

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS BÁSICAS DA SAÚDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS: QUÍMICA DA  
VIDA E DA SAÚDE

CAROLINA ANDREA NODARI

UMA COMPARAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL DE PRÓ-REITORES E PRÓ-  
REITORAS DAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

PORTO ALEGRE

2022

CAROLINA ANDREA NODARI

Uma comparação do perfil profissional dos pró-reitores e pró-reitoras das universidades  
brasileiras

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências: Química da Vida e da Saúde do Instituto de Ciências Básicas da Saúde da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação em Ciências.

Orientadora: Profa. Dra. Marcia Cristina Barbosa

PORTO ALEGRE

2022

## CIP - Catalogação na Publicação

CAROLINA ANDREA NODARI

UMA COMPARAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL DE PRÓ-REITORES E PRÓ-  
REITORAS DAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. FERNANDA STANISCUASKI  
Membro do P.P.G de Educação em Ciências - Relatora

Profa. Dra. SOLANGE BINOTTO FAGAN  
Membro Externo à UFRGS

Prof. Dr. ADEMIR EUGENIO DE SANTANA  
Membro Externo à UFRGS

PORTO ALEGRE

2022

## AGRADECIMENTOS

Não teria como não agradecer primeiramente a minha orientadora, Marcia Cristina Barbosa, que me fez sentir vontade de fazer mestrado já beirando os 40 anos, mesmo sem nunca ter sentido muita vontade. Sua jornada é uma inspiração infinita para as mulheres e sua bondade, paciência e sabedoria foram fundamentais aqui.

Agradeço a minha mãe, Eunice, ao meu pai, Rubens, e aos meus irmãos, Tiago e Alexandre, por terem me dado o mundo. Em especial a minha mãe, por ter compartilhado comigo o imenso prazer de ser uma leoa e aos meus irmãos, que mesmo sem a intenção, estão sempre me ensinando uma infinidade de coisas. Caetano e Scarlett, obrigada por me proporcionarem a imensidão do amor que é ser uma tia.

Agradeço a minha filha, Luiza, ao meu filho, Luca, e ao meu parceiro de aventuras diárias, Henrique, por serem o meu mundo. Uma vida sem vocês é inconcebível e jamais poderia imaginar viver uma maternidade tão maravilhosa. É por vocês e pra vocês, sempre.

Preciso agradecer imensamente aos meus “parceiros de laboratório” Roberta Arêas e Claudio de Oliveira. Obrigada por compartilharem dados, artigos, por trocarem ideias e por me estimularem a continuar nas muitas vezes em que pensei em que não conseguiria terminar. Foram tantas ajudas que possivelmente não caberiam aqui e ajudaram a garantir o término desse desafio.

Tive o imenso prazer de estar sempre rodeada de mulheres fortes e incríveis e carrego em mim um pouco de cada uma delas. Flávia Biff Cera, obrigada por anos de conversas lindas e inspiradoras. Agradeço ao grupo “Cara, cadê meu café?!” composto por amigas especiais da Capes que também estão se aventurando nesse mundo acadêmico. Eliana Tavares Pereira e Mariana Casimiro, um obrigado imenso por me verem e me entenderem como sou.

Agradeço, também, a toda a equipe do PPG que sempre se mostrou muito envolvida mesmo com a essa distância toda.

Our task is to make trouble, to stir up potent response to devastating events, as well as to settle troubled waters and rebuild quiet places. In urgent times, many of us are tempted to address trouble in terms of making an imagined future safe, of stopping something from happening that looms in the future, of clearing away the present and the past in order to make futures for coming generations. Staying with the trouble does not require such a relationship to times called the future. In fact, staying with the trouble requires learning to be truly present, not as a vanishing pivot between awful or edenic pasts and apocalyptic or salvific futures, but as mortal critters entwined in myriad unfinished configurations of places, times, matters, meanings – Donna Haraway

## Resumo

A sub-representação de mulheres em posições de liderança é um fenômeno que persiste em diversas áreas, incluindo a academia brasileira. Mesmo com avanços na inserção das mulheres no mercado de trabalho, ainda há desigualdades de gênero significativas, especialmente em cargos de prestígio e poder. Na academia brasileira, sérias desigualdades de gênero geram graves impactos negativos no desenvolvimento social, científico e econômico do país, como apontam estudos sobre a diversidade de gênero em educação e ciência. Os desafios enfrentados pelas mulheres para alcançar cargos mais altos na academia são numerosos e complexos e têm recebido atenção considerável nos últimos anos. Esse estudo teve como objetivo avaliar quantitativa e qualitativamente a distribuição discriminada por sexo e o perfil de Pró-Reitores(as) de Pesquisa e Pós-Graduação em 215 Instituições de Ensino Superior Brasileiras no ano de 2019. Utilizando o banco de dados da Plataforma Lattes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), a análise incluiu a trajetória das docentes mulheres até alcançarem o cargo, comparando-as com os docentes homens em relação aos anos decorridos entre graduação, mestrado, doutorado e pós-doutorado. Além disso, o estudo comparou a produção acadêmica e científica de docentes homens e mulheres, incluindo publicação de artigos científicos, livros, capítulos de livros, apresentações de trabalhos e participação em bancas examinadoras. Também foi analisada a orientação de alunos de graduação, Programa de Iniciação Científica, especialização, mestrado e doutorado. A análise foi separada em três tipos de indicadores: produção de conhecimento, evolução temporal na carreira e formação de recursos humanos e utilizou, ainda, uma abordagem com alguns conceitos presentes nos estudos de Simone de Beauvoir, Pierre Bourdieu e Judith Butler. Apesar de homens e mulheres em cargos de pró-reitores publicarem quantidades semelhantes de artigos e terem um tempo de carreira similar, os resultados mostraram que apenas cerca de 36% dos cargos de Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação eram ocupados por docentes mulheres, o que não condiz com a proporção de docentes mulheres no ensino superior brasileiro, cerca de 54%. Observou-se ainda que as mulheres produzem mais recursos humanos. Esses resultados indicam que as mulheres enfrentam desafios adicionais para alcançar posições de poder na academia, o que sugere a existência de um "teto de vidro" que impede o avanço das mulheres em suas carreiras. Para que possam superar os obstáculos que dificultam sua ascensão profissional e chegar em maior número aos cargos de liderança na academia, é necessário que sejam criadas e implementadas políticas e ações que incentivem e apoiem a participação e o avanço das mulheres.

**Palavras-chave:** gênero; mulheres no ensino superior; teto de vidro; desigualdade na liderança acadêmica.

## Abstract

The underrepresentation of women in positions of power and leadership is a persistent issue in Brazilian academia. Despite advancements in gender equality in the labor market, women continue to face significant barriers in accessing more prestigious and senior positions within academia. This gender imbalance has detrimental effects on the social, scientific, and economic development of the country and challenges women face in their pursuit of higher and more influential positions in academia are multifaceted and complex as evidenced by recent research on gender diversity in education and science. This study aimed to quantitatively and qualitatively evaluate the distribution broken down by sex and analyze the profile of Deans of Research and Graduate Studies in 215 Brazilian Higher Education Institutions in the year of 2019. Using data from the Lattes Platform, which is maintained by the National Council for Scientific and Technological Development (CNPq), the study analyzed the career trajectories of women professors leading up to their appointment as deans. A comparison was made between professors in terms of the time elapsed between their undergraduate, master's, doctorate, and post-doctorate degrees. Additionally, the study examined the academic and scientific output of the professors, including publications, presentations, and participation in examining boards. The supervision provided to undergraduate students, participation in scientific initiation programs, specialization, master's, and doctorate programs was also evaluated. The analysis employed three categories of indicators: knowledge production, career progression over time, and the training of human resources. The study also drew on concepts from the works of Simone de Beauvoir, Pierre Bourdieu, and Judith Butler to provide a theoretical framework. Despite similar publication rates and similar career time, the study revealed that only around 36% of these dean positions were occupied by women. This imbalance is not consistent with the proportion of women professors in Brazilian higher education, which stands at approximately 54%. Furthermore, the study found that women tend to produce more human resources than their male counterparts. These results indicate that women face additional challenges in reaching positions of power in academia, which suggests the existence of a "glass ceiling" that prevents women from advancing in their careers. In order for them to overcome the obstacles that hinder their professional advancement and reach leadership positions in academia in greater numbers, it is necessary to create and implement policies and actions that encourage and support the participation and advancement of women.

**Keywords:** gender; women in higher education; glass ceiling; academic leadership inequity.

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 2 – REFERENCIAL TEÓRICO	19
CAPÍTULO 3 – ASPECTOS METODOLÓGICOS	33
CAPÍTULO 4 – RESULTADOS E DISCUSSÕES	40
4.1 Comentários Gerais	40
4.2 Apresentação dos Resultados	40
4.3 Discussão	56
CAPÍTULO 5 – CONCLUSÕES E PERSPECTIVAS	62
REFERÊNCIAS	64
APÊNDICE A – Planilha com dados	68
APÊNDICE B - Código em R para criação dos gráficos <i>boxplot</i>	93
APÊNDICE C - Artigo: Análise do perfil de ouvintes e dos módulos mais populares do curso online “feminismos: algumas verdades inconvenientes”	96

## CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

Mulheres são sub-representadas nas posições de poder e liderança em quase todas as atividades. No mundo dos negócios, isto tem sido estudado extensivamente por empresas que indicam os malefícios econômicos desta ausência de representação feminina (HUNT; LAYTON; PRINCE, 2015). Na carreira acadêmica, isto também tem sido pesquisado de maneira crescente (AREAS et al., 2020; BARBOSA et al., 2021). Apesar desta ausência de mulheres em cargos mais altos e prestigiosos, avanços tem ocorrido. Hoje, no Brasil, as mulheres já são metade das estudantes de graduação, mestrado e doutorado e correspondem a metade da força de trabalho. Um estudo do grupo editorial Elsevier indica que metade das publicações brasileiras tem mulheres em sua autoria e estes avanços parecem indicar que o sistema está caminhando para se tornar mais equânime (“Gender in the Global Research Landscape,” 2017).

Apesar de reconhecer a importância dos avanços gerais, é fundamental ressaltar que sérias desigualdades de gênero persistem na educação e nas ciências, com graves impactos negativos no desenvolvimento social, científico e econômico do país, como apontam estudos sobre o tema. A relevância e a atualidade do debate, dos estudos e das políticas e ações sobre o tema se justificam porque, ainda que diversas iniciativas levem em consideração a importância da equidade de gênero, o cenário de enfrentamento das desigualdades de gênero na educação e nas ciências ainda apresenta muitos obstáculos.

Essas privações sistêmicas enfrentadas pelas mulheres em relação aos homens vão além de questões moral ou de justiça social. Outras esferas seriam impactadas positivamente, a começar pela própria economia, que poderia ser potencializada com a participação mais igualitária a partir do estímulo do potencial feminino. A paridade de gênero poderia ajudar a alavancar cerca de US\$ 12 trilhões ao PIB global até o ano de 2025, segundo relatório da McKinsey Global Institute (WOETZEL et al., 2015).

As mulheres constituíam 51,7% da população brasileira (BRASIL, 2018) em 2017, e registraram um crescimento expressivo de 64,3% da População Economicamente Ativa (PEA)<sup>1</sup>, após saltar de 13,6% em 1970 para 48,9% em 2010 (ESCOBAR; RIBEIRO; VIANA, 2020). Apesar disso, as mulheres ainda enfrentam mais dificuldades na inserção no mercado de trabalho do que os homens. A necessidade de reforço de políticas voltadas à redução das

---

<sup>1</sup> Segundo Relatório Socioeconômico da Mulher (RASEAM) 2017/2018 (ESCOBAR; RIBEIRO; VIANA, 2020), a população economicamente ativa: pessoas de 10 a 65 anos de idade que foram classificadas como ocupadas ou desocupadas na semana de referência da pesquisa.

desigualdades de gênero pode ser percebida pelo fato de que, embora as mulheres representem mais da metade da população brasileira, elas ainda estão sub-representadas nas mais diversas esferas do país.

Dados recentes do Censo de Educação Superior de 2017, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), indicam que nos cursos de graduação no país havia 57% de mulheres matriculadas (INEP, 2019). As mulheres são maioria também no doutorado, nível onde eram sub-representadas entre as gerações mais velhas no Brasil. Houve um crescimento expressivo no número de doutorados concedidos a mulheres no período entre 2013 e 2019 em que passaram de 8.315 para 13.419, enquanto os homens tiveram um crescimento relativamente menor, passando de 7.336 para 11.013 (CAPES, 2021).

Apesar de tantos avanços nos indicadores relacionados ao nível de escolaridade, as privações sistêmicas laborais enfrentadas pelas mulheres em comparação aos homens ocorrem em praticamente todos os setores da sociedade: iniciativa privada, administração pública e governo, passando inclusive pela política. No que diz respeito à representação política, as mulheres brasileiras, em 2017, não ocupavam nem a metade das posições de chefe de Estado, das cadeiras dos parlamentos e tampouco a metade dos cargos de presidentes das empresas, públicas ou privadas (ARÊAS; SANTANA; BARBOSA, 2020). Na Câmara dos Deputados, as mulheres brasileiras ocupavam inexpressivos 10,5% dos assentos, ficando bastante atrás da já baixíssima taxa mundial, 23,6%.

A baixa representatividade das mulheres ocorre também em posições estratégicas governamentais. De acordo com o relatório “Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais da Mulher no Brasil” do Instituto Brasileiro de Estatística - IBGE, no final de 2017, entre os 28 ministros de estado, apenas duas eram mulheres das quais, uma era efetivamente ministra, de Direitos Humanos, e a outra apenas possuía status ministerial, ocupando cargo de Procuradora-Geral da União. Havia uma disparidade também na ocupação de cargos de gestão e em 2016, 61% dos cargos eram ocupados por homens. Outro fator agravante e que traz prejuízos à mulher, é a idade: apesar de haver menor proporção de mulheres em todas as faixas etárias, houve maior proporção de homens ocupando cargos gerenciais nas faixas etárias mais elevadas (BRASIL, 2018).

Na administração pública, gênero e raça funcionam como principais marcadores de diferença e são fatores decisivos no que diz respeito à inserção no mercado de trabalho e à renda por hora trabalhada, sendo que, para o universo de pessoas com 12 anos ou mais de escolaridade, o gênero foi o fator mais importante. Ou seja, mesmo com melhores níveis de

escolaridade, as mulheres ainda enfrentam dificuldades para ascender profissionalmente. Isso também mostra como o setor público é mais resistente à ascensão profissional das mulheres do que as grandes empresas privadas (FIRMINO; SILVA, 2015). Um agravante adicional à diferença de gênero nos níveis de empregabilidade é a escolaridade. Quanto mais baixo o nível de escolaridade, menor a propensão de as mulheres estarem empregadas (ESCOBAR; RIBEIRO; VIANA, 2020).

Na área da ciência, o cenário de sub-representação se repete. Relatório publicado pela Elsevier Foundation "Gender in the Global Research - Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas", que teve como objetivo compreender o impacto de gênero, sexo e diversidade na pesquisa mundial, apresentou dados que comprovam a ainda constante disparidade de gênero em termos de publicação acadêmica. Apesar do aumento do número de mulheres presentes em pesquisas, ao analisar 5,5 milhões de artigos e 27,3 milhões de autorias, revelou que os homens produzem um número maior de artigos (70%) e detêm mais primeiras autorias (66%), mesmo nos países considerados mais produtivos ("Gender in the Global Research Landscape," 2017).

Ao panorama da pesquisa e ciência, podemos acrescentar achados de uma análise recente do Movimento Parent in Science que trouxe como resultado uma grande disparidade entre homens e mulheres na representação de cientistas brasileiros no ranking recente dos 100.000 cientistas mais influentes do mundo. As cientistas brasileiras representam apenas 11% do ranking "Top 100.000", que considera o conjunto de dados de carreira, e apenas 18% da categoria "Top 2% - Single Year" (OLIVEIRA et al., 2021).

Por ser estruturalmente androcêntrico, a disputa que se dá no mercado de trabalho acaba por desfavorecer a mulher e as condições adversas são perpetuadas, consciente ou inconscientemente, pois suas regras ainda são criadas, mantidas e fiscalizadas principalmente por homens. A atual configuração do processo de organização do trabalho e a disparidade do uso do tempo entre homens e mulheres segrega e exclui as mulheres das mais diversas formas, desvalorizando seus trabalhos e criando obstáculos à sua inserção em campos de conhecimento e em carreiras científicas e profissionais. Tem ainda como consequência a contínua reprodução social de uma divisão social e sexual do trabalho que resulta em uma sobrecarga de trabalho na esfera privada/doméstica.

Até hoje é possível se ver os papéis sociais atribuídos a homens e mulheres apesar de a jornada formal de trabalho ser a mesma para ambos os sexos. A divisão sexual do trabalho no que diz respeito a função de cuidados com casa, filhos e família ainda é naturalizada como

sendo um papel feminino, o que acaba por sobrecarregar a mulher. Essa adversidade, nem sempre óbvia, se traduz, por exemplo, na jornada dupla (ou às vezes até mesmo tripla) de trabalho semanal assumida por muitas mulheres (ARÊAS DA SILVA et al., 2021). Os afazeres domésticos envolvem inúmeras atividades embutidas e encapsuladas e, em muitos casos, as mulheres ainda são as principais, quando não as únicas, cuidadoras não apenas da prole ainda não adulta, mas, também, de outros membros da família. As mulheres acabam acumulando, então, o trabalho remunerado com todo esse trabalho doméstico muitas vezes durante seus anos consideradas de pico na carreira no mercado de trabalho (HILL et al., 2016).

De acordo com dados do IBGE de 2018, as mulheres brasileiras dedicaram, em média a 18,2 horas semanais em afazeres domésticos e/ou cuidado com filhos e familiares. Em contrapartida, os homens gastaram 43% a menos, em média, apenas 10,3 horas por semana (BRASIL, 2018). . Como esperar equidade em um mundo onde os homens, justamente por estarem na direção, definem os critérios para subir na carreira e ainda somam quase dez horas a mais por semana para vencer nestes critérios criados por eles mesmos?

Essa submissão a uma dupla jornada por si só já representa uma barreira pela dificuldade que causa às mulheres no crescimento de suas carreiras profissionais, ainda mais quando o Estado é incapaz de fornecer serviços para atendimento das necessidades de seres dependentes (LUIZA HEILBORN; RODRIGUES, 2018). De maneira a contornar essa situação, muitas mulheres ainda buscam ocupações com jornadas parciais ou flexíveis para poder conciliar com os afazeres domésticos. Já outras mulheres acabam tendo que optar entre o trabalho remunerado e a maternidade. Segundo Hirata e Luiza e Rodrigues, em todos os países do mundo, as mulheres ocupam postos de trabalho mais precários ou de vínculo mais frágil do que os homens, sendo maioria nos empregos de jornada parcial e nas atividades informais (HIRATA, 2019; LUIZA HEILBORN; RODRIGUES, 2018).

A divisão sexual do trabalho traz ainda a questão de empregos e atividades com pouco reconhecimento social e considerados essencialmente femininos. Segundo Hirata, aqueles que dizem respeito predominantemente a organização, arrumação e cuidado são destinados às mulheres: “professoras de escola primária, as vendedoras, as profissionais da rede de saúde, as cuidadoras, além de todo o contingente de trabalhadoras domésticas” (HIRATA, 2019). De modo geral são trabalhos, também, mais mal remunerados e, como agravante, tem-se o fato de que se um homem estiver desempenhando a mesma função, em cargo equivalente, ele irá receber a mais por isso, principalmente quando ocupam cargos de tomada de decisão (LUIZA HEILBORN; RODRIGUES, 2018).

De modo complementar, a desigualdade salarial, também, ainda é um problema persistente e universal enfrentado pelas mulheres. Apesar do progresso significativo das mulheres na educação e de taxas mais altas de participação feminina no mercado de trabalho em muitos países, a disparidade salarial entre homens e mulheres continua uma realidade. Segundo dados da ONU Mulheres, o salário médio das mulheres é mais baixo que dos homens em quase todos os países do mundo, e a situação se repete em todos os níveis de educação, faixas etárias, e em todos os setores de trabalho. A previsão é preocupante pois se continuar nesse ritmo, será preciso cerca de 250 anos para alcançar a paridade econômica de gênero (UN WOMEN, 2020). No Brasil, dados recentes mostram que, de modo geral, o rendimento mensal do sexo masculino era 16% maior que das mulheres. No entanto, ao fazer o recorte para aqueles que possuem 12 anos ou mais de estudo, a diferença aumenta e os homens passam a receber em média 33% a mais que as mulheres (ESCOBAR; RIBEIRO; VIANA, 2020).

O fato de as mulheres já serem metade dos estudantes na graduação, mestrado e doutorado e estarem na força de trabalho, mas não estarem em cargos no topo de suas carreiras poderia indicar que ou as mulheres com o mesmo perfil que os homens não chegam ao topo ou que o perfil desenhado por um mundo masculino seja incompatível com outras características das mulheres. Se a barreira para a chegada das mulheres ao topo for uma exigência maior que a feita para os homens, políticas que monitoram o perfil como as implementadas por empresas, agências de fomento e vida acadêmica seriam suficientes para levar a uma igualdade. No entanto, se a razão for que o desenho da carreira seja incompatível com outras características do que é socialmente imposto para as mulheres, somente políticas de equidade permitirão que mulheres cheguem ao topo em iguais proporções que os homens.

Diferentes termos e expressões costumam ser utilizados pela literatura para ilustrar a situação da desigualdade de gênero e da sub-representação da mulher: *leadership pipeline*, *glass ceiling*, segregação/exclusão/assimetria horizontal e vertical, efeito matilda, entre tantos outros que tentam capturar os fenômenos complexos envolvidos. A quantidade de diferentes termos e conceitos para tentar capturar e explicar a situação mostra por si só a gravidade das dificuldades enfrentadas pelas mulheres. A metáfora do teto de vidro tem sido usada desde o final da década de 1980 para descrever as dimensões simbólicas dos processos discriminativos que inibem as mulheres e outros grupos de avançar para cargos de gerência sênior e executiva nas organizações (BENDL; SCHMIDT, 2010).

O termo efeito tesoura (AREAS et al., 2020; LIMA, 2017) e pipeline vazado, ou como é chamado em inglês – *leaky pipeline* (AHMAD, 2017; BRINK; VAN DEN BRINK;

BENSCHOP, 2012; LIMA, 2017) são utilizados com frequência e, mais recentemente, a metáfora 'firewall' também tem sido usada. (BENDL; SCHMIDT, 2010). Já Savigny usa o 'sexismo cultural' para descrever a 'barreira significativa, invisível e normalizadora à progressão das mulheres na academia'. A autora calcula que se o número total de professores permanecer o mesmo no Reino Unido e se a taxa de aumento permanecer a mesma (0,75% ao ano), levará mais de 100 anos para que as mulheres atinjam números iguais (SAVIGNY, 2014, 2019).

Os termos segregação/exclusão/assimetria horizontal e vertical são utilizados para descrever as formas de distribuição desigual dos profissionais segundo o sexo nos espaços de trabalho. A segregação horizontal indica uma maior proporção de um sexo em algumas áreas profissionais e em determinadas áreas da sociedade (LIMA, 2017). Profissões consideradas femininas tendem a ser menos valorizadas no mercado de trabalho devido a essa segregação que também provoca a inclusão de mecanismos que tornam as escolhas de carreira claramente segmentadas por gênero. Um exemplo bem claro dessa segregação se dá em relação aos serviços domésticos que se configurando como um ramo de atividade marcado pela assimetria entre homens e mulheres, já que 92,4% são trabalhadoras e apenas 7,6% de homens desempenham essa função (ESCOBAR; RIBEIRO; VIANA, 2020).

A segregação vertical, por outro lado, descreve situações em que a proporção de um sexo é muito alta em determinado ponto da hierarquia e muito baixa em outro, dentro da mesma área, carreira ou profissão. Geralmente a proporção de mulheres é maior nos cargos iniciais, menos valorizados, e muito baixa nos cargos mais altos e de maior prestígio. Enquanto “teto de vidro” se refere às barreiras invisíveis que impediriam um grupo de pessoas de ascender aos cargos mais altos em suas carreiras (LIMA, 2017; MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015), “firewall” se refere às formas sistêmicas e dinâmicas de discriminação que compõem a própria estrutura das organizações e estão por toda parte (BENDL; SCHMIDT, 2010).

O viés implícito ou inconsciente ocorre quando uma pessoa rejeita conscientemente os estereótipos, mas ainda faz avaliações inconscientemente com base nos estereótipos (HILL et al., 2016; MOSS-RACUSIN et al., 2012). Estudos mostram que preconceitos e estereótipos de gênero começam em uma idade muito precoce. Uma reportagem publicada na revista Science em 2017 trouxe dados de estudo sobre como as crianças assimilam desde cedo a ideia de que o brilhantismo é uma qualidade masculina e como essas noções emergentes sobre quem é provável que seja brilhante são um dos fatores que vão nortear suas decisões sobre quais atividades e carreiras seguir (LIN; SARAH-JANE; ANDREI, 2017).

O cenário enfrentado por muitas mulheres, segundo Luiza e Rodrigues inclui “menor reconhecimento profissional, menos acesso aos postos de poder, menos oportunidades de carreira, salários mais baixos, mais mulheres subempregadas ou em trabalhos precários” (LUIZA HEILBORN; RODRIGUES, 2018). Diversas podem ser as causas que dificultam esse o acesso e a permanência de mulheres no mercado de trabalho. Fatores como maternidade, trabalho doméstico, cuidados com os filhos, assédio e vieses conscientes e inconscientes, entre outros, podem contribuir para a redução da visibilidade das mulheres, principalmente no que diz respeito à sua sub-representação em cargos de liderança. (OLIVEIRA et al., 2021b).

A literatura tem mostrado a relação entre a maternidade e a manutenção ou avanço na carreira das mulheres e em como seus desdobramentos podem criar barreiras e obstáculos (AHMAD, 2017; HILL et al., 2016b; HOWE-WALSH et al., 2017; MACHADO et al., 2019; ROSA; CLAVERO, 2022; STANISCUASKI et al., 2021). Para Staniscuaski et al., “os efeitos da maternidade são tão impactantes nas carreiras acadêmicas das mulheres que acabam por encobrir outros fatores que contribuem para a sub-representação das mulheres na ciência” (STANISCUASKI et al., 2021). Em Pesquisa liderada pelo movimento Parent in Science achados mostraram que 81% de cientistas mulheres consideraram que a maternidade impactou de forma negativa na carreira científica (MACHADO et al., 2019).

Toda esta situação é problemática por pelo menos duas razões: porque as mulheres representam metade da população mundial, tornando-se uma questão de justiça social; e, em função da crescente evidência de que a presença de mulheres nas organizações traz melhorias para seu desempenho. Apesar de o argumento de que as mulheres representam metade da população mundial ser amplamente utilizado em estudos, artigos, relatórios, matérias de revistas e jornais e ser extremamente válido, ele não deve ser o único para justificar a falta de igualdade ou equidade de gênero.

A falta de diversidade e inclusão nas mais diversas áreas é algo que vem sendo retratado pela literatura. Em seu artigo que explora a diversidade geográfica e de gênero na Academia Brasileira de Ciências (ABC), Ferrari et al concluem que a Academia não é diversa em termos de gênero, mesmo que os membros do sexo masculino não tenham índices de produtividade científica superiores aos membros do sexo e mais que isso: a diversidade diminui ao longo da carreira dos pesquisadores. Como consequências negativas disso se tem o desperdício de recursos financeiros, porque muitas mulheres se dedicam aos estudos para depois se verem excluídas do mercado de trabalho, e, também, a diminuição do conjunto de talentos inseridos

no mercado de trabalho diminuindo a probabilidade de promoção das pessoas mais competentes da sociedade (FERRARI et al., 2018).

Apesar do forte vínculo entre diversidade e sucesso corporativo constatado por diversos estudos, mulheres e grupos minoritários continuam consideravelmente sub-representadas nas posições de liderança das empresas latino-americanas. Os números não são favoráveis às mulheres e apenas 11% dos executivos das corporações latino-americanas são mulheres e mais de 50% das empresas não têm nenhuma mulher em suas equipes executivas. No caso do Brasil, 68% das empresas não apresentam nenhuma mulher em suas equipes executivas, ficando atrás apenas da Argentina, com 70%, situação que se repete no Chile, 54%, e no Peru, 53%. A única exceção é a Colômbia que apresenta expressivos 67% de empresas com mulheres em suas equipes executivas (HUNT; LAYTON; PRINCE, 2015).

Os dados percentuais de baixa participação de mulheres em cargos de liderança são um indicativo de um problema, mas não são capazes de mostrar o mecanismo e suas origens. Seriam as regras de progressão na carreira mais exigentes para as mulheres, como um número maior de publicações e/ou orientações, ou haveria uma dificuldade intrínseca no percurso que combinado a condições sociais deixaria as mulheres de fora da corrida por cargos? Em especial, de cargos de maior poder e prestígio? Nesta dissertação trazemos elementos para este debate ao analisar o perfil de homens e mulheres exercendo o cargo de pró-reitores de pesquisa e pós-graduação no Brasil.

Esta dissertação apresenta os resultados de uma pesquisa que examinou o perfil das Pró-Reitorias de Pesquisa e Pós-Graduação durante o ano de 2019 e busca compreender se as razões da contínua sub-representação das mulheres nos níveis de liderança sênior no ensino superior estão na falta de igualdade, traduzida em regras mais rígidas para as mulheres, ou na falta de equidade, situação em que mulheres que chegam ao topo cumprem as mesmas regras que os homens, sendo estas incompatíveis com outros tantos aspectos da dinâmica da vida das mulheres.

No capítulo 2, fazemos uma revisão da literatura sobre a estruturação de um mundo profissional sob a ótica das regras masculinas. No capítulo 3, apresentamos a metodologia usada neste trabalho. No capítulo 4, resultados e discussões são apresentados e o artigo produzido nesta dissertação é anexado. Finalmente conclusões terminam este texto discorrendo sobre a importância de ampliar as pesquisas sobre a sub-representação das mulheres nas posições de liderança nos mais diversos setores da sociedade.

Ao apresentar dados e análises sobre a presença de mulheres docentes no cargo de pró-reitoras de pesquisa e pós-graduação tem-se o intuito de problematizar seus desafios atuais frente a questão da ausência de mulheres em cargos de liderança revelando uma ainda profunda desigualdade de gênero, além da falta de diversidade que afeta profundamente os direitos das mulheres relacionados à educação e a sua contribuição para o desenvolvimento social, acadêmico e científico do país. O estudo visa contribuir com uma reflexão crítica sobre os persistentes desafios que se apresentam aos estudos voltados ao enfrentamento das inequidades de gênero.

## CAPÍTULO 2 – REFERENCIAL TEÓRICO

O artigo "Misogyny in Brazilian Federal Government Agencies for Science and High-Education" traz uma análise que fizemos do percentual de mulheres trabalhando em duas agências brasileiras de fomento, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), em diferentes cargos de 1999 a 2018. Os dados e estudos apontam para duas importantes dimensões da segregação das mulheres nas trajetórias formativas, acadêmicas e profissionais: a segregação horizontal e a segregação vertical (ARÊAS DA SILVA et al., 2021).

No artigo de Arêas et al mostramos que existe uma segregação horizontal quando identificada a menor participação das mulheres nos postos do CNPq, agência vinculada ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações e associada a pesquisa científica e, por isso, com maior status social do que a CAPES, que por sua vez é vinculada ao Ministério da Educação e, neste caso, mais associada a um perfil educacional, tradicionalmente mais feminino. No mesmo trabalho identificamos, também, que o percentual de mulheres nas duas agências diminui à medida que os cargos são de maior salário, prestígio e poder decisório, o que é traduzido em uma segregação vertical. Neste sentido, a segregação horizontal se refere a ter um percentual menor de mulheres em certas áreas e tarefas mais tecnológicas e científicas e a vertical em uma menor participação das mulheres em postos de mais poder (ARÊAS DA SILVA et al., 2021). Qual a origem destes processos de segregação?

A discussão sobre as questões de gênero e como as relações de poder provocam desigualdades, assimetrias, hierarquias e discriminações vem sendo estudado já há algumas décadas. Há muitas linhas e vertentes e, apesar de não haver consenso nos conceitos utilizados nas mais diversas áreas de estudo, aqui fazemos uso do termo “gênero” como operador necessário para a crítica de situações sociais específicas nas quais as mulheres ainda são subjugadas, que neste estudo envolvem o ambiente do acadêmico e gerencial do ensino superior no Brasil. O conceito foi adotado, então, de maneira a endereçar as diferentes formas de violência, físicas e simbólicas, ainda enfrentadas pelas mulheres, em especial com divisão sexual do trabalho:

[..]o desenvolvimento do conceito de gênero, seus usos em campos como as Ciências Sociais, a Antropologia e a Filosofia, salientando que o gênero, para além de uma dimensão da pessoa, aspecto crucial na alta modernidade, constitui-se em um eixo de classificação que organiza as relações sociais. Com os exemplos sobre a divisão sexual do trabalho, seja no mercado, seja nos cuidados de saúde no âmbito da família, indicamos a validade do conceito de gênero como marcador de

assimetrias/desigualdades que ainda se apoiam na binaridade hierárquica de pares como masculino/feminino, homem/mulher. Neste sentido, podemos afirmar que com o conceito de gênero podemos mobilizar um debate político necessário e atual sobre como diferenças sexuais se materializam em corpos biológicos, porque o processo de discussão da heteronormatividade passa pela crítica às identidades de gênero e suas consequências nas relações sociais. Tudo isso indicaria a necessidade de pensar como, em determinados contextos, a mobilização do conceito de gênero ainda pode ser estratégica no enfrentamento das discriminações sexuais e sociais no que diz respeito às mulheres e ao enfrentamento das diferentes formas de violência – física e simbólica – que ainda nos desafiam. (LUIZA HEILBORN; RODRIGUES, 2018)

O "Segundo Sexo" de Simone de Beauvoir (1908-1986) não só influenciou a segunda onda do feminismo como também marcou o início da reflexão sobre a subalternidade feminina. Na obra, ao endereçar e criticar a atribuição da mulher como figura de alteridade, como o Outro do homem, difundida na época por Emmanuel Lévinas, que se propunha a pensar a diferença sexual como uma dualidade de dois termos complementares, a filósofa identificou, então, uma visão androcêntrica em que existe um privilégio do masculino em determinar a mulher como Outro, o que relega o feminino a uma posição sempre secundária (RODRIGUES, 2019a).

A interdisciplinaridade da obra provoca, ainda, um entendimento de que a categoria “mulher” foi estabelecida por meio de influência de questões que envolvem complexos e intrínsecos aspectos políticos, econômicos, sociais e psicológicos. Butler argumenta que Beauvoir não negava os fatos naturais, mas entendia que o seu significado vinha justamente da complexidade da situação em função de tais fatos serem organizados pelo contexto no qual estão inseridos (BUTLER; MIGUENS; RODRIGUES, 2021a)

Beauvoir parte da premissa de que a hierarquia entre masculino/feminino está dada pela mesma oposição cultura/natureza, estando o masculino e a cultura na parte privilegiada dessa hierarquia, e o feminino e a natureza na parte inferior. A pensadora francesa se opõe diretamente ao pensamento de Rousseau, cujo projeto era educar as mulheres em direção a uma passividade tida como “natural” ou biológica. Beauvoir questiona essa natureza quando diz que esse destino lhe é imposto por seus educadores e pela sociedade” (LUIZA HEILBORN; RODRIGUES, 2018).

A principal tese da filósofa, nesse livro, se baseou no fato de que os homens oprimem fundamentalmente as mulheres e afirma que, embora seja natural que os humanos se compreendam em oposição aos outros, como acontece com a classe trabalhadora e a burguesia, os negros e os brancos e a opressão dos judeus, esse processo é falho quando aplicado aos gêneros. Para a filósofa, a opressão das mulheres difere dessas outras formas de opressão na medida em que parece não haver um ponto de partida histórico para isso. Além disso, não há nem mesmo interesse econômico, ou qualquer posição social para esse grupo oprimido. As mulheres são oprimidas por serem mulheres:

Ora, o que define de maneira singular a situação da mulher é que, sendo, como todo ser humano, uma liberdade autônoma, descobre-se e escolhe-se num mundo em que

os homens lhe impõem a condição do Outro. Pretende-se torná-la objeto, votá-la à imanência, porquanto sua transcendência será perpetuamente transcendida por outra consciência essencial e soberana. O drama da mulher é esse conflito entre a reivindicação fundamental de todo sujeito que se põe sempre como o essencial e as exigências de uma situação que a constitui como inessencial. Como pode realizar-se um ser humano dentro da condição feminina? Que caminhos lhe são abertos? Quais conduzem a um beco sem saída? Como encontrar a independência no seio da dependência? Que circunstâncias restringem a liberdade da mulher, e quais pode ela superar? (BEAUVOIR; MILLIET, 2009)

O processo identificado por Simone Beauvoir se estrutura em uma ideologia central, em que o androcentrismo é um instrumento que naturaliza a dominação como algo necessário e fundamental para que a sociedade seja eficiente e funcional. O termo androcentria foi criado em 1903 pelo sociólogo americano Lester F. Ward que descreveu o fato de o homem, masculino, ser "designado" como centro de todas as referências, sem levar em conta as experiências e percepções da mulher, femininas. Como consequência, o ponto de vista e as experiências masculinas passaram a ser consideradas uma norma universal, ou seja, comum a todos os seres humanos (ARÊAS, 2019). Em o Dicionário De Teologia Feminista, o andocentrismo foi definido como:

O androcentrismo reflete uma metodologia na qual se estabelecem opostos binários como masculino-feminino, público-privado, divino-humano, com privilégios de um e em detrimento do outro. Diferenças de raça, classe, habilidade, idade e sexualidade estão entrelaçadas nesse mesmo padrão desnecessário. O resultado é um foco exagerado e a valorização de alguns homens, geralmente brancos e endinheirados, com exclusão de outros. [...] Uma proposta para superar o androcentrismo é substituí-lo pelo antropocentrismo, ou centrado no ser humano. Isso resolve o problema de gênero, mas mantém uma falsa dicotomia semelhante que eleva os humanos acima da natureza (RUSSELL; CLARKSON, 2004)

A ideologia do androcentrismo para se consolidar e se manter sustentável faz uso de instrumentos sociais de longo prazo como a violência física e simbólica, que resulta na imposição sutil de sistemas dotados de sentido. Pierre Bourdieu identifica estes instrumentos de dominação e os processos pelos quais a ordem social estabelecida mascara as arbitrariedades e se perpetua pela aceitação de suas hierarquias sociais. Sua estrutura teórica tem sido utilizada na literatura para explorar a natureza multidimensional do poder e da liderança inclusive em um ambiente de ensino superior (BEATTIE, 2018).

Bourdieu teve uma base de estudo muito ligada aos clássicos da sociologia, entre eles Durkheim, Marx, Weber, Saussure e Lévi-Strauss, mas ao contestar alguns dos preceitos defendidos por eles, acabou adotando uma abordagem mais voltada para o estruturalismo construtivista. Ele buscou ao longo de sua obra revelar fatos e relações subjacentes, nem sempre explícitas, acerca da estrutura e da dinâmica da vida social, fazendo emergir questões nas quais

se aparenta naturalidade para desvendar privilégios, lutas, relações de poder e opressões (ARAÚJO; ALVES; CRUZ, 2009; PETERS, 2012).

O termo *habitus* aparece em várias de suas obras e em diferentes contextos, o que faz com que seja abordado por estudiosos com diferentes ângulos. Para Beattie, a explicação mais concisa de *habitus* apareceu em *Homo Academicus*, publicado por Bourdieu em 1988, em que foi definido como “um sistema de disposições sociais e estruturas cognitivas compartilhadas, que gera percepções, apreciações e ações” (BEATTIE, 2018). Sendo assim, o *habitus* pode ser entendido como o lugar ocupado por cada indivíduo que envolve essa socialização, além de experiências e interações sociais que incluem familiares, culturais e educacionais, entre outras. Abarca, também, a forma de moldar pensamentos e ações dos indivíduos, além das próprias instituições sociais. O *habitus* tem estreita relação com a maneira com que o indivíduo incorpora e interioriza toda essa estrutura social ao absorvê-la por meio do perceber, pensar e sentir e faz com que ele aja de determinada maneira em determinada circunstância (PETERS, 2012; THIRY-CHERQUES, 2006).

O conceito é utilizado para explicar as desigualdades e as diferenças nas estruturas sociais uma vez que é por meio do *habitus* que o indivíduo apreende e aprende a forma como ele deve se comportar em determinados grupos e locais. O *habitus* ainda é descrito como sendo uma estrutura estruturante porque define as próprias regras e se retroalimenta, o que dificulta qualquer processo de ruptura. O *habitus* contém em si o conhecimento e o reconhecimento das regras do jogo em um campo determinado podendo ser composto ainda por diferentes capitais: econômico, que inclui dinheiro, posses e propriedades; social, que diz respeito às relações sociais e suas redes de influência; cultural que tem conexão com os diferentes saberes que as pessoas adquirem por meio da educação formal e informal, das artes, e os acessos que conseguem ter em função disso; e, simbólico, que trata das posições e dos lugares que os indivíduos ocupam na sociedade e das influências exercidas por eles.

Para Bourdieu, a sociedade deve ser vista e analisada sob uma perspectiva de espaço estruturado de posições em que há disputas em função de uma distribuição desigual de bens e escassez de recursos. Estes recursos não se limitam a propriedades materiais, mas incluem também posses simbólicas, que costumam envolver poder político, autoridade científica ou carisma religioso. Esse espaço onde o *habitus* se expressa e se reproduz foi conceituado como campo e cada campo tem um conjunto de regras, normas informais e valores pré-estabelecidos que guiam o comportamento, fazendo com que cada *habitus* aparenta ter um aspecto de senso

comum, chamado de doxa. Como "resultado" existe a interiorização e aceitação daqueles que estão inseridos nele. (CATANI et al., 2017; PETERS, 2012; THIRY-CHERQUES, 2006)

O conceito de campo já havia sido trabalhado por muitos autores de diferentes maneiras justamente por desempenhar um papel central na sociologia e representar os conjuntos caracterizados por uma forte diferenciação social das atividades ou funções societárias. Para elaborar sua teoria dos campos, Bourdieu usou propriedades pertencentes a universos teóricos diferentes, incluindo os de Durkheim e de Weber, e acabou por ocupar uma posição central em toda sua trajetória. Os elementos fundamentais acerca da teoria dos campos estão espalhados ao longo de suas obras e por definição, os campos possuem algumas propriedades universais, isto é, presentes em todos os campos (CATANI et al., 2017; PETERS, 2012; THIRY-CHERQUES, 2006).

Cada campo corresponde a um habitus, ou seja, é um microcosmo incluído no macrocosmo constituído pelo espaço social global. É um sistema ou espaço estruturado de luta em que agentes, ocupando diferentes posições concorrem e competem pela apropriação do capital específico daquele determinado campo ou para que haja a redefinição desse capital. A luta, que se dá em função da distribuição desigual do capital, faz com que existam dominantes e dominados. Segundo Bernard Lahire, (CATANI et al., 2017): "A distribuição desigual do capital determina a estrutura do campo que é definido, portanto, pelo estado de uma relação de forças histórica entre as forças (agentes e instituições) em confronto no campo".

A teoria dos campos sociais de Bourdieu pode ser empregada para desvendar as estruturas e processos ocultos pelos quais o poder é aplicado por meio de esferas específicas de atividade, bem como pela sociedade como um todo. Os campos são autônomos e possuem regras, desafios e interesses sociais, que são únicos, específicos e incompatíveis às regras, aos desafios e aos interesses dos outros campos. Diferente do que a junção dos termos "dominados e dominantes" poderia sugerir, é preciso haver, não somente uma espécie de cumplicidade objetiva entre eles, mas, também, a disposição e o interesse em manter a existência do campo:

Em outras palavras, em Bourdieu, a explicação da prática pelas normas se encontra estreitamente articulada a uma explicação pelas disposições: pelo fato de que os agentes estão "dispostos" por intermédio de uma aprendizagem social - é que eles são "sensíveis" às restrições advindas das normas e podem dar-lhes uma resposta de modo "sensato" ou, ainda, mais ou menos apropriado. No agir disposicional descrito por Bourdieu, existe uma dimensão interpretativa sob a condição, todavia, de ter em mente a ideia de que as latitudes de interpretação são circunscritas. Se é o indivíduo que seleciona e identifica as normas ou as regras a fim de interpretar seu sentido e responder-lhes da maneira que ele julga adequada, essa atividade interpretativa não se desenrola, de modo algum, em um vazio social; o campo tem uma história, no qual usos e tradições se sedimentaram, e ele se construiu progressivamente a partir de um suporte de crenças aparentemente não questionadas que constituem a base do "jogo" da ciência (CATANI et al., 2017)

Apenas os agentes, tanto dominantes quanto dominados, que tiverem incorporado o habitus próprio do campo em que estão inseridos terão condições de disputar o jogo. Eles ocupam diferentes posições objetivas nos determinados espaços, lutam pela manutenção e pela obtenção de determinados postos e acabam por manter em movimento essa distribuição justamente porque bens e recursos de poder disponíveis são os alvos de disputa. Para que possam competir, os agentes atuam fazendo uso estratégico de diferentes formas de capital, que são socialmente aceitos como legítimos e considerados não só um meio/instrumento, mas, também, o próprio fim/objetivo destas disputas (CATANI et al., 2017; PETERS, 2012; THIRY-CHERQUES, 2006).

Para Thierry, o habitus e o campo se relacionam da seguinte maneira:

Deriva do princípio de que a dinâmica social se dá no interior de um /campo/, um segmento do social, cujos /agentes/, indivíduos e grupos têm /disposições/ específicas, a que ele denomina /habitus/. O campo é delimitado pelos valores ou formas de /capital/ que lhe dão sustentação. A dinâmica social no interior de cada campo é regida pelas lutas em que os agentes procuram manter ou alterar as relações de força e a distribuição das formas de capital específico. Nessas lutas são levadas a efeito /estratégias/ não conscientes, que se fundam no /habitus/ individual e dos grupos em conflito. Os determinantes das condutas individual e coletiva são as /posições/ particulares de todo /agente/ na estrutura de relações. De forma que, em cada campo, o /habitus/, socialmente constituído por embates entre indivíduos e grupos, determina as posições e o conjunto de posições determina o /habitus/ (THIRY-CHERQUES, 2006)

Para uma compreensão mais clara da distribuição do poder no espaço social, é necessário entender, também, a dinâmica e o papel dos capitais. Bourdieu se afastou de uma definição marxista mais tradicional de capital caracterizada apenas por aspectos econômicos, ou seja, riqueza, dinheiro, propriedade, ampliando-a para incluir formas adicionais de capital, como capital cultural, composto por conhecimento, qualificações educacionais, habilidades; capital social, que diz respeito ao grau de confiança e cooperação entre os agentes em um campo; e capital simbólico que trata de posição na sociedade, reputação, honra (BEATTIE, 2018). Embora tenha se referido a diversos outros tipos de capital em seus trabalhos, essas quatro espécies permeiam todos os outros campos de Bourdieu.

Buscando explicar como seria possível a reprodução histórica, com a cumplicidade prática entre dominantes e dominados, de disposições sociais permeadas por relações de desigualdade e dominação, Bourdieu desenvolveu a teoria do poder simbólico. Ela acabou por representar uma noção bem central de toda obra do filósofo e trata dos mecanismos pelos quais as relações de dominação social são percebidas e vivenciadas, na prática, como legítimas tanto aos olhos dos dominantes quanto aos olhos dos dominados.

Os sistemas simbólicos, que para Bourdieu possuem função tanto cognitiva, quanto comunicativa, incluem, entre outros, a linguagem, a arte, o mito, a religião e a ciência. Essas estruturas simbólicas quando partilhadas em meio a uma coletividade permitem que os agentes se tornem habilitados a imprimir significado e inteligibilidade ao mundo em que estão situados. Desempenham, assim, papel central na dominação, uma vez que são mobilizadas na legitimação ideológica. Isso ocorre porque ao serem internalizadas pelos agentes por meio da socialização, adquirem a duplicidade própria prevista no habitus que diz que algo ao ser socialmente gerado - estrutura estruturada - é, também, socialmente gerador - estrutura estruturante (PETERS, 2012).

O poder simbólico muito trabalhado por Bourdieu pode ser definido como a: “habilidade para conservar ou transformar a realidade social pela formação de suas representações, isto é, pela inculcação de instrumentos cognitivos de construção da realidade que escondem ou iluminam suas arbitrariedades inerentes” (WACQUANT, 2002). Para Bourdieu, a dominação é exercida sempre por meio da violência, seja ela bruta mediante coação física sobre os corpos, seja ela simbólica, por meio da coação espiritual e dos sentidos, exercida sobre as consciências. Ela compõe um sistema gerador de estratégias que atuam conforme os interesses dos seus autores, sem que tenham sido necessariamente concebidas para tal fim podendo ser adquiridos por aprendizagem explícita ou implícita (THIRY-CHERQUES, 2006). Os agentes podem ainda adaptar “tais estruturas de maneira estratégica e criativa, a contextos particulares” (PETERS, 2012).

Ao publicar “A Dominação Masculina”, em 1998, Bourdieu trabalhou os mecanismos da violência simbólica que estão na origem da hegemonia masculina que abordam as implicações analíticas e políticas dessa dominação baseada em uma teoria materialista da economia de bens simbólicos. É justamente por ela ser uma forma particular de violência simbólica que essa dominação masculina pode ser considerada, também, como histórica, produto resultante de um trabalho constante e incessante.

[...] dominação masculina, e no modo como é imposta e vivenciada, o exemplo por excelência desta submissão paradoxal, resultante daquilo que eu chamo de violência simbólica, violência suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento. Essa relação social extraordinariamente ordinária oferece também uma ocasião única de apreender a lógica da dominação, exercida em nome de um princípio simbólico conhecido e reconhecido tanto pelo dominante quanto pelo dominado [...] (BOURDIEU; KÜHNER, 2012)

Ao abordar de maneira mais relacional as relações entre os gêneros, Bourdieu chamou a atenção para a extensão da dominação masculina, que ultrapassa as unidades individuais e chama atenção para as instituições que participam da sua reprodução e perpetuação:

[...] se a unidade doméstica é um dos lugares em que a dominação masculina se manifesta de maneira mais indiscutível (e não só através do recurso à violência física), o princípio de perpetuação das relações de forças materiais e simbólicas que aí se exercem se coloca essencialmente fora desta unidade, em instâncias como a Igreja, a Escola ou o Estado em suas ações propriamente políticas, declaradas ou escondidas, oficiais ou oficiosas [...] (BOURDIEU; KÜHNER, 2012)

Loïc Wacquant, sociólogo e estudioso de Bourdieu, vai além e ressalta que aspecto essencial da dominação masculina abordada por Bourdieu é justamente ela ser um paradigma da violência simbólica na medida em que:

[...] as mulheres se percebem por meio de uma teia de categorias homológicas que operam para naturalizar suas relações de subordinação aos homens. A família, a igreja, a escola e o estado (espécie “patriarcado público”) trabalham em conjunto para efetivar o “trabalho histórico de deshistoricização” que apaga a arbitrariedade da visão masculina do mundo inculcada a homens e mulheres (tradução nossa)(WACQUANT, 2006)

A educação e a ciência, em especial com suas descobertas, não somente científicas, mas também tecnológicas, são duas das principais estruturas sobre a qual as sociedades modernas se apoiam e acabam por orientar normas, comportamentos e ações, de maneira que uma análise da distribuição do poder nesses campos pode refletir também uma análise da distribuição do poder no campo social, no qual podemos dizer que o inverso também é válido (ARÊAS; SANTANA; BARBOSA, 2020; LIMA, 2017). Os instrumentos de dominação identificados por Bourdieu, assim como sua estrutura teórica, tem sido utilizada na literatura para explorar a natureza multidimensional do poder e da liderança em um ambiente de ensino superior (BEATTIE, 2018).

Na década de 1980, Bourdieu fez uma conexão para ligar as ideias de habitus, aquele ambiente de socialização primária, e a educação, que são cruciais para a compreensão de como o racismo da inteligência se dá e prospera na sociedade. O sistema educacional reproduz, mesmo que apenas parcialmente, e legitima as diferenças sociais existentes. Um viés então se forma em relação aos menos instruídos no que diz respeito a educação e o valor inerente da educação também passa a ser enfatizado e vira uma forma de justificar e legitimar a desigualdade social e a posição privilegiada dos mais instruídos (KUPPENS et al., 2018). Para Bourdieu:

O racismo da inteligência é um racismo de classe dominante que se distingue por uma grande multiplicidade de propriedades daquilo que é habitualmente designado como racismo, quer dizer o racismo pequeno burguês que é o objetivo central da maior parte das críticas clássicas do racismo ... é próprio de uma classe dominante cuja reprodução

depende, por um lado, da transmissão do capital cultural. Quase irreconhecível é uma discriminação à base da inteligência, inteligência que é possível ser medida pelo sistema escolar vigente, e que é passada como dom natural (BOURDIEU, 1980).

Analogamente Areas, Barbosa e Santana propuseram que o conceito de discriminação da intelligentsia para descrever para descrever o mecanismo de exclusão que as mulheres sofrem para ascender às posições de liderança no campo científico brasileiro, no qual as atividades das mulheres continuam submetidas aos interesses dos grupos dominantes que são, em sua maioria, formados e liderados por homens. O artigo apresenta como resultado o conhecido “efeito tesoura” como uma das “representações mais óbvias dessa pernicioso realidade” (ARÊAS; SANTANA; BARBOSA, 2020):

A subjugação de grupos não dominantes apresenta um mecanismo que se traduz, segundo Bourdieu (1980), em vários tipos de racismos, sendo uma de suas modalidades, o da intelligentsia. Definindo inicialmente como a atribuição de menores aptidões e inteligência nata à classe dos dominados, esse racismo também é constatado nas relações sociais intraclasse; e assim o conceito de racismo da intelligentsia pode ser generalizado para este contexto. Neste caso, para reforçar o aspecto de “intraclasse social”, adotamos a terminologia discriminação da intelligentsia, e a utilizamos como forma de estudar, na academia, o mecanismo que leva ao chamado glass-ceiling; ou seja a marginalização das mulheres.

Beauvoir identifica o esquema da criação do mito da mulher como um ser inferior e menor, Ward denuncia o androcentrismo como uma teoria que alicerça a visão de homem central e Bourdieu identifica os mecanismos de capital social que permitem esta teoria se consolidar e ser estável ao longo dos anos. Dentro deste paradigma, para mulheres subirem na carreira precisariam sempre ser muito melhores que os homens em igual posição. Como poderiam algumas mulheres chegar a postos altos com o mesmo perfil que os homens nos mesmos postos? Quem traz a resposta a esta questão central neste trabalho é Judith Butler.

Judith Butler, em um primeiro momento, recorre a Beauvoir para “radicalizar a desontologização do sujeito que já se anunciava na filósofa francesa” (RODRIGUES, 2019a):

Para Beauvoir, o “sujeito”, na analítica existencial da misoginia, é sempre já masculino, fundido com o universal, diferenciando-se de um “Outro” feminino que está fora das normas universalizantes que constituem a condição de pessoa, inexoravelmente “particular”, corporificado e condenado à imanência. Embora veja-se frequentemente em Beauvoir uma defensora do direito de as mulheres se tornarem de fato sujeitos existenciais, e, portanto, de serem incluídas nos termos de uma universalidade abstrata, sua posição também implica uma crítica fundamental à própria descorporificação do sujeito epistemológico masculino abstrato.

Butler faz críticas à violência do Estado ao trabalhar a ontologia do corpo que aborda como marcadores de gênero, sexualidade e as sobreposições entre raça e classe interferem na distribuição desigual da precariedade da vida. A filósofa afirma que a democracia vem sendo

mobilizada a fim de manter a separação entre corpos que merecem viver e corpos que merecem morrer e o Estado detém tanto o privilégio de criar, quanto o de manter indeterminada a fronteira entre quem pode ou quem não pode viver. Sendo assim, os corpos de mulheres, gays, lésbicas, jovens negros, moradores de favelas e periferias, pessoas trans, são corpos marcados e expostos à violência de Estado (BUTLER, 2019; RODRIGUES, 2019b).

Carla Rodrigues, estudiosa de Butler, vai além e acredita que é preciso tentar nomear essa violência "cuja origem não se limita nem a uma única fonte Estado, capital ou direito e nem à combinação dessas três fontes, mas pode emergir de qualquer lugar contra qualquer um" (RODRIGUES, 2019b). Em entrevista concedida a Meijer e Prins na década de 1990, a ontologia é endereçada por Butler da seguinte maneira:

Eu atribuo ontologia exatamente aquilo que tem sido sistematicamente destituído do privilégio da ontologia. O domínio da ontologia é um território regulamentado: o que se produz dentro dele, o que é dele excluído para que o domínio se constitua como tal, é um efeito do poder. E o performativo pode ser uma das formas pelas quais o discurso operacionaliza o poder (MEIJER; PRINS, 1998).

A performatividade de gênero, ponto crítico da filosofia de Butler, apareceu pela primeira vez em seu livro, *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*, lançado em 1990, obra que acabou por fortalecer a terceira onda do feminismo. Nele a filósofa traz a ideia de que performatividade se diferencia de performance justamente por não se caracterizar como um ato isolado e sim por se constituir de um conjunto de atos, de performances, realizados ao longo do tempo e paradoxo envolvido em todos os atos de reivindicação pública é o que pode ser chamado de performativo. Como o ato de performar é sempre citar a norma, a performatividade, por sua vez não existe fora da norma. Para Butler, o ato performativo pelo qual o gênero é afirmado acaba por comunicar as condições vivíveis para as pessoas que as afirmam:

Em outras palavras, atos, gestos e desejo produzem o efeito de um núcleo ou substância interna, mas o produzem na superfície do corpo, por meio do jogo de ausências significantes, que sugerem, mas nunca revelam, o princípio organizador da identidade como causa. Esses atos, gestos e atuações, entendidos em termos gerais, são performativos, no sentido de que a essência ou identidade que por outro lado pretendem expressar são fabricações manufaturadas e sustentadas por signos corpóreos e outros meios discursivos. O fato de o corpo gênero ser marcado pelo performativo sugere que ele não tem status ontológico separado. (BUTLER; MIGUENS, 2018) (BUTLER, 2003, p. 194)

Butler nos traz a compreensão da performatividade não como um ato em que um sujeito traz à existência o que o nomeia, como homem ou mulher, mas como esse poder reiterativo do discurso para produzir os fenômenos que regula e impõe. Ela argumenta que nascer homem ou

mulher não determina o comportamento, mas ao invés disso, as pessoas aprendem a se comportar de maneiras específicas justamente para se encaixarem nos padrões e normas estabelecidos pela sociedade. Butler considera essas categorias de identificação como normativas na medida em que elas são previamente definidas, e os sujeitos que não se enquadram nas definições, não podem ser representados pela identidade definida.

Em *Corpos que importam - os limites discursivos do sexo* (BUTLER; MIGUENS, 2018), Butler traz a seguinte definição para performatividade:

[...] a performatividade deve ser entendida não como um “ato” singular ou deliberado, mas como uma prática reiterativa e citacional por meio da qual o discurso produz os efeitos daquilo que nomeia. O que espero que fique claro no que se segue é que as normas regulatórias do “sexo” trabalham de forma performativa para constituir a materialidade dos corpos e, mais especificamente, para materializar o sexo do corpo, para materializar a diferença sexual a serviço da consolidação do imperativo heterossexual. [...] A performatividade não é, portanto, um “ato” singular, pois sempre é a reiteração de uma norma ou de um conjunto de normas, e na medida em que adquire a condição de ato no presente, ela oculta ou dissimula as convenções das quais é uma repetição.

Para a autora, tanto o sexo quanto o gênero são atos normativos afirmados pela repetição de valores heterossexuais podendo ser considerados como normais e apropriados pela sociedade. Podemos afirmar que por meio dessa repetição do valor heterossexual obtém-se uma estratificação desse conceito, o que por sua vez, possui um efeito regulador que tornará a normatividade heterossexual o modelo de sua regulamentação. Como resultado, a heterossexualidade se torna um modelo normativo de definição do sexo e do gênero (BUTLER, 2019).

É preciso ressaltar que Butler não afirma que heterossexualidade compulsória se refere diretamente a questões relativas às práticas sexuais, sugerindo assim que nós, compulsoriamente, sejamos heterossexuais. Para Butler “o ato de diferenciar os dois momentos oposicionais da estrutura binária resulta numa consolidação de cada um de seus termos” (BUTLER, 2019). O princípio de separação entre homens e mulheres fundamenta a matriz heterossexual e é justamente com base nessa separação que seus termos serão definidos (BROSIN; TOKARSKI, 2017).

Podemos entender que a falta de diversidade e um padrão pré-definido de “perfil de sucesso” se dá justamente em função da necessidade de se adequar às normas regulatórias de gênero impostas. Para Butler, à medida que a sobrevivência do corpo depende de fatores externos a ele, ou seja, de condições e instituições sociais, “o corpo precisa contar com o que está fora dele” (BUTLER; MIGUENS, 2018). A ontologia social do corpo evidencia que a capacidade de sobrevivência de alguém não depende apenas de um esforço individual e

tampouco de uma política identitária, mas de sua sociabilidade, do fato de contar como um corpo que importa.

Butler aborda também ao longo da sua obra outras duas questões que permeiam a inclusão, a representatividade e a pluralidade: a da democracia radical que trata da impossibilidade de se escolher com quem se habita a terra, tanto no sentido existencial quanto no cívico. Ela defende que uma homogeneidade ou uma certa noção daquilo que pode ser considerado comum, ou seja, de uma qualidade específica que serve como um denominador comum a todos os indivíduos pertencentes àquela sociedade não deve servir de pressuposto político. Para Butler, só haverá democracia radical, por ela definida assim, quando e se qualquer corpo, independentemente de seus marcadores, não for desigualmente exposto à violência seja ela estatal, institucional e até mesmo vindo do mercado (RODRIGUES, 2019b).

Essas categorias de identificação são consideradas como normativas na medida em que elas são previamente definidas, e os sujeitos que não se enquadram nas definições, não podem ser representados pela identidade definida. Durante sua obra, Butler faz ainda críticas ao projeto de normatividade como compreensão para diferentes formas de opressão que visa separar as vidas que se tornarão mais ou menos precárias pelas políticas de Estado, as vidas que têm valor e as que não têm, as vidas vivíveis e as vidas matáveis. Assim como a própria obra da filósofa, essa opressão, a qual ela se refere, não se limita ao gênero e à heteronormatividade, conceito-chave usado por Butler, também não está restrita ao campo das escolhas de objeto sexuais constituindo, assim, o insuportável da normatividade.

A categoria “sexo” é, desde o início, normativa; é o que Foucault chamou de “ideal regulatório”. Nesse sentido, então, “sexo” não só funciona como norma, mas também é parte de uma prática regulatória que produz os corpos que governa, ou seja, cuja força regulatória é evidenciada como um tipo de poder produtivo, um poder de produzir – demarcar, circular, diferenciar – os corpos que controla. Assim, “sexo” é um ideal regulatório cuja materialização se impõe e se realiza (ou fracassa em se realizar) por meio de certas práticas altamente reguladas. Em outras palavras, “sexo” é um constructo ideal forçosamente materializado ao longo do tempo. Não se trata de um simples fato ou uma condição estática do corpo, mas de um processo no qual normas regulatórias materializam o “sexo” e alcançam essa materialização com uma reiteração forçada dessas normas (BUTLER, 2019)

Para Carla Rodrigues, estudiosa de Butler, “um problema central mostra-se de forma recorrente no pensamento da filósofa, qual seja, o da pretensa universalidade do sujeito” (RODRIGUES, 2019b). A aproximação aos ideais regulatórios da masculinidade e da feminilidade acabam por definir a vulnerabilidade a que mulheres e homens estão expostos, ou seja, quanto mais se incorpora o ideal de coerência imposto pela heteronormatividade, maior a

chance de ter sua existência reconhecida e de ser amparado por outros sujeitos e instituições. Ao abordar a questão do gênero dentro dessa lógica, Butler reconhece que, em relação ao homem, a mulher se encontra em condições de maior situação de precariedade política justamente por ser materializada sob uma norma que, em muitos contextos, impõe-na condições de vulnerabilidade. Segundo Brosin e Tokarski:

Butler chama atenção para os sistemas de distribuição desigual de vulnerabilidade. Sobre a precariedade constitutiva do humano incidem políticas sociais e estatais produtoras de precariedades políticas. A condição de precariedade política consiste em que algumas vidas estejam especialmente expostas ao risco de serem violadas, porque contam com menor acesso às condições infraestruturais e às redes relacionais de proteção que garantem a prosperidade de cada pessoa (BROSIN; TOKARSKI, 2017).

Ao argumentar que a performatividade aparece como mecanismo que assujeita e constitui o sujeito na sua relação com as normas, Butler nos mostra que é possível assumir que o seu pensamento não esteja restrito apenas ao campo do gênero e acabe por atravessar muitas outras questões contemporâneas como a da biopolítica, tabalhada por Michel Foucault, e da necropolítica, trabalhada por Achile Mbembe. A performatividade diz, ainda, respeito a quem pode ser entendido como um sujeito reconhecível, o sujeito que está vivo, vivendo, cuja vida vale a pena ser abrigada e protegida, cuja vida, quando perdida, seria digna de luto. No outro extremo, as vidas precárias caracterizam-se como aquelas que não se qualificam como reconhecíveis, legíveis ou passíveis de luto. A precariedade passa a ser a rubrica que reúne essas outras vidas e inclui mulheres, queers, transgêneros, pobres e apátridas (RODRIGUES, 2019).

O que aproxima Bourdieu de Butler especificamente nesse estudo é a ontologia do social, ou seja, uma reflexão sobre o que é de fato a realidade social e quais elementos a compõe e pelo fato de ela ser internalizada pelos indivíduos. Assim como acontece no habitus, a performatividade de gênero representa um processo de atos repetitivos em que o indivíduo internaliza preferências e posições e vai moldando assim, a sua vida e sua relação com as interações e dinâmicas sociais (AKŞIT; VARIŞLI, 2014). Neste sentido, algumas mulheres ao não aceitarem a conformação socialmente imposta e, por vezes, apoiadas por outros capitais culturais, como, por exemplo, serem brancas, de famílias das quais receberam estímulos para terem sucesso na carreira, terem oportunidades por serem de uma elite econômica, entre tantas outras, são capazes de superar as restrições impostas renegando os seus corpos segundo a definição de Butler e sucedem na carreira.

Enquanto Simone de Beauvoir sinalizou que há uma compreensão de que as mulheres são socialmente constituídas como um sexo menor provocando a subalternidade feminina,

Bourdieu demonstrou os mecanismos pelos quais a violência simbólica opera nas diferentes disputas dentro dos campos com a finalidade de manter essa dominação imposta às mulheres. Butler, por sua vez, mostra que o gênero fica assim definido pelas relações sociais, na medida em que, as categorias de identificação como normativas são previamente definidas, e os sujeitos que não se enquadram nas definições, não podem ser representados pela identidade definida. Neste sentido, buscamos neste trabalho identificar se ao ter sucesso em uma determinada carreira, seguindo a mesma métrica do sexo dominante, as mulheres não estariam se conformando a uma regra exógena e que isto representaria o obstáculo para termos mais mulheres em posições de liderança.

### CAPÍTULO 3 – ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo se caracteriza por apresentar o delineamento metodológico utilizado desenvolvimento do estudo e na elaboração do artigo produzido para responder a seguinte problemática: Há uma diferença de perfil entre homens e mulheres que ocuparam o cargo de Pró-Reitores de Pesquisa e Pós-Graduação durante o ano de 2019 nas principais IES do Brasil? Essa questão principal foi então desmembrada em três outros objetivos complementares:

- a. Existe uma equidade de gênero nos cargos de Pró-Reitores de Pesquisa e Pós-Graduação durante o ano de 2019 nas principais IES do Brasil?
- b. A mulher precisa se adequar ao perfil do homem para ter sucesso no cargo de Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação?
- c. A falta de diversidade pode ser percebida/é um problema no âmbito do objeto de estudo?

A presente dissertação resulta de uma pesquisa quantitativa e qualitativa fundamentada no objetivo de analisar o perfil e a distribuição dos sexos de Pró-Reitores de Pesquisa e de Pós-Graduação. Para este fim buscamos responder as questões de pesquisa específicas, formuladas em torno do objeto. Por se tratar de uma pesquisa também qualitativa, trabalhamos com questões que permitissem estabelecer um plano de estudo sistemático, a partir do exame da teoria e dos achados de pesquisa. A condução desse processo é explicitada ao longo do presente capítulo, de maneira que cada seção explica a como se deu a pesquisa na análise dos dados disponíveis.

Quanto a sua abordagem, esta pesquisa faz uso de métodos mistos, qualitativos e quantitativos. Para Creswell, as abordagens não devem ser vistas como categorias rígidas e distintas, como polos opostos ou dicotomias, mas elas representam, em vez disso, extremidades diferentes em um *continuum*. Sendo assim, um estudo tende a usar mais uma abordagem do que a outra. De modo geral, enquanto a pesquisa quantitativa tem como objetivo analisar fenômenos a partir de quantificações e com isso apresentar como resultado tabelas e gráficos, a pesquisa qualitativa preocupa-se com os aspectos da realidade que não podem ser quantificados. Essa abordagem mista/conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa se encontra no meio desse *continuum* ao incorporar elementos de ambas as abordagens, permitindo, então, colher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente com cada abordagem (CRESWELL; CRESWELL, 2018).

A pesquisa qualitativa costuma ser utilizada para explorar e compreender com riqueza o significado atribuído por indivíduos ou um grupo de indivíduo a determinado problema

humano ou social em meio às suas configurações do mundo real. Este tipo de pesquisa preza por um olhar indutivo de maneira a relatar a complexidade de uma situação e o processo de pesquisa envolve questões e procedimentos emergentes, com uma coleta de dados que costuma ser feita (CRESWELL; CRESWELL, 2018; SEVERINO, 2017; YIN, 2016). Em termos práticos, isso se deu por meio do levantamento das informações contidas nos currículos lattes dos pró-reitores assim como, por meio da verificação dos resultados alcançados possibilitando, portanto, retratar o objeto de estudo e estabelecer análises preliminares.

Para Severino, a pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir de registros disponíveis, decorrentes de pesquisas anteriores, em documentos publicados ou impressos, como livros, artigos, teses, entre outros. Os dados ou categorias teóricas utilizadas vêm de trabalhos já devidamente registrados por outros pesquisadores e, assim, os textos e estudos analíticos se tornam fontes dos temas a serem pesquisados. A revisão de literatura costuma ter como objetivo o levantamento de informações sobre os conceitos que serão utilizados na pesquisa ou no estudo. Costuma-se identificar diferentes formas de tratar um mesmo conceito. Já no referencial teórico, busca-se identificar o significado de cada conceito-chave que será utilizada na pesquisa e como esses conceitos podem estar relacionados entre si (SEVERINO, 2017).

A análise aqui apresentada inclui consultas a bancos e catálogos bibliográficos, teses e dissertações, publicações institucionais e sites governamentais e de agências internacionais. O levantamento bibliográfico aconteceu inicialmente de maneira mais exploratória afim de localizar estudos e artigos publicados em periódicos indexados correlatos com o objeto do nosso estudo. Uma busca por artigos foi feita combinando os termos como: mulher, gênero, maternidade, academia, educação superior, liderança, pró-reitor, pró-reitoria, administração pública, cargo sênior, diversidade, misoginia, Bourdieu, Judith Butler, Simone de Beauvoir. De maneira adicional, foi feita uma busca com os respectivos termos em inglês para análise da literatura publicada em inglês. As mesmas buscas foram feitas de maneira a encontrar relatórios de institutos de pesquisa, órgãos governamentais e não governamentais e empresas especializadas na área que tratassem do assunto.

A partir do levantamento, propusemos os fundamentos teóricos utilizados na análise do objeto de pesquisa e que oferecem uma contribuição para os campos de estudos analisados. Assim examinamos, inicialmente, de maneira mais breve e sucinta a presença de alguns conceitos já utilizados em estudos similares como andocentrismo, misoginia e igualdade e equidade de gênero.

Nos aprofundamos, na pesquisa de artigos e fontes bibliográficas sobre os conceitos de habitus, campo e capital mais adequados ao estudo do objeto de pesquisa aqui proposto, com foco na sua relação com o papel da violência simbólica descrita por Pierre Bourdieu. Uma vez que abordagens indutivas tendem a deixar que os dados levam à emergência de conceitos, acabamos por incorporar ao estudo o termo de performatividade de gênero cunhado por Judith Butler. A discussão em torno de como esses conceitos se relacionam com o objeto de estudo se deu a partir da literatura existente e reconhecida sobre o tema, cujo estudo também vem se ampliando nos últimos anos.

A partir destes pressupostos teóricos, discutimos como a falta de equidade de gênero e de diversidade opera no ambiente acadêmico da educação superior, mais especificamente no caso desse estudo, em Pró-Reitorias de Pesquisa e Pós-Graduação. Esta pesquisa fez uso de métodos mistos, tanto qualitativos e quanto quantitativos, para a levantamento dos dados relativos aos docentes objetos desse estudo e análise dos resultados e foram utilizadas as informações coletadas primariamente por meio de:

- a) Planilha enviada eletronicamente pelo FOPROP;
- b) Currículo Lattes dos docentes coletado por meio do website <https://lattes.cnpq.br/>

Examinamos o perfil e a distribuição de ambos os sexos de Pró-Reitores de Pesquisa e de Pós-Graduação de 215 Instituições de Ensino Superior durante o ano de 2019. Os dados foram solicitados ao Fórum de Reitores de Programas de Pesquisa e Pós-Graduação (FOPROP) por e-mail e fornecidos em janeiro de 2020. A planilha eletrônica fornecida pelo Fórum em Excel indicava o nome de cada um dos pró-Reitores, sua respectiva Instituição de Ensino Superior, bem como sigla e endereço institucional, e-mail e telefone. A planilha continha, ao total, dados referentes a 244 instituições filiadas ao FOPROP, entre elas: universidade federais, universidades estaduais, institutos federais, centros universitários, faculdades, universidades privadas, universidades municipais, centros, além de institutos que possuam programa de pesquisa e pós-graduação.

Inicialmente, realizamos uma busca na internet para confirmar se os nomes informados estavam corretos e se as pessoas indicadas ocuparam de fato o cargo no período estudado. Para isso, consultamos os sites das universidades e instituições, bem como documentos publicados no Diário Oficial da União (DOU). Nessa análise inicial, não foi possível verificar por meio de site ou de documentos oficiais os pró-reitores de vinte instituições. Enviamos e-mails para os endereços eletrônicos informados na planilha, bem como para os endereços eletrônicos

disponíveis nos sites das instituições. Onze instituições não responderam e, portanto, ficaram de fora da análise.

Adicionalmente, excluímos os que ocupam cargos de adjuntos e vice-reitores, bem como aqueles que não ocupam cargo equivalente a pró-reitor. Outras sete instituições contam com dois pró-reitores distintos, um para pesquisa e outro para pós-graduação, em vez de apenas um, como ocorre na maioria dos casos. As posições dessas sete instituições foram então consideradas individualmente. A planilha continha, ainda, dados repetidos de três instituições que foram excluídos em função disso. Sendo assim, o número final de Pró-reitores analisados é 222.

Considerando que a planilha enviada não havia sido estratificada por sexo, classificamos como homem ou mulher cada um dos docentes. Os primeiros nomes masculinos ou femininos foram rotulados manualmente, considerando que na cultura brasileira os primeiros nomes são comumente específicos de gênero. No caso de primeiros nomes incomuns, foi realizada uma busca na internet em websites como Google Scholar, plataforma Curriculum Lattes, Research Gate, LinkedIn, sites de instituições e universidades, para confirmar a identidade de gênero do pesquisador.

Uma pesquisa mais extensa foi, então, realizada. As informações foram coletadas por meio da Plataforma Lattes durante o ano de 2020 e os meses iniciais de 2021. A plataforma é um sistema curricular virtual criado e mantido pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), por meio do qual integra base de dados de currículos, grupos de pesquisa e instituições em um único sistema de informação, nas áreas de Ciência e Tecnologia, em operação no Brasil.

Como o objeto de estudo é o perfil geral dos pró-reitores e o tempo que se leva para atingir o pico da carreira, optamos por não analisar aqueles que não possuem doutorado. Dessa forma, foram excluídos nove docentes da análise, cinco dos quais homens e quatro mulheres, das seguintes instituições: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha; Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí; Universidade Federal de Rondônia; Universidade Positivo; Centro Universitário Facvest; Universidade Presidente Antônio Carlos; Universidade da Região de Campanha; Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Amapá; Faculdade Ingá. Adicionalmente foi excluído um pró-reitor com doutorado por não possuir currículo cadastrado na Plataforma Lattes.

Os dados coletados de cada docente foram inseridos em uma planilha de Excel (Apêndice A) que continha a seguinte categorização: sigla e nome de cada IES; indicação de

bolsa de produtividade do CNPq; categoria 1 Categoria administrativa – status jurídico; categoria 2 – universidade pública estadual ou outros; nome do docente; sexo do docente; indicação de doutorado do docente; grande área de estudo do docente; área do conhecimento de estudo do docente; ano de término de graduação do docente; ano de término de especialização do docente; ano de término de mestrado do docente; ano de término de doutorado do docente; tempo entre graduação e mestrado; tempo entre mestrado e doutorado; tempo entre graduação e doutorado; tempo entre graduação e o cargo; tempo entre doutorado e o cargo; número de publicação de artigos científicos completos publicados em revistas científicas, livros publicados ou organizados, capítulos de livros publicados, apresentações de trabalhos; número de orientações de discentes de graduação supervisionados no Programa de Iniciação Científica; número de orientações de discentes de graduação supervisionados; número de orientações de discentes de mestrado; número de orientações de discentes de doutorado; participação em banca de graduação, de mestrado e de doutorado.

A categoria 1 diz respeito à categoria administrativa da instituição, ou seja, a classificação da instituição de ensino superior decorrente da natureza jurídica da mantenedora da qual está vinculada. Sendo assim, as instituições foram classificadas como sendo públicas que são instituições criadas ou incorporadas, mantidas e administradas pelo Poder Público, ou como privadas (particulares) que são subdivididas em: privada (particular) com fins lucrativos (particular em sentido estrito) ou sem fins lucrativos que é subdivida em confessional, comunitária e filantrópica. Já a categoria 2 trata da classificação das instituições conforme organização acadêmica que inclui: faculdade Centro universitário, Universidade, Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia e Centro Federal de Educação Tecnológica. No caso das universidades, a classificação foi acompanhada de sua esfera: estadual ou federal.

Os seguintes dados foram extraídos do currículo lattes de cada docente:

- ano de conclusão de graduação, especialização, mestrado e doutorado;
- número total de artigos científicos completos publicados em revistas científicas;
- número total de livros publicados ou organizados;
- número total de capítulos de livros publicados;
- número total de apresentações de trabalhos;
- número total de participação na banca examinadora incluindo graduação, iniciação científica, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado;
- número total de alunos de graduação supervisionados;

- número total de alunos de graduação supervisionados no Programa de Iniciação Científica;
- número total de alunos de especialização supervisionados;
- número total de alunos de mestrado supervisionados;
- número total de alunos de doutorado supervisionados.

A partir dos dados coletados e computados, calculamos a média e o desvio padrão dos anos decorridos entre: graduação e mestrado, mestrado e doutorado, graduação e doutorado. Calculamos, também, a média e o desvio padrão dos seguintes itens: número de artigos científicos publicados; número de livros publicados ou organizados; capítulos de livros publicados; apresentações de trabalhos; participação em banca examinadora incluindo graduação, mestrado e doutorado; bem como, número de orientações de alunos de graduação, Programa de Iniciação Científica, especialização, mestrado e doutorado.

Adicionalmente, procedemos a uma análise complementar de 14 Instituições de Ensino Superior selecionadas para verificar se o perfil, a trajetória das mulheres e a distribuição discriminada por sexo se mantiveram. O recorte feito incluiu as seguintes IES: Universidade Federal do Ceará (UFC), Universidade Estadual Paulista (Unesp), Universidade de São Paulo (USP), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Universidade Federal do Paraná (UFPR), Universidade Federal de Goiás (UFG), Universidade Federal da Bahia (UFBA), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Universidade de Brasília (UnB), Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Apesar de contar com 14 universidades, fizemos a análise de 16 pró-reitores, uma vez que duas delas possuem dois pró-reitores distintos cada, um para pesquisa e outro para pós-graduação, ao invés de apenas um: UFRGS e Unesp. Calculamos, então, novamente a média e o desvio padrão dos dados coletados.

Os dados dos dois grupos, universo e instituições selecionadas, foram então analisados com o auxílio da ferramenta de estatística descritiva conhecida como *boxplot* (também chamada de *box-and-whisker plot*). O *boxplot* permite mostrar de forma gráfica alguns elementos estatísticos de um conjunto de dados numéricos, como medida de tendência central, dispersão e assimetria por meio de seus quartis. (DUTOIT, 1986).

Além da caixa retangular construída de forma que seus limites representem o primeiro e o terceiro quartil do conjunto de dados e o traço interno represente sua mediana, o *boxplot* possui uma reta, o chamado *whisker*, que se estende longitudinalmente a partir da caixa,

indicando a variabilidade além do primeiro quartil (quartil inferior) e do terceiro quartil (quartil superior) (ROSS, 2004). *Outliers*, registros que diferem de forma significativa do seu respectivo conjunto de dados, aparecem no gráfico como pontos individuais além dos limites do *whisker* (TUKEY, 1977). Assim, o *boxplot* consegue indicar o grau de dispersão e de assimetria do conjunto de dados, pois traz de forma visual a representação de cinco números: mínimo, primeiro quartil, mediana, terceiro quartil e máximo.

A diferença entre o quartil superior (terceiro quartil, ou Q3) e o quartil inferior (primeiro quartil, ou Q1) é chamada de intervalo interquartil (IIQ ou IQR, de *interquartile range*). Além de ser útil para se avaliar a dispersão do conjunto de dados em torno da mediana, o intervalo interquartil é utilizado para a determinação de quais dados são caracterizados como *outliers*: utilizando o critério da cerca de Tukey (TUKEY, 1977), consideramos como *outliers* os valores menores que  $Q1 - 1.5 * IQR$  e os valores maiores que  $Q3 + 1.5 * IQR$ .

Os dados estatísticos descritivos e gráficos *boxplot* foram gerados com o auxílio da linguagem de programação R, ambiente pré-compilado para Windows 64 *bits* versão 4.1.2 (R Core Team, 2021), conforme *script* do Apêndice B.

## CAPÍTULO 4 – RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 Comentários Gerais

Neste capítulo mostramos a distribuição discriminada por sexo e categorizamos o perfil dos Pró-Reitores de Pesquisa e Pós-Graduação. Para isso, analisamos como se deu a trajetória das mulheres até chegarem ao cargo, em comparação ao homem, no que diz respeito aos anos decorridos entre: graduação e mestrado, mestrado e doutorado, graduação e doutorado, graduação e pós-doutorado e doutorado e pós-doutorado. Também fizemos uma análise comparativa entre homens e mulheres no que diz respeito à produção e publicação de artigos científicos, livros e capítulos de livros; apresentações de trabalhos; participação em bancas examinadora incluindo graduação, mestrado, doutorado; bem como número orientação de alunos de graduação, Programa de Iniciação Científica, especialização, mestrado e doutorado. Separamos a nossa análise em três tipos de indicadores: produção de conhecimento, evolução temporal na carreira e formação de recursos humanos.

As figuras de 1 a 17 apresentam os indicadores estudados e estão separadas em dois grupos: 1. grupo de todas as IES analisadas que conta com 215 instituições e 222 docentes; e 2. grupo de 14 universidades selecionadas que conta com 16 docentes. Conforme detalhado no capítulo anterior nestes gráficos a parte inferior da linha vertical aponta para os valores mais baixos, a superior para os mais elevados e o retângulo se divide em três partes: o primeiro quartil, o segundo quartil, que possui a mediana, e o terceiro quartil.

### 4.2 Apresentação dos Resultados

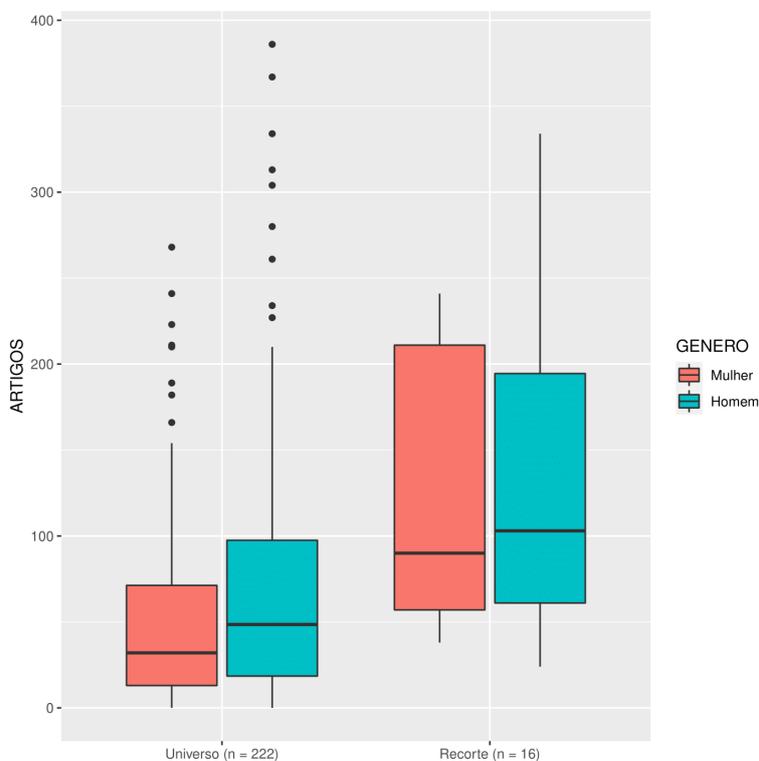
O universo das 215 IES é composto por 222 docentes, já que sete instituições contam com dois pró-reitores distintos, um para pesquisa e outro para pós-graduação, ao invés de apenas um. Os resultados da análise desse universo nos mostraram uma discrepância enorme no que diz respeito à quantidade de mulheres ocupando cargo de pró-reitora, apenas 82 docentes, enquanto o número de homens chegou a 140. Isso significa dizer que apenas 36,93% desses cargos eram ocupados por mulheres. O recorte das 14 IES selecionadas, composto por cinco mulheres e onze homens, verificamos que a percentagem de mulheres é ainda menor, representando apenas 31,25% dos docentes ocupando os cargos.

Este percentual de em torno de 36% mulheres como pró-reitoras se relaciona com o baixo percentual de mulheres com bolsa de produtividade em pesquisa do CNPq (AREAS; BARBOSA; SANTANA, 2019), de mulheres membras da Academia Brasileira de Ciências

(VALENTOVA et al., 2017) e de docentes do sexo feminino em cargos de coordenação de pós-graduação, de diretorias de faculdades e institutos, da reitoria e do conselho universitário da Unicamp (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015). Esta coincidência numérica reflete um teto de vidro, um limitante para a ascensão das mulheres na carreira mesmo quando mulheres já são 50% no doutorado.

Uma primeira análise que realizamos para diferenciar e comparar homens e mulheres foi considerar indicadores de produção de conhecimento. Verificamos haver pouquíssima diferença quando comparamos a publicação de artigos, conforme consta na figura 1, das mulheres a dos homens, tanto no grupo de todas as IES estudadas, quanto no grupo de universidades selecionadas. Observamos, entretanto, uma grande diferença entre quem publica mais e quem publica menos e ela se deve a diversos fatores complementares: pró-reitores(as) vindo de áreas diferentes com padrões de publicação distintos, o perfil da pessoa que assume este tipo de cargo não é necessariamente um(a) pessoa que se dedica preferencialmente à pesquisa, podendo ser um(a) acadêmico(a) que se dedique também a outras atividades ligadas à universidade, inclusive administrativas.

Gráfico 1 – Número de artigos científicos publicados

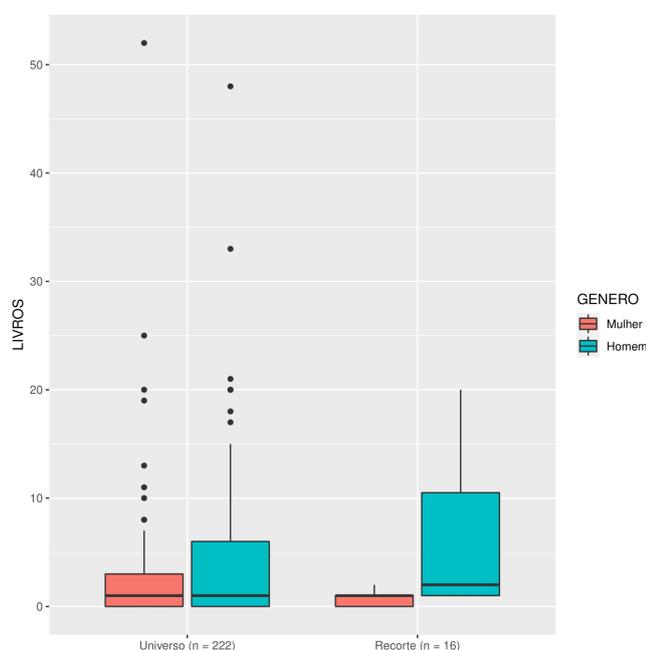


Fonte: elaborado pela autora.

No que se refere à publicação de artigos, o primeiro grupo apresenta medianas de mulheres e homens bastante próximas: 32 e 48,5 respectivamente. O segundo grupo apresenta medianas publicação de artigos um pouco mais elevadas quando comparado ao grupo 1, mulheres – 90 e homens 103, possivelmente por tratar de universidades consideradas de ponta. A diferença entre homens e mulheres nesse segundo grupo também é pequena quando comparada à dispersão dos dados. Outro fator que, também, chama atenção nessa figura é um número maior de *outliers*, ou seja, pessoas que publicam número de artigos que destoa da produtividade do resto do grupo. O número de publicação destes outliers é maior no caso dos homens do grupo 1, o que possivelmente pode ser explicado pelo fato de os homens se terem uma carreira mais regular e formarem redes maiores de colaboradores do que as pesquisadoras mulheres (AHMAD, 2017; BIRD, 2010; BRINK; VAN DEN BRINK; BENSCHOP, 2012; HOWE-WALSH; TURNBULL, 2016; WIECZOREK-SZYMAŃSKA, 2020) .

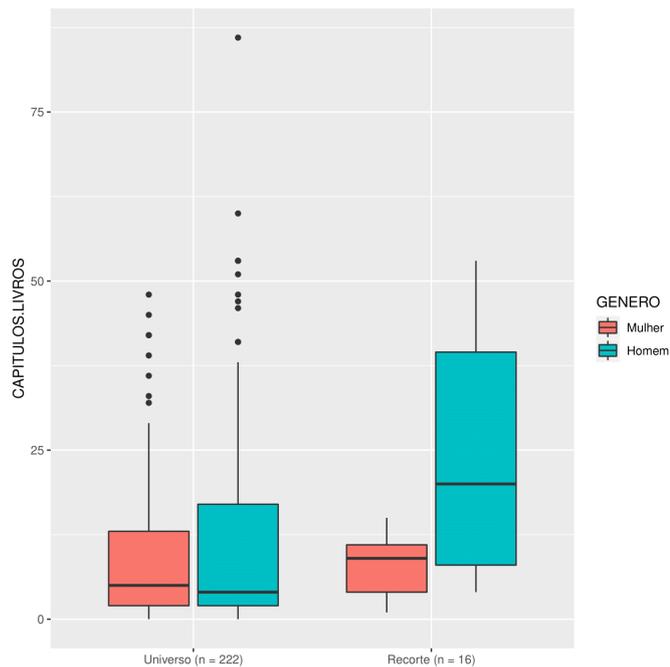
Outros dois indicadores de produção acadêmica analisados foram os de livros (gráfico 2) e capítulos de livro (figura 3) organizados e publicados. Em ambos os casos, as medianas são bem próximas nos dois grupos, sendo que o número de capítulos publicados ou organizados por homens no segundo grupo é um pouco maior que das mulheres.

Gráfico 2 – Número de livros organizados



Fonte: elaborado pela autora.

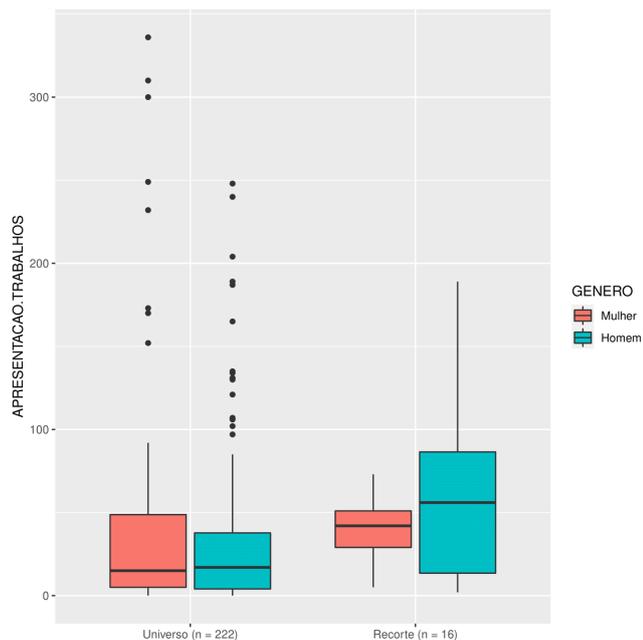
Gráfico 3 - Número de capítulos de livros organizados



Fonte: elaborada pela autora.

Por último, referente à produção acadêmica, temos a quantidade de trabalhos apresentados (gráfico 4), que mais uma vez trouxe medianas muito próximas em ambos os grupos.

Gráfico 4 – Número de apresentações de trabalho

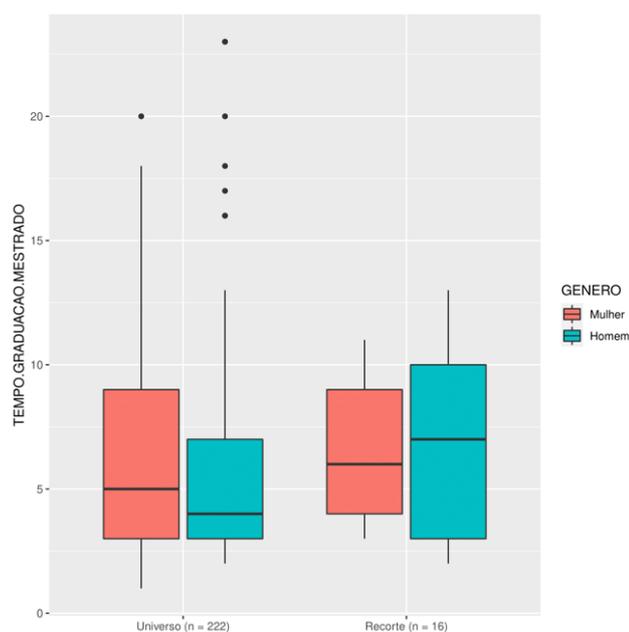


Fonte: elaborado pela autora.

O resultado da análise do número de artigos parece indicar que não há uma diferença muito grande entre o número de publicações de homens e mulheres que chegam a esta posição. Uma análise de bolsistas de produtividade em pesquisa do CNPq na área de física chegou ao mesmo resultado (ARENZON et al., 2013). Apesar de os perfis de homens e mulheres pró-reitores e bolsistas de PQ serem iguais no que se refere a publicações, isto não quer dizer que no geral homens e mulheres tenham o mesmo perfil de publicações. Estudo recente realizado pelo grupo Parent in Science acrescenta dados a uma literatura já existente que mostra que a maternidade, entre tantos outros fatores com estreita relação com o gênero, tem um impacto na carreira das mulheres (MACHADO et al., 2019). Podemos concluir que, de alguma forma, as mulheres que chegam a estas posições de poder são somente aquelas que conseguem superar estes desafios obstáculos adicionais não enfrentados pelos homens.

Como forma de compreender como se dá este processo de superação de obstáculos analisamos igualmente os tempos de formação destes pesquisadores e pesquisadoras: graduação ao mestrado, da graduação ao doutorado, do mestrado ao doutorado, da graduação ao cargo e doutorado a ocupação do cargo no ano de 2019. Ao olharmos para o tempo entre a graduação e o mestrado, identificamos que a gráfico 5 ilustra nestes intervalos de tempo para homens e mulheres uma pequena diferença na média de tempo deste intervalo. No entanto, esta diferença é pequena comparada com a dispersão apresentada.

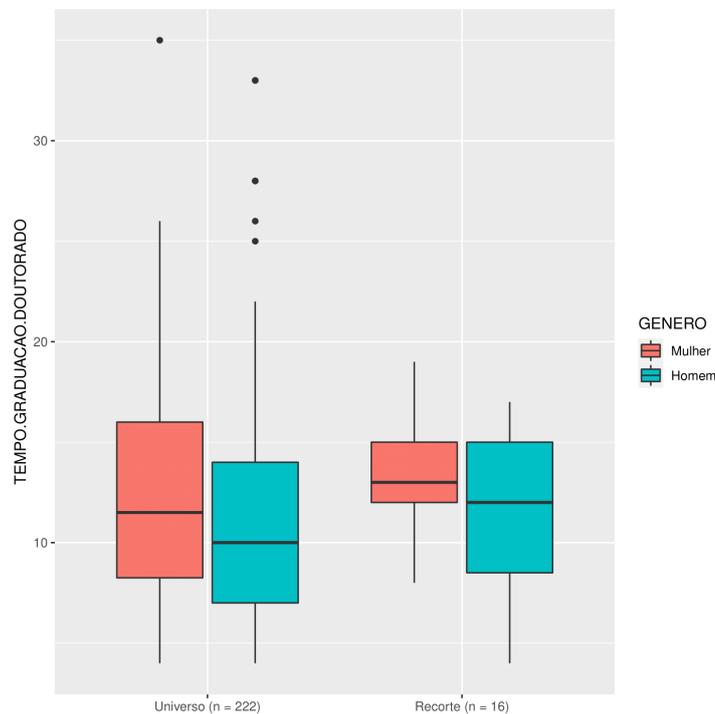
Gráfico 5 – Anos entre graduação e mestrado



Fonte: elaborado pela autora.

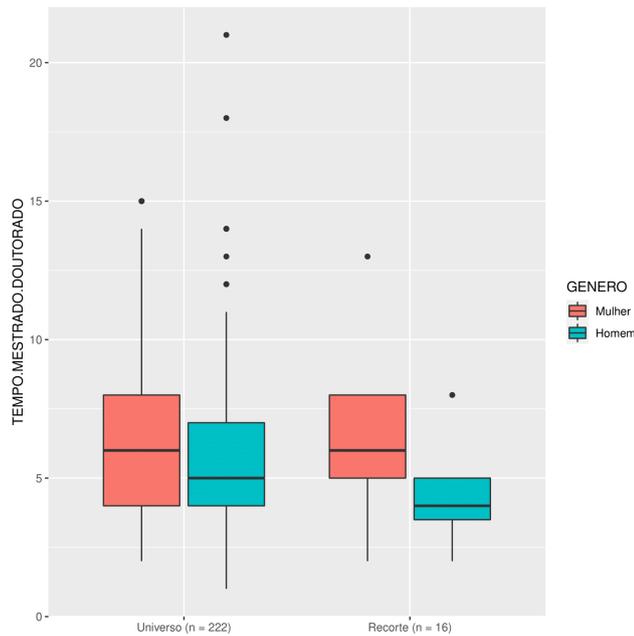
O tempo transcorrido entre graduação e doutorado (figura 6) para homens e mulheres também é bastante semelhante, sendo que as mulheres possuem uma mediana um pouco maior que a dos homens, 12,87 (contra 11,4 dos homens) no grupo 1, em especial no segundo grupo, 13,4 (11,3 dos homens). O mesmo ocorre ao olharmos para os anos entre mestrado e doutorado, retratado na figura 7, uma semelhança na mediana, sendo que de novo há, de novo, uma pequena diferença a mais das mulheres, 6,8 para os homens, 4,3, no segundo grupo.

Gráfico 6 – Anos entre graduação e doutorado



Fonte: elaborado pela autora.

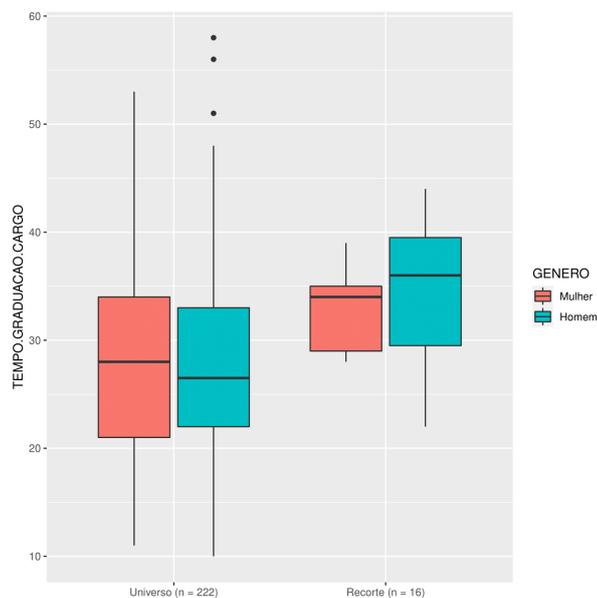
Gráfico 7 – Anos entre mestrado e doutorado



Fonte: elaborado pela autora.

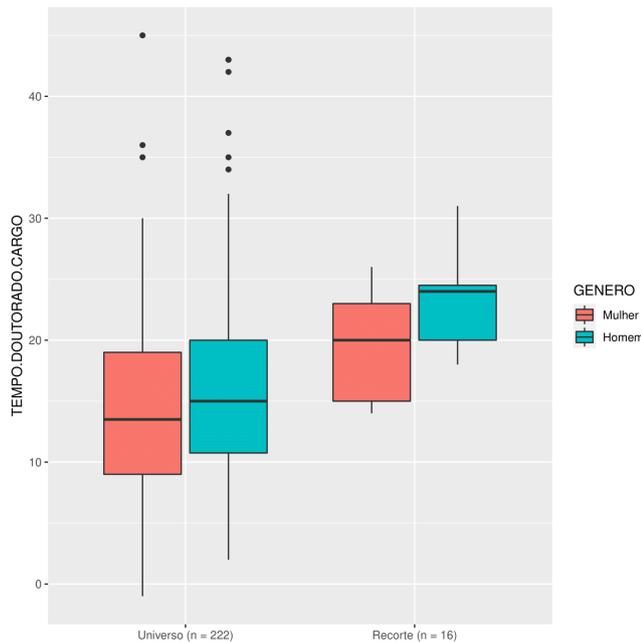
Uma última análise feita em relação à evolução temporal na carreira se deu entre o término da graduação e do doutorado e a ocupação do cargo de pró-reitoria em 2019 (gráficos 8 e 9, respectivamente). É possível verificar mais uma vez que a diferença entre as medianas de homens e mulheres nos dois gráficos e em ambos os grupos estudados também foi mínima considerando a dispersão apresentada.

Gráfico 8 – Anos entre graduação e cargo



Fonte: elaborado pela autora.

Gráfico 9 – Anos entre doutorado e cargo



Fonte: elaborado pela autora.

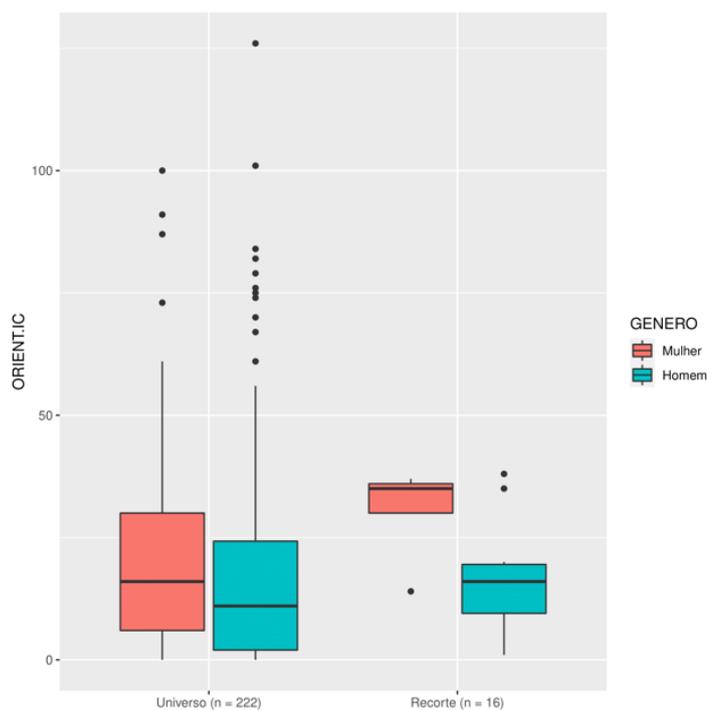
A pequena diferença observada entre os todos indicadores de tempo de carreira entre homens e mulheres é um dado surpreendente neste estudo. No mundo corporativo onde uma maior atenção tem sido dada à equidade de gênero já se percebe que as mulheres chegam aos postos de poder com uma idade maior que a dos homens o que pode ser atribuído à maternidade e às atividades domésticas devido aos papéis tradicionais de gênero. Relatório recente da ONG americana YPO apresenta achados sobre os desafios e obstáculos que impedem a presença e/ou retardam o avanço feminino em cargos de alto escalão.

Os dados revelam a disparidade de gênero ainda muito presente e impactante: 73% das mulheres relataram terem tirado uma licença ou adiado o avanço na carreira para atender às necessidades da família, enquanto apenas 42% dos homens fizeram essa mesma escolha. Além disso, quase metade das mulheres observou que as “expectativas culturais relacionadas ao gênero” eram um obstáculo, enquanto inexpressivos 2% dos homens relataram terem tido essa percepção. Um outro fator que causa preocupação é que para alguns cargos há um limite de idade real ou esperado da comunidade o que leva a uma exclusão destas mulheres de chegar ao topo (“A Global Imperative: Gender Equality in the C-Suite,” 2021).

Finalmente avaliamos os indicadores de formação de recursos humanos, ou seja, supervisão de orientação de discentes no Programa de Iniciação Científica - IC, graduação, especialização, mestrado e doutorado. As medianas encontradas mostram, também, de modo geral a semelhança desse indicador entre homens e mulheres. Uma discrepância um pouco

maior pode ser percebida no número de orientações de iniciação científica (figura 10) em que as mulheres apresentam um número mais elevado de discentes supervisionados nessa categoria, em especial no grupo dois em que as mulheres apresentam uma mediana de 35 e os homens de 16.

Gráfico 10 – Número de orientações de Iniciação científica



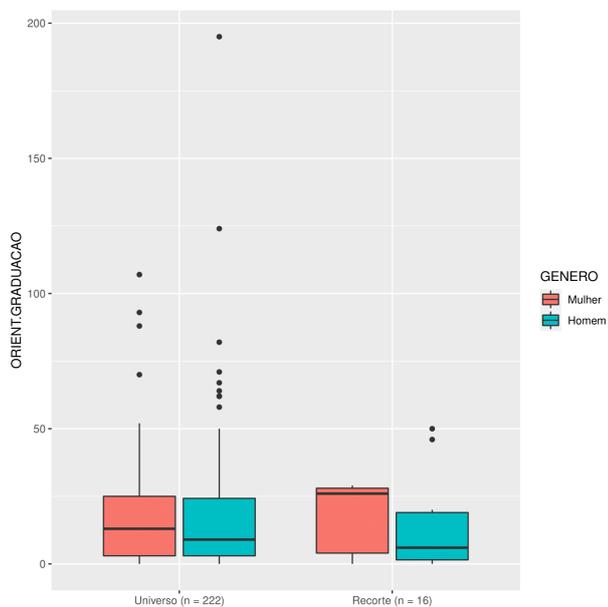
Fonte: elaborado pela autora.

Este número mais elevado de mulheres em comparação aos homens em ambos os grupos é condizente com os achados de Ferrari et al. que traz como resultado que as docentes mulheres estudadas têm quase duas vezes mais supervisões de IC (FERRARI et al., 2018). O fenômeno é explicado no estudo pelo fato de que o investimento feito neste tipo de orientação não costuma resultar em pesquisas competitivas e publicação de artigos, por se tratar apenas de alunos de graduação. Esse comportamento também é condizente com o retratado por Bird, em que mulheres docentes são destinadas a desenvolver atividades consideradas de menor valor dentro das universidades (BIRD, 2010). Muitas docentes mulheres ficam responsáveis, então, por esse tipo de orientação, conforme pudemos verificar, também, no nosso estudo.

A mediana dos homens e mulheres que orientam trabalhos de graduação (gráfico 11) também são bastante próximas, havendo mais uma vez uma diferença um pouco maior no segundo grupo em que mulheres apresentaram uma mediana de 26, enquanto a mediana dos

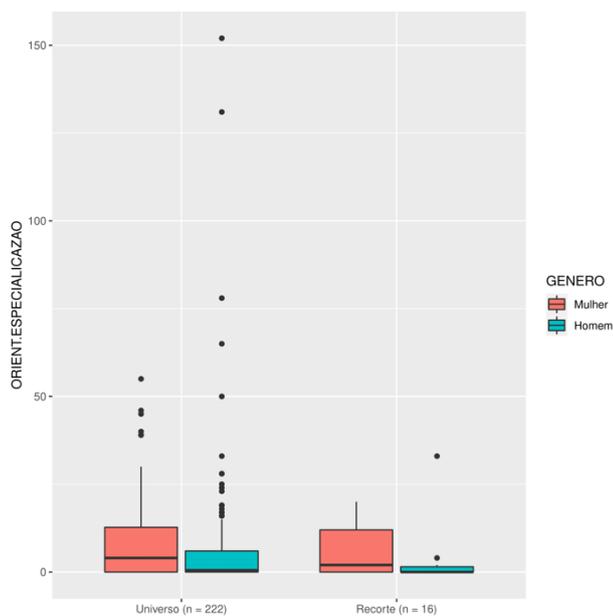
homens se mostrou mais baixa e ficou em apenas 6. O número de especializações supervisionadas (gráfico 12) também se mantém bem semelhante, tanto na comparação homens e mulheres, quanto entre os dois grupos.

Gráfico 11 – Número de orientações de graduação



Fonte: elaborado pela autora.

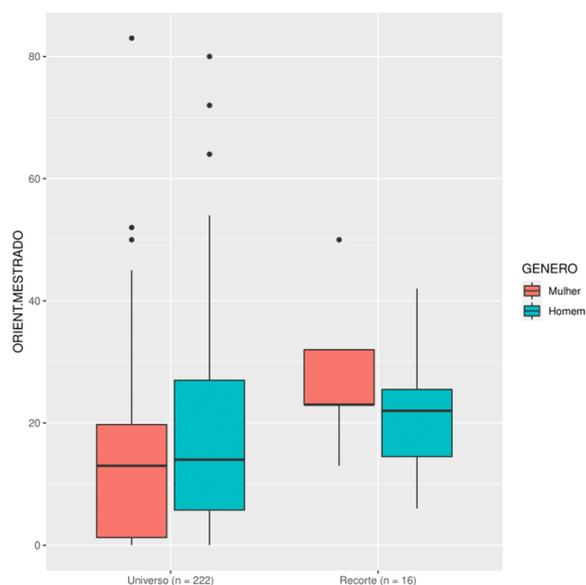
Gráfico 12 – Número de orientações de especialização



Fonte: elaborado pela autora.

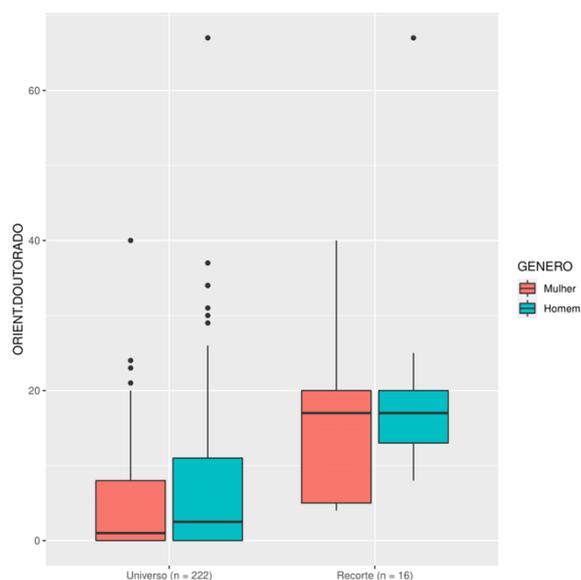
As medianas encontradas a partir dos dados de supervisão de mestrado (gráfico 13) e doutorado (gráfico 14) são muito semelhantes quando se compara homens e mulheres em ambos os grupos. Essa proximidade do número de supervisões das duas modalidades também foi encontrada no estudo de Ferrari et al. Ao analisarmos esses dois indicadores somados ao de supervisão de iniciação científica, podemos concluir que as mulheres se dedicam mais à produção de formação de recursos humanos que os homens.

Gráfico 13 – Número de orientações de mestrado



Fonte: elaborado pela autora.

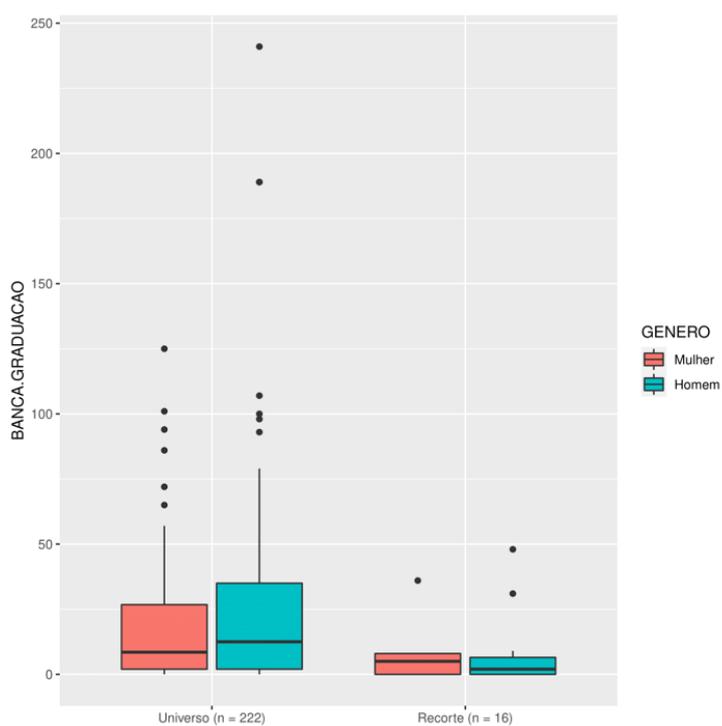
Gráfico 14 – Número de orientações doutorado



Fonte: elaborado pela autora.

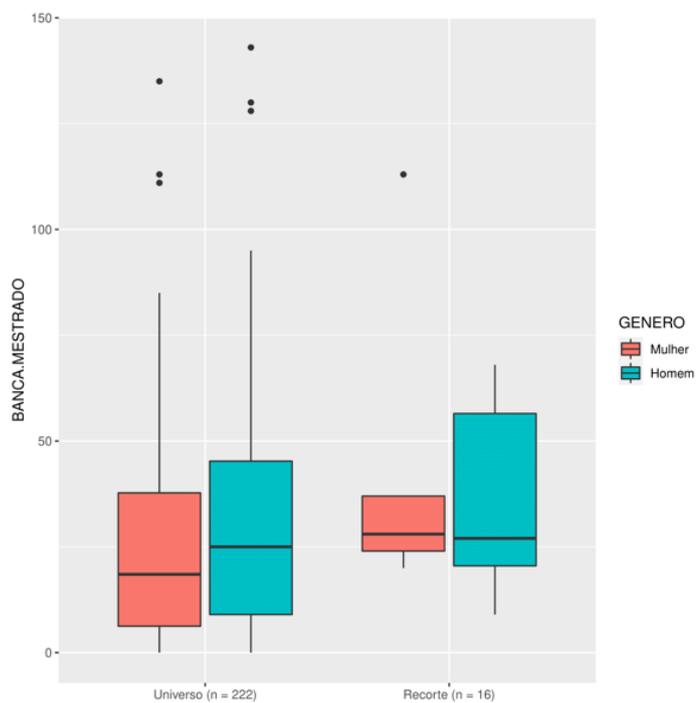
Os últimos indicadores de formação de recursos humanos trazem os números de participação em bancas graduação (gráfico 15), mestrado (gráfico 16) e doutorado (gráfico 17). As participações de banca de graduação e mestrado por homens e mulheres tem suas medianas bastante próximas. Já no caso de participação de bancas de doutorado, os homens do grupo 1 apresentaram uma mediana um pouco maior, cerca de 15, enquanto as mulheres apenas 10. Já no grupo 2 o que se vê é uma mediana um pouco maior das mulheres, cerca de 23, enquanto dos homens ficou apenas em 10.

Gráfico 15 – Número de bancas de graduação



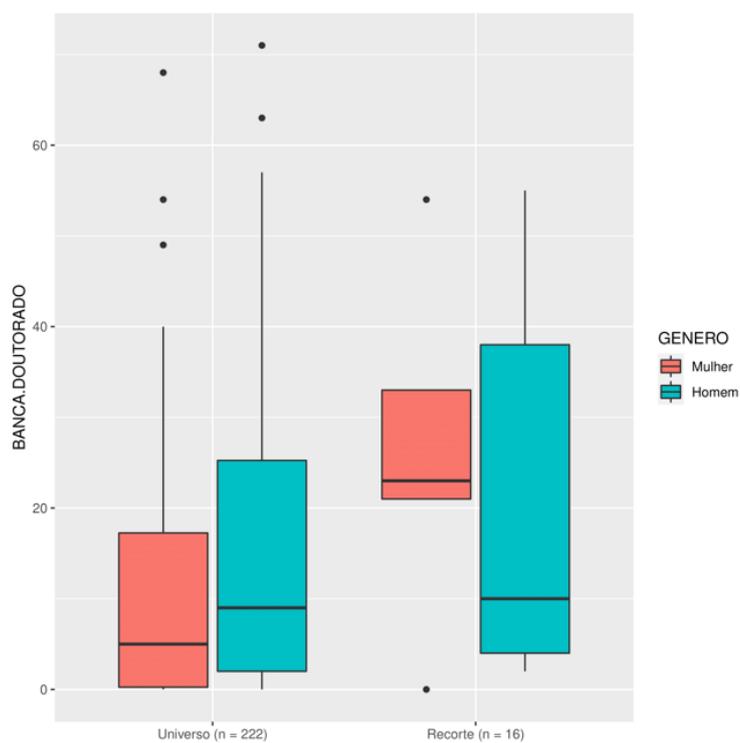
Fonte: elaborado pela autora.

Gráfico 16 – Número de bancas de mestrado



Fonte: elaborado pela autora.

Gráfico 17 – Número de bancas de doutorado



Fonte: elaborado pela autora.

Considerando tantos avanços importantes que puderam ser percebidos nas últimas décadas no Brasil com relação ao acesso das mulheres ao ensino superior e à pós-graduação e o grande número de mulheres presentes no âmbito educacional, era de se esperar que elas estivessem mais presentes em cargos como o de pró-reitoras de pesquisa e pós-graduação. O fato de apenas 1/3 dos cargos de pró-reitor de pesquisa e graduação serem ocupados por mulheres, é, no entanto, consistente com a literatura que traz achados nesse mesmo sentido, a dificuldade de as mulheres ocuparem cargos que acumulam maior poder universitário.

Os achados de Moschkovich e Almeida também corroboram com essa hipótese, existe um teto de vidro que impede o acesso das mulheres aos cargos de liderança na academia. O estudo analisou se a maior igualdade de acesso ao doutorado e o aumento do número de professoras teria se traduzido em uma maior igualdade de acesso às posições mais altas da carreira de docente no ensino superior, incluindo as de chefia e/ou a participação em colegiados superiores no âmbito da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).

As docentes do sexo feminino têm chances maiores de serem coordenadoras de graduação, em contrapartida, estão mais excluídas de cargos mais prestigiosos como os de reitoria e de conselho universitário. Enquanto homens e mulheres apresentam números parecidos no nível mais baixo, a proporção de docentes do sexo feminino é ligeiramente menor que dos homens no nível intermediário, cerca de 40%, mas, significativamente menor no nível mais alto, compondo apenas 26%. A pesquisa ainda mostra que até 2013, nenhuma mulher havia sido reitora e primeira docente a ocupar uma das seis pró-reitorias da universidade o fez apenas em 2006, 40 anos após sua criação. No Conselho Universitário, no período entre 2002 e 2011, entre os 151 docentes que atuaram como conselheiros, apenas 34 (22,5%) eram do sexo feminino (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015).

Esse desequilíbrio de gênero tem impacto, também, na quantidade de mulheres membros da ABC, apenas 14%, na distribuição de financiamento do CNPQ. Nas chamadas universais da agência de fomento, as cientistas mulheres foram alvo verbas menores para realizar suas pesquisas quando comparadas aos cientistas homens são mais frequentemente representadas entre os titulares de bolsa de produtividade (PQ) do CNPq nos níveis mais baixos do sistema de classificação de pesquisa. Em contraste cientistas do sexo masculino foram mais frequentemente encontrados em níveis mais altos (1A e 1B) de detentores de PQ (VALENTOVA et al., 2017).

A pouca diferença entre quase todos os indicadores (figuras de 1 a 17) nos possibilita inferir que para que as mulheres cheguem ao topo, é necessário que elas se adequem e se

adaptem a uma mesma métrica destinada aos homens. O problema reside justamente no fato de que os elementos usados na criação, elaboração e manutenção dessas métricas são enviesados e tendenciosos ao mundo masculino, com preceitos ainda muito androcêntricos. Segundo Staniscuaski et al., os homens dominam as posições mais altas das hierarquias institucionais, e consequentemente são considerados os *gatekeepers*, na medida em que são responsáveis por avaliar o desempenho e a produtividade. Esta dinâmica ajuda na manutenção da perspectiva masculina e na perpetuação das inequidades de gênero na academia (STANISCUASKI et al., 2021).

Apesar do crescimento do número de graduandos e pós-graduandos do sexo feminino, as trajetórias de carreira de homens e mulheres na academia continuam apresentando desigualdades significativas. O *leaky pipeline* retratado na literatura explicita um favorecimento estrutural aos homens por exigir desempenho máximo em um curto período, ignorando práticas que resultam em um clima de trabalho muitas vezes incompatível com a realidade das mulheres. Como consequência se tem inúmeras restrições reais nas escolhas de carreira das mulheres as trajetórias de gênero assumem a forma de uma tendência em forma de tesoura, que mostra uma perda significativa do potencial feminino após a concessão do título de doutor. A forma como esse modelo é estruturado faz com que a não participação da mulher em qualquer uma das etapas da carreira pode ser considerada equivalente a desistência, transformando um retorno posterior ao pipeline quase impossível ou pelo menos altamente improvável (ROSA; DREW; CANAVAN, 2020).

Essa misoginia ainda muito presente impede que a realidade feminina e das mulheres seja levada em consideração nessa criação, elaboração e manutenção de métricas que regem a carreira acadêmica. Para Butler “as normas do humano são formadas por modos de poder que buscam normalizar determinadas versões do humano em detrimento de outras, fazendo distinções entre humanos ou expandindo o campo do não humano conforme a sua vontade” (BUTLER; MIGUENS, 2018). Ao trabalhar a dominação masculina e a violência simbólica, Bourdieu também endereçou as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no acesso a cargos de liderança:

A verdade das relações estruturais de dominação sexual se deixa realmente entrever a partir do momento em que observamos, por exemplo, que as mulheres que atingiram os mais altos cargos (chefe, diretora em um ministério etc.) têm que “pagar”, de certo modo, por este sucesso profissional (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com os filhos etc.) e na economia de bens simbólicos; ou ao contrário, que o sucesso na empresa doméstica tem muitas vezes por contrapartida uma renúncia parcial ou total a maior sucesso profissional [...] É de fato sob a condição de levar em conta as obrigações que a estrutura do espaço doméstico (real ou potencial) faz pesar sobre a estrutura do espaço profissional [...] que podemos compreender a homologia

entre as estruturas das posições masculinas e das posições femininas nos diferentes espaços sociais, homologia esta que tende a manter-se mesmo quando os termos não param de mudar de conteúdo substancial em uma espécie de corrida de obstáculos em que as mulheres jamais eliminam seu *handicap* (BOURDIEU; KÜHNER, 2012)

Chappel e Waylen ao estudarem a questão do gênero nas instituições públicas do Reino Unido destacam a dificuldade em pesquisar e desvendar regras e práticas informais, justamente porque estas são frequentemente o *status quo*. Elas representam formas inquestionáveis de operar sendo entendidas e absorvidas como naturais e imutáveis, muitas vezes não contando nem com a ciência dos indivíduos envolvidos. Como construções sociais, as normas de gênero não determinam que as mulheres ajam de determinada forma feminina ou os homens o contrário. No entanto, os atores políticos, tradicionalmente compostos por homens, agem como se sexo e gênero estivessem associados um ao outro, levando ao estabelecimento de uma “lógica de gênero de adequação” dentro das arenas institucionais (CHAPPELL, 2006; CHAPPELL; WAYLEN, 2013). Isso acaba por reforçar e perpetuar a existência dos vieses que prejudicam a ascensão e a manutenção de mulheres em cargos mais altos.

Para poder a ocupar cargos mais prestigiosos, como é o caso do de Pró-reitora de pesquisa e pós-graduação, as mulheres precisam, então, se encaixar nesse perfil de sucesso que tem sua métrica baseada no mundo masculino. Esse processo de adequação é identificado por Meyerson e Kolb como uma estratégia de “equipar a mulher”. As qualificações da mulher são adaptadas para minimizar as diferenças existentes entre homens e mulheres, para que elas possam competir de igual para igual no mercado de trabalho, de acordo com regras que, presumivelmente, os homens já conhecem (BENSCHOP; VERLOO, 2011; BRINK; VAN DEN BRINK; BENSCHOP, 2012; MEYERSON; KOLB, 2009).

A homogeneidade do perfil de quem está no topo, de quem compõe o poder decisório nesse ambiente acadêmico, acaba por reproduzir e perpetuar essas métricas, regras, normas e comportamentos que excluem quem não se adapta. E o fato de não estarmos falando de métrica que são publicadas, divulgadas, explicitadas, dificulta até mesmo que elas sejam endereçadas, quanto mais enfrentadas para que sejam alteradas. Essa homogeneidade pode ser entendida, também, como falta de diversidade, o que por sua vez acaba por limitar o estímulo à criatividade e inovação.

Os resultados dessa pesquisa são gerais o suficiente para se extrair algumas percepções sobre assunto estudado. Ainda há uma certa escassez de dados internacionais sobre o desequilíbrio de gênero específico em cargos de liderança no ensino superior, mas o cenário retratado na literatura existente é de falta de inclusão no topo. E essa própria escassez, que é

condizente com tantas outras pesquisas que envolvem temas afins, pode representar um indicador da relativa falta de importância atribuída ao problema (SHEPHERD, 2017).

Os pró-reitores de Pesquisa e Pós-Graduação situam-se no nível imediatamente inferior ao vice-reitor ou autoridade máxima da instituição, constituindo o segundo nível de gestão universitária e os dados apresentados confirmam a nossa hipótese inicial, pois evidenciam que ainda não houve um avanço na resolução da problemática da equidade de gênero em posições de liderança e hierárquicas mais influentes na academia. Adicionalmente, por se tratar de um estudo que avalia um período recente, é possível identificar que os processos de exclusão vertical são mecanismos ainda muito presentes e operantes na atualidade. Para que esse ciclo de perpetuação de inequidades seja rompido, é preciso continuar investigando não somente as origens, mas também as dinâmicas envolvidas nesses processos. Neste trabalho ao mostrar que as diferenças nos perfis entre homens e mulheres em posições de poder, pró-reitoras, eram muito similares identificamos que o problema central não é falta de igualdade, ambos são tratados iguais, mas uma carência de equidade gerada por um desenho da carreira mais masculino.

#### 4.3 Discussão

A área da educação pode ser entendida como uma super-representação feminina por ter sua força de trabalho composta mais tradicionalmente por mulheres (ARÊAS DA SILVA et al., 2021), no entanto, isso não se traduz em uma equidade de gênero da profissão docente. Enquanto elas representam 95% das professoras do pré-primário, e 59% do ensino médio, no que se refere às instituições de ensino superior, as mulheres ainda são minoria, cerca de 47%, embora em menor proporção em relação à média mundial que chega a 44% (OECD, 2021).

O progresso significativo no nível de educação com o crescimento do número de mulheres graduandas e pós-graduandas nas últimas décadas aumentou, também, o conjunto de talentos femininos formados, no entanto, as mulheres continuam enfrentando desafios significativos no avanço da carreira e na participação na tomada de decisões acadêmicas. Na trajetória de carreira, os vieses de gênero podem ser observados não apenas no processo de contratação, mas também em tantos outros fatores adjacentes: na forma como as pessoas se referem ao profissional pelo nome ou sobrenome, na forma como as instruções laboratoriais são formuladas e a forma como a produção científica é avaliada (AHMAD, 2017; ARÊAS, 2019; BIRD, 2010; ROSA; DREW; CANAVAN, 2020).

As demandas sociais impostas às profissionais do sexo feminino aliadas a certas características das instituições de ensino superior acabam contribuindo para a produção de desigualdades entre os sexos ao longo de suas carreiras. Isso pode ser percebido não somente no caso das instituições privadas, mas, também nas universidades públicas. Ainda que o ingresso de docentes de universidades públicas, estaduais ou federais, e institutos públicos de pesquisa ocorra com base em concursos públicos, o fato de não ser obrigatório ter um processo seletivo com critérios públicos e objetivos para o preenchimento dos cargos nas estruturas internas das instituições implica que não há garantia de imparcialidade quanto ao sexo dos candidatos.

Essa discrepância entre o número total de servidoras e seu número em cargos mais altos é sintomática das desigualdades entre mulheres e homens em todas as esferas da vida laboral (ARÊAS DA SILVA et al., 2021; AREAS et al., 2020; FIRMINO; SILVA, 2015a). Embora a posse seja a forma mais prestigiosa de ingressar na carreira de professor em uma instituição pública e resulte em estabilidade e em uma posição de trabalho permanente, é também um período que exige extrema dedicação que muitas vezes coincide justamente com o período de formação da família, prejudicando a trajetória da mulher docente (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015). E o que se percebe é a perpetuação desse paradigma andocêntrico que “regula” o acesso a cargos mais altos.

A situação retratada no neste estudo tem sido retratada também pela literatura em outros países. Assim como acontece no Brasil, o diferencial na progressão na carreira de docentes mulheres e homens é uma realidade na União Europeia. Resultados de pesquisa recente mostram desigualdades de gênero marcantes na medida em que as mulheres não estão progredindo na mesma proporção que os homens em suas carreiras acadêmicas, em especial no que diz respeito aos cargos e posições de liderança: as mulheres representavam apenas 24% das docentes titulares, e 22% dos líderes de instituições de todo setor do ensino superior em toda a União Europeia (ROSA; DREW; CANAVAN, 2020).

Situação similar foi resultado de pesquisa nos EUA que também conta com o avanço das mulheres na obtenção diplomas de educação superior, em todos os níveis, incluindo doutorado, e na força de trabalho educacional (BIRD, 2010; HILL et al., 2016). Seria de esperar que as mulheres estivessem, também, ocupando grande parte dos cargos de liderança nas universidades. Mas a realidade é a mesma encontrada no Brasil e as mulheres ainda estão de fora dos cargos de liderança acadêmica. Há uma sub-representação das mulheres entre

professores titulares, justo aqueles que exercem grande parte do poder decisório, bem como ter a vantagem de poder priorizar a pesquisa (ROSA; DREW; CANAVAN, 2020)

Essa sub-representação das mulheres limita suas oportunidades de avançar para posições formais de liderança e os homens superam as mulheres no número de reitores e pró-reitores. Em 2012, as mulheres estavam à frente de apenas 26% das faculdades e universidades (HILL et al., 2016). Nos Estados Unidos, ocorre ainda chamado *tenure track* que pode durar até seis anos e representa um período de contribuições do professor em três áreas: pesquisa, ensino e serviço à universidade. Para muitas docentes, esse período também costuma coincidir com os anos de formação de uma família e a chegada dos filhos. Em um contexto social em que a forma dominante de divisão sexual do trabalho doméstico atribui às mulheres a maior parte dos cuidados com os filhos, a estabilidade acaba penalizando-as de forma desproporcional e refletindo em um diferencial na progressão na carreira de mulheres e homens (AHMAD, 2017; MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015).

Um artigo publicado por Sue Shepherd, em 2017, discute se o desequilíbrio de gênero ainda significativo no nível de gestão executiva no ensino superior do Reino Unido é um caso de estrutura ou agência ausente das mulheres. Em 2014, as mulheres no ensino superior no Reino Unido representavam 45% do corpo docente, mas representavam apenas 22% dos professores, 35% dos vice-reitores e pró-reitores (PVCs) e 20% dos vice-reitores (SHEPHERD, 2017). A pesquisadora traz como resultado uma situação semelhante à vista no ambiente do ensino superior do Brasil:

[...] os resultados do meu estudo sobre a nomeação de PVCs mostram que as gerentes acadêmicas do sexo feminino não são menos ambiciosas ou propensas a se candidatar a um cargo de gerência mais sênior do que seus colegas do sexo masculino. Isso implica que a falta de agência das mulheres não é em si uma explicação adequada para sua sub-representação contínua no topo do ensino superior. Em vez disso, mulheres talentosas e ambiciosas podem ser prejudicadas por vários fatores estruturais associados ao processo de recrutamento e seleção para cargos seniores, incluindo falta de capital de carreira externo, conservadorismo e homossociabilidade' (SHEPHERD, 2017).

Similar ao que ocorre no ambiente acadêmico, a administração pública brasileira tem uma composição da força de trabalho composta por quase 50% de mulheres, no entanto, essa representação expressiva não se traduz na ocupação de cargos de poder e liderança (FERRARI et al., 2018; MCINTOSH et al., 2012; MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015; OLIVEIRA et al., 2021b; VALENTOVA et al., 2017). Nos cargos mais prestigiosos da Administração Pública Federal Brasileira (APF) os de chefia e assessoria, conhecidos como Direção e Assessoramento Superior (DAS), o que se vê é, também, um teto de vidro. Atualmente, as mulheres compõem

43% do total desses cargos de DAS, em contrapartida, a situação que se observa nos escalões mais altos, DAS 4 a 6, elas somam apenas 33%, mostrando que o acesso das mulheres a esses cargos ainda é desigual (FIRMINO; SILVA, 2015).

A representatividade é ainda menor quando se trata do nível mais alto, o DAS 6, e as mulheres constituem apenas 19%, comprovando que as oportunidades de acesso e seus índices diminuem à medida que alcançam posições mais altas e restritas. Essa situação é agravada pelo fato de que significa não apenas uma diferença na remuneração, mas também no prestígio e status conquistados, uma vez que há diferença significativa nas atribuições e responsabilidades do cargo (ARÊAS DA SILVA et al., 2021; BRASIL; IPEA, 2012; ESCOBAR; RIBEIRO; VIANA, 2020). Essa disparidade no acesso aos cargos mais altos ocorre ainda apesar de 48% das mulheres apresentarem níveis de escolaridade, valor superior à média de 46% (FIRMINO; SILVA, 2015).

A educação e a ciência moderna continuam a ser desenvolvidas sob fortes paradigmas androcêntricos de modo a segregar e excluir as mulheres das mais diversas formas, conforme relatado por Arêas et al.: “Essa desigualdade é a estrutura que fundamenta a formação do intransponível *glass ceiling* no campo científico, que é um dos alicerces da sociedade contemporânea” (ARÊAS; SANTANA; BARBOSA, 2020). A misoginia, uma das consequências desse androcentrismo, se faz muito presente ainda no ambiente acadêmico e científico e se manifesta dinâmicas sociais como uma hostilidade generalizada contra a mulher. Para Bourdieu, ela se dá, principalmente, por meio da violência implícita, que justifica não só as agressões físicas, como também a manutenção de um campo simbólico que subjuga a mulher:

É, portanto, sob condição de manter juntas a totalidade dos lugares e das formas nas quais se exerce esta espécie de dominação (...) que podemos captar as constantes de sua estrutura e os mecanismos de sua reprodução. As mudanças visíveis que afetam a condição feminina mascaram a permanência de estruturas visíveis que só podem ser esclarecidas por um pensamento relacional, capaz de *pôr em relação a economia doméstica, e, portanto, a divisão de trabalho e de poderes que a caracteriza, e os diferentes setores do mercado de trabalho* (os campos) em que estão situados homens e mulheres (BOURDIEU; KÜHNER, 2012)

Essa misoginia acima descrita se faz ainda muito presente nas diferentes esferas da realidade brasileira. Em estudos seriados feitos pela empresa de consultoria McKinsey, que comparam a diversidade em cargos de liderança de empresas de diversos países, há um destaque para esta realidade no Brasil. Em média, há apenas 6% de mulheres em conselhos corporativos e em equipes executivas no país (ARÊAS DA SILVA et al., 2021; HUNT; LAYTON; PRINCE, 2015). Ou seja, as mulheres brasileiras tendem a ocupar apenas o início de suas carreiras,

enquanto os cargos hierarquicamente superiores, aqueles que dependem de indicação ou articulação política, pertencem em sua grande maioria aos homens.

Definir uma organização como sendo de gênero significa que haverá uma “padronização” de diversos fatores, entre eles, vantagens e desvantagens, exploração e controle e significados e identidade, que ocorre por meio de e em termos de uma distinção entre o feminino e o masculino. Isso é possível porque o gênero não é apenas um acréscimo aos processos em andamento e, sim, parte integrante desses processos e um eixo de poder que molda a estrutura social, as identidades e o conhecimento. É por meio de práticas institucionais, com suas rotinas e interações organizacionais cotidianas, e culturais que o gênero passa a sustentar uma ordem social em que, não somente as mulheres, mas também o feminino, permanecem na condição de subordinadas (ACKER, 1990; ROSA; CLAVERO, 2022).

A sub-representação das mulheres nos mais diversos setores e a falta de iniciativa de inclusão além de constituir um problema na questão da promoção de equidade de gênero e de direitos humanos, representa, também, um problema econômico, na medida em que a falta de oportunidade equânime a todos os potenciais profissionais impede parte considerável da população – as mulheres – de exercer suas capacidades de forma plena e de contribuir com o desenvolvimento dos países. Para Lima, a busca da equidade e da diversidade apresentam resultados amplos:

Cabe lembrar que o conhecimento científico é um dos pilares da nossa sociedade, as “descobertas científicas” e tecnologias orientam normas, comportamentos e ações. A multiplicação de saberes científicos que incorporem gênero em suas análises é de extrema relevância para a própria equidade de gênero na sociedade como um todo. Assim, a busca por equidade de gênero nas ciências e tecnologias é também uma das principais vias para impulsionar a equidade de gênero na sociedade (LIMA, 2017)

Pesquisas recentes têm mostrado as vantagens de um ambiente de trabalho inclusivo: a criação de ideias e soluções melhores, uma vez que diferentes pontos de vista costumam trazer uma perspectiva mais ampla, o estímulo à colaboração e o aumento da vontade pelos colaboradores de permanecer por mais tempo numa mesma organização (DIXON-FYLE et al., 2020). A diversidade de gênero pode impulsionar a inovação e a descoberta científica trazendo como benefícios aqueles ligados à diversidade cognitiva que pode aumentar a criatividade e estimular a busca de novas soluções. Experimentos indicam que equipes compostas por diversos solucionadores de problemas podem superar equipes que priorizam indivíduos com melhor desempenho (NIELSEN; BLOCH; SCHIEBINGER, 2018). Podem ainda trazer vantagem competitiva para as empresas e benefícios financeiros: descobriu-se que as empresas

com índices mais elevados de diversidade de gênero nas equipes executivas eram 25% mais propensas a ter lucros acima da média (HUNT; LAYTON; PRINCE, 2015).

Apenas uma ênfase na representatividade e na diversidade, no entanto, não é suficiente para promover resultados concretos e é necessário que os colaboradores percebam de fato um senso de igualdade e justiça de oportunidades. Mesmo possuindo expectativas semelhantes às de seus colegas não pertencentes a minorias, o gênero é percebido como fator negativo em relação à obtenção de um aumento ou promoção por funcionários de grupos minoritários (HUNT; LAYTON; PRINCE, 2015).

Em Areas et al. nossa pesquisa ressaltou a necessidade de uma ampliação do olhar para a questão do gênero sob a ótica das questões culturais, em como homens e mulheres são educados e em como a sociedade estimula o desenvolvimento de cada um de acordo com o gênero a que pertencem. As barreiras e as facilidades encaradas por cada um são essenciais para o entendimento dos processos de exclusão horizontal e vertical impostos às mulheres. Além disso, é preciso levar essa discussão para o âmbito das políticas públicas para um estímulo mais consistente em busca da equidade de gênero uma vez que “metodologias transversais inclusivas de gênero podem promover e acelerar as transformações culturais necessárias para mudar as estruturas sociais descritas” (ARÊAS DA SILVA et al., 2021).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS – CONCLUSÕES E PERSPECTIVAS

Neste trabalho nos propusemos a partir da análise dos perfis dos pró-reitores e pró-reitoras de pesquisa e pós-graduação das universidades brasileiras identificar se em termos de produção de conhecimento, tempos de formação e formação de recursos humanos estes "corpos" acadêmicos apresentavam distinções. Nossos resultados mostram que apesar da grande quantidade das mulheres e do aumento ao acesso a níveis de escolaridade mais altos não se traduziu em uma ocupação maior de cargos de liderança.

Um primeiro passo foi o de explorar a possibilidade de que mulheres para chegar ao poder e aos cargos de liderança precisariam ter uma produção maior do que a apresentada pelos homens. No entanto, este não foi o caso. Mostramos que, homens e mulheres, com exceção de algumas poucas e pequenas diferenças, tem um perfil que pouco difere no caso deste estudo. Isto significa dizer, então, que os requisitos que as mulheres precisam atingir são os mesmos, ou pelo menos muito semelhantes. Esta observação, no entanto, não permite afirmar que existe uma equidade de gênero, pois os desafios enfrentados pelas mulheres diferem fundamentalmente dos enfrentados pelos homens. Os motivos pelos quais isso não acontece são diversos: divisão sexual do trabalho, que ainda se traduz em uma carga mais pesada de afazeres domésticos e a criação de filhos para as mulheres, assédios dos mais variados tipos, vieses implícitos e explícitos que acabam por favorecer os homens de diversas maneiras, além de tantos outros.

Igualmente as mulheres ao atingirem os mesmos índices que os homens o fazem em uma condição de clara desigualdade. Finalmente nossos resultados de uma igualdade sem equidade refletem igualmente que mulheres para chegarem ao poder precisam negar sua condição e renunciar ao "identitarismo", não como forma de criar um movimento mais amplo de equidade, mas como submissão a um modelo de sucesso desenhado de forma androcêntrica.

Rodrigues chama a atenção para a necessidade de se pensar na hipótese de que não é apenas o par sexo/gênero que produz exclusões. Beauvoir impulsionou as críticas ao androcentrismo ao trabalhar a ideia de que as mulheres, sem reconhecimento como sujeito e, portanto, sem roteiro de existência possível, ficam restritas ao campo da imanência, da vida natural, e, portanto, sem a possibilidade de adentrar o campo do humano, campo este que se restringe ao homem. Butler vai além do par sexo/gênero como fundamento das discriminações e de chave de inteligibilidade para as formas de hierarquia que se dá entre homens e mulheres

na sociedade e aborda a arbitrariedade da violência contra certas formas de vida em detrimento de outras (RODRIGUES, 2019):

O próprio fato de que posso perguntar quais humanos são reconhecidos como humanos e quais não são significa que existe um campo distinto do humano que permanece irreconhecível, de acordo com as normas dominantes, mas que é obviamente reconhecível dentro do campo epistêmico aberto pelas formas contra-hegemônicas de conhecimento. Por outro lado, essa é uma contradição clara: um grupo de humanos é reconhecido como humano e outro grupo de humanos, que são humanos, não é reconhecido como humano (BUTLER; MIGUENS, 2018)

Assim, entendemos que a opressão de gênero não deve ser analisada de maneira isolada ou fragmentada justamente por ser reflexo de uma opressão mais ampla já que pode acabar por ocultar a conexão e o entrelaçamento existente entre racismo, heterossexismo, patriarcado, além de outras tantas formas de discriminação. A inclusão não deve ser feita apenas “anexada” ao discurso do feminismo, “é preciso haver, também, representatividade na construção desse saber, como produtores desse conhecimento em especial nos espaços acadêmicos e intelectuais” (DE CASTRO, 2020).

O ensino superior e a pesquisa são instrumentos fundamentais para o empoderamento e a mudança social. As universidades podem ser instituições poderosas para promover a igualdade, diversidade e inclusão de gênero, não apenas no contexto do ensino superior, mas também na sociedade em geral. Apesar de não ser um campo de estudos novo, pode-se dizer que, tanto nos estudos de gênero como nos estudos sobre academia e educação superior, ainda há um enorme campo de trabalho e pesquisa a ser desenvolvido sobre a sub-representação das mulheres e a falta de diversidade nesses ambientes. Trazer dados e tratar dessa temática pode contribuir para explicitar as dinâmicas e os mecanismos de segregação, exploração e desigualdade que reproduzem uma fração das injustiças sociais enfrentadas pelas mulheres ainda presentes na atualidade.

## REFERÊNCIAS

- A Global Imperative: Gender Equality in the C-Suite.** YPO, Financial Times, HeForShe, 2021.
- ACKER, J. HIERARCHIES, JOBS, BODIES: A Theory of Gendered Organizations. **Gender & Society**, v. 4, n. 2, p. 139–158, 1 jun. 1990.
- AHMAD, S. Family or Future in the Academy? **Review of Educational Research**, v. 87, n. 1, p. 204–239, 1 fev. 2017.
- AKŞIT, G.; VARIŞLI, B. Academic Female Subject Amidst Bourdieu’s “Habitus” And Butler’s “Performativity”. **T. C. Maltepe Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Dergisi, FEF Journal**, v. 1, p. 32-43, 2014.
- ARAÚJO, F. M.; ALVES, E. M.; CRUZ, M. P. DA. Algumas reflexões em torno dos conceitos de campo e de habitus na obra de Pierre Bourdieu. **Perspectivas da Ciência e Tecnologia**, v. 1, n. 1, 2009.
- ARÊAS, R. et al. Misogyny in Brazilian Federal Government Agencies for Science and High-Education. **Anais da Academia Brasileira de Ciências**, v. 93, n. suppl 3, p. e20201389, 2021.
- ARÊAS, R. **Pós-graduação: impactos, desafios e oportunidades sob a luz da equidade de gênero.** Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2019.
- AREAS, R. et al. **Gender and the scissors graph of Brazilian science: from equality to invisibility.** [s.l: s.n.].
- AREAS, R.; BARBOSA, M. C.; SANTANA, A. E. Teorema de Emmy Nöther, 100 anos: Alegoria da Misoginia em Ciência. **Revista Brasileira de Ensino de Física**, v. 41, n. 4, p. e20190017, 2019.
- ARÊAS, R.; SANTANA, A. E.; BARBOSA, M. C. A DISCRIMINAÇÃO DA INTELLIGENTSIA NO CAMPO CIENTÍFICO BRASILEIRO. **Revista Educação, Cultura e Sociedade**, v. 10, n. 3, p. 2–18, 2020.
- ARENZON, J. J. et al. **Women and physics in Brazil: Publications, citations and H index.** WOMEN IN PHYSICS: 4th IUPAP International Conference on Women in Physics. **Anais...**2013. Disponível em: <<http://aip.scitation.org/doi/abs/10.1063/1.4794228>>
- BARBOSA, M. C. et al. **Androcentrism in the Scientific Field: Brazilian Systems of Graduate Studies, Science and Technology as a case study** OSF Preprints, , fev. 2021. Disponível em: <[osf.io/8x2uz](https://osf.io/8x2uz)>
- BEATTIE, L. Educational leadership: a nirvana or a battlefield? A glance into the higher education in the UK using Bourdieu. **International Journal of Leadership in Education**, v. 21, n. 5, p. 608–620, 3 set. 2018.
- BEAUVOIR, S. DE; MILLIET, S. **O segundo sexo.** 2 ed. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.
- BENDL, R.; SCHMIDT, A. From ‘Glass Ceilings’ to ‘Firewalls’— Different Metaphors for Describing Discrimination. **Gender, Work & Organization**, v. 17, n. 5, p. 612–634, 1 set. 2010.
- BENSCHOP, Y.; VERLOO, M. Gender change, organizational change and gender equality strategies. **Handbook of gender, work and organization**, p. 277–290, 2011.
- BIRD, S. Unsettling Universities’ Incongruous, Gendered Bureaucratic Structures: A Case-study Approach. **Gender, Work & Organization**, v. 18, p. 202–230, 19 jan. 2010.
- BOURDIEU, P.; KÜHNER, M. H. **A Dominação Masculina.** 11 edição ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- BRASIL. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil.** 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018.

BRASIL; IPEA.-. **Mulheres e homens em ocupação de DAS na administração pública federal**. Brasília: [s.n.].

BRINK; VAN DEN BRINK, M.; BENSCHOP, Y. Slaying the seven-headed dragon; the quest for gender change. **Gender Work and Organization**, v. 19, p. 71–92, 1 jan. 2012.

BRITO, C. et al. Harassment in Brazilian universities: how big is this problem? The Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS) as a case study. **Anais da Academia Brasileira de Ciências**, v. 94, n. 2, p. e20201720, 2022.

BROSIN, D.; TOKARSKI, M. L. DO GÊNERO À NORMA: CONTRIBUIÇÕES DE JUDITH BUTLER PARA A FILOSOFIA POLÍTICA FEMINISTA. **Revista Gênero - Universidade Federal Fluminense**, v. 18, p. 98–118, 2017.

BUTLER, J. **Corpos que importam: os limites discursivos do “sexo.”** 1. ed. São Paulo: N-1 Edições, 2019.

BUTLER, J.; MIGUENS, F.; RODRIGUES, C. Gênero em tradução: além do monolinguismo, de Judith Butler. **Cadernos de Ética e Filosofia Política**, v. 39, n. 2, p. 364–387, 2021.

BUTLER, J.; MIGUENS, F. S. **Corpos em aliança e a política das ruas**. Rio de Janeiro: Record, 2018.

CAPES. **Número de doutoras cresce 61% em seis anos**.

CATANI, A. M. et al. **Vocabulário Bourdieu**. 1. ed. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2017.

CHAPPELL, L. Comparing Political Institutions: Revealing the Gendered “Logic of Appropriateness.” **Politics & Gender**, v. 2, n. 2, p. 223–235, 2006.

CHAPPELL, L.; WAYLEN, G. GENDER AND THE HIDDEN LIFE OF INSTITUTIONS. **Public Administration**, v. 91, n. 3, p. 599–615, 1 set. 2013.

CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. **Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. Fifth edition ed. Los Angeles: SAGE, 2018.

DE CASTRO, S. “Aposta epistêmica”, o feminismo descolonial de Yuderlys Espinosa Miñoso. **Revista Ideação**, v. 1, n. 42, p. 86, 2020.

DIXON-FYLE, S. et al. **Diversity wins: How inclusion matters**. [s.l.] McKinsey & Company, 2020.

ESCOBAR, C. M. DE S.; RIBEIRO, L. DA G.; VIANA, P. H. DE P. C. **Relatório Socioeconômico da Mulher (RASEAM) 2017/2018**. [s.l.] Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2020.

FERRARI, N. C. et al. Geographic and Gender Diversity in the Brazilian Academy of Sciences. **Anais da Academia Brasileira de Ciências**, v. 90, n. 2 suppl 1, p. 2543–2552, 2018.

FIRMINO, C. R.; SILVA, F. H. E. DA. Desigualdades de gênero no serviço público do Poder Executivo federal. In: **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas**. Cadernos. [s.l.: s.n.].

FIRMINO, C. R.; SILVA, F. H. E. DA. Desigualdades de gênero no serviço público do Poder Executivo federal. In: **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas**. Cadernos. [s.l.: s.n.].

**Gender in the Global Research Landscape**. [s.l.] Elsevier, 2017.

HILL, C. et al. **Barriers and Bias - THE STATUS OF WOMEN IN LEADERSHIP**. [s.l.] American Association of University Women (AAUW), 2016a.

HIRATA, H. Entrevista: Helena Hirata. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 17, n. 2, p. e0021138, 2019.

HOWE-WALSH, L. et al. The Influence of Motherhood on STEM Women Academics’ Perceptions of Organizational Support, Mentoring and Networking. **Advancing Women in Leadership Journal**, p. 54- 63 Pages, 2017.

- HOWE-WALSH, L.; TURNBULL, S. Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology. **Studies in Higher Education**, v. 41, n. 3, p. 415–428, 3 mar. 2016.
- HUNT, V.; LAYTON, D.; PRINCE, S. Why diversity matters. **McKinsey & Company**, 2015.
- INEP, I. N. DE E. E. A. T. **Censo da Educação Superior**. Brasília, DF: [s.n.].
- KUPPENS, T. et al. Educationism and the irony of meritocracy: Negative attitudes of higher educated people towards the less educated. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 76, p. 429–447, 2018.
- LIMA, B. S. **Políticas de equidade em gênero e ciências no Brasil: avanços e desafios**. Campinas: [s.n.].
- LIN, B.; SARAH-JANE, L.; ANDREI, C. Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children’s interests. **Science**, v. 355, n. 6323, p. 389–391, 27 jan. 2017.
- LUIZA HEILBORN, M.; RODRIGUES, C. Gênero: breve história de um conceito. **Aprender - Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação**, n. 20, 2018.
- MACHADO, L. et al. **Parent in Science: The Impact of Parenthood on the Scientific Career in Brazil**. [s.l: s.n.].
- MCINTOSH, B. et al. Motherhood and its impact on career progression. **Gender in Management: An International Journal**, v. 27, n. 5, p. 346–364, 1 jan. 2012.
- MEIJER, I. C.; PRINS, B. How Bodies Come to Matter: An Interview with Judith Butler. **Signs**, v. 23, n. 2, p. 275–286, 1998.
- MEYERSON, D.; KOLB, D. Moving Out of the ‘Armchair’: Developing a Framework to Bridge the Gap Between Feminist Theory and Practice. In: [s.l: s.n.]. p. 191–208.
- MOSCHKOVICH, M.; ALMEIDA, A. M. F. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. **Dados**, v. 58, n. 3, p. 749–789, 2015.
- MOSS-RACUSIN, C. A. et al. Science faculty’s subtle gender biases favor male students. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 109, n. 41, p. 16474–16479, 2012.
- NIELSEN, M. W.; BLOCH, C. W.; SCHIEBINGER, L. Making gender diversity work for scientific discovery and innovation. **Nature Human Behaviour**, v. 2, n. 10, p. 726–734, 2018.
- OECD. **Education at a Glance 2021: OECD Indicators**. [s.l.] OECD, 2021.
- OLIVEIRA, L. DE et al. The 100,000 most influential scientists rank: the underrepresentation of Brazilian women in academia. **Anais da Academia Brasileira de Ciências**, v. 93, n. suppl 3, p. e20201952, 2021a.
- OLIVEIRA, L. DE et al. The 100,000 most influential scientists rank: the underrepresentation of Brazilian women in academia. **Anais da Academia Brasileira de Ciências**, v. 93, n. suppl 3, p. e20201952, 2021b.
- PETERS, G. O social entre o céu e o inferno: a antropologia filosófica de Pierre Bourdieu. **Tempo Social**, v. 24, n. 1, p. 229–262, 2012.
- RODRIGUES, C. Ser e devir: Butler leitora de Beauvoir. **Cadernos Pagu**, n. 56, p. e195605, 2019a.
- RODRIGUES, C. Para além do gênero: anotações sobre a recepção da obra de Butler no Brasil. **Em Construção**, n. 5, 2019b.
- ROSA, R.; CLAVERO, S. Gender equality in higher education and research. **Journal of Gender Studies**, v. 31, n. 1, p. 1–7, 2 jan. 2022.
- ROSA, R.; DREW, E.; CANAVAN, S. An Overview of Gender Inequality in EU Universities. In: [s.l: s.n.]. p. 1–15.
- RUSSELL, L. M.; CLARKSON, J. S. **Dictionary of Feminist Theologies**. [s.l.] Westminster John Knox Press, 2004.

- SAVIGNY, H. Women, know your limits: cultural sexism in academia. **Gender and Education**, v. 26, n. 7, p. 794–809, 10 nov. 2014.
- SAVIGNY, H. Cultural sexism and the UK Higher Education sector. **Journal of Gender Studies**, v. 28, n. 6, p. 661–673, 18 ago. 2019.
- SEVERINO, A. J. **METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTÍFICO**. 24. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2017.
- SHEPHERD, S. Why are there so few female leaders in higher education: A case of structure or agency? **Management in Education**, v. 31, n. 2, p. 82–87, 1 abr. 2017.
- STANISCUASKI, F. et al. Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action. **Frontiers in Psychology**, v. 12, 2021.
- THIRY-CHERQUES, H. R. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 27–53, 2006.
- UN WOMEN. **Everything you need to know about pushing for equal pay UN Women – Headquarters**, 2020. Disponível em:  
<<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>>
- VALENTOVA, J. V et al. Underrepresentation of women in the senior levels of Brazilian science. **PeerJ**, v. 5, p. e4000, 2017.
- WACQUANT, L. J. D. O legado sociológico de Pierre Bourdieu: duas dimensões e uma nota pessoal. **Revista de Sociologia e Política [online]**, v. 19, p. 95–110, 2002.
- WALDMAN, L. et al. **Pathways to success: bringing a gender lens to the scientific leadership of global challenges - GenderInSITE**. Disponível em:  
<<http://hdl.handle.net/20.500.11911/113>>.
- WIECZOREK-SZYMAŃSKA, A. Gender Diversity in Academic Sector—Case Study. **Administrative Sciences**, v. 10, n. 3, p. 41, 2020.
- WOETZEL, J. et al. **The power of parity: how advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth McKinsey Global Institute**. Disponível em:  
<<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>>.
- YIN, R. K. **Qualitative research from start to finish**. Second edition ed. New York London: The Guilford Press, 2016.

SIGLA.IES	NOME.IES	CATEGORIA	NOME.DOCENTE	GENERO	DOUTOR	GENERO.DOUTOR
UFC	Universidade Federal do Ceará	Pública	Antonio Gomes de Souza Filho	Homem	Sim	Homem Doutor
UCB	Universidade Católica de Brasília	Privada	Daniel Rey de Carvalho	Homem	Sim	Homem Doutor
UNOCHAPECO	Universidade Comunitária da Região de Chapecó	Privada	Leonel Piovezana	Homem	Sim	Homem Doutor
PUC-RIO	Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro	Privada	Paulo César Duque Estrada	Homem	Sim	Homem Doutor
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte	Pública	Rubens Maribondo do Nascimento	Homem	Sim	Homem Doutor
UNP	Universidade Potiguar	Privada	Aarão Lyra	Homem	Sim	Homem Doutor
UNIARP	Universidade Alto Vale do Rio do Peixe	Privada	Jolmar Luis Hawerth	Homem	Sim	Homem Doutor
UNOESTE	Universidade do Oeste Paulista	Privada	Adilson Eduardo Guelfi	Homem	Sim	Homem Doutor
UB	Universidade Brasil	Privada	Stavros Panagiotis Xanthopoulos	Homem	Sim	Homem Doutor
FDC	Fundação Dom Cabral	Privada	Aldemir Drummond Junior	Homem	Sim	Homem Doutor
UFAL	Universidade Federal de Alagoas	Pública	Alejandro Cesar Frery Orgambide	Homem	Sim	Homem Doutor
MPEG	Museu Paraense Emílio Goeldi / MCTIC	Pública	Alexandre Bonaldo	Homem	Sim	Homem Doutor
UFRRJ	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro	Pública	Alexandre Fortes	Homem	Sim	Homem Doutor
UESB	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia	Pública	Roberto Rodrigues Silva	Homem	Sim	Homem Doutor
UFMA	Universidade Federal do Maranhão	Pública	Alan Kardec Dualibe Barros Filho	Homem	Sim	Homem Doutor
UNASP	Centro Universitário Adventista de São Paulo	Privada	Alan Macedo de Novaes	Homem	Sim	Homem Doutor
URCA	Universidade Regional do Cariri	Pública	Allysson Pontes Pinheiro	Homem	Sim	Homem Doutor
UNISINOS	Universidade do Vale do Rio dos Sinos	Privada	Alsones Balestrin	Homem	Sim	Homem Doutor
UEL	Universidade Estadual de Londrina	Pública	Amauri Alcindo Alfieri	Homem	Sim	Homem Doutor
UNIUBE	Universidade de Uberaba	Privada	André Luis Teixeira Fernandes	Homem	Sim	Homem Doutor
UFSJ	Universidade Federal de São João del Rei	Pública	André Luiz Mota	Homem	Sim	Homem Doutor
UDESC	Universidade do Estado de Santa Catarina	Pública	Antonio Carlos Vargas Sant'Anna	Homem	Sim	Homem Doutor
FGV	Fundação Getúlio Vargas	Privada	Antonio de Araujo Fretas Júnior	Homem	Sim	Homem Doutor
UPF	Universidade de Passo Fundo	Privada	Antônio Thomé	Homem	Sim	Homem Doutor
UEFS	Universidade Estadual de Feira de Santana	Pública	Aristeu Vieira da Silva	Homem	Sim	Homem Doutor
EBMSP	Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública	Privada	Atson Carlos de Souza Fernandes	Homem	Sim	Homem Doutor
UFCG	Universidade Federal de Campina Grande	Pública	Benemar Alencar de Souza	Homem	Sim	Homem Doutor
UEAP	Universidade do Estado do Amapá	Pública	Renato da Costa Teixeira	Homem	Sim	Homem Doutor
UERR	Universidade Estadual de Roraima	Pública	Carlos Alberto Borges da Silva	Homem	Sim	Homem Doutor
UNESPAR	Universidade do Estado do Paraná	Pública	Carlos Alexandre Molena Fernandes	Homem	Sim	Homem Doutor
UFRB	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia	Pública	Carlos Alfredo Lopes de Carvalho	Homem	Sim	Homem Doutor
FUC	Instituto de Cardiologia/Fundação Universitária de Cardiologia	Pública	Carlos Antonio Mascia Gottschall	Homem	Sim	Homem Doutor
IF-BAIANO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano	Pública	Carlos Elizio Cotrim	Homem	Sim	Homem Doutor
UNESP	Universidade Estadual Paulista	Pública	Carlos Frederico de Oliveira Graeff	Homem	Sim	Homem Doutor
USP	Universidade de São Paulo	Pública	Carlos G. Cariotti Jr	Homem	Sim	Homem Doutor
UFU	Universidade Federal de Uberlândia	Pública	Carlos Henrique de Carvalho	Homem	Sim	Homem Doutor
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	Pública	Celso Giannetti Loureiro Chaves	Homem	Sim	Homem Doutor
UFABC	Universidade Federal do ABC	Pública	Charles Morphy Dias dos Santos	Homem	Sim	Homem Doutor
UNILASALLE	Universidade La Salle	Privada	Cledes Antonio Casagrande	Homem	Sim	Homem Doutor
IFSC	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina	Pública	Cleodaldo Machado	Homem	Sim	Homem Doutor
UEM	Universidade Estadual de Maringá	Pública	Clóves Cabreira Joblim	Homem	Sim	Homem Doutor
CEFET- MG	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais	Pública	Conrado de Souza Rodrigues	Homem	Sim	Homem Doutor
UCDB	Universidade Católica Dom Bosco	Privada	Cristiano Marcelo Espinola Carvalho	Homem	Sim	Homem Doutor
UnifOA	Centro Universitário de Volta Redonda	Privada	Alden dos Santos Neves	Homem	Sim	Homem Doutor

UVV	Centro Universitário Vila Velha	Privada	Tadeu Uggere de Andrade	Homem	Sim	Homem Doutor
UNICRUZ	Universidade de Cruz Alta	Privada	Diego Pascoal Golle	Homem	Sim	Homem Doutor
UNIT	Universidade Tiradentes	Privada	Diego Silva Menezes	Homem	Sim	Homem Doutor
USF	Universidade São Francisco	Privada	Dínel Giseli Lorenzi	Homem	Sim	Homem Doutor
UNIBAVE	Centro Universitário Barriga Verde	Privada	Dimas Ailton Rocha	Homem	Sim	Homem Doutor
FEJAL-CESMAC	Centro Universitário Cesmac	Privada	Douglas Apratto Tenório	Homem	Sim	Homem Doutor
IFG	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás	Pública	Paulo Francinete Silva Júnior	Homem	Sim	Homem Doutor
FURG	Universidade Federal do Rio Grande	Pública	Eduardo Secchi	Homem	Sim	Homem Doutor
IFRS	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do S	Pública	Eduardo Giroto	Homem	Sim	Homem Doutor
FESURV	Universidade de Rio Verde	Pública	Eduardo Lima do Carmo	Homem	Sim	Homem Doutor
IPT	Instituto de Pesquisas Tecnológicas	Pública	Eduardo Luiz Machado	Homem	Sim	Homem Doutor
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro	Pública	Egberto Gaspar de Moura	Homem	Sim	Homem Doutor
UNIGRANRIO	Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy	Privada	Emílio Antonio Francischetti	Homem	Sim	Homem Doutor
IFGoiانو	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiانو	Pública	Fabiano Guimarães Silva	Homem	Sim	Homem Doutor
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais	Pública	Fabio Alves da Silva Junior	Homem	Sim	Homem Doutor
UNOESC	Universidade do Oeste de Santa Catarina	Privada	Fabio Lazzarotti	Homem	Sim	Homem Doutor
UNIJUI	Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul	Privada	Fernando Jaime González	Homem	Sim	Homem Doutor
UFPEl	Universidade Federal de Pelotas	Pública	Flávio Demarco	Homem	Sim	Homem Doutor
UFPR	Universidade Federal do Paraná	Pública	Francisco de Assis Mendonça	Homem	Sim	Homem Doutor
UESC	Universidade Estadual de Santa Cruz	Pública	George Rego Albuquerque	Homem	Sim	Homem Doutor
UEPG	Universidade Estadual de Ponta Grossa	Pública	Giovani Marino Favero	Homem	Sim	Homem Doutor
FESURV	Universidade de Rio Verde	Pública	Gustavo André Simon	Homem	Sim	Homem Doutor
UFPB	Universidade Federal da Paraíba	Pública	Isac Almeida de Medeiros	Homem	Sim	Homem Doutor
UVA	Universidade Estadual Vale do Acaraú	Pública	Israel Rocha Brandão	Homem	Sim	Homem Doutor
UnC	Universidade do Contestado	Privada	Gabriel Bonetto Bampi	Homem	Sim	Homem Doutor
UEG	Universidade Estadual de Goiás	Pública	Ivano Alessandro Devilla	Homem	Sim	Homem Doutor
UNIVASF	Universidade Federal do Vale do São Francisco	Pública	Jackson Roberto Guedes da Silva Almeida	Homem	Sim	Homem Doutor
FTC	Faculdade de Tecnologia e Ciências	Privada	Cleber André Cechinel	Homem	Sim	Homem Doutor
IAMSPE	Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual	Pública	Jaques Waisberg	Homem	Sim	Homem Doutor
UFERSA	Universidade Federal Rural do Semi-Árido	Pública	Jean Berg Alves da Silva	Homem	Sim	Homem Doutor
Feevale	Universidade Feevale	Privada	João Aicione Sganderia Figueiredo	Homem	Sim	Homem Doutor
UNESP	Universidade Estadual Paulista	Pública	João Lima Sant'Anna Neto	Homem	Sim	Homem Doutor
CESUPA	Centro Universitário do Estado do Pará	Privada	João Paulo Mendes Filho	Homem	Sim	Homem Doutor
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte	Pública	Jorge Tarcisio da Rocha Falcão	Homem	Sim	Homem Doutor
UNEB	Universidade do Estado da Bahia	Pública	José Cláudio Rocha	Homem	Sim	Homem Doutor
UNIVÁS	Universidade do Vale do Sapucaí	Privada	José Dias da Silva Neto	Homem	Sim	Homem Doutor
IFAM	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas	Pública	José Pinheiro de Queiroz Neto	Homem	Sim	Homem Doutor
UERN	Universidade do Estado do Rio Grande do Norte	Pública	José Rodolfo Lopes de Paiva Cavalcanti	Homem	Sim	Homem Doutor
IFCE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará	Pública	José Wally Mendonça Menezes	Homem	Sim	Homem Doutor
IFRN	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do N	Pública	Márcio Adriano de Azevedo	Homem	Sim	Homem Doutor
UFFS	Universidade Federal da Fronteira Sul	Pública	Joviles Vitorio Trevisol	Homem	Sim	Homem Doutor
UCS	Universidade de Caxias do Sul	Privada	Juliano Rodrigues Gimenez	Homem	Sim	Homem Doutor
UFG	Universidade Federal de Goiás	Pública	Laerte Guimarães Ferreira Júnior	Homem	Sim	Homem Doutor
UFVJM	Universidade Federal do Vale do Jequitinhonha e Mucuri	Pública	Leandro Silva Marques	Homem	Sim	Homem Doutor
UFS	Universidade Federal de Sergipe	Pública	Lucindo José Quintans Junior	Homem	Sim	Homem Doutor

UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	Pública	Luis da Cunha Lamb	Homem	Sim	Homem Doutor
UFV	Universidade Federal de Viçosa	Pública	Luiz Alexandre Peterneili	Homem	Sim	Homem Doutor
IFBA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia	Pública	Luiz Gustavo da Cruz Duarte	Homem	Sim	Homem Doutor
CATÓLICA	Centro Universitário Católico de Santa Catarina	Privada	Malkon Cristiano Glasenapp	Homem	Sim	Homem Doutor
FEI	Centro Universitário FEI	Privada	Marcelo Antonio Pavanello	Homem	Sim	Homem Doutor
SLMandic	Faculdade São Leopoldo Mandic	Privada	Marcelo Henrique Napimoga	Homem	Sim	Homem Doutor
PUC-SP	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	Privada	Márcio Alves da Fonseca	Homem	Sim	Homem Doutor
UNISA	Universidade Santo Amaro	Privada	Marco Antonio Zonta	Homem	Sim	Homem Doutor
INSPER	Inspere Instituto de Ensino e Pesquisa	Privada	Sergio Firpo	Homem	Sim	Homem Doutor
FURB	Universidade Regional de Blumenau	Privada	Oklinger Mantovanelli Junior	Homem	Sim	Homem Doutor
IFRJ	Instituto Federal do Rio de Janeiro	Pública	Rodney Albuquerque	Homem	Sim	Homem Doutor
UNICENTRO	Universidade Estadual do Centro-Oeste do Paraná	Pública	Marcos Ventura Faria	Homem	Sim	Homem Doutor
IFPE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco	Pública	Mário Antonio Alves Montelero	Homem	Sim	Homem Doutor
Unisu	Universidade do Sul de Santa Catarina	Privada	Hércules Nunes de Araújo	Homem	Sim	Homem Doutor
UMC	Universidade Mogi das Cruzes	Privada	Claudio José Fretxleiro Alves de Brilo	Homem	Sim	Homem Doutor
UFMS	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	Pública	Nalvo Franco de Almeida Junior	Homem	Sim	Homem Doutor
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo	Pública	Neyval Costa Reis Junior	Homem	Sim	Homem Doutor
UFBA	Universidade Federal da Bahia	Pública	Olival Freire Junior	Homem	Sim	Homem Doutor
MACKENZIE	Universidade Presbiteriana Mackenzie	Privada	Paulo Batista Lopes	Homem	Sim	Homem Doutor
UFMS	Universidade Federal de Santa Maria	Pública	Paulo Renato Schneider	Homem	Sim	Homem Doutor
ULBRA	Universidade Luterana do Brasil	Privada	Pedro Antonio González Hernández	Homem	Sim	Homem Doutor
CEFET/ RJ	Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca	Pública	Pedro Manuel Galas Lopes Pacheco	Homem	Sim	Homem Doutor
UNIPAMPA	Universidade Federal do Pampa	Pública	Pedro Roberto de Azambuja Madruga	Homem	Sim	Homem Doutor
ITA	Instituto Tecnológico de Aeronáutica	Pública	Pedro Teixeira Lacava	Homem	Sim	Homem Doutor
UERGS	Universidade Estadual do Rio Grande do Sul	Pública	Rafael Haag	Homem	Sim	Homem Doutor
UNESA	Universidade Estadual de São	Privada	Rafael Mario Iorio Filho	Homem	Sim	Homem Doutor
UFLA	Universidade Federal de Lavras	Pública	Rafael Plo	Homem	Sim	Homem Doutor
UFT	Universidade Federal do Tocantins	Pública	Raphael Sanzio Pimenta	Homem	Sim	Homem Doutor
UNIOESTE	Universidade Estadual do Oeste do Paraná	Pública	Reginaldo Ferreira Santos	Homem	Sim	Homem Doutor
UNIMEP	Universidade Metodista de Piracicaba	Privada	Pedro Domingos Antoniolli	Homem	Sim	Homem Doutor
UEPA	Universidade do Estado do Pará	Pública	Renato da Costa Teixeira	Homem	Sim	Homem Doutor
FACCAT	Faculdades Integradas de Taquara	Privada	Roberto Tadeu Ramos Moraes	Homem	Sim	Homem Doutor
Unival	Universidade do Vale do Itajaí	Privada	Rogério Correa	Homem	Sim	Homem Doutor
UNIFATEA	Centro Universitário Teresa D'Ávila	Privada	Rosinei Batista Ribeiro	Homem	Sim	Homem Doutor
EST	Faculdades EST	Privada	Rudolf von Sinner	Homem	Sim	Homem Doutor
ITV	Associação Instituto Tecnológico Vale	Privada	Sandoval Camello Junior	Homem	Sim	Homem Doutor
UNIEVANGELIC/	Centro Universitário de Anápolis	Privada	Sandro Dutra e Silva	Homem	Sim	Homem Doutor
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina	Pública	Sebastião Roberto Soares	Homem	Sim	Homem Doutor
UPE	Universidade de Pernambuco	Pública	Sergio Campello Oliveira	Homem	Sim	Homem Doutor
PUCMINAS	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais	Privada	Sérgio de Moraes Harriot	Homem	Sim	Homem Doutor
UFOP	Universidade Federal de Ouro Preto	Pública	Sérgio Francisco de Aquino	Homem	Sim	Homem Doutor
Uni-FACEF	Centro Universitário Municipal de Franca	Privada	Silvio Carvalho Neto	Homem	Sim	Homem Doutor
UFN	Centro Universitário Franciscano	Privada	Marcos Alexandre Alves	Homem	Sim	Homem Doutor
IFES	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo	Pública	André Romero da Silva	Homem	Sim	Homem Doutor
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná	Pública	Valdir Fernandes	Homem	Sim	Homem Doutor

IFPI	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí	Pública	José Luís de Oliveira e Silva	Homem	Sim	Homem Doutor
ON	Observatório Nacional	Pública	Jorge Carvano	Homem	Sim	Homem Doutor
UNICEUMA	Universidade Ceuma	Privada	Valério Monteiro Neto	Homem	Sim	Homem Doutor
IFFluminense	Instituto Fluminense	Pública	Vicente de Paulo Santos de Oliveira	Homem	Sim	Homem Doutor
IFSul	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul Rio-Grandense	Pública	Vinicius Martins	Homem	Sim	Homem Doutor
FUNDAJ	Fundação Joaquim Nabuco	Pública	Vinicius Wemeck Barbosa Diniz	Homem	Sim	Homem Doutor
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro	Pública	Denise Maria Guimarães Freire	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFGD	Universidade Federal da Grande Dourados	Pública	Kely de Pícoli	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora	Pública	Monica Ribello de Oliveira	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UMESP	Universidade Metodista de São Paulo	Privada	Adriana Barroso de Azevedo	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UESPI	Universidade Estadual do Piauí	Pública	Alina do Nascimento Silva	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNILAB	Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira	Pública	Albanise Barbosa Marinho	Mulher	Sim	Mulher Doutora
PUC-CAMPINAS	Pontifícia Universidade Católica de Campinas	Privada	Alessandra Borin Nogueira	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UEMASUL	Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão	Pública	Airne da Silva	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIFAP	Universidade Federal do Amapá	Pública	Amanda Alves Fecury	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNITINS	Universidade Estadual do Tocantins	Pública	Ana Flávia Gouvêa de Faria	Mulher	Sim	Mulher Doutora
IFPA	Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Pará	Pública	Ana Paula Paiheta Santana	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNERJ	Centro Universitário de Jaraguá do Sul	Privada	Anadir E. Pradi Vendruscolo	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFF	Universidade Federal Fluminense	Pública	Andrea Brito Latgé	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNISC	Universidade de Santa Cruz do Sul	Privada	Andrela Rosane de Moura Valim	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNEAL	Universidade Estadual de Alagoas	Pública	Ariane Loudemilia Silva de Albuquerque	Mulher	Sim	Mulher Doutora
IFTO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins	Pública	Paula Karini Dias Ferreira Amorim	Mulher	Sim	Mulher Doutora
INPA	Instituto Nacional de Pesquisa da Amazônia	Pública	Beatriz Ronchi Teles	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UTP	Universidade Tuluá do Paraná	Privada	Bianca Simone Zeigelboim	Mulher	Sim	Mulher Doutora
PUCRS	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul	Privada	Carla Denise Bonan	Mulher	Sim	Mulher Doutora
IFAL	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas	Pública	Eunice Palmeira	Mulher	Sim	Mulher Doutora
IMED	Faculdade Meridional IMED	Privada	Caroline Calice da Silva	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIFESSPA	Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará	Pública	Cindy Stella Fernandes	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIFEI	Universidade Federal de Itajubá	Pública	Vanessa Silveira Barreto Carvalho	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNINILTON LINS	Universidade Nilton Lins	Privada	Cleucilz Magalhães Santana	Mulher	Sim	Mulher Doutora
ESPM	Escola Superior de Propaganda e Marketing	Privada	Cristina Helena Pinto de Meilo	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIPLAC	Universidade do Planalto Catarinense	Privada	Cristina Keiko Yamaguchi	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNITAL	Centro Universitário Tiradentes	Privada	Daniela do Carmo Kabengele	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNILA	Universidade Federal da Integração Latino	Pública	Danúbia Frasson Furtado	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFTM	Universidade Federal do Triângulo Mineiro	Pública	Darlene Mara dos Santos Tavares	Mulher	Sim	Mulher Doutora
Unifebe	Centro Universitário de Brusque	Privada	Edinela Perreira da Silva Betta	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIFESO	Fundação Educacional Serra dos Órgãos	Privada	Elaíne Maria de Andrade Senra	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIFESP	Universidade Federal de São Paulo	Pública	LIA RITA AZEREDO BITTENCOURT	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIPAR	Universidade Paranaense	Privada	Evelyn Cláudia Wietzikoski Lovato	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIRIO	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro	Pública	Evelyn Goyannes Dill Orrico	Mulher	Sim	Mulher Doutora
IFRR	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima	Pública	Fabiana Letícia Sbaraini	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIMAR	Universidade de Marília	Privada	Fernanda Mesquita Serva	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco	Pública	Carol Virgínia Góis Leandro	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNITAU	Universidade de Taubaté	Pública	Shella Cavalca Cortell	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFRR	Universidade Federal de Roraima	Pública	Geyza Alves Pimentel	Mulher	Sim	Mulher Doutora

URI	Universidade da Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões	Privada	Neusa Maria John Scheld	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIMONTES	Universidade Estadual de Montes Claros	Pública	Clarice Diniz Alvarenga Corsato	Mulher	Sim	Mulher Doutora
SBFis	Sociedade Brasileira de Fisiologia	Privada	Ilma Simoni Brum da Silva	Mulher	Sim	Mulher Doutora
Unesc	Universidade do Extremo Sul Catarinense	Privada	Indiara Reynaud Torelli	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIFRAN	Universidade de Franca	Privada	Kátia Jorge Cluff	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIFOR	Universidade de Fortaleza	Privada	Líliá Sales	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UEMS	Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul	Pública	Luciana Ferrelira da Silva	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIDERP	Universidade Anhaguera-Uniderp	Privada	Luciana Paes de Andrade	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFCSPA	Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre	Pública	Márcia Giovenardi	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFAC	Universidade Federal do Acre	Pública	Margarida Lima Carvalho	Mulher	Sim	Mulher Doutora
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz	Pública	Maria Cristina Rodrigues Guilam	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFRA	Universidade Federal Rural da Amazônia	Pública	Maria de Nazare Martins Maciel	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNCISAL	Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas	Pública	Mara Cristina Ribeiro	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UnB	Universidade de Brasília	Pública	Maria Emilia Machado Telles Walter	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba	Pública	Maria José Lima da Silva	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UEPB	Universidade Federal da Paraíba	Pública	Maria Luiza Alencar Feltosa	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIVATES	Universidade do Vale do Taquari	Privada	Maria Madalena Dullius	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco	Pública	Maria Madalena Pessoa Guerra	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UEA	Universidade do Estado do Amazonas	Pública	Maria Paula Gomes Mourão	Mulher	Sim	Mulher Doutora
FNH	Centro Universitário Novos Horizontes	Privada	Mariene Catarina de Oliveira Lopes Melo	Mulher	Sim	Mulher Doutora
PUC-GO	Pontifícia Universidade Católica de Goiás	Privada	Milca Severino Perelra	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas	Pública	Nancy Lopes Garcia	Mulher	Sim	Mulher Doutora
IFMA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão	Pública	Natliene Mesquita Brito	Mulher	Sim	Mulher Doutora
IFPB	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba	Pública	Silvana Luciene do Nascimento Cunha Co	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNAMA	Universidade da Amazônia	Privada	Ana Maria de Albuquerque Vasconcellos	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UECE	Universidade Estadual do Ceará	Pública	Núbia Meyre Silva Araújo	Mulher	Sim	Mulher Doutora
PUCPR	Pontifícia Universidade Católica do Paraná	Privada	Paula Cristina Treviatio	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFPI	Universidade Federal do Piauí	Pública	Regina Lucia Ferreira Gomes	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFOPA	Universidade Federal do Oeste do Pará	Pública	Lenise Vargas Flores da Silva	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UCPel	Universidade Católica de Pelotas	Privada	Patrícia Haertel Glustl	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UEMA	Universidade Estadual do Maranhão	Pública	Rita de Maria Seabra Nogueira	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFPA	Universidade Federal do Pará	Pública	Iracilda Sampalo	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UENF	Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro	Pública	Rosana Rodrigues	Mulher	Sim	Mulher Doutora
FDC	Fundação Dom Cabral	Privada	Rosileia da Mercês Milagres	Mulher	Sim	Mulher Doutora
IFSE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe	Pública	Chirialne Cristine Gonçalves	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFAM	Universidade Federal do Amazonas	Pública	Selma Suely Bacal de Oliveira	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFABC	Universidade Federal do ABC	Pública	Sônia Maria Maimonge	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNICSUL	Universidade Cruzeiro do SUL	Privada	Tania Cristina Pithon-Curi	Mulher	Sim	Mulher Doutora
Univille	Universidade da Região de Joinville	Privada	Therezinha Maria Novalis de Oliveira	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UENP	Universidade Estadual do Norte do Paraná	Pública	Vanderléia da Silva Oliveira	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIFAL-MG	Universidade Federal de Alfenas	Pública	Vanessa Bergamin Boralli Marques	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UNIARA	Universidade de Araraquara	Privada	Vera Lúcia Silveira Botta Ferrante	Mulher	Sim	Mulher Doutora
UFSCAR	Universidade Federal de São Carlos	Pública	Audrey Borghi Silva	Mulher	Sim	Mulher Doutora

SIGLA.IES	GRANDE.AREA	AREA.CONHECIMENTO	ANO.GRADUACAO	ANO.ESPECIALIZACAO	ANO.MESTRADO	ANO.DOUTORADO	TEMPO.GRADUACAO.MESTRADO
UFC	Ciências Exatas e da Terra	Física	1997		1999	2001	2
UCB	Ciências da Saúde	Odontologia	1996	1998	2000	2005	4
UNOCHAPECÓ	Ciências Humanas	Geografia	1984	1987	2000	2010	16
PUC-RIO	Ciências Humanas	Filosofia	1981		1987	1993	6
UFRN	Engenharias	Engenharia de Materiais e Metalúrgi	1995		1997	2001	2
UNP	Ciências Exatas e da Terra	Ciência da Computação	1994	1996	1999	2003	5
UNIARP	Ciências Exatas e da Terra	Ciência da Computação	1989	1991	1999	2005	10
UNOESTE	Engenharias	Engenharia Elétrica	1996	2009	1998	2002	2
UB	Ciências Humanas	Educação				2005	
FDC	Ciências Sociais Aplicadas	Administração	1985		1992	1997	7
UFAL	Ciências Exatas e da Terra	Computação	1985		1990	1993	5
MPEG	Ciências Biológicas	Zoologia	1990		1993	1999	3
UFRRJ	Ciências Humanas	História	1986		1994	2001	8
UESB	Ciências Agrárias	Zootecnia	2001		2005	2008	4
UFMA	Engenharias	Engenharia Biomédica	1991	1993	1995	1998	4
UNASP	Ciências Humanas	Teologia	2004	2007	2008	2016	4
URCA	Ciências Biológicas	Zoologia	2000		2004	2008	4
UNISINOS	Ciências Sociais Aplicadas	Administração	1994		1998	2005	4
UEL	Ciências Agrárias	Medicina Veterinária	1981		1989	1996	8
UNIUBE	Ciências Agrárias	Engenharia Agrícola	1993	2001	1996	2001	3
UFSJ	Ciências Exatas e da Terra	Física	1990		1994	1999	4
UDESC	Linguística, Letras e Artes	Artes	1986			1992	
FGV	Ciências Humanas	Educação	1971		1976	1982	5
UPF	Engenharias	Engenharia Civil	1991	1998	1994	1999	3
UEFS	Ciências Agrárias	Medicina Veterinária	1994	1997	1999	2003	5
EBMSP	Ciências da Saúde	Odontologia	1995	2017	1999	2002	4
UFCG	Engenharias	Engenharia Elétrica	1977		1981	1995	4
UEAP	Ciências da Saúde	Fisioterapia e Terapia Ocupacional	1977	1980	2000	2010	23
UERR	Ciências Humanas	Antropologia	1992		1994	2006	2
UNESPAR	Ciências da Saúde	Saúde Coletiva	2003	2004	2006	2010	3
UFRB	Ciências Agrárias	Agronomia	1985	1993	1993	1999	8
FUC	Ciências da Saúde	Medicina	1963	1965	1973	1977	10
IF-BAIANO	Ciências Agrárias	Engenharia Agrícola	1984	2002	1988	2009	4
UNESP	Ciências Exatas e da Terra	Física	1989		1991	1994	2
USP	Ciências da Saúde	Medicina	1983	1987	1993	1998	10
UFU	Ciências Humanas	História	1993		1999	2003	6
UFRGS	Linguística, Letras e Artes	Artes	1975		1984	1988	9
UFABC	Ciências Humanas	Geografia	2001		2004	2008	3
UNILASALLE	Ciências Humanas	Educação	2003	2006	2008	2012	5
IFSC	Ciências Exatas e da Terra	Química	1992	2009		1997	
UEM	Ciências Agrárias	Zootecnia	1983		1986	1996	3
CEFET- MG	Engenharias	Engenharia Civil	1997		1999	2004	2
UCDB	Ciências Agrárias	Medicina Veterinária	1999		2001	2006	2
UnifOA	Ciências da Saúde	Nutrição	1994	2002	2010	2016	16

UVV	Ciências Biológicas	Farmacologia	1995	1996	2002	2005	7
UNICRUZ	Ciências Biológicas	Botânica	2005	2019	2007	2010	2
UNIT	Ciências Biológicas	Biologia Geral				2013	
USF	Ciências Humanas	Filosofia	1997	2016	2002	2007	5
UNIBAVE	Ciências Sociais Aplicadas	Administração	1988	1992	2006	2016	18
FEJAL-CESMAC	Ciências Humanas	Historia	1972	1988	1992	1994	20
IFG	Engenharias	Engenharia Civil	1995		1999	2017	4
FURG	Ciências Biológicas	Ecologia	1991		1998	2004	7
IFRS	Ciências Agrárias	Agronomia	2005		2007	2010	2
FESURV	Ciências Agrárias	Agronomia	1997	2000	2008	2015	11
IPT	Ciências Sociais Aplicadas	Economia	1991		1996	2002	5
UERJ	Ciências da Saúde	Medicina	1981	1988	1985	1991	4
UNIGRANRIO	Ciências da Saúde	Medicina	1961			1976	
IFGoiano	Ciências Agrárias	Agronomia	1999		2001	2005	2
UFMG	Linguística, Letras e Artes	Linguística	1979		1991	1995	12
UNOESC	Ciências Sociais Aplicadas	Administração	1996	1998	2004	2012	8
UNIJUI	Ciências da Saúde	Educação Física	1990	1993	1996	2010	6
UFPEl	Ciências da Saúde	Odontologia	1989			1998	
UFPR	Ciências Exatas e da Terra	Geociências	1983		1990	1995	7
UESC	Ciências Agrárias	Medicina Veterinária	1997		2000	2004	3
UEPG	Ciências da Saúde	Medicina	2001		2004	2007	3
FESURV	Ciências Agrárias	Agronomia	1998		2000	2005	2
UFPB	Ciências da Saúde	Farmácia	1986		1990	1993	4
UVA	Ciências Humanas	Psicologia	1990		2000	2008	10
UnC	Ciências Agrárias	Ciência e Tecnologia de Alimentos	2008	2013	2010	2015	2
UEG	Ciências Agrárias	Engenharia Agrícola	1995		1998	2002	3
UNIVASF	Ciências da Saúde	Farmácia	2001		2004	2006	3
FTC	Ciências Exatas e da Terra	Química	2000	2001	2004	2008	4
IAMSPE	Ciências da Saúde	Medicina	1975	1978	1982	1987	7
UFERSA	Ciências Agrárias	Medicina Veterinária	2001		2003	2006	2
Feevale	Ciências Humanas	Filosofia	1999		2004	2008	5
UNESP	Ciências Exatas e da Terra	Geociências	1960	1982	1990	1995	10
CESUPA	Ciências da Saúde	NA	1979	1981	1984	1988	5
UFRN	Ciências Humanas	Psicologia	1979		1987	1992	8
UNEB	Ciências Sociais Aplicadas	Economia	1988	1997	2000	2006	12
UNIVÁS	Ciências da Saúde	Odontologia	1994	1998	2004	2010	10
IFAM	Ciências Exatas e da Terra	Ciência da Computação	1992	1995	2001	2005	9
UERN	Ciências Biológicas	Morfologia	2006	2008	2011	2015	5
IFCE	Engenharias	Engenharia Elétrica	2000		2006	2010	6
IFRN	Ciências Humanas	Educação	2002	2004	2006	2010	4
UFFS	Ciências Humanas	Sociologia	1990	1993	1995	2000	5
UCS	Engenharias	Engenharia Civil	1997	2019	2000	2013	3
UFG	Ciências Exatas e da Terra	Geociências	1990	1990	1993	2001	3
UFVJM	Ciências da Saúde	Odontologia	1995	2000	2004	2006	9
UFS	Ciências da Saúde	Farmácia	1997		2000	2004	3

UFRGS	Ciências Exatas e da Terra	Ciência da Computação	1992		1995	2000	3
UFV	Ciências Exatas e da Terra	Probabilidade e Estatística	1988		1992	1999	4
IFBA	Engenharias	Engenharia Mecânica	1990		1994	2003	4
CATÓLICA	Ciências Sociais Aplicadas	Direito	2005	2007	2008	2014	3
FEI	Engenharias	Engenharia Elétrica	1993		1996	2000	3
SLMandic	Ciências Biológicas	Imunologia	2001		2004	2005	3
PUC-SP	Ciências Humanas	Filosofia	1967		1994	2001	7
UNISA	Ciências da Saúde	Medicina	1991	1992	2003	2012	12
INSPER	Ciências Sociais Aplicadas	Economia	1996		1999	2003	3
FURB	Ciências Sociais Aplicadas	Planejamento Urbano e Regional	1990		1994	2001	4
IFRJ	Ciências Exatas e da Terra	Ciência da Computação	1997	1998	2005	2011	8
UNICENTRO	Ciências Agrárias	Agronomia	1990	1990	2000	2004	10
IFPE	Ciências Exatas e da Terra	Física	1999		2002	2008	3
Unisu	Engenharias	Engenharia Civil	1992	2009	1995	2003	3
UMC	Ciências Biológicas	Botânica	1994		1997	2000	3
UFMS	Ciências Exatas e da Terra	Ciência da Computação	1985		1992	2002	7
UFES	Engenharias	Engenharia Mecânica	1995		1997	2000	2
UFBA	Ciências Humanas	História	1978		1991	1995	13
MACKENZIE	Engenharias	Engenharia Elétrica	1978		1981	1985	3
UFSM	Ciências Agrárias	Recursos Florestais e Engenharia F	1976		1978	1984	2
ULBRA	Ciências da Saúde	Odontologia	1990		1996	2004	6
CEFET/ RJ	Engenharias	Engenharia Mecânica	1985		1989	1994	4
UNIPAMPA	Ciências Agrárias	Recursos Florestais e Engenharia F	1980	1986	1985	1992	5
ITA	Engenharias	Engenharia Aeroespacial	1992		1995	2000	3
UERGS	Engenharias	Engenharia de Energia	2000		2007	2012	7
UNESA	Ciências Sociais Aplicadas	Direito	2002	2000	2006	2011	4
UFLA	Ciências Agrárias	Agronomia	1995	2001	2002	2005	7
UFT	Ciências Biológicas	Microbiologia	1998		2001	2004	3
UNIOESTE	Ciências Agrárias	Agronomia	1994		1997	2001	3
UNIMEP	Engenharias	Engenharia de Produção	1991	1992	1999	2013	8
UEPA	Ciências da Saúde	Fisioterapia e Terapia Ocupacional	1977	1980	2000	2010	23
FACCAT	Ciências Sociais Aplicadas	Administração	1984	1985	2001	2012	17
Unival	Ciências Exatas e da Terra	Química	1988		1997	2009	9
UNIFATEA	Ciências Sociais Aplicadas	Desenho Industrial	1994	2001	1999	2004	5
EST	Ciências Humanas	Teologia	1993			2001	
ITV	Engenharias	Engenharia Elétrica	1968		1971	1976	3
UNIEVANGELIC/	Ciências Humanas	História	1996		2002	2008	6
UFSC	Engenharias	Engenharia Sanitária	1985		1991	1994	6
UPE	Engenharias	Engenharia Elétrica	2001		2004	2008	3
PUCMINAS	Engenharias	Engenharia Mecânica	1987		1990	2001	3
UFOP	Engenharias	Engenharia Sanitária	1997		1999	2004	2
Uni-FACEF	Ciências Sociais Aplicadas	Administração	1997	2002	2004	2009	7
UFN	Ciências Humanas	Educação	1998		2002	2011	4
IFES	Ciências Exatas e da Terra	Química	2000	2018	2003	2007	3
UTFPR	Ciências Humanas	Ciência Política	2000		2002	2007	2

IFPI	Ciências Humanas	História	2004	2005	2008	2013	4
ON	Ciências Exatas e da Terra	Astronomia	1996	2003	1998	2002	2
UNICEUMA	Ciências Biológicas	Microbiologia	1988	1990		2000	
IFFluminense	Ciências Agrárias	Engenharia Agrícola	1988	1993	1996	2003	8
IFSu	Engenharias	Engenharia de Materiais e Metalúrgica	2007		2010	2015	3
FUNDAJ	Ciências Humanas	Ciência Política	2009		2011	2017	2
UFRJ	Ciências Biológicas	Microbiologia	1984		1988	1996	4
UFGD	Ciências Biológicas	Fisiologia	1997		2000	2005	3
UFJF	Ciências Humanas	História	1987		1992	1999	5
UMESP	Ciências Humanas	Educação	1993		1997	2002	4
UESPI	Linguística, Letras e Artes	Linguística	1994	1997	2002	2009	8
UNILAB	Ciências Agrárias	Engenharia Agrícola	1995		1999	2007	4
PUC-CAMPINAS	Ciências Exatas e da Terra	Química	2000	2001	2003	2007	3
UEMASUL	Ciências Agrárias	NA	2005		2007	2012	2
UNIFAP	Ciências Biológicas	Microbiologia	2004	2006	2011	2015	7
UNITINS	Ciências Agrárias	Zootecnia	2008	2017	2010	2014	2
IFPA	Ciências Humanas	Antropologia	2002	2007	2004	2012	2
UNERJ	Ciências Humanas	Educação	1981	1987	2001	2016	20
UFF	Ciências Exatas e da Terra	Física	1980		1984	1989	4
UNISC	Ciências Biológicas	Bioquímica	1997	1999	2000	2006	3
UNEAL	Ciências Agrárias	Zootecnia	2007		2010	2013	3
IFTO	Ciências Sociais Aplicadas	Administração	1998	2000	2005	2012	7
INPA	Ciências Agrárias	Agronomia	1978		1985	2000	7
UTP	Ciências da Saúde	Fonoaudiologia	1984	1988	1995	2000	11
PUCRS	Ciências Biológicas	Bioquímica	1994		1996	2000	2
IFAL	Ciências Exatas e da Terra	NA	2002	2005	2006	2017	4
IMED	Ciências da Saúde	Medicina	2007		2011	2015	4
UNIFESSPA	Engenharias	Engenharia Elétrica	2005		2011	2016	6
UNIFEI	Ciências Exatas e da Terra	Geociências	2004		2006	2010	2
UNINILTON LINS	Ciências Sociais Aplicadas	Economia	1991	1993	2000	2008	9
ESPM	Ciências Sociais Aplicadas	Economia	1987		1990	1994	3
UNIPLAC	Ciências Sociais Aplicadas	Administração	1987	1999	2004	2011	17
UNITAL	Ciências Humanas	Antropologia	1998		2005	2012	7
UNILA	Ciências Biológicas	Biologia Geral	2003		2005	2010	2
UFTM	Ciências da Saúde	Enfermagem	1986	1992	1997	2001	11
Unifebe	Ciências Humanas	História	2003	2007	2010	2018	7
UNIFESO	Ciências Exatas e da Terra	Física	2000		2004	2009	4
UNIFESP	Ciências da Saúde	Medicina	1987	1989	1995	1999	8
UNIPAR	Ciências Biológicas	Farmacologia	2005	2014	2006	2009	1
UNIRIO	Ciências Sociais Aplicadas	Ciência da Informação	1990		1995	2001	5
IFRR	Ciências da Saúde	Educação Física	1995	2002	2005	2016	10
UNIMAR	NA	NA	2007		2011	2020	4
UFPE	Ciências da Saúde	Nutrição	1990		1999	2005	9
UNITAU	Ciências da Saúde	Odontologia	1995	1999	2000	2002	5
UFRR	Ciências Humanas	Sociologia	1989	1994	2005	2015	16

URI	Ciências Humanas	Educação	1983	1988	2001	2006	18
UNIMONTES	Ciências Agrárias	Agronomia	1987	1990	1992	2004	5
SBFis	Ciências Biológicas	Fisiologia	1989		1993	1998	4
Unesc	Ciências da Saúde	Farmácia	1999	2002	2006	2017	7
UNIFRAN	Ciências Exatas e da Terra	Química	1990		1993	1997	3
UNIFOR	Ciências Sociais Aplicadas	Direito	1997		2000	2003	3
UEMS	Ciências Sociais Aplicadas	Economia	1997		2001	2007	4
UNIDERP	Ciências Biológicas	Zoologia	1997		2001	2007	4
UFCSPA	Ciências Biológicas	Fisiologia	1992		1996	2000	4
UFAC	Ciências Biológicas	Genética	1985		1997	2001	12
FIOCRUZ	Ciências da Saúde	Saúde Coletiva	1980	1986	1996	2003	16
UFRA	Ciências Agrárias	Recursos Florestais e Engenharia F	1989		1998	2002	9
UNCISAL	Ciências da Saúde	Saúde Coletiva	1996	2002	2005	2012	9
UnB	Ciências Exatas e da Terra	Ciência da Computação	1980		1986	1999	6
UEPB	Ciências Biológicas	Morfologia	1974		1977	1984	3
UFPB	Ciências Sociais Aplicadas	Direito	1981	1986	1998	2005	17
UNIVATES	Ciências Exatas e da Terra	Matemática	1991	1996	2001	2009	10
UFRPE	Ciências Agrárias	Medicina Veterinária	1982	1999	1992	1998	10
UEA	Ciências da Saúde	Medicina	1999		2001	2007	2
FNH	Ciências Sociais Aplicadas	Administração	1972	1980	1978	1983	6
PUC-GO	Ciências da Saúde	Enfermagem	1979	1980	1987	1990	8
UNICAMP	Ciências Exatas e da Terra	Probabilidade e Estatística	1985		1988	1993	3
IFMA	Ciências Exatas e da Terra	Química	1998	2003	2001	2005	3
IFPB	Engenharias	Engenharia Elétrica	1990		1994	2008	4
UNAMA	Ciências Humanas	Sociologia	1983	1986	1996	2008	13
UECE	Linguística, Letras e Artes	Linguística	1992		1998	2008	6
PUCPR	Ciências da Saúde	Odontologia	1996		1999	2002	3
UFPI	Ciências Biológicas	Genética	1979		1983	1995	4
UFOPA	Ciências Agrárias	Recursos Pesqueiros e Engenharia	1997		2001	2006	4
UCPel	Ciências da Saúde	Fisioterapia e Terapia Ocupacional	2002	2010	2005	2015	3
UEMA	Ciências Agrárias	Medicina Veterinária	1985	1990	1998	2002	13
UFPA	Ciências Biológicas	Genética	1977		1984	1993	7
UENF	Ciências Agrárias	Agronomia	1988		1992	1997	4
FDC	Ciências Sociais Aplicadas	Administração	1984	1986	1993	2008	9
IFSE	Ciências da Saúde	Saúde Coletiva	2002	2008	2005	2013	3
UFAM	Ciências Humanas	Educação	1991	1994	1998	2002	7
UFABC	Engenharias	Engenharia Biomédica	1985		1988	1997	3
UNICSUL	Ciências da Saúde	Educação Física	1988	1990		1998	
Univille	Engenharias	Engenharia Sanitária	1989		1993	1998	4
UENP	Linguística, Letras e Artes	Letras	1991	1993	2002	2007	11
UNIFAL-MG	Ciências Biológicas	Farmacologia	2001			2006	
UNIARA	Ciências Humanas	Sociologia	1966	1974		1974	
UFSCAR	Ciências da Saúde	Fisioterapia e Terapia Ocupacional	1991	1999	2002	2004	11

SIGLA.IES	TEMPO.MESTRADO.DOUTORADO	TEMPO.GRADUACAO.DOUTORADO	TEMPO.GRADUACAO.CARGO	TEMPO.DOUTORADO.CARGO	ARTIGOS	LIVROS	CAPITULOS.LIVROS
UFC	2	4	22	18	234	1	13
UCB	5	9	23	14	21	0	1
UNOCHAPECÓ	10	26	35	9	33	10	48
PUC-RIO	6	12	38	26	15	5	15
UFRN	4	6	24	18	148	1	5
UNP	4	9	25	16	12	3	0
UNIARP	6	16	30	14	2	4	0
UNOESTE	4	6	23	17	11	4	2
UB				14	0	0	0
FDC	5	12	34	22	2	0	3
UFAL	3	8	34	26	119	9	7
MPEG	6	9	29	20	99	0	14
UFRRJ	7	15	33	18	65	11	30
UESB	3	7	18	11	181	1	2
UFMA	3	7	28	21	117	4	9
UNASP	8	12	15	3	12	6	16
URCA	4	8	19	11	40	0	8
UNISINOS	7	11	25	14	51	4	8
UEL	7	15	38	23	304	1	31
UNIUBE	5	8	26	18	86	48	23
UFSJ	5	9	29	20	25	0	0
UDESC		6	33	27	35	6	8
FGV	6	11	48	37	12	1	0
UPF	5	8	28	20	85	7	13
UEFS	4	9	25	16	157	0	3
EBMSP	3	7	24	17	22	4	7
UFCG	14	18	42	24	28	0	1
UEAP	10	33	42	9	63	9	3
UERR	12	14	27	13	9	6	1
UNESPAR	4	7	16	9	89	0	4
UFRB	6	14	34	20	179	9	23
FUC	4	14	56	42	154	8	60
IF-BAIANO	21	25	35	10	11	0	3
UNESP	3	5	30	25	179	1	8
USP	5	15	36	21	210	1	22
UFU	4	10	26	16	112	20	53
UFRGS	4	13	44	31	24	1	20
UFABC	4	7	18	11	63	1	5
UNILASALLE	4	9	16	7	38	9	17
IFSC		5	27	22	22	0	2
UEM	10	13	36	23	171	17	41
CEFET- MG	5	7	22	15	22	0	0
UCDB	5	7	20	13	51	1	4
UnifOA	6	22	25	3	23	1	3

UVV	3	10	24	14	101	0	1
UNICRUZ	3	5	14	9	49	1	22
UNIT				6	14	2	0
USF	5	10	22	12	5	1	0
UNIBAVE	10	28	31	3	7	1	16
FEJAL-CESMAC	2	22	47	25	5	33	1
IFG	18	22	24	2	5	0	2
FURG	6	13	28	15	145	2	10
IFRS	3	5	14	9	60	0	4
FESURV	7	18	22	4	27	0	0
IPT	6	11	28	17	12	3	18
UERJ	6	10	38	28	227	1	4
UNIGRANRIO		15	58	43	110	2	14
IFGolano	4	6	20	14	129	0	1
UFMG	4	16	40	24	334	12	46
UNOESC	8	16	23	7	17	0	2
UNIJUI	14	20	29	9	48	18	36
UFPeI		9	30	21	386	0	4
UFPR	5	12	36	24	88	20	53
UESC	4	7	22	15	94	0	0
UEPG	3	6	18	12	50	10	3
FESURV	5	7	21	14	71	0	0
UFPB	3	7	33	26	117	0	4
UVA	8	18	29	11	10	8	18
UnC	5	7	11	4	19	6	0
UEG	4	7	24	17	58	1	4
UNIVASF	2	5	18	13	261	4	30
FTC	4	8	19	11	21	0	0
IAMSPE	5	12	44	32	206	1	17
UFERSA	3	5	18	13	76	0	6
Feevale	4	9	20	11	26	2	12
UNESP	5	15	39	24	103	12	33
CESUPA	4	9	40	31	7	0	1
UFRN	5	13	40	27	53	2	26
UNEB	6	18	31	13	79	21	36
UNIVÁS	6	16	25	9	14	2	2
IFAM	4	13	27	14	5	0	4
UERN	4	9	13	4	45	0	9
IFCE	4	10	19	9	35	1	1
IFRN	4	8	17	9	37	6	30
UFFS	5	10	29	19	37	10	22
UCS	13	16	22	6	8	3	10
UFG	8	11	29	18	106	2	6
UFVJM	2	11	24	13	127	0	4
UFS	4	7	22	15	367	2	20

UFRGS	5	8	27	19	38	9	4
UFV	7	11	31	20	118	3	6
IFBA	9	13	29	16	15	0	0
CATÓLICA	6	9	14	5	13	0	4
FEI	4	7	26	19	91	6	0
SLMandic	1	4	18	14	178	2	4
PUC-SP	7	14	32	18	14	6	23
UNISA	9	21	28	7	12	0	3
INSPER	4	7	23	16	33	0	6
FURB	7	11	29	18	34	3	18
IFRJ	6	14	22	8	7	1	2
UNICENTRO	4	14	29	15	111	2	5
IFPE	6	9	20	11	3	0	0
Unisul	8	11	27	16	6	2	0
UMC	3	6	25	19	13	0	0
UFMS	10	17	34	17	51	2	4
UFES	3	5	24	19	60	2	1
UFBA	4	17	41	24	82	9	47
MACKENZIE	4	7	41	34	19	0	0
UFSM	6	8	43	35	141	1	15
ULBRA	8	14	29	15	63	4	36
CEFET/ RJ	5	9	34	25	54	0	4
UNIPAMPA	7	12	39	27	9	0	2
ITA	5	8	27	19	40	2	5
UERGS	5	12	19	7	12	3	0
UNESA	5	9	17	8	33	15	17
UFLA	3	10	24	14	280	20	51
UFT	3	6	21	15	72	1	10
UNIOESTE	4	7	25	18	313	8	41
UNIMEP	14	22	28	6	31	1	1
UEPA	10	33	42	9	60	8	3
FACCAT	11	28	35	7	32	8	7
Unival	12	21	31	10	55	0	3
UNIFATEA	5	10	25	15	135	7	13
EST		8	26	18	90	20	86
ITV	5	8	51	43	36	0	3
UNIEVANGELICA	6	12	23	11	63	9	33
UFSC	3	9	34	25	40	1	8
UPE	4	7	18	11	25	0	0
PUCMINAS	11	14	32	18	31	1	1
UFOP	5	7	22	15	97	0	6
Uni-FACEF	5	12	22	10	14	13	38
UFN	9	13	21	8	89	10	31
IFES	4	7	19	12	28	1	1
UTFPR	5	7	19	12	50	6	30

IFPI	5	9	15	6	10	0	3
ON	4	6	23	17	52	0	0
UNICEUMA		12	31	19	57	1	2
IFFluminense	7	15	31	16	74	4	3
IFSul	5	8	12	4	46	0	4
FUNDAJ	6	8	10	2	5	1	2
UFRJ	8	12	35	23	211	0	11
UFGD	5	8	22	14	49	1	1
UFJF	7	12	32	20	8	10	19
UMESP	5	9	26	17	36	11	33
UESPI	7	15	25	10	2	2	6
UNILAB	8	12	24	12	51	1	1
PUC-CAMPINAS	4	7	19	12	14	0	0
UEMASUL	5	7	14	7	13	0	0
UNIFAP	4	11	15	4	128	0	5
UNITINS	4	6	11	5	11	0	0
IFPA	8	10	17	7	1	1	1
UNERJ	15	35	38	3	1	0	2
UFF	5	9	39	30	130	0	0
UNISC	6	9	22	13	92	0	18
UNEAL	3	6	12	6	4	1	0
IFTO	7	14	21	7	3	0	2
INPA	15	22	41	19	47	4	16
UTP	5	16	35	19	182	2	10
PUCRS	4	6	25	19	210	0	8
IFAL	11	15	17	2	5	0	0
IMED	4	8	12	4	6	0	0
UNIFESSPA	5	11	14	3	6	0	0
UNIFEI	4	6	15	9	27	0	2
UNINILTON LINS	8	17	28	11	0	3	1
ESPM	4	7	32	25	5	4	9
UNIPLAC	7	24	32	8	65	6	28
UNITAL	7	14	21	7	15	3	7
UNILA	5	7	16	9	11	0	0
UFTM	4	15	33	18	151	1	3
Unifebe	8	15	16	1	3	3	0
UNIFESO	5	9	19	10	7	0	1
UNIFESP	4	12	32	20	268	4	45
UNIPAR	3	4	14	10	32	4	6
UNIRIO	6	11	29	18	29	4	27
IFRR	11	21	24	3	9	0	2
UNIMAR	9	13	12	-1	7	1	10
UFPE	6	15	29	14	90	2	9
UNITAU	2	7	24	17	166	1	11
UFRR	10	26	30	4	1	0	2

URI	5	23	36	13	63	7	36
UNIMONTES	12	17	32	15	43	0	4
SBFis	5	9	30	21	66	0	3
Unesc	11	18	20	2	13	2	9
UNIFRAN	4	7	29	22	154	1	10
UNIFOR	3	6	22	16	60	20	42
UEMS	6	10	22	12	29	0	3
UNIDERP	6	10	22	12	22	2	3
UFCSPA	4	8	27	19	48	1	4
UFAC	4	16	34	18	5	0	0
FIOCRUZ	7	23	39	16	32	3	5
UFRA	4	13	30	17	37	2	3
UNCISAL	7	16	23	7	28	3	11
UnB	13	19	39	20	38	0	4
UEPB	7	10	45	35	10	3	0
UFPB	7	24	38	14	32	25	42
UNIVATES	8	18	28	10	73	19	48
UFRPE	6	16	37	21	146	0	6
UEA	6	8	20	12	42	2	4
FNH	5	11	47	36	84	2	39
PUC-GO	3	11	40	29	64	1	3
UNICAMP	5	8	34	26	57	1	1
IFMA	4	7	21	14	33	1	16
IFPB	14	18	29	11	14	1	5
UNAMA	12	25	36	11	32	6	16
UECE	10	16	27	11	17	52	17
PUCPR	3	6	23	17	96	1	0
UFPI	12	16	40	24	92	2	11
UFOPA	5	9	22	13	25	0	5
UCPel	10	13	17	4	13	0	2
UEMA	4	17	34	17	50	0	1
UFPA	9	16	42	26	223	0	6
UENF	5	9	31	22	147	1	7
FDC	15	24	35	11	25	0	5
IFSE	8	11	17	6	23	4	15
UFAM	4	11	28	17	20	8	13
UFABC	9	12	34	22	36	0	8
UNICSUL		10	31	21	112	1	19
Univille	5	9	30	21	47	8	29
UENP	5	16	28	12	23	6	13
UNIFAL-MG		5	18	13	22	0	3
UNIARA		8	53	45	189	13	32
UFSCAR	2	13	28	15	241	1	15

SIGLA.IES	APRESENTACAO.TRABALHOS	ORIENT.IC	ORIENT.GRADUACAO	ORIENT.IC.GRADUACAO	ORIENT.ESPECIALICAZAO
UFC	17	10	2	12	2
UCB	79	0	0	0	0
UNOCHAPECÓ	102	8	34	42	131
PUC-RIO	0	6	4	10	8
UFRN	3	22	8	30	0
UNP	1	3	3	6	0
UNIARP	1	0	1	1	0
UNOESTE	0	0	0	0	0
UB	0	0	0	0	0
FDC	0	0	0	0	0
UFAL	19	15	16	31	13
MPEG	10	0	0	0	0
UFRRJ	107	11	5	16	0
UESB	17	75	4	79	0
UFMA	0	1	0	1	0
UNASP	25	2	8	10	1
URCA	64	25	11	36	0
UNISINOS	20	15	9	24	6
UEL	187	56	13	69	7
UNIUBE	25	82	67	149	23
UFSJ	4	27	0	27	0
UDESC	27	11	20	31	7
FGV	40	0	4	4	1
UPF	12	61	43	104	2
UEFS	44	79	36	115	8
EBMSP	44	16	13	29	3
UFCG	0	0	0	0	0
UEAP	51	30	50	80	28
UERR	6	0	9	9	0
UNESPAR	27	17	35	52	10
UFRB	71	76	36	112	0
FUC	248	16	0	16	0
IF-BAIANO	0	1	2	3	0
UNESP	106	15	1	16	0
USP	67	1	0	1	0
UFU	130	17	24	41	14
UFRGS	20	7	6	13	0
UFABC	21	15	6	21	0
UNILASALLE	28	5	4	9	11
IFSC	9	23	14	37	6
UEM	85	32	31	63	3
CEFET- MG	24	18	20	38	0
UCDB	22	84	62	146	18
UnifOA	27	0	18	18	0

UVV	14	35	14	49	0
UNICRUZ	13	15	8	23	1
UNIT	6	37	14	51	0
USF	2	1	14	15	1
UNIBAVE	5	0	36	36	3
FEJAL-CESMAC	3	0	0	0	0
IFG	9	5	14	19	0
FURG	35	1	19	20	3
IFRS	12	9	0	9	0
FESURV	2	8	26	34	0
IPT	42	4	32	36	3
UERJ	14	55	3	58	0
UNIGRANRIO	4	0	0	0	0
IFGolano	0	13	3	16	8
UFMG	135	9	14	23	1
UNOESC	30	4	82	86	10
UNIJUI	14	17	43	60	3
UFPEl	204	41	5	46	2
UFPR	56	35	46	81	33
UESC	4	39	22	61	0
UEPG	4	23	4	27	11
FESURV	10	11	43	54	2
UFPB	2	48	0	48	0
UVA	4	7	124	131	65
UnC	22	3	47	50	7
UEG	7	34	17	51	0
UNIVASF	56	3	0	3	0
FTC	0	0	9	9	0
IAMSPE	240	126	8	134	17
UFERSA	5	41	44	85	17
Feevale	18	16	5	21	0
UNESP	189	38	20	58	4
CESUPA	12	0	0	0	0
UFRN	25	11	2	13	3
UNEB	134	22	0	22	50
UNIVÁS	14	5	10	15	25
IFAM	0	28	12	40	1
UERN	26	17	18	35	0
IFCE	58	48	38	86	3
IFRN	65	4	8	12	19
UFFS	121	15	0	15	16
UCS	20	4	27	31	2
UFG	2	19	18	37	1
UFVJM	19	13	6	19	0
UFS	17	48	15	63	0

UFRGS	66	17	5	22	0
UFV	59	25	1	26	0
IFBA	0	4	6	10	0
CATÓLICA	2	4	24	28	0
FEI	1	24	12	36	0
SLMandic	29	28	8	36	3
PUC-SP	97	8	22	30	0
UNISA	28	8	25	33	2
INSPER	53	0	5	5	0
FURB	7	11	9	20	0
IFRJ	28	6	8	14	0
UNICENTRO	12	101	29	130	4
IFPE	9	0	2	2	0
Unisul	2	2	11	13	2
UMC	0	2	1	3	0
UFMS	12	9	7	16	1
UFES	1	21	6	27	5
UFBA	10	20	0	20	0
MACKENZIE	1	0	26	26	0
UFMS	3	1	6	7	0
ULBRA	0	0	22	22	4
CEFET/ RJ	0	67	62	129	0
UNIPAMPA	10	0	5	5	13
ITA	12	11	0	11	24
UERGS	20	0	14	14	0
UNESA	23	2	12	14	0
UFLA	3	74	64	138	0
UFT	8	8	4	12	2
UNIOESTE	20	26	21	47	2
UNIMEP	16	2	71	73	15
UEPA	45	29	48	77	28
FACCAT	11	8	58	66	152
Unival	9	13	20	33	0
UNIFATEA	18	70	195	265	19
EST	165	15	9	24	17
ITV	2	0	8	8	0
UNIEVANGELICA	52	24	32	56	0
UFSC	6	16	50	66	0
UPE	30	21	44	65	10
PUCMINAS	2	14	5	19	0
UFOP	19	35	2	37	0
Uni-FACEF	46	7	62	69	0
UFN	131	8	32	40	2
IFES	28	41	5	46	1
UTFPR	36	4	0	4	0

IFPI	35	0	3	3	3
ON	0	1	0	1	0
UNICEUMA	6	19	8	27	3
IFFluminense	37	23	8	31	16
IFSul	11	6	0	6	78
FUNDAJ	17	1	0	1	0
UFRJ	42	30	4	34	12
UFGD	0	13	10	23	0
UFJF	24	26	15	41	10
UMESP	90	15	93	108	20
UESPI	16	19	18	37	11
UNILAB	6	15	9	24	0
PUC-CAMPINAS	15	8	38	46	0
UEMASUL	4	11	2	13	1
UNIFAP	70	0	25	25	8
UNITINS	10	10	3	13	22
IFPA	9	0	5	5	11
UNERJ	0	3	26	29	0
UFF	24	19	3	22	0
UNISC	18	47	52	99	11
UNEAL	77	8	15	23	4
IFTO	11	3	5	8	5
INPA	7	29	5	34	0
UTP	249	6	14	20	15
PUCRS	8	45	9	54	1
IFAL	0	3	3	6	0
IMED	23	0	4	4	0
UNIFESSPA	0	0	0	0	0
UNIFEI	1	17	11	28	0
UNINILTON LINS	4	2	1	3	9
ESPM	20	7	88	95	12
UNIPLAC	92	20	13	33	15
UNITAL	6	7	26	33	13
UNILA	12	5	0	5	0
UFTM	310	47	35	82	20
Unifebe	34	6	15	21	0
UNIFESO	11	0	3	3	0
UNIFESP	336	22	1	23	4
UNIPAR	52	35	15	50	39
UNIRIO	20	9	7	16	2
IFRR	3	2	13	15	7
UNIMAR	16	0	0	0	0
UFPE	51	35	26	61	2
UNITAU	5	20	11	31	7
UFRR	15	0	4	4	16

URI	76	13	40	53	14
UNIMONTES	4	61	26	87	0
SBFis	1	23	2	25	0
Unesc	26	19	21	40	16
UNIFRAN	35	21	3	24	1
UNIFOR	39	73	43	116	30
UEMS	5	31	16	47	20
UNIDERP	3	5	24	29	27
UFCSPA	1	29	25	54	0
UFAC	3	13	0	13	0
FIOCRUZ	0	0	0	0	6
UFRA	10	29	28	57	1
UNCISAL	152	22	18	40	45
UnB	5	36	29	65	0
UEPB	3	6	3	9	0
UEPB	16	31	19	50	10
UNIVATES	232	87	0	87	5
UFRPE	10	51	35	86	0
UEA	8	10	0	10	1
FNH	170	100	22	122	46
PUC-GO	92	91	107	198	5
UNICAMP	29	14	0	14	0
IFMA	15	36	13	49	10
IFPB	2	23	23	46	4
UNAMA	11	1	21	22	4
UECE	87	14	11	25	20
PUCPR	52	36	10	46	0
UFPI	4	45	0	45	55
UFOPA	8	13	8	21	0
UCPel	18	0	10	10	7
UEMA	8	20	15	35	3
UFPA	0	43	28	71	2
UENF	5	3	3	6	13
FDC	33	0	0	0	5
IFSE	173	0	25	25	11
UFAM	35	30	0	30	40
UFABC	4	22	70	92	0
UNICSUL	5	8	14	22	0
Univille	78	36	47	83	0
UENP	65	21	28	49	39
UNIFAL-MG	7	23	8	31	0
UNIARA	300	11	17	28	0
UFSCAR	73	37	28	65	20

SIGLA.IES	ORIENT.MESTRADO	ORIENT.DOUTORADO	BANCA.GRADUACAO	BANCA.MESTRADO	BANCA.DOUTORADO
UFC	12	13	2	25	46
UCB	0	0	7	2	2
UNOCHAPECÓ	27	0	49	75	5
PUC-RIO	33	19	0	72	32
UFRN	52	29	16	36	33
UNP	4	0	6	14	4
UNIARP	0	0	3	1	5
UNOESTE	16	0	0	12	2
UB	0	0	0	0	0
FDC	2	0	0	12	0
UFAL	48	16	20	54	0
MPEG	3	2	4	24	42
UFRRJ	11	4	5	30	6
UESB	41	34	10	28	28
UFMA	36	25	0	2	0
UNASP	0	0	19	1	1
URCA	12	1	34	11	1
UNISINOS	16	11	41	43	4
UEL	43	26	0	46	32
UNIUBE	9	1	53	25	34
UFSJ	13	4	0	21	10
UDESC	27	4	10	21	8
FGV	80	5	5	143	15
UPF	29	5	23	68	36
UEFS	19	3	64	39	18
EBMSP	1	1	35	25	19
UFCG	25	10	0	0	5
UEAP	17	0	52	77	0
UERR	7	0	4	6	2
UNESPAR	11	0	36	35	2
UFRB	43	30	16	78	13
FUC	11	8	1	43	38
IF-BAIANO	2	0	4	6	18
UNESP	17	17	0	50	3
USP	6	20	0	27	55
UFU	14	11	41	47	57
UFRGS	27	13	0	16	38
UFABC	12	4	18	17	5
UNILASALLE	7	4	0	27	4
IFSC	12	1	0	8	11
UEM	32	24	67	43	8
CEFET- MG	23	2	34	35	49
UCDB	16	7	76	62	9
UnifOA	0	0	0	33	27

UVV	30	9	18	1	1
UNICRUZ	6	0	34	15	0
UNIT	5	2	33	4	13
USF	0	0	21	0	1
UNIBAVE	0	0	36	1	2
FEJAL-CESMAC	0	0	0	6	0
IFG	0	0	17	2	11
FURG	27	10	27	32	1
IFRS	0	0	1	9	20
FESURV	4	0	69	2	4
IPT	37	0	53	66	0
UERJ	28	34	3	55	2
UNIGRANRIO	12	6	0	14	71
IFGolano	28	10	5	3	16
UFMG	24	17	2	23	4
UNOESC	7	0	107	36	29
UNIJUI	14	0	3	8	3
UFPeI	34	31	17	45	4
UFPR	39	67	9	68	30
UESC	19	8	38	35	43
UEPG	12	2	8	27	18
FESURV	12	0	61	43	9
UFPB	43	37	0	0	1
UVA	6	0	241	21	0
UnC	0	0	61	1	2
UEG	14	0	38	23	0
UNIVASF	6	10	24	62	0
FTC	6	0	4	18	26
IAMSPE	64	14	0	85	1
UFERSA	34	16	24	3	35
Feevale	9	4	51	6	2
UNESP	22	20	48	63	8
CESUPA	5	0	0	6	63
UFRN	44	11	2	47	2
UNEB	25	6	12	43	46
UNIVÁS	15	2	25	44	14
IFAM	13	0	10	11	3
UERN	10	0	27	25	0
IFCE	12	0	47	23	5
IFRN	9	0	35	29	13
UFFS	20	0	2	95	18
UCS	5	0	41	12	2
UFG	22	25	4	18	2
UFVJM	15	3	11	25	29
UFS	27	17	17	40	5

UFRGS	10	8	31	9	38
UFV	49	18	3	51	15
IFBA	0	0	16	2	22
CATÓLICA	0	0	189	5	0
FEI	20	8	1	30	0
SLMandic	41	15	3	64	15
PUC-SP	16	4	24	39	38
UNISA	3	0	32	6	32
INSPER	21	8	0	22	2
FURB	23	3	7	39	21
IFRJ	0	0	28	3	14
UNICENTRO	36	4	79	57	0
IFPE	0	0	5	1	21
Unisul	0	0	57	12	0
UMC	0	0	6	4	1
UFMS	8	6	1	15	1
UFES	33	12	0	23	19
UFBA	23	13	2	42	4
MACKENZIE	10	1	9	31	44
UFSM	26	22	18	29	9
ULBRA	9	5	34	22	21
CEFET/ RJ	25	3	0	64	10
UNIPAMPA	20	0	11	62	29
ITA	72	12	0	128	11
UERGS	0	0	15	11	39
UNESA	23	10	28	74	1
UFLA	23	22	93	38	46
UFT	14	7	12	12	44
UNIOESTE	54	1	58	57	5
UNIMEP	7	0	62	20	18
UEPA	15	0	52	77	18
FACCAT	9	0	18	5	2
Unival	4	1	23	2	1
UNIFATEA	31	0	189	130	2
EST	38	16	1	23	36
ITV	23	16	0	34	37
UNIEVANGELICA	25	1	38	77	16
UFSC	42	20	0	63	10
UPE	17	0	78	53	25
PUCMINAS	20	11	6	78	11
UFOP	34	6	8	81	34
Uni-FACEF	9	0	100	21	43
UFN	5	2	98	19	3
IFES	3	0	2	24	9
UTFPR	17	1	3	40	4

IFPI	0	0	9	1	9
ON	3	3	1	3	0
UNICEUMA	27	7	13	33	0
IFFluminense	38	0	16	90	11
IFSul	4	0	24	28	10
FUNDAJ	0	0	0	0	3
UFRJ	50	40	8	28	0
UFGD	19	9	0	7	1
UFJF	19	1	1	29	6
UMESP	18	5	86	61	26
UESPI	24	0	31	12	0
UNILAB	13	3	20	20	7
PUC-CAMPINAS	0	0	29	7	2
UEMASUL	0	0	11	2	0
UNIFAP	1	0	19	15	0
UNITINS	1	0	1	4	1
IFPA	0	0	4	0	2
UNERJ	0	0	0	0	0
UFF	10	11	0	18	39
UNISC	13	2	101	30	3
UNEAL	0	0	12	0	0
IFTO	0	0	4	0	1
INPA	16	7	5	24	6
UTP	15	4	29	41	7
PUCRS	24	9	18	57	40
IFAL	1	0	2	2	0
IMED	0	0	6	0	0
UNIFESSPA	1	0	4	2	0
UNIFEI	9	0	8	6	0
UNINILTON LINS	0	0	0	1	0
ESPM	8	0	94	16	8
UNIPLAC	19	1	125	26	2
UNITAL	6	0	2	8	1
UNILA	2	0	2	1	3
UFTM	20	5	24	77	20
Unifebe	0	0	23	0	0
UNIFESO	1	0	8	4	1
UNIFESP	24	21	0	52	49
UNIPAR	3	0	18	11	2
UNIRIO	28	9	7	17	15
IFRR	0	0	0	0	0
UNIMAR	0	0	7	0	0
UFPE	32	17	5	24	23
UNITAU	16	13	18	41	26
UFRR	4	0	48	13	0

URI	26	0	65	82	22
UNIMONTES	20	4	43	28	6
SBFis	16	14	3	10	5
Unesc	0	0	54	0	1
UNIFRAN	14	12	5	26	32
UNIFOR	43	8	45	50	10
UEMS	13	1	22	33	4
UNIDERP	0	0	57	17	5
UFCSPA	12	8	26	26	22
UFAC	0	0	1	0	0
FIOCRUZ	7	5	0	7	4
UFRA	13	1	0	41	5
UNCISAL	10	0	26	12	0
UnB	23	4	0	37	21
UEPB	2	0	5	4	0
UEPB	27	15	17	49	13
UNIVATES	29	0	1	56	3
UFRPE	36	18	43	39	18
UEA	11	2	0	15	10
FNH	83	11	9	135	34
PUC-GO	19	1	18	75	28
UNICAMP	13	5	0	20	33
IFMA	12	0	34	27	1
IFPB	11	0	27	9	0
UNAMA	18	3	7	24	1
UECE	13	0	4	38	11
PUCPR	18	20	12	32	36
UFPI	42	4	72	54	9
UFOPA	14	0	21	10	1
UCPel	0	0	16	0	0
UEMA	17	0	40	20	6
UFPA	52	24	0	11	8
UENF	26	23	13	58	37
FDC	4	0	0	19	3
IFSE	1	0	45	4	0
UFAM	18	9	0	28	13
UFABC	12	3	4	21	28
UNICSUL	18	9	10	51	25
Univille	43	6	49	85	15
UENP	7	0	0	15	5
UNIFAL-MG	8	2	6	9	8
UNIARA	45	11	1	111	68
UFSCAR	23	20	36	113	54

## Apêndice B - Código em R para criação dos gráficos *boxplot*

```
# carregar bibliotecas
library("readxl")
library("ggplot2")
library("wesanderson")

# carregar arquivo XLSX
# dados_en.xlsx traz divisão TODAS / RECORTE após reunião em 2022-05-11
# lembrar que os nomes de algumas variáveis foram traduzidos
# para inglês por causa do artigo
dados <- read_excel("dados_en.xlsx")

# ordenar mulher/homem
dados$Gender <- factor(dados$Gender, levels = c("Female", "Male"))

# ordenar categorias IES
dados$CATEGORIA2 <- factor(dados$CATEGORIA2, levels = c("Study population (n =
222)", "Sample (n = 16)"))

# análise
# universo + recorte, todas as análises, saída em PDF
pdf("output_universo_e_recorte_comparados_en.pdf")

# 01 Tempo da graduação ao mestrado
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = TEMPO.GRADUACAO.MESTRADO, fill =
Gender)) + geom_boxplot()
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",
alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")

#02 Tempo do mestrado ao doutorado
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = TEMPO.MESTRADO.DOUTORADO, fill =
Gender)) + geom_boxplot()
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",
alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")

#03 Tempo da graduação ao doutorado
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = TEMPO.GRADUACAO.DOUTORADO, fill =
Gender)) + geom_boxplot()
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",
alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")

#04 Tempo da graduação ao cargo
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = TEMPO.GRADUACAO.CARGO, fill =
Gender)) + geom_boxplot()
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",
alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")

#05 Tempo do doutorado ao cargo
```

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = TEMPO.DOUTORADO.CARGO, fill =
  Gender)) + geom_boxplot()
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")
```

#### #06 Artigos

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = ARTIGOS, fill = Gender)) + geom_boxplot()
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")
```

#### #07 Livros

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = LIVROS, fill = Gender)) + geom_boxplot()
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")
```

#### #08 Capítulos em livros

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = CAPITULOS.LIVROS, fill = Gender)) +
  geom_boxplot()
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")
```

#### #09 Apresentação de trabalhos

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = APRESENTACAO.TRABALHOS, fill =
  Gender)) + geom_boxplot()
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")
```

#### #10 Orientações de iniciação científica

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = ORIENT.IC, fill = Gender)) +
  geom_boxplot()
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")
```

#### #11 Orientações de graduação

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = ORIENT.GRADUACAO, fill = Gender)) +
  geom_boxplot()
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")
```

#### #12 Orientações de iniciação científica + graduação

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = ORIENT.IC.GRADUACAO, fill = Gender))
  + geom_boxplot()
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")
```

#### #13 Orientações de especialização

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = ORIENT.ESPECIALICAZAO, fill =
  Gender)) + geom_boxplot()
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")
```

#### #14 Orientações de mestrado

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = ORIENT.MESTRADO, fill = Gender)) +  
  geom_boxplot()  
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",  
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")
```

#### #15 Orientações de doutorado

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = ORIENT.DOUTORADO, fill = Gender)) +  
  geom_boxplot()  
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",  
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")
```

#### #16 Participação em bancas de graduação

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = BANCA.GRADUACAO, fill = Gender)) +  
  geom_boxplot()  
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",  
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")
```

#### #17 Participação em bancas de mestrado

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = BANCA.MESTRADO, fill = Gender)) +  
  geom_boxplot()  
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",  
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")
```

#### #18 Participação em bancas de doutorado

```
p <- ggplot(dados, aes(x = CATEGORIA2, y = BANCA.DOUTORADO, fill = Gender)) +  
  geom_boxplot()  
p + labs(x = NULL, y = NULL) + theme_gray() + scale_fill_manual(values = pal_npg("nrc",  
  alpha=0.9)(10)[5:6]) + theme(legend.position = "bottom")  
dev.off()
```



## Análise do perfil de ouvintes e dos módulos mais populares do curso online “feminismos: algumas verdades inconvenientes”

Analysis of the spectators' profile and of the most popular modules of the online course “Feminisms: some inconvenient truths”

Análisis del perfil de los oyentes y los módulos más populares del curso en línea “Feminismos: algunas verdades incómodas”



### Carolina Brito

- Doutora, mestra e bacharel em Física pelo Instituto de Física da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).
- Professora associada do Instituto de Física da UFRGS.
- E-mail: carolina.brito@ufrgs.br



### Gabriela Trindade Perry

- Doutora em Informática de Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).
- Mestra em Engenharia da Produção pela UFRGS.
- Bacharel em Design pela Universidade Luterana do Brasil (Ulbra).
- Vice-coordenadora da Pós-Graduação em Informática na Educação (PGIE) da UFRGS.
- E-mail: gabriela.perry@ufrgs.br



### Marlise Bock Santos

- Doutora em Informática da Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).
- Mestra em Educação pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS).
- Especialização em Informática da Educação pela PUCRS.
- Graduação em Pedagogia pela UFRGS.
- Coordenação do Núcleo de Produção Multimídia para a Educação (NAPEAD) da Secretaria de Educação a Distância (SEAD) da UFRGS.
- E-mail: marlise.santos@sead.ufrgs.br



### Carolina Nodari

- Especialização em Gestão Estratégica nas Organizações Públicas pela Faculdade Projeção.
- Graduação em Jornalismo pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).
- Assistente em Ciência e Tecnologia na Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).
- Brasília, DF, Brasil.
- E-mail: carolina.nodari@capes.gov.br



### Marcia C. Barbosa

- Doutora, mestra e bacharel em Física pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).
- Docente no Instituto de Física da UFRGS.
- E-mail: marcia.barbosa@ufrgs.br



## Resumo

Neste artigo, analisamos o impacto do curso "Feminismos: algumas verdades inconvenientes", apresentado como videoaulas na plataforma Lúmina e em formato de podcast. O alcance do curso é avaliado através de métricas quantitativas do número de acessos e dos perfis de estudantes do curso. Com base nestes dados, analisamos se o público se interessa mais por temas mais transversais do feminismo ou se assiste igualmente às aulas sobre tópicos que atingem grupos específicos.

PALAVRAS-CHAVE: FEMINISMO • GÊNERO • CIÊNCIA.

## Abstract

In this article, we analyze the impact of the course "Feminisms: some inconvenient truths," presented as video classes in the Lúmina platform and in podcast format. The reach of the course is evaluated by quantitative metrics of the number of accesses and of the profile of the course students. Based on this data, we analyzed if the public is more interested in cross-sectional feminism themes or if they watch equally to the classes about topics reaching specific groups.

KEYWORDS: FEMINISM • GENDER • SCIENCE.

## Resumen

En este artículo analizamos el impacto del curso "Feminismos: algunas verdades incómodas", presentado mediante videoclases en la plataforma Lúmina y en formato podcast. El alcance del curso se evalúa por métricas cuantitativas del número de accesos y de perfiles de los estudiantes en el curso. Con estos datos examinamos si el público está más interesado por temas más transversales del feminismo o por temas que llegan a grupos específicos.

PALABRAS CLAVE: FEMINISMO • GÉNERO • CIENCIA.



## INTRODUÇÃO

Apesar de diversos estudos reconhecerem o papel de um ambiente diverso no avanço do conhecimento, na excelência da ciência e no aumento dos lucros das empresas (Dezsó; Ross, 2012; Guterl, 2014; Hunt; Layton; Prince, 2015), observa-se que a evolução na busca de espaços mais diversos é lenta. As mulheres são minoria em cargos de liderança em todas as carreiras e em todos os países que temos essa medida (Arêas *et al.*, 2022; Elsevier, 2020; European Commission, 2000; Ferrari *et al.*, 2018).

A diversidade étnico-racial é uma questão ainda mais dramática, evidenciada pelos dados que apontam um racismo estrutural (Ipea; FBSP, 2019). O Brasil é um dos países mais violentos do mundo com a população trans (Antra, 2018). Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), as mulheres ainda ocupam o dobro do seu tempo com o cuidado da casa e da família comparadas aos homens, além de terem salários mais baixos quando possuem uma ocupação remunerada (Indicadores..., [2018]). Dados sobre o aborto legal indicam que mulheres têm seus direitos sexuais violados inclusive pelo Estado, que deveria protegê-las (Giugliani *et al.*, 2021). O Brasil é um dos países mais desiguais em termos de equidade das mulheres na política (Tavares, 2022). Apesar das particularidades existentes em cada um dos fatos citados, eles são elementos de uma mesma realidade que se interseccionam e têm como consequência várias pautas em comum.

Quais são os problemas e as reivindicações de cada grupo? O que os dados estatísticos nos ensinam? Em que aspectos as lutas das mulheres brancas são diferentes das lutas das mulheres negras? Em quais aspectos se assemelham? Como essas questões se intensificam quando a vulnerabilidade social é levada em conta? Quais são os mecanismos de exclusão das diferentes mulheres? Quais ações podem ser feitas para avançar neste cenário de exclusões? Os feminismos são visões de mundo e o objetivo principal do curso "Feminismos: algumas verdades inconvenientes" é produzir um material que contenha a pluralidade destas visões e, ao mesmo tempo, trazer um olhar de unidade por serem estes os grupos que sofrem exclusão na vida pública.

O curso é composto por onze módulos, que obviamente não esgotam o tema. Uma preocupação da equipe que produziu o curso foi a escolha das professoras, para garantir excelência e uma visão dos temas abordados baseada em evidências. A estrutura física e humana do Núcleo de Apoio Pedagógico à Educação a Distância da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Napead-UFRGS) foi utilizada para elaborar e produzir o curso com grande qualidade técnica. A plataforma Lúmina da UFRGS foi utilizada para disponibilizá-lo de maneira gratuita e servirá como acervo para pesquisas futuras. Foi também produzido um episódio de podcast para cada módulo do curso, trazendo uma entrevista com as professoras e apresentando sucintamente sua temática.

Neste artigo analisamos de forma quantitativa o público que acessou o curso, procurando identificar se temáticas mais específicas atraem tanto quanto as mais gerais. Na metodologia, explicamos a análise quantitativa empregada para as videoaulas e para o podcast. Nos resultados, apresentamos o perfil dos estudantes que assistiram ao curso e/ou ouviram o podcast, bem como o número de visualizações de cada módulo. Discutimos também como este curso foi recebido comparado aos demais cursos disponíveis no Lúmina. Encerra este artigo com a discussão, conclusões e perspectivas.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Os feminismos apresentados são movimentos que ocorrem em paralelo e que evoluem ao longo do tempo, com a perspectiva de construir uma sociedade de equidade entre os indivíduos. Eles partem de um olhar de direitos humanos fundamentais, mas se ampliam para o direito humano pleno.



É possível identificar os primeiros passos dos feminismos com requisitos mínimos de direitos humanos como a educação, como reivindica Mary Wollstonecraft (2021) em sua obra publicada inicialmente em 1791. No entanto, o direito pelo qual as mulheres lutavam variava dependendo se eram mulheres da elite, como Mary Wollstonecraft, trabalhadoras com demandas por creches, como as revolucionárias russas, ou mulheres escravizadas/que herdaram as sequelas da escravidão ansiando por liberdade, como Sojourner Truth. Em uma convenção feminista, ela expressa o distanciamento entre o discurso das elites e o dela quando clama "E eu não sou mulher?" (Truth, 2020, p.17).

A transição de uma luta por direitos fundamentais para uma conceitualização estrutural do problema pode ser identificada n' *O segundo sexo*, de Simone de Beauvoir (1970), que critica a visão difundida na época da mulher como o *Outro*, numa visão androcêntrica centrada no homem como ser protagonista. Ela denuncia a opressão do projeto de Rousseau, que pensa na mulher formada para a passividade.

A tese central de Beauvoir (1970) é que existe uma ideologia que não somente naturaliza a dominação da mulher, mas que a impõe como um elemento social de eficiência. O processo identificado pela autora se estrutura em uma ideologia central, em que o androcentrismo é um instrumento que naturaliza a dominação como algo necessário e fundamental para a eficiência e funcionalidade da sociedade. A ideologia do androcentrismo, para se consolidar e se manter sustentável, faz uso de instrumentos sociais de longo prazo, como a violência física e simbólica, que resulta na imposição sutil de sistemas dotados de sentido. Bourdieu (2012) identifica estes instrumentos de dominação e os processos pelos quais a ordem social estabelecida mascara as arbitrariedades e se perpetua pela aceitação de suas hierarquias sociais. Sua estrutura teórica tem sido utilizada na literatura para explorar a natureza multidimensional do poder e da liderança inclusive em ambientes de ensino superior (Beattie, 2018). Ao publicar *A dominação masculina*, em 1998, Bourdieu (2012) trabalhou os mecanismos de violência simbólica que estão na origem da hegemonia masculina e as implicações analíticas e políticas dessa dominação baseada em uma teoria materialista da economia de bens simbólicos (Bourdieu, 2012).

Analogamente Arêas, Santana e Barbosa (2020) propuseram o conceito de discriminação da inteligência para descrever o mecanismo de exclusão que as mulheres sofrem para ascender às posições de liderança no campo científico brasileiro, no qual as atividades de mulheres continuam submetidas aos interesses dos grupos dominantes, que são, em sua maioria, formados e liderados por homens.

Beauvoir identifica o esquema da criação do mito da mulher como um ser inferior e menor, o *Outro*, e Bourdieu, os mecanismos de capital social que permitem a esta teoria se consolidar e ser estável ao longo dos anos. Apesar de mirar nas mulheres, esta estratégia de dominação acaba afetando homens negros, transsexuais e outras categorias da sociedade que se distanciam da visão do homem central. Como poderia este engendrado esquema de poder ser desconstruído? Quem traz a resposta a estas questões é Judith Butler (2019).

Butler (2019) traz a compreensão da performatividade não como um ato em que um sujeito traz à existência o que o nomeia – como homem ou mulher –, mas como este poder reiterativo do discurso de produzir os fenômenos que regula e impõe. Ela argumenta que nascer homem ou mulher não determina o comportamento, mas, ao invés disso, as pessoas aprendem a se comportar de maneiras específicas justamente para se encaixarem nos padrões e normas estabelecidos pela sociedade. Butler considera essas categorias de identificação como normativas na medida em que elas são previamente definidas e que os sujeitos que não se enquadram nas definições não podem ser representados pela identidade definida (Brosin; Tokarski, 2017; Butler; Miguens; Rodrigues, 2021).

Neste sentido, somente a partir da visão de que estes diversos *Outros* estão sob o mesmo processo de dominação que pode ser criada a equidade. O curso "Feminismos: algumas verdades inconvenientes" ilustra este ponto com uma amostra destes



*Outros*, com o fim de permitir que eles se percebam e construam pontes. Neste artigo, avaliamos o quanto as pessoas que assistem ao curso se integram nesta percepção, através de uma avaliação quantitativa da participação nas aulas.

## METODOLOGIA

O curso "Feminismos: algumas verdades inconvenientes" surgiu da prospecção de novos projetos realizada pelo Napead. Um projeto embrionário do tema já havia sido produzido no Napead: os vídeos de um esquete teatral do projeto "Meninas na Ciência", chamado "A Ciência como ela é". A partir desse contato com as duas protagonistas do teatro, o Napead pensou em expandir a temática para abordar outros aspectos desse grande tópico chamado Feminismos. Toda a equipe de coordenação do curso é composta por servidores da UFRGS: duas professoras do curso de Física, uma pedagoga e um programador visual do Napead.

Neste trabalho analisamos os perfis das pessoas que assistiram ao curso "Feminismos: algumas verdades inconvenientes", usando relatórios de navegação da plataforma de cursos online institucional da UFRGS, Lúmina, e do YouTube Studio, pois os relatórios da Lúmina não contêm informações sobre as ações de interação com os vídeos (tais como: duração da visualização, likes/dislikes e pontos de entrada e saída). Junto a cada módulo do curso, foi disponibilizado um episódio de podcast com uma conversa com a(s) professora(s) do respectivo módulo. Os podcasts estão disponíveis em diversas plataformas, e sua audiência foi analisada por meio dos relatórios do Anchor. No caso dos relatórios de navegação da Lúmina, as identidades dos estudantes foram anonimizadas antes da tabulação dos dados, usando um algoritmo de embaralhamento que permite a união de tabelas do banco de dados enquanto protege a identidade das pessoas. É importante ressaltar que a coleta de dados de navegação foi consentida pelos estudantes quando se cadastram na plataforma. Os relatórios do YouTube e do Anchor são agregados, não apresentando dados de usuários específicos. Todas as análises foram feitas usando a linguagem R.

Os dados analisados da plataforma Lúmina e do YouTube compreendem o período de março de 2020, quando o curso foi lançado, a agosto de 2022, quando foram coletados para análise. Nosso estudo se restringe a aspectos quantitativos, uma vez que associar a questões qualitativas necessitaria uma descrição da comunidade científica, o que vai além do objetivo deste trabalho.

O curso "Feminismos: algumas verdades inconvenientes" foi dividido em 40 videoaulas distribuídas ao longo de 11 módulos. O Quadro 1 apresenta o número do módulo, os nomes das professoras, o título, a quantidade de videoaulas e uma listagem dos principais temas abordados em cada um deles.

Quadro 1: Descrição dos módulos do curso

Módulo	Professora(s)	Título	# de videoaulas	Temas abordados
1	Russel Teresinha Dutra da Rosa (Faculdade de Educação – Faced-UFRGS)	Educação em Direitos Humanos	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Marcos históricos dos direitos humanos, movimentos sociais, educação em direitos fundamentais e censura ao conhecimento.</li> <li>◆ Da garantia aos direitos individuais aos direitos sociais básicos, que incluem o direito a um futuro da raça humana por meio da ecologia.</li> <li>◆ Os direitos da mulher na perspectiva dos Direitos Humanos.</li> </ul>

Continuará...



Quadro 1: Continuação

Módulo	Professora(s)	Título	# de videoaulas	Temas abordados
2	Joanna Burigo (jornalista, fundadora da Casa da Mãe Joanna e mestre em Gênero, Mídia e Cultura pela London School of Economics and Political Science – LSE)	Históricos e histórias dos feminismos	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Marcos históricos do feminismo e duas visões sobre o feminismo: uma com uma mulher branca e da elite inglesa, Mary Wollstonecraft, e outra com uma mulher negra escravizada no Brasil, Esperança Garcia.</li> <li>◆ A primeira onda do feminismo, centrada no sufrágio, sendo excludente em relação às mulheres negras. Destaque para dois nomes no Brasil: Bertha Lutz e Antonieta de Barros.</li> <li>◆ A segunda onda do feminismo, que abrange direitos sociais como divórcio, igualdade salarial, aborto, entre outros; o crescimento da interseccionalidade entre gênero e raça; o movimento da segunda onda no Brasil, que se confunde com o movimento contra a ditadura militar. Destaque para Hildete Pereira de Melo e Sueli Carneiro.</li> <li>◆ A terceira onda do feminismo, que amplia a discussão para além de homem e mulher, trazendo o conceito de gênero que inclui uma visão não binária.</li> </ul>
3	Camila Giugliani, Daniela Knauth (Faculda de Medicina – Famed-UFRGS) e integrantes do Projeto Cravinas da Universidade de Brasília (UnB)	Direitos sexuais e reprodutivos das mulheres	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Aspectos históricos de decisões privadas, natalidade, sexualidade, mas que sofrem uma intervenção do estado através do controle de natalidade e de políticas de saúde pública.</li> <li>◆ Aborto como uma questão de saúde pública.</li> <li>◆ Violações de direitos sexuais como homofobia, violência sexual contra as mulheres, negação do prazer sexual das mulheres e violência obstétrica.</li> <li>◆ Importância do acesso ao conhecimento sobre métodos contraceptivos e seus efeitos, incluindo o aborto e suas opções legalizadas.</li> </ul>
4	Katemari Rosa (Instituto de Física da Universidade Federal da Bahia – IF-UFBA)	Feminismos negros	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Como os feminismos negros incorporam o tema da raça.</li> <li>◆ Evolução histórica dos direitos das mulheres, particularmente das mulheres negras no contexto do mundo do trabalho.</li> <li>◆ A evolução mais recente dos movimentos feministas, com a discussão sobre cotas nas universidades e concursos.</li> </ul>

Continuará...



Quadro 1: Continuação

Módulo	Professora(s)	Título	# de videoaulas	Temas abordados
5	Atena Beauvoir Roveda (escritora e filósofa), Sofia Favero (doutoranda em psicologia pela UFRGS) e Fran Demétrio (docente da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB, falecida em 2021)	Feminismos trans	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ O que é ser trans: problematizando definições e conceitos em torno deste tema.</li> <li>◆ Marginalidade das mulheres trans.</li> <li>◆ Definição de transfeminismo e como ele emerge dentro dos movimentos feministas mais históricos, visto como uma quarta onda do feminismo.</li> <li>◆ Como, a partir da medicina, se formata o gênero das pessoas e se cria uma caricatura para as pessoas que não seguem a norma imposta.</li> </ul>
6	Daniela Dell'Aglio (Faculdade de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul – Fadergs)	Diversidade de gênero e orientação sexual	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Discussões em torno dos conceitos gerais de sexo biológico, gênero e orientação sexual.</li> </ul>
7	Marcia Barbosa e Carolina Brito (Instituto de Física – IF-UFRGS)	Mulheres na Ciência	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Dados estatísticos sobre a presença de mulheres nas áreas científicas no Brasil e no mundo.</li> <li>◆ Importância da diversidade na Ciência.</li> <li>◆ Mecanismos socialmente construídos que afastam as mulheres da Ciência e de posições de poder.</li> <li>◆ Ações para desconstruir os obstáculos e ampliar a participação das mulheres nas Ciências.</li> </ul>
8	Margareth Goldenberg (Movimento Mulher 360)	Mulheres no mundo dos negócios	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Dados estatísticos sobre a presença das mulheres nas empresas.</li> <li>◆ Importância da diversidade no mundo dos negócios.</li> <li>◆ Diferenças salariais e mitos sobre mulheres nos negócios.</li> <li>◆ Empresas em busca de maior equidade de gênero em cargos de liderança.</li> </ul>
9	Débora do Carmo Vicente (Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul – TRE-RS)	Mulheres na política	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Dados estatísticos sobre a baixíssima participação das mulheres na política, comparando a situação do Brasil com outros países.</li> <li>◆ Razões para a baixa representatividade feminina.</li> <li>◆ Ações para mudar este cenário.</li> </ul>

Continuará...



Quadro 1: Continuação

Módulo	Professora(s)	Título	# de videoaulas	Temas abordados
10	Daniela Kern (Instituto de Artes – IA-UFRGS)	Feminismo e História da Arte	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Dados sobre a presença das mulheres no mundo das artes e sua sub-representação em acervos de museus e cargos de prestígio.</li> <li>◆ Resgate de nomes e obras de artistas mulheres desde o Renascimento.</li> <li>◆ Discussão sobre a ausência de tradução de obras relevantes sobre História da Arte feita por mulheres no Brasil.</li> </ul>
11	Fernanda Staniscuaski (Instituto de Biociência – IB-UFRGS)	Carreira e família	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Os impactos da família e, em particular, dos filhos na carreira das mulheres.</li> <li>◆ A criação do movimento Parent in Science e a condução de estudos que identificam os mecanismos que explicam estes impactos.</li> <li>◆ Demanda por políticas públicas que viabilizem conciliar carreira e o cuidado dos filhos.</li> </ul>

Fonte: Elaborado pelas autoras.

## RESULTADOS

Nesta seção apresentamos o perfil das pessoas inscritas no curso e ouvintes do podcast, avaliamos os módulos mais populares e comparamos a aceitação deste curso a dos demais que estão disponíveis na Plataforma Lúmina.

### Perfil dos inscritos na plataforma Lúmina e audiência do podcast

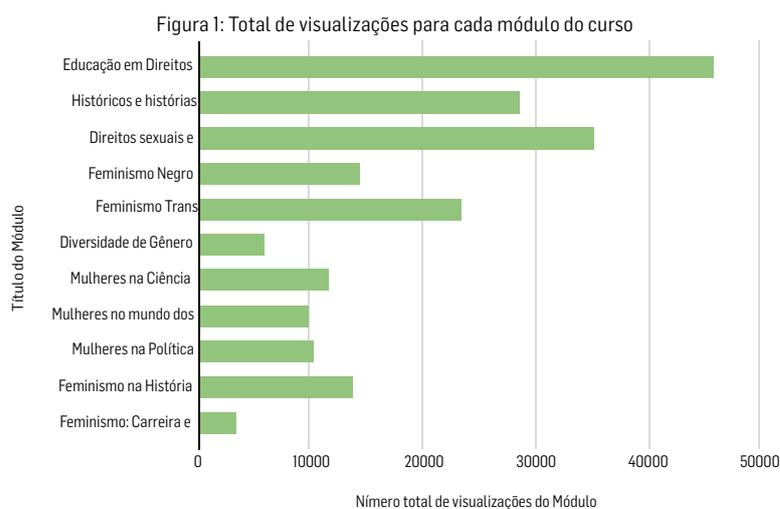
De março de 2020 até agosto de 2022, o curso tinha cerca de 12.500 estudantes inscritos, dos quais quase 4.700 haviam obtido o certificado. O questionário indica que 87% dos inscritos é do sexo feminino, 12% masculino e menos de 1% identificara-se como "Outro". Em relação à escolaridade, pouco mais de 18% estão no nível fundamental ou médio, enquanto cerca de 58% estão no ensino superior e quase 24% na pós-graduação. Em relação à obtenção de certificados, cerca de 61% dos homens o obtiveram, enquanto cerca de 35% das mulheres fizeram o mesmo.

O número total de downloads do podcast é contabilizado pela plataforma Anchor e indica que, até agosto de 2022, todos os episódios do podcast foram baixados 47.917 vezes. O perfil da audiência do podcast é menos conhecido do que o do curso. A razão para isso é que o podcast está disponível também em outras plataformas além da Lúmina, que não exigem o preenchimento do perfil de ouvinte. Na plataforma Anchor, onde o número de downloads é contabilizado, podemos obter apenas o perfil dos ouvintes que escutam o podcast pelo Spotify. No curso online, o público é mais jovem que no podcast: 67% das pessoas inscritas na Lúmina têm menos de 30 anos, sendo que 51% têm menos de 24 anos. No caso do podcast, 73% dos ouvintes têm entre 23 e 44 anos, sendo que 54% têm entre 28 e 44 anos.



### Estatísticas de acesso às videoaulas e ao podcast do curso

A Figura1 apresenta o total de visualizações de cada módulo do curso. No eixo vertical são exibidos os títulos de cada módulo na ordem do curso. Lembramos que cada módulo pode ter mais que uma videoaula, conforme está explicitado no Quadro 1. Nesta figura estão somadas as visualizações de todas as videoaulas de cada módulo. Observa-se que os primeiros módulos do curso tendem a ser mais visualizados, mas a ordem de maior visualização se inverte em alguns casos.



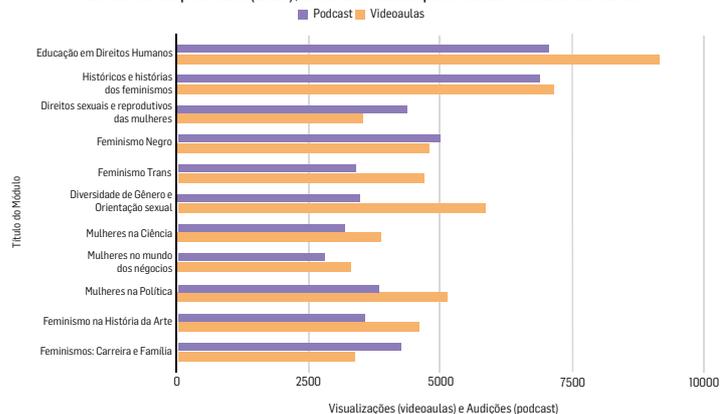
Fonte: Elaborada pelas autoras.

Porque o número de videoaulas difere entre os módulos, na Figura2 apresentamos a média de visualizações de cada uma. Ou seja, é o número de visualizações total por módulo dividido pelo número de videoaulas. Comparamos esta média de visualizações por videoaula com o número de vezes que cada episódio do podcast foi acessado, referido como "Audições" na figura. De maneira geral, observa-se que a audiência das videoaulas é maior que a do podcast e que os módulos mais assistidos são também os mais ouvidos. Há, no entanto, duas exceções: "Direitos sexuais e reprodutivos das mulheres" e "Carreira e família" são mais procurados no podcast que nas videoaulas.

Uma hipótese para explicar esta diferença no caso do tema "Carreira e família" é o perfil etário do público do podcast com relação ao das videoaulas. No caso do podcast, a audiência é maior na faixa das pessoas acima de 30 anos, enquanto no da videoaula mais de 50% do público tem menos de 25 anos. A preocupação com a formação de uma família e sua interferência na carreira possivelmente ocorre um pouco depois dos 25 anos. No caso da temática "Direitos sexuais e reprodutivos", a explicação é que este módulo é o que tem maior número de videoaulas (são 10). A primeira tem mais de 9mil visualizações, o que é quase três vezes maior do que a média de 3.500 que vemos na Figura1. Assim, possivelmente a média baixa tem mais relação com o elevado número de videoaulas do que com o interesse geral do público pelo tema.



Figura 2: Média de visualizações por videoaulas (laranja) comparado ao número de acessos ao podcast (lilás), discriminados para cada módulo do curso



Fonte: Elaborada pelas autoras.

### Comparação com os demais cursos disponíveis na plataforma Lúmina

Para melhor entender como foi a aceitação do curso "Feminismos: algumas verdades inconvenientes", nesta seção comparamos algumas medidas dele com as dos demais cursos disponíveis na Plataforma Lúmina.

Primeiramente, medimos o engajamento dos estudantes nos cursos de maneira geral. Para isto, focamos nas variáveis "dias ativos" e "persistência", que foram extraídas a partir dos relatórios de navegação. "Dias ativos" considera a contagem de dias únicos em que houve atividade no curso, desconsiderando a quantidade de horas em que o estudante permaneceu logado e quais atividades foram realizadas. "Persistência" é uma métrica de engajamento com os materiais do curso e indica a porcentagem de materiais acessados. Tanto no curso de "Feminismos" como nos demais cursos oferecidos na Lúmina, o perfil de acesso dos usuários é muito parecido: observa-se que a maior parte das pessoas realiza em torno de 25% das atividades do curso e que acessa o curso em apenas um ou dois dias.

As videoaulas de todos os cursos ficam disponíveis no YouTube. Os vídeos do YouTube podem ser acessados de fora da plataforma Lúmina, podendo ser encontrados numa busca, compartilhados ou recomendados pelo site. Contudo, a maior parte dos acessos tem origem externa, que provavelmente oriundos do Lúmina (não há como ter certeza, pois o YouTube não indica a origem do tráfego).

Para medir o grau de interesse dos estudantes pelo curso de feminismos, comparamos alguns de seus índices quantitativos com os vídeos mais populares no Canal Lúmina. Usaremos as variáveis "visualizações" e "porcentagem da visualização", obtidas no Creator Studio do canal do Lúmina, que hospeda os vídeos de todos os cursos da plataforma.

No total, o canal do Lúmina tem 500 vídeos e aqui focaremos aqueles que têm pelo menos 150 likes e 7mil visualizações<sup>1</sup>, o que resultou em apenas 48 vídeos, que correspondem a 10% do total que a plataforma oferece. É importante notar que a plataforma Lúmina existe desde 2016 e que, desde então, os cursos são disponibilizados no canal, de forma que os cursos

<sup>1</sup> Estes valores foram definidos a partir da inspeção da distribuição de likes e visualizações dos vídeos do canal, de forma a gerar um conjunto dos vídeos mais populares.



têm diferentes tempos de existência. É natural pensar que os cursos mais antigos tendem a ter mais visualizações e likes/dislikes. Para comparar todos os cursos independentemente do seu tempo após o lançamento, a hipótese é que a maior parte das pessoas se inscreve e segue o curso nos primeiros seis meses após o seu lançamento.

O percentual de visualizações – que é uma métrica de engajamento, cuja figura não está apresentada – de cada videoaula do curso de feminismos variou em torno de 40% e 60%, sendo que a média dos vídeos mais populares do canal é de 51%. Isso sugere um bom engajamento dos alunos com as videoaulas do curso de feminismos.

Figura 3: Número de visualizações de cada vídeo do curso comparado à média dos vídeos mais populares do canal (linha pontilhada)



Em função da legibilidade, no eixo horizontal os títulos dos vídeos foram substituídos por um índice (Id do vídeo).

Fonte: Elaborada pelas autoras.

A Figura 3 mostra a quantidade de visualizações – uma métrica que mede o alcance – de cada um dos 41 vídeos do curso (são 40 videoaulas mais o vídeo de apresentação do curso), e a linha horizontal mostra a média de visualizações dos vídeos mais populares do canal, que é de cerca de 11.700. Pode-se ver que dois vídeos do curso superam esta linha: "Por que um curso sobre Feminismos?" e "Feminismos: Direitos Humanos – parte 1". O primeiro é um vídeo de apresentação do curso e o segundo é a primeira videoaula do módulo 1. Em seguida, os vídeos "Feminismos: Direitos Humanos – parte 2" e "O que são direitos sexuais e reprodutivos?" contabilizam cerca de 9.700 e 9.300 visualizações, indicando grande interesse nestas temáticas. Os vídeos com menos visualizações – cerca de 3.100 – são "Mulheres no mundo dos negócios – parte 3" e "Mulheres no mundo dos negócios – parte 2". Há duas hipóteses para explicar o baixo interesse no tema: a primeira é que o curso está hospedado em uma instituição acadêmica, onde a temática negócios não é o foco. A segunda é que, mesmo que o curso alcance pessoas interessadas no mundo corporativo, nesta comunidade a equidade entre os gêneros não é um tema popular.

Por fim, comparamos o número de pessoas inscritas no curso de feminismos com a média de inscrições nos demais cursos do Lúmina. Na Tabela 1, mostramos o número de cursos que existem disponíveis no Lúmina por categoria, bem como número de inscritos no total de cursos da categoria e a média de inscritos por curso. O curso de feminismos está classificado na temática "Ciências Humanas e Sociais", na qual o número médio de inscritos por cursos é 7.200 e é a maior média das cinco categorias. O curso de feminismos tinha, até agosto de 2022, mais de 12mil pessoas inscritas. Isso sugere que a temática é de interesse acima da média para os usuários da plataforma.

Tabela 1: Dados numéricos dos cursos

Categoria do curso	Número de cursos	Número total de inscritos	Média de inscritos por curso
Linguística, Letras e Artes	17	90.667	5.333
Ciências Exatas e da Terra	12	53.286	4.440

Continuará...



Tabela 1: Continuação

Categoria do curso	Número de cursos	Número total de inscritos	Média de inscritos por curso
Ciências da Saúde e Biológicas	32	144.607	4.518
Tecnológicas	28	8.024	3.143
Ciências Humanas e Sociais	14	101.129	7.233

Fonte: Elaborada pelas autoras.

## DISCUSSÕES, CONCLUSÕES E PERSPECTIVAS

Neste trabalho, apresentamos uma análise do curso "Feminismos: algumas verdades inconvenientes" em seus dois formatos: videoaulas e podcast. O curso aborda as diversas formas de misoginia em uma tentativa de mostrar que a luta das mulheres em suas distinções de raça, gênero, campo de atuação, maternidade, entre outros, tem um objetivo comum de construir um mundo com equidade. Somos todos o *Outro* de Beauvoir e precisamos reconhecer isso, como provoca Butler (2019).

A quantidade de visualizações das videoaulas e de audições dos episódios do podcast mostra que atingimos parcialmente o objetivo agregador do curso. As videoaulas com o maior número de visualizações são as que tratam de questões transversais: direitos humanos e história dos feminismos. Seguem-se as que atingem os temas mais sensíveis, ou seja, raça, direitos reprodutivos e carreira e família. O público do podcast teve mais interesse no tema de carreira e família do que o das videoaulas. Interpretamos que isso se deve à faixa etária mais elevada dos ouvintes do podcast.

Finalmente, observamos que, comparado aos vídeos mais populares da plataforma, este curso teve um número bom de visualizações, bem como o apresentou um número maior de pessoas inscritas do que os demais cursos disponíveis na Lúmina.

Como perspectivas, faz-se necessária uma análise qualitativa das pessoas que assistiram ao curso através de um estudo dos comentários apresentados nos vídeos.

## REFERÊNCIAS

ANTRA. *Mapa dos assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017*. Brasília, DF: Antra, 2018. Disponível em: <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 21 dez. 2022.

ARÊAS, Roberta; SANTANA, Ademir E.; BARBOSA, Marcia C. A discriminação da inteligência no campo científico brasileiro. *Educação, Cultura e Sociedade*, Cáceres, v.10, n.3, p.2-18, 2020.

ARÊAS, Roberta *et al.* *Gender and the scissors graph of Brazilian science: from equality to invisibility*. [S.l.: s.n.], 2022. Disponível em: <https://osf.io/m6eb4/>. Acesso em: 21 dez. 2022.

BEATTIE, Liana. Educational leadership: a nirvana or a battlefield? A glance into the higher education in the UK using Bourdieu. *International Journal of Leadership in Education*, Abingdon, v.21, n.5, p.608-620, 2018. doi:<https://doi.org/10.1080/13603124.2017.1330490>.



- BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo: fatos e mitos*. 4.ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.
- BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. 11.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- BROSIN, Danuska; TOKARSKI, Maine Laís. Do gênero à norma: contribuições de Judith Butler para a filosofia política feminista. *Gênero*, Niterói, v.18, n.º1, p.98-118, 2017. doi:<https://doi.org/10.22409/rg.v18i1.1036>.
- BUTLER, Judith. *Corpos que importam: os limites discursivos do "sexo"*. São Paulo: n-1 edições, 2019.
- BUTLER, Judith; MIGUENS, Fernanda; RODRIGUES, Carla. Gênero em tradução: além do monolinguismo, de Judith Butler. *Cadernos de Ética e Filosofia Política*, São Paulo, v.39, n.2, p.364-387, 2021.
- DEZSÓ Cristian L.; ROSS, David G. Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, Chicago, v.33, n.9, p.1072-1089, 2012.
- ELSEVIER. *Gender report 2020: the researcher journey through a gender lens*. Amsterdam: Elsevier, 2020. Disponível em: [https://www.elsevier.com/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0011/1083971/Elsevier-gender-report-2020.pdf](https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0011/1083971/Elsevier-gender-report-2020.pdf). Acesso em: 21 dez. 2022.
- EUROPEAN COMMISSION. *Science policies in the European Union: promoting excellence through mainstreaming gender equality: a report from the ETAN expert working group on women and science*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2000. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4d456ad0-abb8-41a2-9d21-dbd5381ff4c/language-en>. Acesso em: 21 dez. 2022.
- FERRARI, Nathália C. et al. Geographic and gender diversity in the Brazilian Academy of Sciences. *Anais da Academia Brasileira de Ciências*, Rio de Janeiro, v.90, n.2, supl.1, p.2243, 2018. doi:<https://doi.org/10.1590/0001-3765201820170107>.
- GIUGLIANI, Camila et al. *Violência sexual e direito ao aborto legal no Brasil: fatos e reflexões*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2021.
- GUTERL, Fred. Diversity in science: why it is essential for excellence. *Scientific American*, New York, v.311, p.38-41, 2014. doi:<https://doi.org/10.1038/scientificamerican1014-38>.
- HUNT, Vivian Dame; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. *Diversity matters: McKinsey and Company Report*. [S.l.]: McKinsey and Company, 2015. Disponível em: [www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters](http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters). Acesso em: 21 dez. 2022.
- IBGE. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2018*. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>. Acesso em: 21 dez. 2022.
- INDICADORES sociais das mulheres no Brasil. *IBGE-Educa*, Rio de Janeiro, [2018]. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 21 dez. 2022.
- IPEA; FBSP. *Atlas da violência 2019*. Brasília, DF: Ipea; São Paulo: FBSP, 2019. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio\\_institucional/190605\\_atlas\\_da\\_violencia\\_2019.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/190605_atlas_da_violencia_2019.pdf). Acesso em: 21 dez. 2022.



TAVARES, Paula. Pouco progresso para as mulheres na política no Brasil. *The World Bank Brasil*, Washington, DC, 5 maio 2022. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/opinion/2022/05/05/pouco-progresso-para-as-mulheres-na-politica-no-brasil>. Acesso em: 21 dez. 2022.

TRUTH, Sojourner. *E eu não sou uma mulher?* A narrativa de Sojourner Truth. Rio de Janeiro: Ímã Editorial, 2020.

WOLLSTONECRAFT, Mary. *Reivindicação dos direitos da mulher*. São Paulo: Folha de São Paulo, 2021.

---

Artigo recebido em 21/08/2022 e aprovado em 08/12/2022.