ASSIMETRIAS DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE

Thaísa Bueno
Leila Sousa
Michely Carvalho
Letícia Cardoso
Janaína Amorim
Ana Gabriela Fonseca
(Orgs)

EDUFMA

ASSIMETRIAS DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE

UNIVERSIDADEFEDERALDOMARANHÃO

Reitor Prof. Dr. Fernando Carvalho
Vice-Reitor Prof. Dr. Leonardo Silva Soares

EDUFMA

EDITORA DA UFMA

Coordenadora Dra. Suênia Oliveira Mendes
Conselho Editorial Profa. Dra. Ana Caroline Amorim Oliveira
Profa. Dra. Andréa Katiane Ferreira Costa
Profa. Dra. Débora Batista Pinheiro Sousa
Prof. Dr. Edson Ferreira da Costa
Prof. Dr. José Carlos Aragão Silva
Prof. Dr. José Ribamar Ferreira Junior
Prof. Dr. Luís Henrique Serra
Prof. Dr. Luiz Eduardo Neves dos Santos
Profa. Dra. Luma Castro de Souza
Prof. Dr. Márcio José Celeri
Profa. Dra. Maria Áurea Lira Feitosa
Profa. Dra. Raimunda Ramos Marinho
Prof. Dr. Ubiratane de Morais Rodrigues
Bibliotecária Iole Costa Pinheiro

Associação Brasileira das Editoras Universitárias

Associação Brasileira das Editoras Universitárias

All the contents of this work, except where otherwise noted, is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license.

Todo o conteúdo deste trabalho, exceto quando houver ressalva, é publicado sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0.

Todo el contenido de esta obra, excepto donde se indique lo contrario, está bajo licencia de la licencia Creative Commons Reconocimento 4.0.

ASSIMETRIAS DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE

Thaísa Bueno
Leila Sousa
Michely Carvalho
Letícia Cardoso
Janaína Amorim
Ana Gabriela Fonseca

(Orgs)

São Luís

EDUFMA

2025

© 2025 EDUFMA - Todos os direitos reservados

Revisão: Samanta Barros

Projeto gráfico e capa: Rhaysa Novakoski

Imagem da capa: Georgia O'Keeffe. Blue 02. 1916.
Brooklyn Museum. Domínio público.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Assimetrias de gênero na universidade [recurso eletrônico] /
Orgs, Thaísa Bueno ... [et. al.]. — São Luís: EDUFMA,
2025.
418 p. : il.
Modo de acesso:

ISBN: 978-65-5363-501-2

1. Mulheres na universidade. 2. Desigualdade de gênero. 3. Relações de gênero. 4. Representação feminina. 5. Assédio sexual e moral. I. Bueno, Thaísa. II. Sousa, Leila. III. Carvalho, Michely. IV. Cardoso, Letícia. V. Amorim, Janaína. VI. Fonseca, Ana Gabriele.

CDU 396:378.4

Elaborado por Marla de Sousa Rosa Bertolla – CRB 13/684

Criado no Brasil [2025]
Todos os direitos reservados. Nenhuma parte deste livro pode ser reproduzida, armazenada em um sistema de recuperação ou transmitida de qualquer forma ou por qualquer meio, eletrônico, mecânico, fotocópia, microfilmagem, gravação ou outro, sem permissão do autor.

EDUFMA | EDITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
Av. dos Portugueses, 1966 – Vila Bacanga
CEP: 65080-805 | São Luís | MA | Brasil
Telefone: (98) 3272-8157
www.edufma.ufma.br | edufma@ufma.br

SUMÁRIO

9 **INTRODUÇÃO**

PARTE 1

DISCUSSÕES TEÓRICAS: Pensar e repensar

12 **Pela democratização radical da filosofia**
Juliana Aggio

PARTE 2

ESTADO DA ARTE: Mapas do conhecimento

30 **Gênero e Ciência na Comunicação: estado da arte e políticas de ingresso**
Milena Freire De Oliveira-Cruz; Laura Wottrich; Camila Scarrone; Carolina Alegretti; Amanda Letícia Pies

46 **Pesquisas de gênero na UFMA: os projetos institucionalizados e os exercícios de futuro**
Maria Gislene Carvalho Fonseca; Imaíra Portela de Araújo Medeiros; Regysane Botelho C Alves

61 **Equidade de gênero na ciência do solo no Brasil: ainda no começo de uma longa jornada**
Beatriz Wardzinski Barbosa; Fabrício de Araújo Pedron

PARTE 3

ASPECTOS EMPÍRICOS: A realidade em Foco

93 **Elas na ciência: um estudo sobre gênero e progressão na carreira acadêmica em uma Universidade Federal no Sul do Brasil**
Darliana Mello Souza; Vanessa Klein Jussiane Souza Da Silva; Nátalie De Paula Luana Formagini; Jaqueline Fabiane Reichert

104 **“Por que não poderia ser mulher?”: desigualdades de gênero no topo da carreira científica**
Iolanda Faria; Fábio Freitas

129 **Mulheres Pesquisadoras dos PPGCom UFMS, UFRR e UFS: um panorama interseccional**
Jússia Carvalho Ventura; Katarini Giroldo Miguel; Renata Barreto Malta

144 **Equidade de gênero em cargos de alta hierarquia da gestão universitária: uma análise da Universidade Federal de Santa Catarina**
Luana Morais de Aguiar; Geisa Sabine Araújo Silva; Isabela Pim Portela Martin; Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

171 **Design Participativo na prototipação de futuros: a exposição e o jogo Futurísticas e a problemática de permanência e acesso de mulheres nas áreas STEM na Universidade Federal do Maranhão**
Raquel Gomes Noronha; Andreyna Glazyely da Silva Lima; Isabella Martins Feitosa; Thaynara Pinto Gonçalves

200 **“[...] A gente não podia falar de sexualidade”: política institucional universitária de inclusão para a diversidade de gênero e sexual**
Kellcia Rezende

225 **A maternidade como uma camada de opressão sobre mulheres artistas e pesquisadoras no RN**
Elisa Elsie Costa Batista da Silva Beserra

242 **Pesquisadoras da Comunicação na Amazônia paraense: raça, gênero, classe e casos de diagnóstico de saúde mental em discentes e egressas do PPGCOM-UFPA**
Lígia Isis Pinto Bernar; Janaina Lopes de Amorim; Raissa Lennon Nascimento Sousa

269

Violências de gênero no ambiente universitário e jornalismo: a cobertura do caso Boaventura de Sousa Santos na Agência Pública
Karina Gomes Barbosa; Ana Rodrigues; Gabriel Maciel Penha; Lia de Lima Junqueira; Maria Clara Soares; Sophia Helena Ribeiro

285

As múltiplas figuras do assédio sexual no ambiente universitário: mapeamento de conceitos e soluções organizacionais nas IES brasileiras
Luiz Ismael Pereira; Letícia Da Silva Cassiano; Stella Scarlazzari Costa; Diego Costa Mendes

307

Assédio na carreira das mulheres jornalistas: relatos de profissionais que atuam nos setores de comunicação dos Institutos Federais no Brasil
Ana Maria Teles; Dione Oliveira Moura

330

Tramas de identidade: análise dos processos de identificação racial de professoras que atuam nos cursos de jornalismo na Amazônia
Janaina Lopes de Amorim; Rosaly de Seixas Brito; Thaisa Bueno

PARTE 4

RELATOS DE EXPERIÊNCIA: Caminhos Vividos

353

“Estou com uma antena ligada 100% do tempo, percebendo violências que antes eu não via”: a implantação da disciplina de Relações de Gênero e Feminismos no Curso Serviço Social da UECE
Maria Juliana Soares; Paula Fabrícia Brandão Aguiar Mesquita

371

Abrindo portas para a equidade de gênero no ambiente universitário: 50|50 e uma experiência de ensino, pesquisa e extensão
Ariadni Loose; Barbara Pires; Carla Ernesto; Vitória Pereira; Fernanda Sagrilo Andres; Juliana Petermann

391

Rompendo o silêncio: diálogos sobre prevenção e resposta ao assédio de gênero no ensino superior
Erna Barros; Letícia Galvão

408

POR TRÁS DAS PÁGINAS: a jornada das autoras

INTRODUÇÃO

POR UMA DESCONSTRUÇÃO DAS ASSIMETRIAS DE GÊNERO NO AMBIENTE ACADÊMICO

As assimetrias que mulheres e homens vivem e refletem o mundo, partem de diferentes espaços. Um deles, e que parece uma contradição, é o espaço acadêmico – lugar privilegiado da reflexão, do debate e do esclarecimento por meio do conhecimento científico. Embora estejamos tratando de instituições com grande circulação de informações e de pessoas que têm acesso a diversas teorias, estudos e pesquisas que vêm buscando denunciar os danos e prejuízos causados pela desigualdade de gênero e desconstruir essa cultura da desigualdade (de acesso e condições) entre homens e mulheres, ainda percebemos a presença concomitante e marcante das matrizes culturais do patriarcado e do machismo na configuração das relações estabelecidas entre os homens e as mulheres que ocupam as universidades brasileiras e da América Latina.

O livro "Assimetrias de gênero nas universidades" vem apresentar esse panorama com 18 artigos que abordam de diversas maneiras, as desigualdades de gênero vivenciadas no ambiente acadêmico brasileiro. A obra é parte das ações do projeto intitulado "Assédio a professoras no ensino superior: um estudo sobre a realidade nos programas de pós-graduação no Nordeste", vinculado ao curso de graduação e pós-graduação em Comunicação da Universidade Federal do Maranhão (UFMA) em Imperatriz, financiado pelo Edital Universal do CNPq (CNPq/MCTI/FNDCT Nº 18/2021). E tem por objetivo reunir artigos que apresentem resultados de pesquisas originais em diálogo com modelos teórico-metodológicos das ciências humanas e sociais, especialmente as teorias feministas, recortadas pelas interseccionalidades que configuram a realidade brasileira e latino-americana.

Com esse intuito, o livro apresenta 4 capítulos, divididos em discussões teóricas, mapeamentos temáticos, aspectos da realidade empírica e relatos de experiência. Assim, temos no capítulo 1, **Discussões teóricas: pensar e repensar**, artigos que abordam reflexões teóricas e revisitam conceitos fundamentais em torno das assimetrias de gênero na universidade. O capítulo 2, intitulado **Estado da Arte: Mapas do conhecimento**, traz uma visão geral do conhecimento acumulado sobre o tema. Já o capítulo 3 ocupa-se dos **Aspectos Empíricos: a realidade em foco**, reunindo estudos que investigam práticas e fenômenos no cotidiano. E, o capítulo 4 chama-se **Relatos de Experiência: Caminhos Vividos** direcionado a textos que compartilham vivências individuais e institucionais das pesquisadoras. Além disso, encerramos a obra com uma seção dedicada às autoras e autores dos artigos, como forma de contribuir para o reconhecimento e a visibilidade, especialmente das mulheres, na divulgação científica.

Em linhas gerais, os temas específicos dos artigos versam sobre barreiras e desafios enfrentados por mulheres nas universidades; políticas institucionais de igualdade de gênero; representação feminina em diferentes cargos; impactos das assimetrias de gênero na carreira; assédio sexual e moral nas universidades; e enfim, diversas experiências e narrativas de gênero no ambiente universitário.

A organização da obra é das Professoras Thaísa Bueno (UFMA), Leila Sousa (UFMA), Michely Carvalho (UFMA), Janaína Amorim (UFPA) e Letícia Cardoso (UFMA).

Esperamos que a leitura deste livro contribua para a desconstrução de visões patriarcais engessadas sobre supostos papéis impostos a homens e, principalmente, a mulheres e que incentive maior circulação de reflexões sobre o lugar das universidades, que em geral são naturalizadas como o espaço da liberdade de ideias, do debate, da transformação social, mas são passíveis de reproduzir opressões de diversas naturezas, inclusive as de gênero – como demonstrado nas várias pesquisas e vivências aqui relatadas. Defendemos, com a publicação deste livro, a autocrítica e o questionamento das contradições internas ao espaço acadêmico como um caminho possível para a construção de uma sociedade brasileira e latino-americana mais justa.

PARTE 1

DISCUSSÕES TEÓRICAS
Pensar e repensar

O cientificismo e a universidade são masculinos. Como tal, reproduzem as lógicas masculinistas – e também racistas, classistas, cisheterossexistas e colonialistas – em suas hierarquias de poder e de saber. Nesse sentido, pesquisar gênero é um ato de resistência, sobretudo às desigualdades que persistem entre os saberes, a/os pesquisadora/es, docentes, discentes e na sociedade como um todo.

Márcia Veiga

Professora Adjunta na Escola de Comunicação, Artes e Design (FAMECOS) e no Programa de Pós-Graduação em Comunicação Social, na área de Processos Comunicacionais, Políticas dos Corpos e Interseccionalidades, da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS).

PELA DEMOCRATIZAÇÃO RADICAL DA FILOSOFIA[1]

POR LA DEMOCRATIZACIÓN RADICAL DE LA FILOSOFÍA

Juliana Aggio

Resumo: Este ensaio procura mostrar a complexidade da atual situação da filosofia acadêmica no Brasil ao especular as razões da exclusão estrutural de mulheres, negros e indígenas. A explicação sobre o fato visível e quantificável da evasão de alunas dos cursos de filosofia não é óbvia, mas a reação a ele é visível e palpável na insurgência do movimento feminista das filósofas brasileiras. O ponto problemático, porém, é que a mudança estrutural pressupõe um processo de democratização radical da filosofia acadêmica, o que não ocorrerá apenas pela força da mobilização social e tentativa de sensibilização de nossos pares, mas, sobretudo, pelas políticas de ação afirmativa, mudança de critérios na seleção da pós-graduação e em concurso docente e transformações estruturais no ambiente de formação em filosofia por meio de uma reforma curricular mais ampla e inclusiva e um combate diário às atitudes racistas e sexistas de seus membros de modo a torná-lo menos agressivo, competitivo e opressor.
Palavras-chave: Filosofia, exclusão, democratização, inclusão social.

Resumen: Este ensayo pretende mostrar la complejidad de la situación actual de la filosofía académica en Brasil, especulando sobre las razones de la exclusión estructural de las mujeres, los negros y los indígenas. La explicación para el hecho visible y cuantificable de la deserción de las estudiantes de filosofía no es obvia, pero la reacción a ella es visible y palpable en la insurgencia del movimiento feminista de filósofas brasileñas. El punto problemático, sin embargo, es que el cambio estructural presupone un proceso de democratización radical de la filosofía académica, que no sólo ocurrirá por la fuerza de la movilización social y de los intentos de sensibilización de nuestros pares, sino sobre todo por políticas de acción afirmativa, cambios en los criterios de selección de posgraduados y concursos docentes, y transformaciones estructurales en el ambiente de formación filosófica por medio de una reforma curricular más amplia e inclusiva y de una lucha cotidiana contra las actitudes racistas y sexistas de sus miembros para hacerlo menos agresivo, competitivo y opresivo.
Palabras clave: Filosofía, exclusión, democratización, inclusión social.

Quem tem consciência para ter coragem
Quem tem a força de saber que existe
E no centro da própria engrenagem
Inventa contra a mola que resiste
Quem não vacila mesmo derrotado
Quem já perdido nunca desespera
E envolto em tempestade, decepado
Entre os dentes segura a primavera

("Primavera entre os dentes", canção de Secos & Molhados)

1 A voz e o silêncio na filosofia

Entre o riso do deboche e o silenciamento do nó na garganta está a voz frágil e trêmula da aluna de filosofia. A sala é um bloco de uma tradição que lhe pesa, enquadra o seu lugar e direciona seus passos. A porta de saída sempre lhe esteve mais próxima e, muitas vezes, foi motivo de libertação e alívio. A filosofia ensinada tampouco lhe acolhia ou erguia. O sonho de se tornar filósofa se desfazia feito névoa passageira de uma manhã fria, como uma doce ilusão de puberdade. O corredor da universidade ficara estreito demais para quem se abrigava sob a vestimenta do gênero feminino. Mas, ao final do corredor, a porta entreaberta deixava escapar vozes de quem nunca quis pouco, mas agora sabe perseguir seus desejos de ler, escrever, dialogar, pensar e – por que não? – filosofar. Afinal, qual voz ousaria filosofar?

Qual voz se cala na sala de aula? Qual voz está trêmula? Qual voz está plena? Quais mãos segurariam firme a pena ao invés do cabo da panela ou da vassoura? Quais olhos seriam capazes de vislumbrar horizontes no papel em branco? Quais corpos poderiam repousar no pensamento sem impedimentos? Quem poderia escolher livremente o que fazer com o seu tempo? Quem poderia dedicar seu tempo a criar metáforas sobre a mesa, o lápis, a lareira sem ter de desviar o seu olhar e deslocar o seu corpo para cozinha ou para o cômodo onde as crianças brigavam? Quem poderia escolher livremente o que fazer com a única coisa que realmente nos pertence: o tempo de vida? E, mais ainda, escolher que esse tempo dedicado ao pensamento filosófico e à arte de escrever não seja interrompido? Sabemos bem, desde o relato de Aristóteles, em sua *Metafísica*, que a filosofia nasceu com o chamado ócio produtivo (*scholé*) ou o tempo livre para tão somente especular. Também sabemos, desde o

[1] Esse texto reflete pensamentos que tive em diálogo com diversas filósofas ao longo dos últimos dois anos: Carolina Araújo, Maria Clara Dias, Carla Rodrigues, Nastassja Pugliese, Solange Costa, Maria Fernanda Novo, Fernanda Alt e dois filósofos, Fernando de Sá Moreira e Érico Andrade. Além de muites discentes, orientandes, com quem conversei. Sou afetivamente grata a cada diálogo. Também agradeço, como bolsista de produtividade, ao Cnpq que viabilizou financeiramente muitas dessas trocas em eventos nos quais participei.

estoicismo, que a única coisa que pode estar inteiramente sob o nosso poder é o nosso tempo de vida e que a liberdade incide sobre a escolha do que fazer com o seu próprio tempo.

Hipárquia de Maroneia, no século IV a.c. escolheu dedicar seu tempo ao estudo ao invés do tear. A moça grega destinada a ser esposa-mãe-governanta afirmou-se como filósofa ao dizer: eu dediquei ao estudo todo o tempo que, por conta de meu sexo, eu deveria ter dedicado ao tear. Hipárquia, costureira de ideias e palavras, soube fazer do tear o seu estudo, da lançadeira os seus pensamentos filosóficos, e assim teceu sua filosofia, a despeito de toda opressão sexista de seu tempo e não obstante o apagamento sofrido por uma história que não soube lhe narrar[2].

Remontando ao nosso tempo, além de recusar o regime sexista opressor que nos impede de cultivar a filosofia, como fez Hipárquia, é preciso haver condições objetivas que nos permitam escolher dedicar o nosso tempo à paciente e demorada arte de pensar. É preciso, como já nos disse, em 1929, Virgínia Woolf, *um teto todo seu*, logo que os ambientes privado e público nos sejam propícios: a casa e a universidade. Como já nos alertara, em 1975, Hélène Cixous, em seu famoso ensaio *O riso de Medusa*, urge que as mulheres ocupem os espaços públicos com suas palavras e corpos. Para tanto, todavia, o espaço privado não poderia sugar nosso tempo livre e o espaço público não poderia ser tão cego aos nossos escritos e tão surdo às nossas vozes.

Não é preciso fazer muito esforço para perceber a olho nu que a filosofia tem cor, gênero e classe. Se, na graduação, por conta das cotas, a diversidade é maior, embora ainda muito aquém do que deveria ser, ela vai se apagando na pós-graduação e quase desaparece no corpo docente. Um corpo, vale ressaltar, quase inteiramente branco, majoritariamente masculino, cisgênero, heterossexual, e da classe média/alta.

Em 2019, a filósofa Carolina Araújo mostrou em seu texto "Quatorze anos de desigualdade: Mulheres na carreira acadêmica de Filosofia no Brasil entre 2004 e 2017" que "a proporção de docentes permanentes do sexo feminino em PPGs de Filosofia tem média de 20,14% ao longo dos 14 anos" e que, ao fim e ao cabo, temos 2,3 menos chance de nos tornamos docentes do que os homens, ou seja, "os homens tiveram ao longo dos 14 anos mais do que o dobro da oportunidade das mulheres". Quatro anos depois (2023), a pesquisa "Como anda a inclusão de mulheres na ciência brasileira?", de Márcia Cândido, mostra que, de 2017 a 2020, absolutamente nada mudou. Nesta, constata-se que as mulheres docentes das pós-graduações em Filosofia continuam perfazendo o contingente de apenas 20%. Ao somar o resultado de ambas as pesquisas, podemos concluir que, ao todo, estamos falando de *dezoito* anos de desigualdade medida e analisada. Somos uma área tão masculina e

[2] Veja verbete sobre essa filósofa: AGGIO, J. Hipárquia de Maroneia. Verbete. Campinas: *Blogs de Ciência da Universidade Estadual de Campinas: Mulheres na Filosofia*, 2022.Veja também o artigo AGGIO, J. Hipárquia, ou o ápice da radicalidade do cinismo. *DISCURSO*, v.53, p.37 - 47, 2023.

masculinista que, como mostra a pesquisa, perdemos até para Engenharia de Minas e Engenharia Nuclear, cuja porcentagem de docentes mulheres é, respectivamente, 32% e 33%. Tal desigualdade não é, no entanto, uma prerrogativa brasileira. Basta ver o texto de Sally Haslanger "Mulheres na Filosofia? Faça as contas" (*Women in Philosophy? Do the Math*) (2013)[3], em que ela revela que as docentes mulheres dos 51 principais programas de pós-graduação dos EUA contabilizam 21,9%.

É fato notório que as mulheres, sobretudo quando se declaram feministas, parecem encontrar ainda mais dificuldades de se inserirem como professoras universitárias, especificamente nos departamentos de filosofia. Cito aqui um relato de Judith Butler, em seu texto "Pode o Outro da filosofia falar?" (2022, p.410):

> Drucilla Cornell, Seyla Benhabib, Nancy Fraser, Linda Nicholson, Iris Marion Young, eram todas orientandas de acadêmicos como Alasdair MacIntyre, Peter Caws e Jürgen Habermas. Em um momento ou outro nos últimos dez anos, elas, assim como eu, passaram a não mais compor departamentos de filosofia.

Acrescenta-se, aqui, a filósofa estadunidense Angela Davis, que fez seu doutorado em filosofia sob orientação de Herbert Marcuse, mas deixou de ser professora de filosofia ao ser demitida quando acusada de comunista, tornando-se, posteriormente, professora de história. Ou seja, é alarmante constatar que tais filósofas não se tornaram professoras em departamentos de filosofia. Mesmo Hannah Arendt e Simone de Beauvoir, filósofas hoje internacionalmente reconhecidas, deram aulas de filosofia sem ocupar cargos na Universidade nesta área: a primeira pertencia ao departamento de Ciência Política e a segunda ao Liceu. Por outro lado, é curioso que ambas não se autodenominavam filósofas: Arendt se dizia cientista política e Beauvoir não se identificava como "filósofa" no sentido estrito acadêmico. Surge, inevitavelmente, uma constatação assombrosa de que a filosofia acadêmica não admitia e continua resistindo a admitir em seu interior institucional mulheres filósofas, além de mistificar o status de filósofo a ponto de fazer com que essas duas grandes pensadoras não se identifiquem como filósofas.

Do mesmo modo, Edith Stein não pôde se tornar professora universitária de filosofia, apesar dos elogios de seu orientador, Edmund Husserl, que lhe disse que seria favorável a recomendá-la ao cargo "se a carreira acadêmica fosse aberta às senhoras"[4]. Stein, hoje reconhecida por seu trabalho, foi reprovada duas vezes quando postulou ao cargo de docente de filosofia e só encontrou lugar para o ensino na Igreja Católica, ou seja, a Igreja Católica foi,

---

[3] Todas as traduções são minhas.

[4] Lettre de recommandation du 6 février 1919. In: E. Stein, *Correspondance* I (note 3), p. 204 (*tradução minha*).

na época e mesmo durante a Idade Média, mais aberta à inclusão de mulheres filósofas do que a própria Universidade até meados do século XX!

Passado um século desde que a Universidade começou a admitir docentes mulheres na Filosofia, *ainda* são vergonhosos os números que atestam nossa presença. No Brasil, temos o caso notório de Sueli Carneiro, que, apesar de sua verve filosófica já bastante reconhecida, sequer conseguiu fazer seu doutorado na área. Graças às pesquisas sobre desigualdade de gênero e aos relatos de mulheres filósofas, hoje a exclusão das mulheres já tem alguma representação estatística e certa visibilidade política.

No entanto, é preciso ir além e avançarmos urgentemente nas análises de outros marcadores de exclusão social. Infelizmente, o único dado que temos sobre a exclusão de pessoas negras e indígenas na filosofia é o de que praticamente *não há dados*, o que é significativo para se questionar a naturalização do ambiente da filosofia como sendo (quase) exclusivamente branco e masculino e (quase) inteiramente reservado para a formação de pessoas da mesma cor e do mesmo (cis)gênero para as quais a universidade abre de bom grado suas portas nos concursos para docentes. Recentemente, porém, Fernando de Sá Moreira publicou um texto intitulado "A persistente desigualdade racial e de gênero na filosofia brasileira" (2023), que atesta o seguinte: "A filosofia não é apenas a área com a menor concentração de estudantes pretos, pardos e indígenas das ciências humanas (27,2% em 2020), mas é também uma das menos diversas de todo o sistema de pós-graduação brasileiro". Ademais:

> Em 2020, mulheres compunham apenas 28,9% dos corpos discentes de mestrados e doutorados em filosofia. Esse é novamente um dos maiores desequilíbrios de todo o sistema de pós-graduação brasileiro (...). Desde sua formação, o ensino superior brasileiro se caracterizou por ser excludente para mulheres, pessoas negras e indígenas. Todavia, os números sugerem fortemente que a pós-graduação em filosofia está entre as que são mais r sistentes à mudança desse cenário.

Sá Moreira finaliza formulando uma conclusão com a qual concordo inteiramente:

> Não restam dúvidas. Os números dão indícios fortes de que os mestrados e doutorados em filosofia possuem ainda um longo caminho à frente, caso queiram avançar em direção à diversificação de suas pesquisas e mesmo de seu corpo discente e docente. E, portanto, essa situação sugere que eventuais políticas de enfrentamento ao racismo e ao sexismo na pós-graduação em filosofia devem levar em conta não só o acesso e a permanência de mulheres, negros e indígenas nos mestrados e doutorados; mas também uma transformação epistemológica da própria filosofia acadêmica brasileira.

Ora, quando a filosofia exclui tais grupos socialmente vulneráveis, a pergunta que logo vem à mente de quem possui alguma sensibilidade social e senso de justiça é: por que a filosofia está, até hoje, tão atrás de todos os outros departamentos de ciências humanas no que se refere à diversidade de seu corpo discente e docente? Certamente, a culpa não é dos excluídos, como frequentemente se procura afirmar e ainda encontrar bases conceituais filosóficas como justificativa. A resposta não é simples, mas certamente há algo de errado, *de muito errado* com a filosofia. É a pergunta de Linda Alcoff em seu artigo "Qual o problema com a Filosofia?" (*What's wrong with Philosophy?*) (2013). Alcoff ironicamente expõe motivos possíveis: "Alguns sugerem que é o estilo de debate 'áspero e turbulento' da filosofia que afastou as mulheres e os homens não brancos. Implicação lógica: talvez simplesmente não sejamos talhados para um campo tão exigente".

Ora, sabemos que o problema não é o debate em si, mas *como* se debate. Se se acredita que o debate é o caminho para a busca pela verdade, Alcoff, neste mesmo artigo, faz algumas ponderações que aqui as coloco na forma interrogativa, a saber: (i) seria o debate um "mercado de ideias conduzido como uma batalha final"?, (ii) Os estilos agressivos maximizariam a verdade?, (iii) "O uso das vantagens sociais que alguém pode ter em virtude de seu gênero, etnia ou idade" que endossam argumentos de autoridade nos levaria até a verdade?, (iv) Será que a verdade seria alcançada com "a recusa obstinada de reconhecer os contextos do mundo real, repletos de preconceitos implícitos e distorções pelo poder, nos quais até mesmo os debates filosóficos sempre ocorrem"?, (v) Será que o argumento antagônico nos conduziria para a verdade mais do que "uma receptividade que se abstém de discordar por tempo suficiente para experimentar as novas ideias oferecidas, levá-las adiante e ver aonde elas podem chegar"?

Em resumo: se a exposição oral argumentativa é um dos principais critérios para se medir a excelência filosófica na academia, como se poderia bem argumentar se o debate ocorre em um ambiente hostil por diversos motivos? Como uma mulher pode se sentir segura e confiante a debater num ambiente extremamente assediador, moral e sexualmente? Diz Alcoff: as mulheres "podem ficar desconcertadas com a ideia de que o elogio intelectual de seu professor é estrategicamente motivado, realizado com outra intenção que não a verdade. Isso pode abalar sua confiança e, certamente, inviabilizar o debate. O que pode, é claro, ser bastante intencional". Pois bem, são diversas as razões que expelem mulheres e homens não brancos da filosofia, Alcoff sublinhou apenas algumas; certamente há mais. Vejamos algumas mais.

2 Cinco razões da evasão de alunas de filosofia

Gostaria de apontar aqui cinco razões dessa evasão cujas denominações foram forjadas e expostas separadamente por questão de organização, embora sejam cruzadas e co-

-extensivas, já que se inserem de modo imbricado num ambiente dentro e fora da academia como estruturalmente opressor e excludente:

1. A desigualdade estrutural de gênero impõe às mulheres, sobretudo às mulheres negras, indígenas e trans e às mulheres pobres em geral, a necessidade de ter que lutar por sua sobrevivência e cuidados reprodutivos, abandonando o lugar supostamente "privilegiado" de se dedicar aos estudos, principalmente um estudo que não tem uma aplicação prática e nem garantia imediata de ascensão social e financeira: a filosofia (ao que denomino falta de condições *materiais* para o exercício da filosofia);
2. A crença alimentada socialmente e pela boca de muitos filósofos por mais de dois milênios de que a filosofia é um conhecimento racional o bastante para não ser acessível a uma suposta "natureza" feminina incapaz de mesma desenvoltura racional que os homens e mais afeita à animalidade, sensibilidade, sensualidade, sexualidade. Ora, diante de uma crença falsa sobre si mesma, a mulher dificilmente percebe-se como capaz de filosofar. É preciso percorrer um oceano de séculos de preconceitos para que seja desconstruída e desnaturalizada a crença de que a mulher não nasceu para filosofia; o que não é tarefa para uma mulher individualmente, mas para todas nós e coletivamente (ao que denomino falta de condições *existenciais* para o exercício da filosofia);
3. O número diminuto de professoras e a quase absoluta ausência de mulheres filósofas no cânone filosófico, nas aulas, nas palestras, na grade curricular e nas referências bibliográficas dos cursos e das pesquisas; em uma só palavra: o apagamento das filósofas. Diante da enorme ausência de filósofas na história da filosofia, facilmente vem à mente da aluna a seguinte pergunta: será que existem mulheres filósofas? O que conduz imediatamente a outra pergunta de fundo: será que a mulher é capaz de filosofar? Acreditar que nós, mulheres, seríamos capazes de fazer filosofia é muito mais difícil diante de uma história da filosofia que omite filósofas. É muito mais difícil em um ambiente acadêmico que nos diminui, oprime e até assedia. É muito mais difícil em uma sociedade machista, patriarcal que desqualifica a mulher e desvaloriza a própria filosofia (ao que denomino falta de condições *epistemológicas* para o exercício da filosofia);
4. A falta de coragem de falar em público cultivada numa sociedade machista que opera duas violências. Primeira violência: a interrupção da fala da mulher e o monopólio masculino da palavra que retira da mulher o lugar de fala; em uma só palavra: silenciamento. Segunda violência: a crença de que a mulher não é tão capaz de raciocinar e de falar à altura do suposto ser racional por excelência – o homem; crença esta, vale notar, escamoteada pelo adjetivo "tímida", como se o silêncio não de uma, mas da maioria das mulheres se explicasse pela timidez, reduzindo um problema social

a uma questão psicológica individual de uma ou outra mulher em particular (ao que denomino falta de condições *sociais* para o exercício público da palavra filosófica);

5. Por fim, mas não menos importante: o assédio moral e sexual a que nós, mulheres em geral, estamos submetidas em uma sociedade patriarcal, machista, sexista, mas, sobretudo e, em particular, as alunas de filosofia. Há uma verdadeira naturalização do assédio sustentada pela crença da inferioridade da mulher, ou seja, a crença de que a mulher sofre humilhações por estar numa condição tida como "naturalmente" inferior ao homem e não porque humilhá-la é uma estratégia dos homens para a manter num estado de inferioridade e assim dominá-la. Nessa verdadeira cultura do assédio, que se reproduz com frequência no interior das universidades e às vistas grossas da maioria dos homens que prefere reafirmar o pacto de masculidade ao consentir a um silêncio tácito e se manter no seu cômodo lugar de privilégio, as alunas são as principais vítimas. Ao sofrerem assédio, criminalizável ou não, ocorre uma tripla violência: o próprio assédio, a internalização da culpa de ter sido assediada e o medo de denunciar, ficar marcada e ter sua carreira arruinada (ao que denomino de falta de condições *psicológicas* para o exercício da filosofia).

Diante dessas cinco razões explicitadas como faltas – falta de condições materiais, sociais, psicológicas, epistemológicas e existenciais – não poderia senão insurgir um movimento feminista de filósofas brasileiras. É certo que fazemos tudo isso sobretudo pelas alunas de filosofia, afinal toda luta por transformação social não poderia senão desejar que o futuro seja mais justo e emulador para as filósofas.

3 A insurgência do movimento feminista de filósofas brasileiras

Com um crescente número de atividades e intervenções, inicia-se, em 2016, um movimento feminista de filósofas brasileiras que, atuando em redes e coletivos, tem o intuito de mudar a violenta exclusão de mulheres na filosofia. Um texto divisor de águas que marcou o debate público naquele ano foi o *Mulheres na Pós-Graduação em Filosofia no Brasil*, de Carolina Araújo, que mostrou como as mulheres têm 2,5 menos chance de chegar ao topo da carreira, bem como a criação do GT da ANPOF *Filosofia e Gênero*, sob coordenação de Susana de Castro. Surge também o projeto de extensão da UFRJ, *Quantas Filósofas*, cujo objetivo é produzir dados sobre Filosofia e Mulheres no Brasil e redigir e divulgar verbetes sobre Filósofas. De 2016 a 2019, Carolina Araújo demonstra, no seu texto *A Primavera das Filósofas*, que há um salto expressivo no número de eventos sobre mulheres e filosofia em 2018 e 2019, sendo que o ano de 2019 tem mais eventos desse tipo do que todos os outros anos anteriores somados.

Em 2020, há uma verdadeira explosão de eventos na filosofia feitos por mulheres e sobre filósofas. Houve, segundo dados recolhidos no site da *Rede brasileira de mulheres filósofas*, por volta de 108 eventos virtuais, 28 cursos, 42 publicações e 9 entrevistas sobre a temática mulheres e filosofia. Cabe, então, destacar algumas iniciativas: a *Rede Brasileira de Mulheres Filósofas*, que abriga mais de 70 projetos sobre mulheres e filosofia, diversos eventos e iniciativas, e que pode ser compreendida como uma rede que se autogestiona por meio de ações coletivas em território não institucionalizado para lutar contra opressões no meio acadêmico; o coletivo *Filósofas Negras*, que reúne filósofas negras brasileiras e é parte da *Rede Brasileira de Mulheres Filósofas*; a *Rede de Mulheres Filósofas da América Latina* (REDDEM) cujo objetivo é o de fortalecer o intercâmbio e a solidariedade entre as mulheres filósofas dos países da América Latina; o GT *Mulheres na História da Filosofia* da Anpof, que procura resgatar obras de mulheres silenciadas e negligenciadas na História da Filosofia; o GT *Filosofia e Raça* da Anpof, que procura estudar epistemologias negras; o GT Gênero, Raça e Classe, que procura analisar as opressões de modo imbricado e atrelado ao sistema capitalista de apropriação e exploração de corpos subalternizados; o projeto *Uma filósofa por mês* cujo objetivo é fazer conhecer a biografia e bibliografia de uma filósofa por mês, da antiguidade à contemporaneidade; o projeto *Mulheres de hoje e de ontem*, que é um podcast na rádio da UFRJ elaborado em conjunto pelos grupos de pesquisa GERMINA (UFSC) e o grupo *Decolonial Carolina de Jesus* (IFCS/UFRJ) e que tem como objetivo fazer conhecer as filósofas de modo acessível e atraente; o projeto *Mulheres que leem Mulheres*; o *Filósofas na Rede*; a *Enciclopédia Mulheres na Filosofia*, da Unicamp; o *Prêmio Filósofas*: melhor dissertação e tese em filosofia produzido por uma mulher. A lista aqui não é exaustiva, mas pretendeu apenas dar destaque a uma certa representatividade de projetos sobre mulheres e filosofia.

É nesse contexto que surge um marco importante desse movimento: o livro *Filósofas*. Como disse Marilena Chauí, na contracapa do livro:

> Certa vez, Virgínia Woolf imaginou que Shakespeare tivesse tido uma irmã tão talentosa quanto ele e que, para impedir o destino doméstico que a família lhe impusesse, fugiu para Londres, onde esperava poder encenar suas peças teatrais. Não conseguiu. E, numa noite de inverno, na miséria e na solidão, silenciosamente morreu na neve. Devemos à irmã de Shakespeare, diz Virgínia, quebrar o silêncio e lançar nossa palavra aos quatro ventos. Este livro, fruto do colóquio *Filósofas* durante o terrível ano de 2020, é escrito por nós, filósofas e irmãs de Shakespeare, que decidimos romper o silêncio e fazer nosso trabalho de pensamento ser ouvido mundo afora, recusando, como escreveu Gilda Rocha de Mello e Souza, que tenhamos apenas "uma vida atribuída".

Talvez esse livro *Filósofas* seja uma reação à famosa coleção "Os Pensadores", que não contém nenhuma pensadora em seus 52 volumes de 25 séculos de filosofia. Mas talvez

seja mais do que isso. Talvez seja a expressão de que nós, filósofas brasileiras, estamos ganhando cada vez mais consciência de que o que já se produziu em filosofia pelas mulheres é extremamente profundo e transformador e que o que nós queremos é uma completa revisão feminista e antirracista da história da filosofia. Uma história que não apenas inclua mulheres, negros e indígenas em seus cânones, referências e grade curricular, mas que se abra para novos objetos, questões e temas e novas formas de argumentar, imaginar e produzir conhecimento. Uma história que não mais se constitua por homens brancos canonizados como filósofos pelos seus pares, mas que, antes, se componha de questões relevantes para a atualidade. A pergunta que não quer calar diante desse tipo de produção de conhecimento feito por homens filósofos é a seguinte: uma filosofia que justifica as desigualdades sociais existentes e naturaliza opressões não seria ela mesma opressiva? Esse tipo de filosofia falocrática ou de bases misóginas e racistas não produziria graves consequências epistemológicas e éticas?

Certamente, a consequente perpetuação de estigmas saídos da boca e das mãos de homens considerados "geniais" e "brilhantes" acarreta em mais opressão e sofrimento, pois que, por argumento de autoridade, são tidas como verdades. É grave e a vontade é de cancelar, queimar, condenar, punir, fazer justiça tamanha a indignação. Indignação essa que não será mais silenciada. Todavia, paremos para refletir por um instante sem estarmos tomados de uma raiva mais do que justificada. A prática do cancelamento parece ser a violência do apagamento da história e nós, que procuramos realizar uma prática de vida e epistêmica anti-imperialista e decolonial, não poderíamos operar com a mesma violência a que os homens cis brancos euro-americanos nos submeteram: eles nos cancelaram, apagaram e silenciaram. Quiseram nos retirar da história, mas se esqueceram que a história pode ser contada de muitas outras maneiras, que há sempre resistências e sobrevivências, que nós não queremos ser apenas incluídas na história, e que tampouco seria possível ler os mesmos autores e do mesmo modo. Ou seja, a inclusão de autoras não canonizadas pressupõe uma escolha seletiva para que o tempo de aula, do curso e da vida seja ocupado também por outras filósofas, afinal, o tempo de vida e de um curso de filosofia é limitado diante da quantidade de leituras que queremos fazer e narrativas que queremos propor. Trocando em miúdos: não dá tempo de ler todos esses autores considerados canônicos e ainda incluir os/as que foram excluídos/as. É uma questão de escolha e, para que ela seja razoável, deve-se contar minimamente com a sensibilidade e a justiça social.

Trata-se, portanto, de propormos mudanças nos currículos, nas ementas das disciplinas, nas referências bibliográficas dos cursos e textos, e de nos abrirmos para orientar temas e autores que não estão no escopo de especialização do orientador/a, além de tantas outras medidas, como já foi sinalizado pela Anpof no texto "Alguns dados para pensar currículo e excelência na área de filosofia: por uma filosofia pluriversal". Além disso, não dá

mais para dizer que o racismo ou o sexismo presente na obra canônica é apenas ocasional, justificado pelo seu contexto histórico e que não afeta a obra como um todo. Do contrário, hoje poderíamos dizer que argumentos racistas e sexistas presentes em textos atuais se justificariam já que estamos vivendo num mundo racista e sexista. Ora, não dá mais para empurrar para debaixo do tapete tais declarações, argumentos, teses. É preciso se perguntar quais conceitos e argumentos da obra sustentam o racismo ou sexismo ali presente.

Em suma, procurar fazer uma revisão feminista e antirracista da história da filosofia não significa apenas colocar em xeque as verdades produzidas por essas filosofias e questionar o tipo de pensamento que se está operando, mas, sobretudo, tornar patente suas estratégias políticas de naturalizar o que não deveria ser naturalizado. Não se trata apenas de garantir a inclusão de filósofas mulheres, negros e indígenas no cânone, mas de possibilitar, no interior mesmo da academia, aberturas para um discurso libertário e emancipador que seja simultaneamente crítico e criador.

Rever, portanto, como já nos sinalizou Judith Butler em *Problemas de Gênero*, o binarismo metafísico que estrutura a maior parte das obras canonizadas como filosóficas: de um lado o racional, o ativo, o civilizado, a alma, e de outro o irracional, a emoção, o passivo, o selvagem, o corpo, o sexo. O homem estaria do lado da razão e teria um corpo com sexo; à mulher lhe faltaria a mesma capacidade racional, ou, ainda que igualmente capaz, não alcançaria a mesma desenvoltura cognitiva. A mulher estaria do lado das emoções e seria não um corpo *com* sexo, mas *o* sexo. Essa estrutura binária hierárquica metafísica é ela mesma opressiva e precisa ser colocada em xeque para que não continue sendo a base da produção epistemológica e prática da filosofia. Se os conceitos são lugares de disputa e o poder é intrínseco ao saber, então nós podemos ousar construir outros critérios, metodologias, exegeses, revisões do cânone. Enfim, *outros modos de se fazer filosofia*, a partir também de categorias não ocidentalizadas e, certamente, sobre uma base de princípios e argumentos não produtores de hierarquias de humanização e desumanização, justificando e naturalizando opressões. Dentre muitas opressões, cito apenas as duas mais nefastas: a opressão intelectual do dogmatismo e a cultura da desumanização. Da primeira, seguem-se a prisão do pensamento e a obediência servil. Da segunda, seguem-se violência, assassinato, tortura, estupro, escravidão e genocídio. Se a filosofia for intrinsecamente libertária, então ela deveria ser uma prática que se opõe às opressões.

Essas filosofias e filósofas sempre existiram e resistiram, embora ocultadas como estratégia de garantia de manutenção da hegemonia e dos privilégios dos homens na produção de conhecimento, solapando a crença em nossa capacidade de ousar intelectual e socialmente para romper os padrões de opressão. É por isso que as filósofas brasileiras vêm agora a público numa tentativa de remediar o irremediável: a injustiça que as mulheres

filósofas sofreram com o seu constante apagamento. Não bastaria denunciar esse fato tão evidente e conhecido, é preciso que essas filósofas e filosofias tenham voz ativa, ousem filosofar e possam ser escutadas e valorizadas intelectualmente. Eis o propósito libertador desse movimento feminista.

Se o epistemicídio é compreendido como silenciamento, subalternização e invisibilização de saberes não hegemônicos, como os saberes das filósofas, o que queremos aqui é furar essa malha de poder e provocar desvios: a visibilidade, o reconhecimento e a valorização da filosofia feita por mulheres, negros e indígenas. Assim, esperamos que as gerações posteriores possam encontrar um universo acadêmico mais inclusivo, aberto e democrático. E que essas gerações possam, desde o início, acreditar em si mesmas enquanto capazes de fazer filosofia. Esperamos também – e por que não? – que os homens aprendam algo de nossa reivindicação por mais justiça social: aprendam a desaprender seu privilégio, a cederem e a se colocarem em xeque. Ora, não basta que os colegas homens, e mesmo algumas mulheres, digam para nós diante dos dados que comprovam a exclusão e as diversas violências que sofremos e lhes contamos: "É um horror, isso precisa mudar, mas é muito difícil". Sim, é difícil e, diria mais, é preciso que os homens assumam a responsabilidade de, efetivamente, mudar essa realidade institucional, e de realmente tornar a universidade um espaço de efetiva inclusão social e democratização radical.

4 Quem tem medo da inclusão social?

Diante das opressões que estruturam o ambiente acadêmico, provocando desde a evasão de alunas até a exclusão da diversidade no corpo docente e impedindo outros modos de se fazer e debater filosofia, o voluntarismo individual torna-se extenuante e perde o sentido. Mesmo que eu esteja resistindo em rede e coletivamente com minhas colegas feministas, ainda assim preciso olhar para as mulheres ao meu redor e dizer algo diante do dilema "fazer ou não fazer filosofia?" Sinto uma vontade imensa de dizer: "faça, é duro, mas estamos lutando para mudar esse efeito tesoura sobre as mulheres, negros e indígenas", mas o que sai de minha boca é: "faça por paixão, mas saiba que são muitas as barreiras: desde a canonização de autores homens brancos, restrição da pesquisa a objetos clássicos e a modos hegemônicos de se fazer filosofia, assédios de todos os tipos, e, o pior: dificilmente a avaliação subjetiva da banca, majoritariamente formada por homens brancos, vai permitir que você entre no espaço universitário".

Primeiramente, procurei mostrar que *ainda* não há uma efetiva inclusão social, embora estejamos avançando lentamente e sobretudo na graduação, onde a seleção objetiva e anônima de entrada (vestibular e Enem) evita em alguma medida o uso de critérios seletivos

eivados de julgamentos consciente ou inconscientemente discriminatórios e a lei das cotas faz valer a justiça social de inclusão e da diversidade. Agora, gostaria de dizer que tal inclusão pressupõe uma abertura da filosofia enquanto instituição à diversidade de discentes e, sobretudo, de docentes, bem como uma revisão de nós mesmos como pesquisadores e docentes comprometidos com o combate às exclusões e desigualdades violentamente presentes em nossa área.

O ponto, todavia, é saber como mudamos esse quadro de exclusão na filosofia de modo a fazer valer a tão desejada indissociabilidade entre excelência e inclusão social. Da graduação à docência o abismo aumenta, a tesoura aprofunda o corte e a porta de entrada na Universidade se estreita. A diversidade na graduação se inicia por imposição da lei das cotas. A área foi obrigada a ceder a essa reparação histórica. Já a porta para entrar na pós-graduação é mais estreita, como se ela não devesse ser *também* um lugar de reparação histórica e como se a excelência nesse nível não pudesse suportar a inclusão social. Vale notar que há programas de pós-graduação com nota máxima há anos sem ter *ainda* adotado política de cotas. O que só é possível porque, dentre outros fatores, na avaliação da Capes do quadriênio 2017-2020, o item "políticas afirmativas", independentemente de serem efetivas ou não, equivale a míseros 2% da nota final do programa, ou seja, pouco afeta a obtenção da nota máxima.

Se, na graduação, e, em alguns programas de pós-graduação, a lei faz valer a inclusão social, o mesmo deveria ocorrer na docência. Como a lei de cotas na docência é aberta a interpretações, a sua aplicação, em muitas Universidades, fica atrelada antes a ter de haver mais de três vagas para a mesma especialização exigida pelo departamento e não, como deveria ser, para o mesmo cargo - magistério superior. Ademais, deveria haver, certamente, cotas para gênero na área de filosofia, uma vez que somos comprovadamente apenas 20% do corpo docente. Basta olharmos para quem somos que é fácil descobrir a resposta sobre a falta de diversidade do corpo docente: por um lado, a não aplicação de cotas, por outro, impera a lógica dos bastidores e de critérios não explícitos no edital que enfraquecem o espírito público de respeito à isonomia, transparência e impessoalidade nos concursos para docentes.

Dizer que impera a lógica corporativista dos bastidores nos concursos docentes não é efeito de retórica, mas bem poderia ser um eufemismo para "a lógica da carta marcada". Ora, se a subjetividade se constitui nas e pelas estruturas de poder, até que ponto podemos confiar na avaliação subjetiva de membros de uma banca num mundo estruturalmente desigual e excludente? Esses avaliadores não estariam, com frequência, reproduzindo a própria estrutura que os mantém nesse lugar de poder? Quem julga e como julga? Com base em quais critérios? São perguntas necessárias apenas para iniciar o debate e o questionamento do lugar de poder daqueles que selecionam quem entra e quem fica fora da academia, quem recebe e quem não recebe bolsas e verbas, quem passa e quem não passa nas seleções de pós e nos concursos.

Talvez, num mundo ideal democrático, não deveria sequer haver seleção, já que toda seleção implica excluir. Todavia, havendo a necessidade de seleção por não termos um sistema de entrada universal, os critérios podem e devem ser sempre questionados e repensados de modo a não reproduzirem exclusões históricas de mulheres e pessoas não brancas, a serem mais justos do ponto de vista da inclusão social desses grupos minoritários e não perpetuarem o elitismo de homens cis brancos que vigora no ensino superior como um todo e abundante e vergonhosamente na Filosofia. Ademais, é preciso instituir nas universidades - departamentos e pós-graduação - um sistema de acolhimento de discentes para receber relatos locais de violências e sofrimentos e que tais relatos sejam levados em consideração num processo de seleção da pós-graduação. A universidade, por seu ambiente hostil e violento ao excluir mata em termos simbólicos e epistêmicos. É preciso assumir o sofrimento que o ambiente universitário causa, porque não enxergarmos que se trata de uma estrutura extremamente opressora já é um indício de que o problema é grave. Inclusão social pressupõe, certamente, sensibilidade para o sofrimento de pessoas mais vulnerabilizadas.

Ora, a seleção objetiva e anônima de entrada na graduação pelo vestibular ou Enem, além da efetiva aplicação de cotas, parece ser uma saída considerável para se evitar em alguma medida o subjetivismo ou o uso de critérios seletivos eivados de julgamentos consciente ou inconscientemente discriminatórios. O resultado é a nítida diversidade discente da graduação. O mesmo deve ser replicado, na medida do possível, nas seleções de pós-graduação e nos concursos docentes, do contrário continuaremos com a lógica piramidal em que o topo é sempre ocupado pela mesma cor e gênero: homens cis brancos. Vale notar, como disseram as coordenadoras do Grupo de Trabalho “Mulheres na ciência” (2018, p.01), da Universidade Federal Fluminense:

> O viés de julgamento implícito (inconsciente ou não percebido) relacionado à esfera acadêmica é em geral associado a estereótipos de baixo rendimento construídos socialmente em uma determinada cultura e exerce fortes influências nas avaliações e julgamentos de indivíduos ou grupos, na ausência de qualquer percepção consciente. Os estereótipos transmitidos repetida e imperceptivelmente através de vários canais de informação induzem crenças implícitas que serão usadas para organizar e categorizar socialmente o mundo. O viés implícito é mais prevalente do que o preconceito explícito. Isso significa que mesmo as pessoas que conscientemente acreditam e defendem princípios de justiça e não discriminação podem ter vieses implícitos que afetam imperceptivelmente seu julgamento.

Ao que podemos acrescentar, como bem disse Lélia Gonzalez (2022), nosso racismo é por denegação, ou seja, disfarçado, em que prevalecem o mito da democracia racial, a alienação e a ideologia do branqueamento. Não é preciso acrescentar que o viés implícito

do racismo prevalece na cultura brasileira. Depois da obra de Monique Wittig (2022), não precisamos aprofundar aqui uma reflexão sobre nossa cultura heteropatriarcal cuja heterossexualização sistemática das mulheres cria a crença de que elas são mais afeitas ao sexo do que ao pensamento, e que os acadêmicos homens, mesmo que de modo contido ou pelo viés implícito, frequentemente avaliam as mulheres de maneira assimétrica e injusta quando há candidatos homens.

"Pra não dizer que eu não falei de flores", como diz a canção de Geraldo Vandré, e que fiquei apenas nos espinhos, apresento aqui possíveis soluções a serem discutidas e adotadas institucionalmente de combate à lógica corporativista dos bastidores e de defesa do espírito público do concurso docente: (i) compor a banca com paridade de gênero e com cinco ou mais membros; (ii) evitar que haja membro interno ao departamento na banca; (iii) preservar o anonimato da prova escrita inclusive da própria banca até a contagem final a ser realizada em sessão pública; (iii) apresentar publicamente a pontuação da prova didática com seus respectivos baremas numérico e descritivo logo após a realização da mesma e antes da entrega dos documentos comprobatórios da prova de título; (iv) apresentar publicamente a pontuação da prova de título com seu respectivo barema, discriminando cada documento que foi pontuado e a justificativa de tal pontuação quando esta requerer uma interpretação ou depender de uma avaliação subjetiva; (v) o recurso administrativo feito por candidato/a deve ser respondido por outra instância que não seja a própria banca nem o departamento responsável pela vaga; (vi) realizar a somatória final de todas as provas em sessão pública; (vii) diminuir o peso das avaliações subjetivas não anônimas (prova didática e defesa de memorial) e aumentar o da avaliação anônima (prova escrita) e objetiva (prova de títulos); (viii) propor poucos pontos e mais gerais, permitindo assim que um número maior de pessoas possam concorrer e que o processo seja menos sacrificante; (ix) por fim, que os departamentos adotem uma política de aproveitamento de mulheres, negros e indígenas aprovados em outros concursos.

Ainda assim, mesmo com todos esses critérios, o julgamento continuaria eivado de distorções preconceituosas implícitas ou explícitas. Todavia, embora não seja a grande solução para inclusão social, visto que a aplicação de cota para negros e, no caso da filosofia, também para mulheres seria a estratégia mais eficaz, ainda assim, as mudanças de critério ajudariam, em alguma medida, a preservar a imparcialidade, a transparência e a isonomia, tornando mais pública e democrática a porta de entrada na universidade.

Ao que indica nossa história de quase um século (tendo como marco a criação do departamento de filosofia mais antigo, o da USP, em 1934), a inclusão não ocorrerá, certamente, por uma capacidade de nossa comunidade de se rever de modo a adquirir senso de justiça social espontaneamente ou de bom grado. Ou bem justificamos que excelência

e inclusão são incompatíveis e que a diversidade não ocorre por falta de competência dos excluídos, ou apostamos que *ainda* é preciso democratizar radicalmente a universidade a fim de permitir a diversidade em seu corpo discente e docente. Entre a meritocracia liberal e a democracia radical, a escolha não parece ser difícil. Agora, um processo efetivo de democratização não ocorrerá apenas com a atuação em conjunto de coletivos e redes paralelas ao mundo institucional, mas, sobretudo, por meio da aplicação de cotas e de critérios mais objetivos e impessoais de avaliação nas seleções de pós-graduação e concurso docente, além de mudanças estruturais no ambiente de formação em filosofia por meio de um combate diário às atitudes racistas e sexistas de seus membros.

Diante do mapeamento de nossa área, *ainda* hoje ressoa a mesma pergunta: quem tem medo da inclusão social? Será que o medo de incluir os corpos excluídos tem como pano de fundo não apenas o medo de perder privilégios, mas, sobretudo, o medo da possibilidade de se reinventar a filosofia? Se não é possível refazer a história milenar de exclusão social na filosofia, cabe a nós a tarefa de não repeti-la de agora em diante.

Referências

AGGIO, J., Hipárquia de Maroneia. Verbete. Campinas: **Blogs de Ciência da Universidade Estadual de Campinas**: Mulheres na Filosofia, 2022.

AGGIO, J., Hipárquia, ou o ápice da radicalidade do cinismo. **DISCURSO**, v.53, p.37 - 47, 2023.

AGGIO, J., **Qual voz ousaria filosofar?**. Coluna Anpof 8M. Site da Anpof, 2022. Disponível em https://anpof.org.br/comunicacoes/coluna-anpof/qual-voz-ousaria-filosofar. Acessado em 30 de novembro de 2023.

AGGIO, J., **Quem tem medo da inclusão social?**. Coluna Anpof. Site da Anpof, 2023. Disponível em https://anpof.org.br/comunicacoes/coluna-anpof/-especial-anpof-40-anos-quem-tem-medo-da-inclusao-social. Acessado em 30 de novembro de 2023.

AGGIO, J.; SAES, S. F. A.; SOMBRA, L. L.; ARAUJO, C. (org.), **Filósofas**. Curitiba: Kotter Editorial, 2021.

ALCOFF, L., **What's Wrong With Philosophy?** Coluna do The New York Times. 03 de setembro de 2013. Disponível em https://archive.nytimes.com/opinionator.blogs.nytimes.com/2013/09/03/whats-wrong-with-philosophy/. Acessado em 30 de novembro de 2023.

ARAÚJO, C., **Quatorze anos de desigualdade**: mulheres na carreira acadêmica de Filosofia no Brasil entre 2004 e 2017. Cadernos De Filosofia Alemã: Crítica E Modernidade, 24(1), 13-33, 2019.

ARAÚJO, C., A primavera de 2016. **Revista Ideação**, v. 1, n. 42, 2020.

BUTLER, J., Pode o Outro da filosofia falar?. In: **Desfazendo gênero**. São Paulo: Ed. Unesp, 2022.

BUTLER, J., **Problemas de gênero:** Feminismo e subversão da identidade. São Paulo: Civilização Brasileira, 2003.

CÂNDIDO, M., **Como anda a inclusão de mulheres na ciência brasileira?** Três modos de observar os dados. Coluna do jornal Nexo. 23 de Março de 2023. Disponível em https://pp.nexojornal.com.br/

opiniao/2023/Como-anda-a-inclus%C3%A3o-de-mulheres-na-ci%C3%AAncia-brasileira-Tr%C3%AAs--modos-de-observar-os-dados1. Acessado em 30 de novembro de 2023.

CIXOUS, H., **O riso de Medusa**, Rio de janeiro: Bazar do Tempo, 2022.

GONZALEZ, Lelia. **Por um feminismo afro-latino-americano**, Rio de Janeiro: Zahar, 2022.

HASLANGER, S. **Women in Philosophy?** Do the Math. Coluna do The New York Times. 02 de setembro de 2013. Disponível em https://archive.nytimes.com/opinionator.blogs.nytimes.com/2013/09/02/women-in-philosophy-do-the-math/. Acessado em 30 de novembro de 2023.

SÁ MOREIRA, F. **A persistente desigualdade racial e de gênero na filosofia brasileira**. Coluna do jornal Nexo. 13 de setembro de 2023. Disponível em https://pp.nexojornal.com.br/opiniao/2023/A-persistente-desigualdade-racial-e-de-g%C3%AAnero-na-filosofia-brasileira?s=08. Acessado em 30 de novembro de 2023.

GT de Mulheres na Ciência da Universidade Federal Fluminense. **Manual de boas práticas para processos seletivos** (uff.br). Setembro de 2018. Disponível em https://cpeg.uff.br/wp-content/uploads/sites/582/2022/04/MANUAL_DE_BOAS_PRATICAS_PARA_PROCESSOS_SELETIVOS.pdf. Acessado em 30 de novembro de 2023.

STEIN, E., **Correspondance I** (1917-1933). Introduction, traduction et annotations par Cécile Rastoin, Paris, Cerf, Ed. Du Carmel, 2009.

WITTIG, M. **Pensamento Hétero**. Trad. Maíra Galvão. Autêntica, 2022.

WOOLF, V., **Um teto todo seu**. Nova Fronteira, 2022.

PARTE 2

ESTADO DA ARTE
Mapas do conhecimento

Como os rios caudalosos da Amazônia, nossa pesquisa em gênero na realidade nortista é sempre complexa, por que se misturam nessas águas do fazer acadêmico as profundas desigualdades e também a força da resistência feminina na região. A pesquisa feminista é uma frente, cientificamente orientada, da busca por uma vida mais justa para as mulheres.

Rayza Sarmento

Professora de Ciência Política da Universidade Federal do Pará.
Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Gênero, Comunicação, Democracia e Sociedade (GCODES/CNPq)

GÊNERO E CIÊNCIA NA COMUNICAÇÃO: ESTADO DA ARTE E POLÍTICAS DE INGRESSO

GÉNERO Y CIENCIA EN LA COMUNICACIÓN: ESTADO DEL ARTE Y POLÍTICAS DE ENTRADA

Milena Freire De Oliveira-Cruz
Laura Wottrich
Camila Scarrone
Carolina Alegretti
Amanda Letícia Pies

Resumo: Partindo da articulação entre gênero e ciência no campo da Comunicação, relatamos neste texto o mapeamento de ênfase quantitativa realizado para identificação de como esse debate tem sido apropriado na produção científica recente da área e também nas políticas em torno das assimetrias de gênero existentes nos editais para ingresso de discentes e docentes junto aos PPGs do campo. Há maior expressividade do debate sobre esse tema na produção científica, embora com lacunas, o que não nos permite entender que exista uma comunidade de interesse em torno do assunto. Em relação aos editais, praticamente inexistem políticas afirmativas para o ingresso de docentes nos PPGs, situação um pouco mais promissora no caso do ingresso dos discentes. Este movimento exploratório pode ser aprofundado por outras pesquisas, sobretudo para compreender como as assimetrias nas modalidades de ingresso ao campo científico podem repercutir na pouca tematização sobre as desigualdades de gênero.
Palavras-chave: comunicação; ciência; desigualdades de gênero.

Resumen: A partir de la articulación entre género y ciencia en el campo de la Comunicación, reportamos en este texto el mapeo de énfasis cuantitativo realizado para identificar cómo este debate ha sido apropiado en la producción científica reciente en el área y también en las políticas en torno a las asimetrías de género existentes en convocatorias de ingreso de estudiantes y docentes a PPGs en el campo. Hay mayor expresividad del debate sobre este tema en la producción científica, aunque existen vacíos, lo que no permite entender que exista una comunidad de interés en torno al tema. En relación a las convocatorias, prácticamente no existen políticas afirmativas para el ingreso de docentes a los PPGs, situación que resulta un poco más prometedora en el caso del ingreso de estudiantes. Este movimiento exploratorio puede ser profundizado por otras investigaciones, especialmente para comprender cómo las asimetrías en las modalidades de ingreso al campo científico pueden impactar en la falta de discusión sobre las desigualdades de género.
Palabras clave: comunicación, género; desigualdades de género.

1 Introdução

Com o objetivo de auxiliar na discussão acerca dos papéis e problemáticas de gênero na produção científica da comunicação no Brasil, o projeto de pesquisa *Ser mulher e ser pesquisadora no campo da comunicação: entre papéis sociais e desigualdades na esfera do trabalho e da produtividade acadêmica,* desde o ano de 2020, tem mobilizado esforços para mapear, sistematizar e publicizar os dados sobre relações generificadas no âmbito da produção científica no campo da Comunicação. O projeto busca ainda, contribuir para a formação de redes de investigação e reflexão sobre a temática a partir do mapeamento, sistematização e publicização dos dados sobre as relações generificadas no âmbito do campo científico da Comunicação, a partir de suas instâncias legitimadoras e espaços, como também a partir das trajetórias de agentes situados nele.

Em pesquisas anteriormente publicadas, a busca por respostas sobre como se expressa a desigualdade de gênero na ciência da comunicação não gerou resultados capazes de desobscurecer os matizes que permeiam esse questionamento. Durante a pesquisa relatada, foram mapeadas as assimetrias de gênero produzidas no campo da Comunicação no Brasil, acerca da constituição de lideranças no campo, a partir de análise quantitativa de representantes de área, coordenação de Grupos de Pesquisa e Grupos de Trabalho, presidência de associações científicas e distribuição de bolsas de produtividade e das publicações em periódicos (Oliveira-Cruz, Wottrich, 2023). Em âmbito qualitativo, temos analisado as trajetórias profissionais de pesquisadoras a partir do viés de gênero através de entrevistas em profundidade (Wottrich, Oliveira-Cruz, 2024).

Os resultados obtidos apontaram para a urgência em dar-se continuidade à investigação com a mesma problemática, a fim de atualizar os dados consolidados na investigação precedente e por entendermos como substancial a necessidade de "ressignificar, entre os parâmetros mais estruturais e a tessitura das experiências, modos de conceber uma produção científica mais alinhada com as diferentes realidades de quem a produz" (Oliveira-Cruz; Wottrich, 2023). Soma-se a esses fatores, um agravante já levantado na investigação anteposta: a comunicação, embora seja uma ciência majoritariamente "feminina", carece de estudos sobre gênero, que são necessários para que se compreenda qual a dimensão da desigualdade de gênero nesse campo.

Tendo em vista as questões apresentadas até aqui, neste texto nós recuperamos um esforço realizado na fase inicial do projeto em mapear os estudos sobre gênero e ciência no subcampo científico da comunicação no Brasil (Haag et al, 2020). Naquele momento, não identificamos produções dedicadas a esse empreendimento. Passados quatro anos, nos questionamos se essa lacuna persiste ou se já são perceptíveis alguns avanços.

A metodologia da pesquisa tem caráter quantitativo, que contou com um mapeamento sobre gênero e ciência da comunicação nas teses e dissertações dos principais Programas de Pós-Graduação brasileiros e nas principais revistas da área, entre os anos de 2019 a 2023. Concomitantemente, também foi realizado o mapeamento dos artigos em periódicos publicados no período de 2021 a 2023, com a finalidade de avaliar a quantidade de textos produzidos que versassem sobre a dimensão de gênero e, mais especificamente, a desigualdade de gênero na comunicação.

Além disso, a coleta de dados também contemplou os processos de credenciamento de docentes nos Programas de Pós-Graduação em Comunicação Brasileiros e os processos de ingresso dos discentes nos mesmos Programas. A demanda por analisar os critérios de acesso de docentes e discentes aos quadros dos Programas de Pós-Graduação se deu a partir da ausência (ou pouca expressividade) de publicações que abordem e visibilizem a dimensão de gênero no subcampo científico, bem como os debates sobre ações afirmativas ou fatores de correção que contemplem as desigualdades entre candidatos e candidatas às vagas. Essa discussão se mostra cada vez mais necessária, especialmente após o fortalecimento de coletivos e normativas institucionais pelos Direitos Humanos nas Universidades Federais e da implementação da obrigatoriedade nacional da lei de cotas para pessoas pretas, pardas, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência (PDC) também no âmbito da pós-graduação no Brasil. Apesar dos avanços importantes, o gênero parece ser ainda uma dimensão não contemplada nas políticas.

Da forma como relata Bolzani (2017), o fenômeno da representação desigual entre homens e mulheres nas carreiras científicas, de forma geral, está presente tanto nos países de economias avançadas como nas economias em desenvolvimento, como é o caso do Brasil. A nível global, a autora apresenta um amplo relatório divulgado pela editora científica Elsevier, "Gender in the global research landscape", no ano de 2017, que mostra os ganhos registrados nos últimos vinte anos, em um conjunto de 12 países/regiões (Estados Unidos, União Europeia, Reino Unido, Canadá, Austrália, França, Brasil, Japão, Dinamarca, Portugal, México e Chile), em 27 áreas do conhecimento nas quais as mulheres têm se destacado. Em meio às conclusões, as mulheres apresentam menor número de publicações científicas que homens, em média, mas não há uma evidência clara de que isso afete a forma como seus artigos são citados e baixados. No entanto, a respeito do cenário brasileiro, identificamos na pesquisa anterior que

> apesar de, no Brasil, as mulheres serem maioria na Iniciação Científica, na graduação e na pós-graduação como alunas e pesquisadoras, isso não necessariamente reflete em um maior número de produções que abordam tanto gênero quanto a problemática da desigualdade de gênero na ciência da comunicação (Haag et al., 2020).

Vale dizer ainda que não compete à investigação atual dar conta da totalidade do aspecto da desigualdade de gênero na ciência e na comunicação, uma vez que, quantitativamente, o número de publicações que discutem a temática abordada não responde e, consequentemente, não reflete a real profundidade das vicissitudes em torno da problemática das desigualdades de gênero nesse espaço. A atenção destinada a estes dados visa apontar e problematizar a escassez de discussões que abordam gênero e, mais precisamente, a desigualdade de gênero nesse campo do conhecimento.

2 Estratégias metodológicas

Para a execução de coleta de dados dos periódicos, realizamos uma revisão bibliométrica a partir de artigos publicados nos anos de 2021 a 2023, com objetivo de mapear a quantidade de textos produzidos com a temática de gênero, mais especificamente, a desigualdade de gênero no campo científico da comunicação. Para a revisão, foram analisados e coletados artigos de revistas de classificação Qualis A1 e A2 da área da Comunicação e Informação, segundo a classificação da CAPES: MATRIZes (USP), Chasqui (CIESPAL), E-compós, Em Questão (UFRGS), Famecos (PUC) e Intercom.

Na coleta e análise, as dimensões avaliadas foram: edição da revista, título do artigo, nome do/a(s) autor/a(s), instituição do/a(s) autor/a(s), se o texto aborda gênero, nº de autores homens, nº de autoras mulheres, gênero do(a) autor(a) principal, nome e gênero do/a(s) editor/a(s) da revista. Neste texto discutiremos apenas a dimensão temática dos artigos.

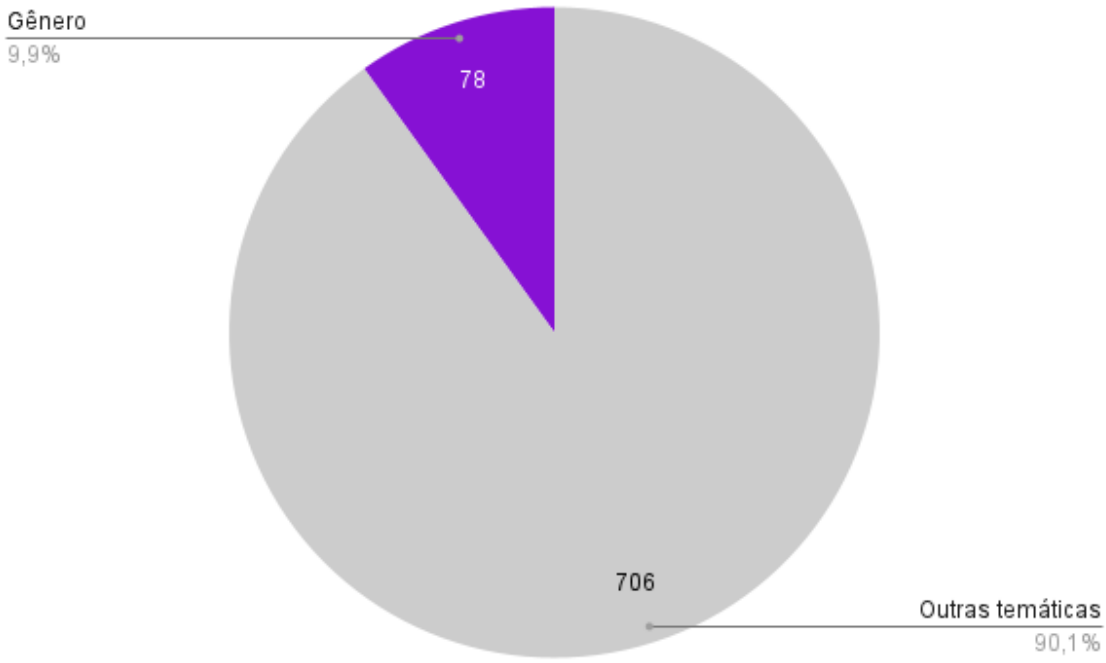
Para a realização da coleta de dados das teses e dissertações, foi realizado um mapeamento sobre gênero e ciência da Comunicação junto aos bancos de dados da Compós – considerado o principal repertório de busca para o campo da comunicação – além dos bancos de dados da Capes e Google Acadêmico. O mapeamento teve como margem temporal os anos de 2019 a 2023. Inicialmente, as palavras-chave limitaram-se aos seguintes termos: comunicação; gênero; ciência e, ao perceber a incipiência dos resultados avistados, a palavra "gênero" foi substituída por "mulheres", a fim de ampliar as possibilidades de busca. Os resultados apontaram para a ausência de teses e dissertações sobre a temática da desigualdade de gênero no subcampo científico da Comunicação. É importante destacar ainda que foram encontrados apenas dois trabalhos em que as temáticas giram em torno de gênero e ciência, sendo o primeiro da área das ciências agrárias, de título *Sexo e gênero na ciência: as desigualdades nas atividades acadêmicas científicas entre mulheres e homens docentes de programas de pós-graduação em Ciências Agrárias* (Estrela, Evellin, 2020) e o segundo trabalho proveniente da ciência da informação, intitulado *Editoras-chefes de revistas em Ciência da Informação do Brasil: representação e representatividade* (Neves, Tatyeli, 2022).

Quanto à coleta dos dados referente aos processos de credenciamento de docentes nos Programas de Pós-Graduação em Comunicação Brasileiros, foram consultados os sítios eletrônicos de cada Programa e buscados editais publicados. A coleta não se restringiu a um período de tempo específico, o foco foi identificar o último edital publicado por cada Programa, mesmo que em anos diferentes. A coleta de dados referente ao ingresso discente seguiu o mesmo protocolo, baseou-se na busca junto aos sítios eletrônicos dos PPGs com a identificação do último edital publicado.

3 Desigualdade de gênero na produção científica

Nesta revisão bibliométrica de revistas de Qualis A1 e A2 entre 2021 e 2023, foram encontrados 784 artigos no total, destes, apenas 78 tratam da temática de gênero.

Gráfico 1 - Temática dos artigos publicados entre 2021 e 2023 nas revistas Qualis A1 e A2



Fonte: Elaboração das autoras

Como observado no gráfico acima, os artigos que abordam a temática de gênero representam cerca de 10% do total. Ao examinar essas publicações, observamos que somente nove evidenciam e problematizam as questões de gênero quando se trata do campo científico da Comunicação, sendo esses:

Quadro 1 - Artigos publicados sobre Gênero, Ciência e Comunicação

TÍTULO	AUTORES	ANO	REVISTA
Caracterizando o processo de doutoramento no Brasil ao longo dos anos: período de formação, sexo e produção acadêmica	Luciano Antonio Digiampietri, Esteban Fernandez Tuesta, André Fontan Köhler, Karina Valdivia Delgado e João Luiz Bernardes Júnior	2021	Em questão (UFRGS)
Comunicação e Gênero como área de pesquisa: características e desenvolvimento dos estudos a partir da análise bibliométrica	Camilla Quesada Tavares, Michele Goulart Massuchin, Nayara Nascimento de Sousa e Gabriela Almeida	2021	Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação
As atrações em uma trajetória intelectual: a força das mestras	Ana Carolina Damboriarena Escosteguy	2022	MATRIZes (USP)
Mulheres com deficiência na docência brasileira	Daniela Priscila de Oliveira Veronezi, Geisa Müller de Campos Ribeiro e Suely Henrique de Aquino Gomes	2022	Em questão (UFRGS)
Estudos de gênero na pesquisa em jornalismo no Brasil: a relação tênue contínua	Monica Martinez, Claudia Lago e Vanessa Heidemann	2022	Famecos (PUC)
Os estudos das masculinidades nas pesquisas em comunicação no Brasil	Eliza Bachega Casadei	2022	Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação
Desigualdades de gênero no subcampo científico da comunicação: o teto de vidro no quintal	Milena Freire de Oliveira-Cruz e Laura Wottrich	2023	MATRIZes (USP)
Mulheres nas ciências, engenharia e tecnologia: o que as publicações científicas apontam?	Marina Gomes Murta Moreno e Cíntia Maria Gomes Murta	2023	Em questão (UFRGS)
Onde estão as pesquisas sobre gênero na Comunicação? Uma análise em língua portuguesa	Juliana Inez Luiz de Souza, Michelly Santos de Carvalho, Daniela Rocha Drummond e Carla Preciosa Braga Cerqueira	2023	Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação

Fonte: Elaboração das autoras

Dentre os textos encontrados, destacam-se, com relação à temática de gênero no campo científico, quatro: "Desigualdades de gênero no subcampo científico da comunicação: o teto de vidro no quintal" (Oliveira-Cruz; Wottrich, 2023), "Caracterizando o processo de doutoramento no Brasil ao longo dos anos: período de formação, sexo e produção acadêmica" (Digiampietri et al., 2021), "Comunicação e Gênero como área de pesquisa: características e desenvolvimento dos estudos a partir da análise bibliométrica" (Tavares et al.,

2021) e "Onde estão as pesquisas sobre gênero na Comunicação? Uma análise em língua portuguesa" (Souza et al., 2023).

O artigo "Desigualdades de gênero no subcampo científico da comunicação: o teto de vidro no quintal" foi publicado pela revista MATRIZes e escrito por duas das autoras deste texto, Milena Freire de Oliveira-Cruz e Laura Wottrich, também sendo fruto do projeto ao qual essa pesquisa está vinculada. O texto segue com objetivo de pesquisar sobre as desigualdades de gênero no subcampo científico da comunicação no Brasil, a partir de um mapeamento direcionado aos Programas de Pós-Graduação em Comunicação, às Bolsas de Produtividade em Pesquisa, às entidades e aos periódicos científicos.

O texto "Caracterizando o processo de doutoramento no Brasil ao longo dos anos: período de formação, sexo e produção acadêmica", publicado em 2021 pela revista Em Questão, desenvolve uma análise sobre os indivíduos que concluíram ou orientaram doutorado entre o período de 1970 a 2016, observando especialmente o gênero dos orientados e orientadores. Por meio da análise, foi constatada uma presença feminina forte em ascensão no processo de doutoramento.

A publicação "Comunicação e Gênero como área de pesquisa: características e desenvolvimento dos estudos a partir da análise bibliométrica", publicado pela Intercom em 2021, se assemelha com esse presente estudo, pois também mapeia publicações referentes à Comunicação e Gênero. A pesquisa visa refletir as características e o desenvolvimento das pesquisas em Comunicação que discutiam sobre os estudos de gênero. Para o trabalho, foram analisados os artigos publicados em 70 revistas classificadas com qualis A1, A2, B1 e B2 na área da Comunicação e Informação da CAPES. A partir disso, foram identificados avanços nas publicações sobre Comunicação e Gênero no Brasil, principalmente a partir de 2010, especialmente nas áreas de Jornalismo e Cinema e Audiovisual.

O texto "Onde estão as pesquisas sobre gênero na Comunicação? Uma análise em língua portuguesa", publicado na Revista Intercom em 2023, também se assemelha com esse estudo pois desenvolve uma análise sobre as publicações científicas relacionadas à temática de Comunicação e Gênero a partir do período da quarta onda feminista (2013) até 2019. A pesquisa é dividida em duas etapas metodológicas, primeiramente coletando textos na base SciElo e, após, selecionando algumas dessas produções para realização de análise de conteúdo qualitativo. Por meio desta análise notou-se que, embora os textos tematizassem questões relacionadas a gênero, apenas uma pequena parcela tinha abordagem feminista.

Apesar de trazermos um destaque para essas pesquisas, as demais produções identificadas também abordam importantes questões. A produção de Escosteguy (2022) "As atrações em uma trajetória intelectual: a força das mestras", publicada pela revista MATRIZes, não traz abordagens diretas sobre as articulações entre gênero e ciência, mas a consi-

deramos para este trabalho pois trata-se de um relato sobre parte da trajetória intelectual da autora, com ênfase às suas atrações despertadas por três mestras da comunicação: Maria Immacolata V. de Lopes, Dulcília Buitoni e Cremilda Medina.

Martinez e Heidemann (2022), no texto "Estudos de gênero na pesquisa em jornalismo no Brasil: a relação tênue continua", publicado pela revista Famecos, realiza um levantamento sobre os grupos de pesquisa de jornalismo da Intercom entre o período de 2016 a 2020. A pesquisa indicou que, apesar de ocorrer um aumento, ainda permanece a falta de aproximação entre o jornalismo e os estudos de gênero, não utilizando as questões de gênero como categoria analítica.

Veronezi, Ribeiro e Gomes (2022), com o artigo "Mulheres com deficiência na docência brasileira", publicado pela revista Em Questão, promovem um debate sobre a representatividade de mulheres com deficiência na docência no ensino superior brasileiro. Para o estudo, foi realizada uma análise dos dados do INEP e IBGE, entre 2010 e 2018 e concluiu-se que as mulheres com deficiência representam apenas 1% dos que compõem a docência brasileira.

Casadei (2022), no texto "Os estudos das masculinidades nas pesquisas em comunicação no Brasil", publicado pela Revista Intercom, desenvolve uma análise dos trabalhos que abordam masculinidade em revistas de Comunicação, por meio de levantamento de trabalhos publicados no período entre 2000 e 2019 em periódicos classificados como A2 no Qualis 2013-2016. A pesquisa concluiu que houve um aumento nas pesquisas sobre masculinidade, além de perceber que as questões relacionadas a gênero, nas pesquisas científicas da comunicação, são frequentemente atreladas aos meios de comunicação de massa.

Neste levantamento, no entanto, o texto "Mulheres nas ciências, engenharia e tecnologia: e o que as publicações científicas apontam?", publicado pela revista Em Questão em 2023, tangencia a abordagem de gênero para além do campo científico da Comunicação, analisando as questões de gênero relacionadas à área das exatas. Apesar de não estar diretamente relacionado com o tema desta coleta, decidimos manter na análise pois foi publicado em uma revista indexada na área de Comunicação e Informação.

Na coleta anterior, com dados que abrangeram os anos de 2019 e 2020, foram consultadas as seguintes revistas de classificação Qualis A: Comunicação, mídia e consumo (ESPM), Chasqui (CIESPAL), E-compós, Em Questão (UFRGS), Galáxia (PUC), MATRIZes (USP), Famecos (PUC) e Intercom. E, também, revistas de classificação Qualis B1: ALCEU (PUC-Rio), ANIMUS (UFSM), Comunicação & Inovação (USCS), Comunicação & Sociedade (Metodista), Contemporânea (UFBA), Contracampo (UFF), Estudos em Jornalismo e Mídia (UFSC), Intexto (UFRGS), Logos (UERJ), Lumina (UFJF), ECO-Pós (UFRJ), Revista de Comunicação Midiática (UNESP) e Fronteiras (Unisinos), segundo o critério do quadriênio 2013-2016 da CAPES.

Para esta coleta de dados, decidimos, como mencionado anteriormente, restringir a análise para as revistas Qualis A1 e A2: MATRIZes (USP), Chasqui (CIESPAL), E-compós, Em Questão (UFRGS), Famecos (PUC) e Intercom.

Na investigação realizada anteriormente não foi encontrado nenhum artigo que se preocupava em problematizar questões de gênero no campo científico da Comunicação, mesmo considerando o maior número de revistas analisadas. Já nesta atualização foram encontradas nove produções. Logo, percebe-se que houve um aumento nas publicações sobre gênero na produção científica do campo da Comunicação nos anos recentes, o que indica uma atenção maior ao tema, assim como a sua discussão e problematização.

4 Desigualdade de gênero no acesso docente e discente à pós-graduação

Uma primeira dimensão analisada referiu-se à presença de políticas afirmativas relacionadas às questões de gênero nos editais para credenciamento docente junto aos Programas de Pós-Graduação em Comunicação brasileiros. Diferente dos editais de ingresso discente, sabe-se que o processo seletivo para ingresso de novos docentes no âmbito da Pós-Graduação não obedece a uma sazonalidade definida, este é realizado segundo os critérios estabelecidos por cada Programa no âmbito de seus arranjos internos e no contexto mais amplo da política de pesquisa vinculada à universidade de origem. Desse modo, a coleta de dados não busca uma totalização quantitativa sobre as políticas no âmbito do ingresso docente, pois isso, no nosso ponto de vista, demandaria um esforço longitudinal de análise, acompanhando por um período mais extenso a publicação dos editais. No entanto, a análise pode auxiliar a obtermos pistas sobre como o subcampo científico da Comunicação tem incorporado (ou não) esse assunto em suas políticas de ingresso docente no âmbito da Pós-Graduação e, principalmente, observarmos as práticas existentes na direção da equidade de gênero nesse espaço.

Como já discutido em outro momento (Oliveira-Cruz, Wottrich, 2023), na medida em que os postos da carreira científica se tornam mais elevados, menos mulheres são observadas nos espaços. Entre os discentes dos cursos de Pós-Graduação em Comunicação, segundo dados coletados em 2019, as mulheres são maioria. Quando observamos a composição do corpo docente, no entanto, a proporção de mulheres cai, um indício da presença do "teto de vidro" observado em outras áreas do conhecimento.

Dos 61 PPGs cujos sítios eletrônicos foram consultados[1], apenas 29 apresentavam editais de credenciamento realizados e/ou em realização. Os PPGs que abriram seleção para ingresso de novos docentes no período foram:

[1] A coleta de dados foi realizada no mês de julho de 2024.

1. Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (PPG Comunicação)
2. Universidade Federal de Roraima (PPG Comunicação)
3. Universidade Federal de Sergipe (PPG Comunicação)
4. Universidade Federal do Pampa (PPG Comunicação e Indústria Criativa)
5. Universidade Federal do Piauí (PPG Comunicação)
6. Universidade Federal do Tocantins (PPG Comunicação e Sociedade)
7. Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PPG Comunicação Social)
8. Universidade de Brasília (PPG Comunicação)
9. Universidade de São Paulo (PPG Ciências da Comunicação)
10. Universidade do Estado do Rio de Janeiro (PPG Comunicação)
11. Universidade Estadual de Campinas (PPG Multimeios)
12. Universidade Estadual de Londrina (PPG Comunicação)
13. Universidade Federal de Goiás (PPG Comunicação)
14. Universidade Federal de Mato Grosso (PPG Comunicação)
15. Universidade Federal de Ouro Preto (PPG Comunicação)
16. Universidade Federal de Santa Maria (PPG Comunicação)
17. Universidade Federal de Uberlândia (PPG Tecnologias, Comunicação e Educação)
18. Universidade Federal do Ceará (PPG Comunicação)
19. Universidade Federal do Espírito Santo (PPG Comunicação e Territorialidades)
20. Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (PPG Comunicação)
21. Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPG Comunicação e PPG Mídias Criativas)
22. Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPG Comunicação)
23. Universidade Federal Fluminense (PPG Mídia e Cotidiano)
24. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PPG Comunicação)
25. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PPG Comunicação Social)
26. Universidade de Sorocaba (PPG Comunicação e cultura)
27. Universidade Federal do Paraná (PPG Comunicação)

Desses, em apenas três foram identificadas políticas de ações afirmativas, dois deles relacionados à temática de gênero. São eles os editais do Programa de Pós-Graduação

em Comunicação e Poder da Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT), do Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e do Programa de Pós-Graduação em Mídia e Cotidiano, da Universidade Federal Fluminense (UFF). No quadro abaixo, apresentamos o detalhamento do disposto por cada edital:

Quadro 2 - Políticas afirmativas nos editais de credenciamento docente

PPG	Ano do edital	Público	Políticas Afirmativas
Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Poder (UFMT)	2022	Mães em situação familiar impacta pela Covid-19	Acréscimo de pontos para "mães pesquisadoras de crianças e adolescentes (com ou sem deficiência) em idade escolar ou abaixo, pessoas com diagnóstico de COVID-19 e/ou com casos de morte por COVID-19 de parentes de primeiro ou segundo graus"
		Mães	Compensação dos impactos da licença-maternidade ou licença-parturiente, com direito a substituição da" pontuação equivalente à publicação B2 pelo acréscimo de 12 meses ao lapso temporal exigido (junho de 2018 a junho de 2022)"
		Negras/ Negros/ Negres ou pertencentes a Etnia Indígena	Reserva de vagas
Programa de Pós-Graduação em Comunicação (UFSM)	2022	Mães	Compensação dos impactos da licença-maternidade: "Para casos de maternidade nos últimos dois anos (2021 e 2022), as candidatas poderão contabilizar mais um ano de produção, compreendendo, portanto, o período de 2020-2022."
Programa de Pós-Graduação em Mídia e Cotidiano (UFF)	2022	Negros e negras	Reserva de vagas

Fonte: Elaboração das autoras

Há um edital com previsão de políticas afirmativas relacionadas às questões de gênero (UFSM), um edital que apresenta políticas afirmativas de caráter étnico-racial (UFF) e um terceiro edital que apresenta esses dois enquadramentos, gênero e questões étnico-raciais (UFMT).

Em relação aos editais direcionados à problemática de gênero, há uma especial atenção às mães pesquisadoras. Desde 2017, no contexto brasileiro, o movimento Parent in Science (PiS) analisa as repercussões da maternidade na produtividade de pais e mães cientistas. O levantamento indica que há uma implicação direta do exercício da maternidade na diminuição de publicações após o parto, o que perdura em média até quatro anos após o nascimento do(a) filho(a). Nesse sentido, políticas de mitigação dos impactos da maternidade na carreira científica se mostram muito relevantes.

Embora as desigualdades étnico-raciais não sejam o nosso enfoque de discussão no projeto, cumpre destacar que, se os dados são escassos para balizar discussões em torno das assimetrias de gênero, a lacuna é ainda mais evidente a partir da perspectiva racial. Wagner Machado da Silva (2023) traz, em sua tese, dados relevantes para mapear esse

cenário, com foco nos cursos de Pós-Graduação em Comunicação no Brasil. O autor se debruçou sobre os PPGS gaúchos e identificou que, dos 69 docentes atuantes nos PPGs em Comunicação, apenas três são negros. Quando o foco são os discentes, o quadro não é diferente. Silva (2023) aponta que cerca de 400 estudantes de doutorado terminaram ou estavam em fase de conclusão de curso entre 2015 e 2020. Desses, apenas 30 são negros (7,5%), menos da metade do percentual de pessoas negras no estado, 18,5%.

Quando observamos as políticas de acesso de discentes à Pós-Graduação no país, é importante primeiramente estar a par da legislação vigente. Em dezembro de 2023, foi sancionada a Lei 5384/2020, que atualiza a Lei de Cotas no Brasil (12.711/12), com o objetivo de tornar permanente a reserva de vagas nas Universidades Federais e nas Instituições Federais de Ensino Técnico de Nível Médio. Uma das mudanças previstas na atualização está a extensão das políticas de inclusão de pretos, pardos, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência também nos Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* (PPG), que abrangem os cursos de mestrado e doutorado.

Entre os dados coletados, que configuram editais dos anos de 2023 (quando a lei ainda não havia sido sancionada) e 2024, a maioria dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação no país têm políticas de ações afirmativas no seu processo seletivo de ingresso. Dentre os 56 PPGS com editais de ingresso publicados no período, 42 apresentaram pelo menos uma modalidade de reserva de vagas, enquanto 14 não tinham nenhuma previsão nesse sentido.

As reservas de vagas para cotas PPI (destinadas para pessoas pretas, pardas e indígenas), obrigatória segundo a lei 5384/2020, são as mais frequentes nos processos seletivos analisados - estando em 34 editais. Entre esse conjunto, metade (17) tem suas vagas de ações afirmativas exclusivamente para pessoas pretas, partes e indígenas (sendo quilombolas citados em uma menor parte dos certames). Os PPG que têm previsão de vagas para pessoas PPI se distribuem da seguinte forma. Região Norte: UFRR e UPA; Região Nordeste: UFPI, UFRN, UFMA, UFRB; Região Centro Oeste: UnB e UFG; Região Sudeste: UFMG, UFOP, USP, UFES; Região Sul: PUCRS, UEPG, UEL, UFSC, UFSM, UFRGS. As vagas destinadas a pessoas Portadoras de Deficiência (PCD) estão dispostas de forma conjunta com pessoas Pretas Pardas Indígenas (PPI) em nove Programas de Pós-Graduação: UFMS, UFS, Unipampa, UFPB, UFSCAR, UFU, UFC, UFT e Unicap.

O Estado do Rio de Janeiro tem uma lei específica (nº 5346/2008) que institui o sistema de cotas para ingresso nas universidades estaduais. Assim, o Programa da UERJ se apresenta de forma distinta aos demais, ampliando os grupos que compõem as ações afirmativas, atendendo, além das pessoas PPI e PCD, alunos da rede pública de ensino e filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos ou incapacitados em razão do serviço.

No que concerne às questões de gênero, foram localizados apenas 8 (oito) editais entre os 42 que contemplam ações afirmativas. Neste âmbito, a reserva de vagas se dirige em especial às pessoas trans, como pode ser observado no quadro abaixo:

Quadro 3 - Políticas afirmativas relacionadas a gênero no ingresso discente nos PPGs em Comunicação brasileiros

Programa	Políticas de Ações Afirmativas
Unicamp (PPG Multimeios)	ME e DO 7 vagas (até 6 vagas para pessoas pretas e pardas; no mínimo 1 vaga adicional para pessoas trans e indígenas);
UFBA (PPG Comunicação e Cultura Contemporâneas)	ME 11 vagas e DO 6 vagas para pessoas negras; ME e DO 4 vagas supranumerárias para indígenas, quilombolas, PCD e pessoa trans;
UFPE (PPG Comunicação)	ME e DO 30% das vagas para PPI, quilombolas, ciganos, trans e PCD;
UFRJ (PPG Comunicação e PPG Mídia Criativas)	ME e DO 11 vagas para candidatos negros e 1 vaga para candidatos indígenas, PCD e trangêneros; MP 20% para PPI;
UFRGS (PPG Comunicação)	ME 7 e DO 4 vagas para PPI, quilombolas, transexuais, travestis, PCD, migrantes em condição de vulnerabilidade e refugiados;
UFF (PPG Mídia e Cotidiano)	PPG Cinema e Audiovisual - ME 4 e DO 2 vagas para PPI, PCD ou trans; PPG Comunicação - ME 8 e DO 6 vagas para PPI; PPG Mídia e Cotidiano - ME 6 e DO 4 vagas para PPI.
UFMT (PPG Comunicação)	ME 4 vagas para PPI, quilombolas, PCD e pessoas trans;
UFSM (PPG Comunicação)	Para casos de maternidade nos últimos quatro anos (2020 a 2023), as candidatas poderão contabilizar mais dois anos de produção, compreendendo, portanto, o período de 2018 a 2023. A comprovação se dará mediante apresentação da certidão de nascimento do(a) filho(a) ou, no caso de mães pelas vias adotivas, através do termo de guarda para fins de adoção.

Fonte: Elaboração das autoras

É interessante observar que em três PPGs (UFPE, UFRGS, UFF) o contingente de vagas que prevê ações afirmativas destinadas a pessoas trans está alocado em conjunto com outros grupos (PPI, PDC, migrantes e refugiados), não sendo possível identificar, na leitura dos editais, como ou se há uma distribuição entre o percentual total de vagas de ações afirmativas. Já nos certames dos PPGs da Unicamp, UFMT, UFRJ, UFBA há a destinação específica para pessoas trans.

Outro caso que merece destaque é o edital da UFSM que prevê um fator de correção para candidatas mães, sendo entre o único entre os 54 Programas de Pós-Graduação em Comunicação no país que tem política de ação afirmativa nesse sentido.

No momento em que escrevemos esse texto, é sancionada pelo Governo Federal a Lei 14.925/2024, apelidado de Projeto das “Mães Cientistas”, que prorroga os prazos para conclusão de cursos e programas para estudantes e pesquisadores da educação superior, contemplando a vigência da bolsa de estudos, em virtude da maternidade, paternidade e guarda de menores. Na prática, isso significa uma prorrogação de, no mínimo, 180 dias para conclusão dos trabalhos finais (TCC, teses, dissertações) e adiamento das sessões de defesa/entrega dos relatórios finais, considerados os critérios estabelecidos pela Lei. É uma

lei que repercute sobretudo sobre o corpo discente dos Programas e representa um avanço significativo na visibilização e mitigação das assimetrias de gênero entre os e as estudantes.

5 Considerações finais

Nos últimos cinco anos, temos nos proposto a mapear e entender as assimetrias de gênero no subcampo científico da Comunicação no Brasil. Nossa incursão partiu de diversos movimentos (mapeamento quantitativo, escuta das pesquisadoras, estado da arte) que evidenciam, no conjunto, a presença de desigualdades - ora de forma sutil, como nos relatam as pesquisadoras a partir de suas vivências, ora de forma contundente, se observamos a ausência feminina em postos de prestígio das instituições mais importantes da área.

Neste texto, nos propusemos a uma espécie de "volta ao início" para refazer o mapeamento de estado da arte sobre o tema, realizado no início do projeto, em 2019. Se naquele momento não identificamos nenhuma discussão sobre gênero e ciência nas publicações da área, nos interessou saber se o debate havia, de algum modo, prosperado no período atual. Embora a coleta de dados atual não tenha sido realizada sob as mesmas balizas, em virtude, por exemplo, de mudanças no critério de indexação das revistas no último Qualis Periódicos (2017-2020), o quadro que identificamos nos permite uma tímida animação. Notamos já a presença do debate de gênero e ciência nos periódicos da área em nove artigos, a partir de angulações e abordagens diversas. O debate não parece convergir, neste momento, para a constituição de uma comunidade de interesse em torno do tema. No entanto, a circulação dessas discussões parece ser o indício de um despertar do interesse da comunidade científica na Comunicação para o assunto. Quando analisamos as teses e dissertações publicadas, a situação é mais dramática, pois não identificamos nenhum trabalho dedicado à intersecção entre gênero e ciência no subcampo científico da Comunicação. Desejamos que a exposição dessa lacuna possa servir, de alguma forma, como propulsora do interesse de pesquisadoras e pesquisadores no tema, pois há muito o que não sabemos - muito a se investigar.

Também nos propusemos a um novo movimento de pesquisa, de ampliarmos nossa discussão para as políticas de acesso de discentes e docentes nos Programas de Pós-Graduação em Comunicação brasileiros. Esse enfoque deu-se porque entendemos que, se buscamos uma chave de discussão propositiva, só podemos enfrentar as assimetrias de gênero refletindo sobre como esses agentes são incentivados - ou não - a ingressarem no subcampo científico. Foi um movimento exploratório, mas que evidenciou aspectos importantes e que merecem um maior aprofundamento em incursões futuras. O primeiro deles é a quase inexistência de políticas afirmativas para o ingresso de docentes nos PPGs, apenas três dos 29 PPGs com edital de credenciamento publicados em seus sítios eletrônicos apresenta-

ram alguma política afirmativa, dois deles direcionados à gênero. As políticas orientadas às questões de gênero destinaram-se sobretudo às mães pesquisadoras, no sentido de mitigar os impactos da maternidade na produtividade científica. Quando direcionamos o foco para o ingresso discente, a situação é um pouco mais promissora, pois oito editais dos 42 que contemplam ações afirmativas preveem políticas direcionadas à gênero. Há um avanço em relação a políticas direcionadas a pessoas trans, especialmente. Apenas um PPG apresenta políticas voltadas à questão da maternidade.

Assim, parece evidente que a escassez de políticas se reflete de alguma forma nas assimetrias que identificamos a partir dos outros movimentos de pesquisa (mapeamento quantitativo e entrevistas). Tanto no âmbito do ingresso docente, quanto discente, é preciso fortalecer as políticas de ingresso e garantir condições de permanência. Em nosso enfoque de pesquisa, isso se direciona à mitigação das desigualdades de gênero presentes no subcampo científico, mas é um pressuposto extensível a outros grupos sociais minorizados (como Pretos, Pardos e Indígenas), cujas lutas históricas em torno do desenvolvimento de políticas afirmativas têm repercutido na inclusão de ações de ingresso perceptíveis nos editais, sobretudo os voltados aos discentes. Por outra via, a constituição de espaços de debate (eventos, Grupos de Trabalho, dossiês) é também um movimento fundamental para visibilização dessa temática, ainda opaca no nosso subcampo científico. Esperamos, com as páginas anteriores, termos contribuído nesse sentido.

Referências

BOLZANI, Vanderlan da Silva. **Mulheres na ciência:** por que ainda somos tão poucas? Ciência e Cultura, São Paulo, v. 69, n. 4, p. 56-59, 2017.

BRASIL. Lei nº 14.925, de 17 de julho de 2024. Dispõe sobre a prorrogação dos prazos de conclusão de cursos ou de programas para estudantes e pesquisadores da educação superior, em virtude de parto, de nascimento de filho, de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção; e altera a Lei nº 13.536, de 15 de dezembro de 2017, para disciplinar a prorrogação dos prazos de vigência das bolsas de estudo. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 161, n. 136, p. 1, 18 jul. 2024. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/lei-n-14.925-de-17-de-julho-de-2024-572911087. Acesso em: 18 jul. 2024.

CASADEI, Eliza Bachega. **Os estudos das masculinidades nas pesquisas em Comunicação no Brasil**. Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação, v. 45, p. e2022101, 2022.

DE OLIVEIRA VERONEZI, Daniela Priscila; DE CAMPOS RIBEIRO, Geisa Müller; DE AQUINO GOMES, Suely Henrique. **Mulheres com deficiência na docência brasileira**. Em Questão, v. 28, n. 2, p. 241-264, 2022.

DIGIAMPIETRI, Luciano Antonio et al. **Caracterizando o processo de doutoramento no Brasil ao longo dos anos:** período de formação, sexo e produção acadêmica. Em Questão, v. 27, n. 1, p. 361-387, 2021.

ESCOSTEGUY, Ana Carolina Damboriarena. **As atrações em uma trajetória intelectual:** a força das mestras. Matrizes, v. 16, n. 3, p. 27-38, 2022.

HAAG, Antonia; PEREZ, Julia; IRIGOYEN, Martina; WOTTRICH, Laura H.; PARISE, Giovanna; DE OLIVEIRA-CRUZ, Milena Freire. **Lugar de mulher é na ciência:** um estudo acerca da desigualdade de gênero na ciência da comunicação. Intercom - Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação 43 Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2020.

MARTINEZ, Monica; LAGO, Claudia; HEIDEMANN, Vanessa. **Estudos de gênero na pesquisa em jornalismo no Brasil:** a relação tênue continua. Revista FAMECOS, v. 29, n. 1, p. e41919-e41919, 2022.

MORENO, Marina Gomes Murta; MURTA, Cíntia Maria Gomes. **Mulheres nas ciências, engenharia e tecnologia:** o que as publicações científicas apontam?. Em Questão, v. 29, p. e-125842, 2023.

OLIVEIRA-CRUZ, Milena; WOTTRICH, Laura. **Desigualdades de gênero no subcampo científico da comunicação:** o teto de vidro no quintal. MATRIZes, v. 17, n. 1, p. 141-163, 2023.

SILVA, Wagner Machado da. **A cor do conhecimento:** afronarrativas, racismos, reexistências e (in) visibilidade dos doutorandos e doutores negros nos programas de pós-graduação em comunicação do Rio Grande do Sul. Tese (Programa de Pós-Graduação em Comunicação), Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2023.

SOUZA, Juliana Inez Luiz de et al. **Onde estão as pesquisas sobre gênero na Comunicação?** Uma análise da produção em língua portuguesa. Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação, v. 46, p. e2023111, 2023.

TAVARES, Camilla Quesada et al. **Comunicação e Gênero como área de pesquisa:** características e desenvolvimento dos estudos a partir da análise bibliométrica. Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação, v. 44, n. 3, p. 83-102, 2021.

WOTTRICH, Laura; OLIVEIRA-CRUZ, Milena Freire de. **Desdobráveis:** o olhar das pesquisadoras sobre as dinâmicas desiguais de gênero no subcampo científico da Comunicação no Brasil. Cadernos Pagu, n. 70, p. e247008, 2024.

PESQUISAS DE GÊNERO NA UFMA: OS PROJETOS INSTITUCIONALIZADOS E OS EXERCÍCIOS DE FUTURO

INVESTIGACIONES DE GÉNERO EN LA UFMA: LOS PROYECTOS INSTITUCIONALIZADOS Y LOS EJERCICIOS DE FUTURO

Maria Gislene Carvalho Fonseca
Imaíra Portela de Araújo Medeiros
Regysane Botelho C Alves

Resumo: Este trabalho realiza um movimento inicial de mapeamento das pesquisas com recorte de gênero apontado nos seus títulos realizadas na UFMA. Trata-se de uma pesquisa exploratória realizada nos sistemas públicos de informações da universidade, que nos permitem sistematizar propostas de ações institucionais de incentivo e fomento de trabalhos com engajamento ético e político voltados para a equidade de gênero. Realizamos uma revisão bibliográfica que situa a UFMA nas pesquisas de gênero realizadas no Brasil, em seguida nos dedicamos às pesquisas institucionalizadas e ativas em 2023. Por fim, propomos cenários de transformação a partir de um exercício imaginativo de construção da universidade desejada. Assim, identificamos lacunas e contribuímos propondo caminhos para um ambiente acadêmico comprometido com equidade de gênero.
Palavras-chave: Gênero; Pesquisa; UFMA; Mapeamento.

Resumen: Este trabajo realiza un movimiento inicial de mapeo de las investigaciones con enfoque de género indicados en sus títulos realizadas en la UFMA. Se trata de una investigación exploratoria realizada en los sistemas públicos de información de la universidad, que nos permite sistematizar propuestas de acciones institucionales de incentivo y fomento de trabajos con compromiso ético y político orientados hacia la equidad de género. Realizamos una revisión bibliográfica que sitúa a la UFMA en las investigaciones de género realizadas en Brasil, y luego nos dedicamos a las investigaciones institucionalizadas y activas en 2023. Por último, proponemos escenarios de transformación a partir de un ejercicio imaginativo de construcción de la universidad deseada. Así, identificamos lagunas y contribuimos proponiendo caminos hacia un entorno académico comprometido con la equidad de género.
Palabras clave: Género; Investigación; UFMA; Mapeo.

1 Introdução

No último Dia Internacional das Mulheres, dia 08 de março de 2024, o *site* da Universidade Federal do Maranhão publicou, como forma de homenagem, a reportagem "Mulheres na UFMA e a contribuição científica rumo à igualdade de gênero". O texto aparece no canal oficial da instituição e que está sob a responsabilidade da Diretoria de Comunicação (DCOM) e da Superintendência de Comunicação. Inicialmente, nos inquietou a ideia pressuposta no título de que as mulheres na UFMA contribuem cientificamente para a igualdade de gênero. Em que sentido residiria essa contribuição? Os resultados das pesquisas científicas realizadas na universidade pelas e sobre as mulheres são o combustível dessa jornada "rumo à igualdade de gênero"? Avanços nesse sentido podem ser percebidos no cotidiano de trabalho e estudo das mulheres no âmbito da instituição?

Pelo viés jornalístico, o material também nos chamou atenção para algumas pendências devido a imprecisões informativas, as quais, ao serem buscadas, começaram a nos inquietar em outro patamar: o do conhecimento sobre ações de incentivo à igualdade de gênero na instituição.

Segundo a reportagem, a UFMA

> reconhece a luta das mulheres para ocupar seus espaços na sociedade, por meio **do fomento** e da promoção da igualdade de gênero e valorização da mulher profissional e pesquisadora. Desde **programas de incentivo** à pesquisa liderada por mulheres até a implementação de **políticas de equidade de gênero** em seus departamentos, a UFMA tem demonstrado um compromisso sólido em combater às disparidades de gênero na ciência. (Castro, 2024, *Online*) (Grifos nossos).

Diante da informação veiculada em canal oficial, emerge para nós a seguinte questão: quais são as ações de fomento, programas de incentivo e políticas de equidade de gênero promovidas pela UFMA, mais especificamente no que se refere à pesquisa? A partir dessa inquietação, neste trabalho, tentamos identificar o cenário dos estudos de gênero[1] que se desenha atualmente nessa universidade.

Sabemos que a UFMA tem mulheres ocupando cargos importantes de gestão e na administração superior. Das seis pró-reitorias, três são chefiadas por mulheres (Gestão de Pessoas, Ana Carla Araújo Arruda; Extensão e Cultura – professora doutora Zefinha Bentivi; Agência de Inovação, Empreendedorismo, Pesquisa, Pós-graduação e Internacionalização,

[1] Neste artigo, por tratar-se de um movimento exploratório inicial, tomamos como "estudos de gênero" aqueles que trazem referência a "mulher", sem distinção de cis ou transgeneridade, em seus títulos e/ou resumos.

professora doutora Flávia Nascimento). No entanto, nenhuma das três superintendências (Comunicação, Infraestrutura e Tecnologia da Informação) têm mulheres em seus comandos. Quantitativamente, também podemos observar uma expressiva presença das mulheres entre professoras, técnicas e alunas de graduação e pós-graduação. Na graduação, 51,97% das matriculadas são mulheres[2]. Segundo dados fornecidos pela Agência de Inovação, Empreendedorismo, Pesquisa, Pós-graduação e Internacionalização da UFMA (AGEUFMA), 52,41% das vagas da pós-graduação foram preenchidas por mulheres, somando mestrado e doutorado. Já nos quadros profissionais, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) aponta que são 1.841 mulheres em seu quadro, sendo 903 docentes e 938 técnicas.

O que este artigo propõe apresentar é o passo inicial, que irá se desdobrar no mapeamento das pesquisas de gênero na UFMA. Este trabalho apresenta um movimento exploratório das pesquisas realizadas na instituição em 2023, com foco nos projetos que tenham mulheres como objeto de investigação, e que tenham isso apontado em seus títulos e/ou resumos, discutindo se as áreas de interesse das pesquisas versam sobre questões concernentes ao feminino e o quanto essas questões têm potencial para promover igualdade de gênero.

A partir dessa discussão, que começa observando os estudos de gênero em âmbito nacional e, em seguida, tratando mais especificamente das pesquisas realizadas na UFMA, podemos discutir em que medida a realização dessas investigações pode contribuir para o desdobramento em ações e políticas de incentivo que, como rede, fomentem novos estudos que considerem os recortes de gênero como operadores analíticos principais.

É importante destacar que "estudos feministas" e os estudos sobre mulheres não querem dizer a mesma coisa. Quando destacamos o feminismo, estamos evidenciando uma luta política, que precisa ser refletida para gerar contribuições sociais. Já os estudos sobre mulheres são aqueles que têm essa especificidade em seus objetos de pesquisa, sem necessariamente levantar uma discussão epistemológica do que isso significa. Também não se propõe necessariamente a uma transformação ética e política nos modos de pesquisar o gênero.

Neste levantamento, consideramos os trabalhos sobre mulheres realizados na UFMA, observando os objetos de pesquisa, inicialmente, pelos sistemas públicos da instituição (SIGAA), por meio dos quais acessamos todos os projetos cadastrados e ativos em 2023. Em seguida, filtramos por título e resumo, utilizando palavras-chave como: gênero, mulher e feminino. Identificamos projetos sobre os quais discorremos mais adiante. Assim, poderemos considerar o gênero como operador metodológico e a pesquisa, por sua vez, como uma ação transformadora rumo à equidade de gênero na universidade.

---

[2] https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZTFmYTg0MzYtYzIjMC00NDhiLWE1ZjQtNjZmNzEyMzZhYjVkIiwidCI6Ijg3M2E0OWMyLTE2NzgtNDliMy1hMmQxLWE0YjE5NmNiNDg0ZiJ9 Acesso em: 24 de julho de 2024.

2 Os estudos de gênero no Brasil

Sabemos, conforme já afirmamos, que nem todos os estudos sobre mulheres podem ser considerados estudos feministas. Os estudos assim intitulados de "estudos feministas", segundo hooks (2019) são movimentos de teorização das lutas das mulheres, que seguem se complexificando e incluindo as demandas das mulheres por igualdade. Eles começam a encontrar espaço nas universidades nas décadas de 1970 e 1980.

No Brasil, Hopenn e Dalmaso-Junqueira (2023) destacam a tese de livre-docência de Heleieth Safiotti, defendida em 1967, como marco inicial para os estudos feministas. Em seguida, as autoras realizam um estudo cientométrico tendo a década de 1970 como ponto de partida para uma coleta de artigos sobre mulheres com recorte que segue até o ano de 2019. As autoras justificam a década, embora com crescimento variável de publicações, como o período de chegada dos feminismos nos ambientes acadêmicos, sendo, portanto, um importante marco de investigação.

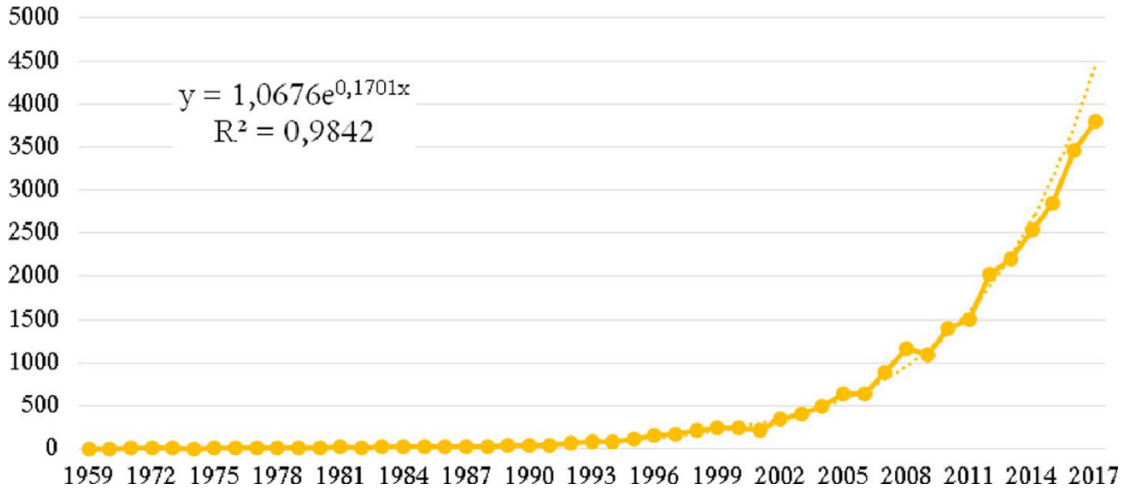
> Os primeiros dois artigos da década são de 1971. Publicados no mesmo fascículo da Revista de Saúde Pública, foram escritos principalmente por mulheres – um de autoria solo feminina, outro de quatro pessoas em colaboração, com apenas um homem, todos vinculados à Universidade de São Paulo (USP). A afinidade com o campo dos estudos feministas, de mulheres e de gênero pode ser identificada no objeto e nas conclusões das duas pesquisas: problematizam o viés social da saúde da mulher a partir da defesa do planejamento materno-infantil acessível (LEVY *et al.*, 1971) e de iniciativas educativas que orientem a população acerca de prerrogativas presentes no senso comum sobre a gestação (WITT, 1971). (Hoppen; Dalmaso-Junqueira, 2023, p. 8).

O estudo base para a discussão das autoras é a tese defendida por Hoppen (2021), que faz um levantamento das publicações em periódicos de artigos sobre mulheres e gênero realizadas por pesquisadoras e pesquisadores do Brasil. A lista é composta por 31.609 artigos coletados, os quais estão catalogados cronologicamente e por instituição à qual as autorias estão vinculadas. Na tese, foram considerados os trabalhos possíveis de serem resgatados *online* pelo uso da plataforma 1Findr, portanto, não alcançando trabalhos publicados como livros e capítulos, tampouco revistas cujo material não tenha sido digitalizado. Durante o processo, a busca incluiu dois artigos datados de 1959, categorizados na área da saúde, contendo as palavras "homossexual" e "estudos de gênero" nos respectivos resumos. Entretanto, a terminologia sem uma abordagem epistemológica interessada nos recortes de gênero não contempla nem a proposta da pesquisa de Hoppen, nem a discussão aqui levantada.

Retomando os dados consistentes e importantes da pesquisa que a autora chama de "retrato" dos estudos de gênero – trazendo a metáfora da fotografia para destacar seu

ponto de vista num determinado espaço de tempo, sobre um fenômeno que também se modifica constantemente –, verificamos que as publicações sobre gênero e mulheres cresceram significativamente no período estudado. O *corpus* da pesquisa vai até 2019, mas o gráfico, apresentado a seguir, apresenta dados até 2017, por considerar que os dois últimos anos do recorte poderiam, naquele momento, apresentar inconsistências devido aos processos editoriais e de publicação das revistas.

Figura 1 – Gráfico do crescimento do número de publicações sobre mulheres e gênero no Brasil



Fonte: Hoppen e Vanz (2023, p. 148).

No que se refere às publicações realizadas em periódicos, Hoppen (2021) observa que, entre 2011 e 2019, mais disciplinas começaram a trabalhar com a temática de gênero, assim como ocorreram mais colaborações entre pesquisadoras e pesquisadores de instituições e áreas diferentes. As áreas com maior número de publicações são as Ciências Humanas e Ciências da Saúde. A autora enfatiza também que a Universidade de São Paulo se destaca como a instituição com maior volume de trabalhos em diferentes recortes da análise.

Moraes e Faria (2018) apontam a percepção de um crescimento do número de mulheres nos quadros das universidades brasileiras, tanto como alunas, quanto como técnicas e docentes. Entretanto, esse cenário não se reflete nos cargos de gestão, tampouco nos espaços de produtividade, como indica o mapeamento realizado pelo *Parent in Science* (2024). Segundo os dados da pesquisa, as mulheres representam atualmente 42% das docentes do Brasil, sendo que a distribuição de bolsas de produtividade fomentadas pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) não acompanha essa proporção, ficando com 35,46% das concessões.

Além da presença das mulheres na universidade, outro marco importante para o crescimento da pesquisa de gênero no Brasil é o lançamento das revistas Estudos Feministas (UFSC) e Pagu (Unicamp) (Hoppen, 2021; Moraes; Faria, 2018). Além das revistas, os seminários internacionais *Fazendo o Gênero* e *Desfazendo o Gênero* contribuem fortemente

para o avanço nas pesquisas e para a criação de mais espaço para a investigação e para a inserção do gênero no currículo de escolas e universidades, segundo Moraes e Farias (2018).

Entretanto, a despeito desse crescimento, Moraes e Faria (2018) apontam que o cenário das universidades segue sendo de muitos desafios.

> O cenário dos estudos de gênero na universidade brasileira ainda é bastante ambíguo. Embora o empenho na institucionalização acadêmica desses estudos seja significativo, o prestígio de "gênero" ainda é visivelmente baixo. Muitas vezes, gênero é considerado uma subespecialidade dentro de áreas mais amplas, e não uma questão epistemológica que coloca em suspensão a própria ideia de "campos de conhecimento" (Moraes e Farias, 2018, p. 93).

Ainda nos apontamentos de Moraes e Farias (2018, p. 93), encontramos que "a reflexão sobre mulheres na academia se constitui como uma alavanca para desnaturalizar o ambiente universitário e a complexidade de suas articulações". Desse modo, é com esse movimento que iniciamos este processo de olhar para as produções acadêmicas, neste momento sobre mulheres, acreditando que poderemos traçar um panorama de propostas de futuro para a UFMA como um espaço em que se produz conhecimento sobre gênero.

3 A UFMA no cenário nacional

Diante do que se tem produzido nacionalmente sobre gênero, este trabalho se interessa pelas contribuições realizadas na Universidade Federal do Maranhão para a construção desse cenário. Tomando aquilo que discutimos anteriormente sobre uma diferença epistemológica entre o que são estudos sobre mulheres e estudos feministas, neste trabalho, observamos ambas as manifestações no material coletado sobre a pesquisa na UFMA em 2023. Como nosso escopo está centrado apenas no título, não podemos indicar precisamente os posicionamentos teórico-metodológicos abordados nos projetos. No entanto, podemos ter algumas indicações que nos permitem categorizar aqueles projetos que têm uma marcação política evidenciada e aqueles cujas abordagens se mantêm incertas – ao menos nos títulos.

Segundo Moraes e Farias (2018), o Nordeste está em segundo lugar na quantidade de grupos de pesquisas com recorte de gênero cadastrados no CNPq, sendo o primeiro no número de grupos que consideram as interseccionalidades de raça e classe. Entretanto, no que se refere ao compartilhamento das produções realizadas nesses grupos e publicadas em periódicos levantados na pesquisa de Hoppen (2021), a partir da catalogação por unidades federativas, percebemos um cenário muito específico no que se refere ao Maranhão e à UFMA.

Ao identificar e catalogar os chamados "Estudos de Gênero Brasileiros" (EGB), Hoppen (2021) situa o Maranhão em 18º lugar em número de publicações, contabilizando 343

artigos, que representam 1,09% do total coletado. A UFMA, mais especificamente, aparece na pesquisa com 321 artigos entre 1959 e 2019 – período de coleta –, localizando-se em 31º lugar das 271 instituições que aparecem na listagem. Isso representa 1,02% das publicações nacionais sobre mulheres e gênero, segundo a pesquisa.

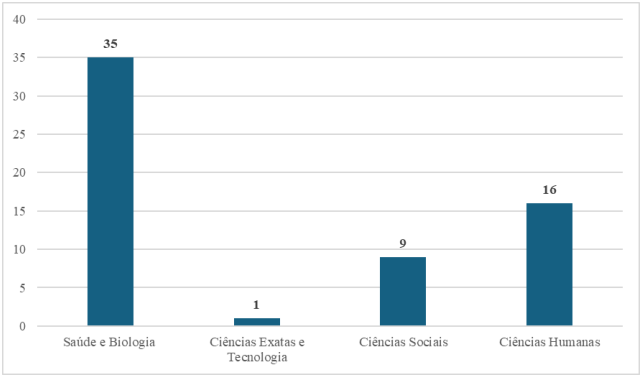
Saltando para os dados mais atuais obtidos a partir dos projetos de pesquisa registrados na AGEUFMA, olhamos para aqueles que estiveram ativos em 2023. Não chegamos a investigar as publicações vinculadas aos projetos, mas atentamos para os recortes temáticos que os títulos desses trabalhos apresentam, conforme tratamos a seguir.

4 Projetos de pesquisa em andamento na UFMA em 2023

Para realização deste mapeamento, foram utilizados os dados obtidos no relatório das pesquisas vigentes em 2023 disponibilizado na página eletrônica da AGUFMA[3]. De modo a complementar esses dados, uma vez que o relatório foi publicado em 26 de julho de 2023 e deixava de fora todos os projetos submetidos até o final daquele ano, realizamos uma busca no SIGAA na base de dados que responde à pergunta "Quem pesquisa o que na UFMA?", utilizando como único critério a seleção do ano 2023[4]. Nessa busca, obtivemos um relatório contendo todos os projetos de pesquisa institucionalizados naquele ano. Os dados dos dois documentos foram analisados manualmente e os resultados cruzados para obtermos uma melhor aferição das propostas de pesquisa registradas na universidade.

De um total de 1.092 projetos que estiveram em desenvolvimento em 2023 na UFMA, identificamos 61 cujos títulos abordam as mulheres ou questões relacionadas a elas. O quantitativo de projeto por área está descrito no Gráfico 1:

Gráfico 1 - Pesquisas sobre Mulheres na UFMA (2023)



Fonte: Elaboração das autoras.

[3] https://portalpadrao.ufma.br/ageufma/pesquisa/projetos-de-pesquisa-e-inovacao/resolveuid/7a1b6b93a-3ca41a190276b37f3408bd8

[4] https://sigaa.ufma.br/sigaa/public/pesquisa/consulta_projetos.jsf

Desses projetos de pesquisa, 48 foram propostos por professoras, dado que reforça a realidade de que, em geral, as mulheres somente se tornam objeto e/ou tema de pesquisa quando elas mesmas começam a propor essas pesquisas, o que foi possível principalmente depois que elas começaram a ocupar espaços como professoras e pesquisadoras nas universidades (Rosaboni, 2023).

As propostas trazem diversas abordagens de questões relacionadas às mulheres, mas nem todas apontam para uma abordagem de gênero. Por exemplo, na área da Saúde e Biologia, em que mapeamos 35 projetos, percebemos uma prevalência de temáticas relacionadas a enfermidades que afetam o sistema reprodutor feminino, como os que investigam a candidíase e o câncer de colo do útero ou de mama, e relacionadas à gestação, parto e amamentação.

Dentre os projetos da área da saúde, apenas cinco apresentam uma interseção com questões sociais, tais como a imigração, o trabalho e a racialidade; e um aborda as questões de gênero de forma mais saliente:

Tabela 1 – Projetos na área da saúde

Recorte	Projetos identificados
Imigração	1 - Necessidades e desafios relativos à saúde sexual e reprodutiva de mulheres adultas e adolescentes migrantes. (Departamento de Saúde Pública – Centro de Ciências Biológicas e da Saúde - CCBS). 2 - Percepções sobre a saúde sexual e reprodutiva de mulheres venezuelanas, adultas e adolescentes, que se deslocaram para o Brasil (Curso de Medicina do Centro de Ciências de Pinheiro).
Trabalho	3 - Ser quebradeira de coco babaçu: vivências e desafios em tempos de pandemia de Covid-19 (Curso de Enfermagem – Centro de Ciências de Pinheiro - CCPi)
Povos quilombolas	4 - Associação entre a infecção pelo Papilomavírus Humano (HPVP) e outros agentes sexualmente transmissíveis em mulheres quilombolas no Estado do Maranhão (Departamento de Morfologia – CCBS)
Diversidade de gênero	5 - Produções de gênero: os espaços da escola como campo de disputa para uma educação de combate às desigualdades e respeito às diversidades (Curso de Educação Física – CCPi)

Fonte: Elaboração das autoras.

Apesar de ser um indicativo de percepção de condições de vida específicas das mulheres, interpretamos que nos projetos 1, 2 e 4 essas questões são apenas recortes metodológicos que orientam seleção de participantes das pesquisas sobre temas relacionados à reprodução e enfermidades que acometem o sistema reprodutivo feminino, não uma discussão da realidade de saúde específica das mulheres. Contudo, uma preocupação com essa vivência das mulheres já aparece de uma forma mais perceptível no projeto 3. No projeto 5, o objeto de investigação é a educação para a vivência da diversidade de gênero, evidenciando uma abordagem mais centralmente social, mas que não focaliza especificamente a questão das mulheres.

Esse viés temático nos aponta que as pesquisas desenvolvidas na UFMA ainda se alinham a uma tradição de pesquisa que segue a chamada "norma masculina", em que apenas corpos masculinos são objeto das pesquisas das Ciências Biológicas, "a menos que se estejam pesquisando especificamente ovários, úteros, estrogênios ou mamas, as mulheres ficam de fora" (Bohannon, 2024, p. 6).

Na área das Ciências Tecnológicas, encontramos um único projeto que investiga a questão de gênero, com vistas à inclusão de meninas: "Prototipando futuros: promoção ao acesso de meninas em carreiras STEM por meio de Design Participativo". A abordagem da pesquisa que trabalha a promoção do acesso de meninas em carreiras da área de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics* - STEM) nos mostra que esse ainda é um campo hostil para as mulheres que continuam sendo vistas como "intrusas".

Ademais, o registro dessa única investigação evidencia que os pesquisadores da área tecnológica da UFMA ainda não conseguem perceber a necessidade de tratar o conhecimento científico em atendimento às necessidades generificadas dos sujeitos, em especial das mulheres – ou não se preocupam com essa questão. Além disso, o fato de essa única proposta da área das Ciências Tecnológicas ter sido realizada por uma docente reforça que são das pesquisadoras as inciativas de tomar as questões que interessam às mulheres como objeto de pesquisa (Rosaboni, 2023).

Nas investigações desenvolvidas no campo das Ciências Sociais, destacam-se as pesquisas que tratam da relação entre as mulheres e o trabalho, relação observada em seis dos nove trabalhos mapeados:

1) Cofo de saberes: educação matemática com quebradeiras de coco babaçu – Curso de Pedagogia do Centro de Ciências de Codó (CCCo);
2) Jornalismo, cidadania e mercado de trabalho: mapeamento de desigualdades de raça e gênero no exercício do jornalismo no estado do Maranhão – Curso de Jornalismo do Centro de Ciências de Imperatriz (CCIm);
3) Vozes, memórias e histórias de mulheres nas rádios do Maranhão (1941-2022) – Curso de Jornalismo do CCIm;
4) Trabalhadoras maranhenses: operariado fabril feminino no Maranhão, 1890 – 1920 - Curso de Comunicação Social – Centro de Ciências Sociais (CCSO);
5) Trajetórias de mulheres no contexto do trabalho escravo contemporâneo: das trabalhadoras escravizadas à rede de enfrentamento no Maranhão – Curso de Comunicação Social – CCSO;
6) A relação dos ocupados no Nordeste do Brasil: uma perspectiva de gênero – Departamento de Economia – CCSO;

Com um predomínio de pesquisas realizadas no âmbito dos cursos de Comunicação Social, as pesquisas se interessam pela educação de mulheres trabalhadoras (1); pela participação das mulheres no mercado de trabalho (2 e 6); pela história das mulheres em áreas de atuação específicas (3 e 4); e ainda pela violência do trabalho escravo que atinge mulheres em nossa sociedade.

Ainda no que concerne à violência, temos um único trabalho, também do Curso de Comunicação Social do CCSO, cuja proposta evidencia o objetivo de enfrentar a violência contra a mulher: "Diálogos em construção: desafios e possibilidades de (form)ação da segurança pública sobre igualdade de gênero para o enfrentamento à violência contra mulher".

A reconstrução histórica das questões de trabalho das mulheres, que aparece nos projetos 3 e 4, alinham-se à necessidade apontada por Bohannon (2024), de que, nos estudos que focalizam as mulheres e suas questões, precisamos ainda construir e sistematizar conhecimentos sobre essa parcela da sociedade que as pesquisas científicas negligenciaram por não reconhecerem a necessidade de conhecer suas especificidades. Contudo, na contramão do que poderia ser a expectativa sobre a abordagem de gênero nas investigações, temos ainda um percentual tímido de pesquisas que tematizam as mulheres no campo das Ciências Sociais da UFMA.

Por fim, destacamos as 16 pesquisas realizadas nos cursos da área de Ciências Humanas. A temática da violência contra a mulher também figura em quatro das investigações identificadas, das quais duas focalizam especificamente a violência doméstica ocorrida durante a pandemia de Covid-19. Há ainda duas pesquisas que se preocupam com grupos de mulheres em situação de vulnerabilidade: "Análise de algumas expressões da cartografia do trabalho das mulheres no Maranhão atual: refletindo políticas públicas necessárias"; e "Espaço urbano e determinação social em saúde: segregação espacial na cidade de Imperatriz/MA como condicionante de adoecimento das mulheres moradoras do Residencial Don Affonso Felippe Gregory", dos Cursos de Licenciaturas em Ciências Humanas – Sociologia, do Centro de Ciências de São Bernardo (CCSb) e do Centro de Ciências de Imperatriz, respectivamente.

No conjunto das investigações dos cursos de Ciências Humanas, destacamos a preocupação de algumas pesquisas com a questão da identidade de gênero e da interseção das questões de gênero com as de classe social e raça. Nessas pesquisas, apesar de haver espaço para analisar questões relacionadas às mulheres, é preciso atentar para a possibilidade de que haja um apagamento das mulheres bem como das questões que dizem respeito especificamente a elas. Acreditamos que o desenvolvimento de pesquisas que tratem especificamente das questões relacionadas a elas é parte relevante de sua luta por liberação social, mas também política e econômica, ainda que tratem de grupos femininos específicos (Barbosa Filho; Othero, 2022).

Nesse sentido, ressaltamos em nosso mapeamento as pesquisas que focalizam movimentos de lutas/resistências de mulheres, como o projeto "Mulheres que lutam por

habitação em São Luís (MA): uma leitura arqueogenealógica de narrativas jornalísticas", do Departamento de Letras do Centro de Ciências Humanas (CCH); e "Mulheres em movimento: feminismos, trabalho, política, educação, arte e vida das mulheres Maranhenses", da Curso de Licenciaturas em Ciências Humanas do CCIm.

Também são dos cursos da área de Ciências Humanas os projetos que trazem alguma reflexão sobre a questão de gênero no âmbito da UFMA: "Pelos bancos acadêmicos: discussões de gênero e raça a partir da presença feminina na Universidade Federal do Maranhão (1960-1990)" e "Análise das vivências da identidade de gênero e sexualidade no ambiente escolar dos estudantes calouros dos Cursos de Humanas do CCSST/UFMA/Imperatriz". O registro de apenas dois projetos nesse sentido, sem uma abordagem específica das mulheres, é indicativo de como ainda podemos avançar em discussões que contribuam para o desenvolvimento científico que as tenham como objeto de pesquisa.

Além disso, destacamos a pesquisa intitulada "A produção científica de pesquisadoras maranhenses: uma análise de artigos de diferentes áreas de conhecimento" do Curso de Letras do Centro de Ciências de Bacabal (CCBa), que traz a preocupação de explorar a produção científica de mulheres, em um movimento que se alinha aos objetivos desta investigação.

5 O que seria uma Universidade orientada (também) pela questão de gênero?

Há uma grande tradição no *design* participativo e nas metodologias e teorias que dele derivaram em imaginar futuros. Dunne e Raby (2013) propõem a imaginação de "futuros desejáveis" através do *design* especulativo, que serve como ferramenta para provocar reflexões e contestar o *status quo*. Nessa via, o *design* especulativo pode ser tomado como uma forma de "sonhar socialmente", em que os agentes criam cenários que provocam novas formas de pensar e agir, não se preocupando em resolver problemas imediatos ou criar produtos viáveis, mas sim em suscitar discussões sobre futuros possíveis. Essa também é uma forma de questionar as normas culturais, políticas e tecnológicas, desafiando o que é considerado "normal" ou "desejável", expondo contradições e abrindo espaço para novas possibilidades, explorando desejos, medos e tensões sociais.

O panorama apresentado pelas pesquisas em andamento na UFMA, no ano de 2023, contrapõe o que a matéria citada no início deste artigo aponta, naquilo que se refere a um ambiente em que as pesquisas de gênero seriam prolíferas. Ainda que no discurso oficial da Universidade reafirme-se que há "programas de incentivo à pesquisa liderada por mulheres", a produção visibilizada institucionalmente nos remonta a outro cenário.

Embora haja projetos de pesquisa e pesquisas que tocam na temática de gênero na UFMA, ainda não é possível inferirmos o quanto o gênero está sendo acionado como operador metodológico, como categoria de análise, em grande parte da produção catalogada.

Tampouco observamos a realização dessas pesquisas a partir de incentivos ou fomentos promovidos pela instituição. Na verdade, trata-se de inciativas das próprias pesquisadoras e os trabalhos, de pesquisadoras mulheres e/ou sobre gênero, misturam-se aos demais e só são vistos quando acionamos mecanismos de busca específicos.

No intuito de lançarmos nosso olhar para um futuro desejado — em que a categoria gênero passe a ser debatida e incorporada de fato na produção, não apenas como um objeto de estudo, mas como fio condutor dos estudos — propomos um exercício de ordem imaginativa: quais caminhos desejamos para o debate de gênero na UFMA? Nesse sentido, retornamos às questões iniciais lançadas por nós e seguimos adiante: quais poderiam ser as ações de fomento, os programas de incentivo e as políticas de equidade de gênero promovidos pela UFMA?

Em *"A Third University is Possible"*, la paperson (2017) explora a ideia de uma "Terceira Universidade", que atua como um espaço alternativo dentro das estruturas opressivas das instituições educacionais tradicionais. O autor desenvolve sua crítica a partir de três visões de Universidade (que coexistem): a Primeira, representante das instituições dominantes que perpetuam o colonialismo, o capitalismo e a supremacia branca e que estão profundamente enraizadas em estruturas de poder que mantêm a desigualdade e servem aos interesses das elites; a Segunda Universidade representa instituições que se empenham em ser inclusivas e multiculturais, mas que, muitas vezes, não alcançam uma verdadeira decolonização, operando ainda dentro dos moldes da Primeira Universidade; e a Terceira Universidade, imaginada como um projeto decolonial que existe dentro e contra as duas primeiras universidades. Este é um espaço para pensamento e ação radicais, onde vozes marginalizadas podem desafiar narrativas e práticas dominantes. A Terceira Universidade não é uma instituição física, mas sim um modo de engajamento e resistência dentro dessas estruturas.

O projeto de universidade impulsionado por la paperson nos ajuda a vislumbrar possibilidades para a universidade que queremos. Embora o cenário apresentado por esta pesquisa aponte para uma desestabilização ainda incipiente da ordem do "homem" nas pesquisas desenvolvidas, seu papel político já demonstra um engajamento na transgressão do que está estabelecido.

No sentido de transgredir, seguimos o entendimento de bell hooks (2016; 2020), que nos aponta para a noção de comunidades de aprendizagem. Para a autora, a educação como prática de liberdade deve ser estabelecida desde as salas de aula, transformando-as em um espaço seguro para que docentes e discentes se engajem em um processo mútuo de troca de saberes, compartilhando experiências pessoais e reconhecendo uns aos outros, com o compromisso de que todas as vozes sejam escutadas e acolhidas. A pedagogia crítica defendida por ela passa pela troca de experiências e pelo entendimento das múltiplas realidades que convivem naquele espaço.

> O aspecto mais empolgante do pensamento crítico na sala de aula é que ele pede a iniciativa de todas as pessoas, convidando ativamente todos os estudantes a pensar com intensidade e a compartilhar ideias de forma intensa e aberta. Quando todas as pessoas na sala de aula, professores e estudantes reconhecem que são responsáveis por criar juntos uma comunidade de aprendizagem, o aprendizado atinge o máximo de sentido e utilidade. Em uma comunidade de aprendizagem assim, não há fracasso. Todas as pessoas participam e compartilham os recursos necessários a cada momento, para garantir que deixemos a sala de aula sabendo que o pensamento crítico nos empodera (hooks, 2020a, p.36).

Em cerne, projetos de pesquisa e produção científica nascem de ideias lançadas nos múltiplos ambientes acadêmicos (e além deles): sala de aula, laboratórios de pesquisa, grupos de estudo, reuniões estudantis, reuniões de departamento, eventos, conversas de corredor, contatos externos, cenas cotidianas, trânsito entre a casa e a Universidade, etc. Esses projetos, contudo, amadurecem e se fortalecem, gerando um *corpus*, à medida que o debate encontra ressonâncias. As comunidades de aprendizagem, em vista disso, podem ser uma ferramenta pedagógica que valoriza o diálogo e permite que diferenças de raça, gênero, classe e outras identidades possam ser respeitadas e reconhecidas dentro da sala de aula, trazendo o debate para o ambiente universitário com mais frequência no cotidiano de docentes e discentes.

Embora não estejamos aqui propondo uma especulação prática sobre um futuro alternativo em torno da expansão do debate sobre gênero na UFMA, podemos nos permitir sugerir cenários que seriam esperançosos para construir uma Universidade correspondente ao que foi anunciado na matéria publicada no Dia Internacional da Mulher:

Tabela 2 - Possibilidades de Futuro

O QUE A MATÉRIA DECLARA	QUESTÕES PRÁTICAS	POSSIBILIDADES DE FUTURO
Reconhece a luta das mulheres para ocupar seus espaços na sociedade, por meio do fomento e da promoção da igualdade de gênero e valorização da mulher profissional e pesquisadora.	Que tipos de iniciativas estruturais têm sido desenvolvidas para de fato haver esse reconhecimento? Quais são as ações de fomento? Quantos grupos ou pesquisas são contemplados? Quais as ações de promoção de igualdade de gênero e valorização das profissionais?	Ampliação do debate sobra gênero na UFMA através de uma agenda institucional destinada ao tema. Criação de orçamento destinado a ações de gênero e pesquisas sobre gênero
Desde programas de incentivo à pesquisa liderada por mulheres...	Quais são os programas de incentivo? Quais são os incentivos? Como eles são repassados? Quem são essas líderes? Há um quantitativo expressivo?	O debate sobre gênero precisa acontecer de modo estrutural, não apenas individual. Pesquisas lideradas por mulheres não necessariamente são pesquisas que debatem gênero.
Até a implementação de políticas de equidade de gênero em seus departamentos, a UFMA tem demonstrado um compromisso sólido em combater as disparidades de gênero na ciência.	Quais são as políticas? Em quais departamentos? Como têm sido implementadas? Como combatem as disparidades? Como têm sido avaliadas?	Criação de política institucional de gênero. Consulta sobre as demandas das mulheres dentro do ambiente universitário para combater disparidades.

Fonte: Elaboração das autoras.

Pensar a ampliação do debate de gênero, nesse sentido, demanda ações de micro e macropolítica. A reivindicação de que a UFMA possa caminhar para um cenário em que a Terceira Universidade proposta por la paperson esteja na disputa narrativa requer uma abordagem diferente para a produção e disseminação do conhecimento. A proposição de bell hooks também aparece como um arranjo fecundo, pois os indivíduos dentro do sistema universitário podem atuar como agentes de mudança, resistindo e subvertendo as normas institucionais, desde a sala de aula, a partir da formação de comunidades de aprendizagem. Desse modo, a subversão tem espaço para acontecer por meio de atos cotidianos de resistência, mudanças curriculares e desenvolvimento da consciência crítica entre discentes e docentes.

6 Considerações finais

Durante o período de levantamento de dados e escrita deste trabalho, a Universidade Federal do Maranhão criou a Diretoria de Diversidade, Inclusão e Ações Afirmativas (DIDAAF), na qual está incluída uma divisão de gênero e diversidade, com o intuito de pautar discussões e ações com esse recorte dentro da instituição. Desse modo, este artigo pode contribuir com embasamentos empíricos no que se refere ao campo da pesquisa, visando ampliar a situação descrita em nossa Introdução, fornecendo dados para a geração efetiva de políticas, neste caso, para a pesquisa sobre gênero.

Além da ampliação no campo da pesquisa, acreditamos que a ampliação de políticas pode acontecer não apenas em nível macro (por meio de uma estrutura organizada institucionalmente, como é a DIDAAF), mas também na visibilização e no intercâmbio entre os grupos de pesquisa e coletivos que debatem gênero na UFMA. Isso tanto no ambiente universitário, quanto fora dele, a partir de ações extensionistas, de modo a dar à sociedade um retorno sobre aquilo que é produzido na instituição.

Como continuidade deste trabalho, seguimos com um mapeamento, propondo conhecer e dialogar em rede, possibilitando novas frentes para o debate sobre gênero na UFMA. Nesse caminho, fomentamos que agentes possam se agrupar no que hooks opera como comunidades de aprendizagem, alcançando, quem sabe, a Terceira Universidade, para que cheguemos cada vez mais perto de um futuro em que as desigualdades de gênero sejam superadas.

Referências

BARBOSA FILHO, Fábio Ramos; OTHERO, Gabriel de Ávila (org.). **Linguagem "Neutra"**: língua e gênero em debate. São Paulo: Parábola, 2022.

BOHANON, Cat. **Eva**: Como o corpo feminino conduziu 200 milhões de anos de evolução humana. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2024.

CASTRO, Bruna. **Mulheres na UFMA e a contribuição científica rumo à igualdade de gênero.** Portal UFMA. 8 de Março de 2024. Disponível em https://portalpadrao.ufma.br/site/noticias/mulheres-na-ufma-e-a-contribuicao-cientifica-rumo-a-igualdade-de-genero Acesso em 28 de agosto de 2024.

DUNNE, A; RABY, F. **Speculative Everything:** Design, Fiction, and Social Dreaming. Cambridge; London: The Mit Press, 2013.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido.** Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2020.

GOUVÊA, Carlos Pagano Botana Portugal. **Profissionais negros têm menos chances de acessar altos cargos de gestão [depoimento a Camilly Rosaboni]**. . São Paulo: Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. Disponível em: https://jornal.usp.br/diversidade/profissionais-negros-tem-58-vezes-menos-chance-de-acessar-altos-cargos-de-gestao/ Acesso em: 30 ago. 2024. , 2023

HOOKS, bell. **O feminismo é para todo mundo**: políticas arrebatadoras. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

HOOKS, bell. **Ensinando pensamento crítico**: sabedoria prática. Tradução Bhuvi Libanio. São Paulo: Elefante, 2020a.

HOOKS, bell. **Ensinando a transgredir:** A educação como prática da liberdade. São Paulo: Martins Fontes, 2013.

HOPPEN, Natascha. VANZ, Samile. The development of Brazilian women's and gender studies: a bibliometric diagnosis. **Scientometrics** 128, 227–261 (2023). https://doi.org/10.1007/s11192-022-04545-w

HOPPEN, Natascha Helena Franz. **Artigos brasileiros de estudos de gênero e sobre mulheres**: conjunto de dados de publicações de 1959 a 2019. Zenodo, 2022. Dados de pesquisa. Disponível em: https://doi.org/10.5281/zenodo.7129182

HOPPEN, Natascha Helena Franz. **Retratos da pesquisa brasileira em estudos de gênero**: análise cientométrica da produção científica. 2021. Tese (Doutorado em Comunicação e Informação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em: http://hdl.handle.net/10183/220744

PAPERSON, La. **A Third University Is Possible**: Uncovering the decolonizing ghost in the colonizing machine Minesota : Forerunners: Ideas First, 2017.

MARQUES, Fabrício. Estudo avalia seis décadas de pesquisas sobre mulheres e gênero no Brasil. Entrevistada: Natascha Helena Franz Hoppen. **Revista FAPESP**, São Paulo, n. 326, abr. 2023. https://revistapesquisa.fapesp.br/estudo-avalia-seis-decadas-de-estudos-sobre-mulheres-e-genero-no-brasil/

MORAES, Andrea. FARIAS, Patrícia. Na Academia. In.: HOLLANDA, Heloísa Buarque. **Explosão Feminista**: arte, cultura, política e universidade. 2ª. Edição. Versão Kindle. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2018.

PARENT IN SCIENCE. **As Bolsas de Produtividade em Pesquisa**: uma Análise do Movimento Parent in Science. Porto Alegre: Parent in Science, 2023. Disponível em: www.parentinscience.com/documentos Acesso em 24 de julho de 2024.

SAINI, Angela. **Inferior é o Caralho**. Rio de Janeiro: Darkside Books. 2018. Edição do Kindle.

EQUIDADE DE GÊNERO NA CIÊNCIA DO SOLO NO BRASIL: AINDA NO COMEÇO DE UMA LONGA JORNADA[1]

EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CIENCIA DEL SUELO EN BRASIL: AÚN AL COMIENZO DE UN LARGO CAMINO

Beatriz Wardzinski Barbosa
Fabrício de Araújo Pedron

Resumo: Estudos recentes destacam uma significativa disparidade de gênero na ciência do solo. Porém, a escassez de pesquisas e dados pode dificultar a necessidade urgente de promover mudanças. Este levantamento demográfico pioneiro, com foco na composição de gênero ao longo do tempo, analisou discentes e docentes dos programas brasileiros de pós-graduação em ciência do solo (2004-2021) e a Sociedade Brasileira de Ciência do Solo (1947-2023). Apesar da paridade de gênero em matrículas de doutorado alcançada em 2021, mulheres representam apenas 19% do corpo docente, com menor presença em níveis hierárquicos superiores. O corpo docente masculino está envelhecendo, sugerindo futuras aposentadorias. Mulheres correspondem a 30% das afiliações na SBCS, têm baixa representatividade administrativa e menor reconhecimento em premiações. Diferenças temáticas também foram observadas: mulheres predominam na biologia do solo e homens na física e manejo do solo. Corrigir essas desigualdades exige mudanças culturais, estruturais e sistêmicas na ciência do solo no Brasil.
Palavras-chave: mulheres, pós-graduação; SBCS; disparidade; cientometria do solo.

Resumen: Estudios recientes destacan una significativa disparidad de género en la ciencia del suelo y la falta de investigaciones podría dificultar la necesidad urgente de impulsar cambios. Este estudio demográfico pionero, centrado en la composición de género a lo largo del tiempo, analizó estudiantes y docentes de programas brasileños de posgrado en ciencia del suelo (2004-2021) y la Sociedade Brasileira de Ciência do Solo (1947-2023). Aunque se alcanzó paridad en las matrículas de doctorado en 2021, mujeres representan solo el 19% del cuerpo docente, con menor presencia en niveles jerárquicos superiores. El cuerpo docente masculino está envejeciendo, sugiriendo futuras jubilaciones. Además, constituyen el 30% de las afiliaciones en la SBCS, tienen baja representatividad en cargos administrativos y menor reconocimiento en premios. También hay diferencias temáticas: mujeres predominan en biología del suelo y hombres en física y manejo del suelo. Corregir estas desigualdades requiere cambios culturales, estructurales y sistémicos en la ciencia del suelo brasileña.
Palabras clave: mujeres, posgrado; SBCS; disparidad; cienciometría del suelo.

1 Introdução

A equidade de gênero tem como foco garantir tratamento justo e imparcial para indivíduos de todos os gêneros, considerando suas respectivas necessidades. Para fornecer direitos, benefícios, obrigações e oportunidades equivalentes, a abordagem pode abranger tanto um tratamento igual quanto um tratamento diferente (adaptado de International Labour Organization, 2007). A busca pela equidade de gênero na ciência tem ganhado destaque crescente, já que não apenas molda a composição da comunidade científica, mas também influencia a qualidade e inovação dos resultados de pesquisa (Campbell et al., 2013). Reconhecida como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, a equidade de gênero é essencial para a gestão sustentável do solo (Nações Unidas, 2019), pois promove o envolvimento ativo das mulheres na educação, nos processos de tomada de decisão e em cargos de liderança (Lal et al., 2021). Entretanto, os estudos relacionados a gênero na ciência do solo permanecem escassos e recebem pouca atenção (Barbosa, 2024).

Na última década, as mulheres superaram os homens em mestrados e doutorados em ciência do solo nos Estados Unidos (EUA), e a Sociedade Americana de Ciência do Solo (SSSA) testemunhou um crescimento de ~44% de mulheres afiliadas e em participação em congressos, enquanto para os homens houve declínio (Vaughan et al., 2019). Na Itália, as mulheres constituem a maioria no *Council for Research and Agricultural Economics*, representando 54% dos pesquisadores (Adamo et al., 2022). A preocupação com a equidade de gênero também está refletida na União Internacional de Ciências do Solo (IUSS), que, em seus estatutos secundários, destacou que seja dada atenção especial à representação de gênero igualitária na proposição de Membros do Comitê Permanente (IUSS, 2023).

No entanto, apesar de alguns progressos, a inequidade de gênero persiste e a ciência do solo continua sendo um campo predominantemente dominado por homens em muitos países (Dawson et al., 2021). Globalmente, a participação das mulheres nas sociedades e nos conselhos editoriais de revistas internacionais da área é de aproximadamente um terço comparado aos homens. Ademais, as mulheres ocupam apenas 20% das presidências das sociedades; a participação como principais palestrantes no Congresso Mundial de Ciência do Solo e nos encontros da SSSA foi de apenas 6% e 21%, respectivamente (Dawson et al., 2021); e elas são significativamente menos reconhecidas em premiações e condecorações concedidas pelas sociedades de ciência do solo (Vaughan et al., 2019).

[1] Versão reduzida e traduzida para este livro pelos autores. Originalmente publicado na Revista Brasileira de Ciência do Solo (v. 48, e0230160, 2024).

Pesquisas também revelam uma tendência preocupante em que a presença das cientistas do solo diminui à medida que as posições hierárquicas aumentam (Vaughan et al., 2019; Adamo et al., 2022). Essa visão global da equidade de gênero na ciência do solo estabelece o contexto para nossa exploração específica na ciência do solo brasileira, uma vez que um retrato entre diferentes nacionalidades é essencial para entender a verdadeira extensão da problemática dentro do campo.

Em busca desse propósito, este artigo é o primeiro a fornecer e discutir dados históricos e contemporâneos da distribuição de gênero de todos os programas de pós-graduação em ciência do solo no Brasil e da Sociedade Brasileira de Ciência do Solo (SBCS). Nosso objetivo é obter uma compreensão aprofundada da mudança demográfica que está ocorrendo na ciência do solo, suas implicações para o futuro e as mudanças que estão por vir. Esperamos que os resultados desta pesquisa possam ser usados como um instrumento para fomentar uma comunidade mais inclusiva, equitativa e justa na ciência do solo.

2 Aquisição de dados

Inicialmente, realizamos uma busca em 2023 na *Plataforma Sucupira* para identificar programas de mestrado (MSc) e doutorado (PhD) que continham "solo" no título. Posteriormente, coletamos dados de discentes e docentes (permanentes e colaboradores) desses programas no *Dados Abertos CAPES* de 2004 a 2021. Extraímos dados dos *websites* dos programas de pós-graduação para obter detalhes sobre as disciplinas ministradas pelos docentes.

Para a análise do nível de docência, coletamos os nomes dos docentes na *Plataforma Sucupira* em 2023 e obtivemos o nível de cada docente no *Currículo Lattes*, via solicitações por e-mail e/ou consultando os *websites* dos departamentos acadêmicos. Universidades que utilizavam planos de carreira distintos das universidades federais foram excluídas da análise quando não foi possível igualar o nível de docência.

Dados relacionados a bolsas de programas de mobilidade internacional foram obtidos no *Dados Abertos CAPES* entre 2009 e 2019. Consideramos apenas dados categorizados com ambos os termos "ciências agrárias" e "agronomia". Informações sobre coordenadores e vice-coordenadores foram coletadas por meio de buscas no *Diário Oficial da União*, Atas de Reitoria disponíveis nos *websites* das universidades, correspondência por e-mail com os programas de pós-graduação e/ou respostas recebidas das Ouvidorias (para universidades estaduais) e *Plataforma Fala.BR* (para universidades federais).

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) removeu a informação de gênero de seus dados devido à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Brasil, 2018). Consequentemente, o gênero só pôde ser identificado por meio de nomes, pro-

nomes utilizados no *Currículo Lattes* e/ou pistas fotográficas. Como resultado, a pesquisa ficou limitada às categorias de gênero binário (mulher ou homem) e não podemos descartar a possibilidade de ocorrência de vieses.

Os dados da SBCS foram fornecidos exclusivamente para este estudo por meio de uma solicitação enviada ao e-mail da secretaria[2] (SBCS, 2023). Na SBCS, os afiliados selecionam seu gênero no momento de inscrição no *website*, mas as únicas opções obrigatórias para Pessoa Física são "M" (masculino) e "F" (feminino). Para Pessoa Jurídica não há obrigatoriedade de categorização de gênero e os dados são coletados pelo sistema como "Não se aplica". Dados do Conselho Diretor de 2011 a 2021 também foram obtidos via e-mail (SBCS, 2023). Dados de anos anteriores foram obtidos de Oliveira et al. (2015), do *website* e dos Boletins Informativos da SBCS.

Em relação aos dados sobre as divisões e comissões, utilizamos a primeira opção escolhida pelo membro na inscrição. Quando a primeira opção foi deixada em branco, a segunda opção foi utilizada. Em alguns casos, ambas as opções foram deixadas em branco, e esses dados foram consequentemente excluídos da contagem total de membros na análise da divisão ou comissão. Dados sobre prêmios e honrarias foram compilados de Oliveira et al. (2015) e do *website* da SBCS.

3 Resultados e discussão

Atualmente, existem 14 programas de pós-graduação ativos em ciência do solo (ou com concentração em solos), todos com níveis de MSc e PhD (Tabela 1). Todos os programas que receberam os conceitos mais altos da CAPES, 7 e 6, estão localizados nas regiões Sul e Sudeste do Brasil, refletindo diferenças regionais em recursos e infraestrutura. A Avaliação Quadrienal da CAPES é o principal indicador de qualidade para programas de pós-graduação brasileiros, influenciando transferências de fundos públicos, emissão de diplomas e desativação de programas com pontuações abaixo de 3. Isso pode explicar a incorporação dos programas "Agronomia (solo e nutrição de plantas)" da UFPI e "Solos e qualidade de ecossistemas" da UFPB nos programas de "Ciências Agrárias" em 2018 e 2019, respectivamente (Tabela 1).

[2] sbcs@sbcs.org.br

Tabela 1 - Programas de pós-graduação em ciência do solo (ou com concentração em solos) no Brasil

Programa de pós-graduação	Universidade	Conceito CAPES[1]		Estado	Região	Ano de fundação	Ano inicial dos dados		Ano final dos dados
		MSc	PhD				MSc	PhD	
Agronomia (solos e nutrição de plantas)[3]	Univ. Fed. do Piauí (UFPI)	3[2]	-	PI	Nordeste	2009	2009	-	2018
Agronomia (ciências do solo)	Univ. Fed. Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)	7	7	RJ	Sudeste	1972	2004	2004	2021
Agronomia (ciência do solo)	Univ. Est. de São Paulo (UNESP)	5	5	SP	Sudeste	1996	2004	2005	2021
Solos e qualidade de ecossistemas[3]	Univ. Fed. do Recôncavo da Bahia (UFRB)	3[2]	-	BA	Nordeste	2010	2010	-	2019
Solos e nutrição de plantas	Univ. de São Paulo (USP)	7	7	SP	Sudeste	1964	2004	2004	2021
Manejo de solo e água[4]	Univ. Fed. Rural do Semi-árido (UFERSA)	4	4	RN	Nordeste	2008	2008	2012	2021
Manejo e conservação do solo e da água	Univ. Fed. de Pelotas (UFPEL)	4	4	RS	Sul	2011	2011	2011	2021
Ciência do solo	Univ. Fed. do Rio Grande do Sul (UFRGS)	6	6	RS	Sul	1965	2004	2004	2021
Ciência do solo	Univ. Fed. de Lavras (UFLA)	7	7	MG	Sudeste	1976	2004	2004	2021
Ciência do solo	Univ. Fed. do Ceará (UFC)	4	4	CE	Nordeste	1976	2004	2011	2021
Ciência do solo	Univ. Fed. Rural de Pernambuco (UFRPE)	5	5	PE	Nordeste	1977	2004	2004	2021
Ciência do solo[5]	Univ. Fed. da Paraíba (UFPB)	3	3	PB	Nordeste	1977	2004	2011	2021
Ciência do solo	Univ. Fed. do Paraná (UFPR)	5	5	PR	Sul	1978	2004	2012	2021
Ciência do solo[6]	Univ. Est. de Santa Catarina (UDESC)	5	5	SC	Sul	1997	2004	2008	2021
Ciência do solo[7]	Univ. Fed. de Santa Maria (UFSM)	7	7	RS	Sul	1971	2004	2004	2021
Solos e nutrição de plantas	Univ. Fed. de Viçosa (UFV)	6	6	MG	Sudeste	1977	2004	2004	2021

[1] Conceito CAPES (escala de 1-7, sendo 7 sendo a nota mais alta) de acordo com a Avaliação Quadrienal 2021 (2017-2020). [2] Conceito CAPES (escala de 1-7, sendo 7 sendo a nota mais alta) de acordo com a Avaliação Quadrienal 2017 (2013-2016). [3] Nome do programa mudou para "Ciências agrárias" em 2018 e 2019, respectivamente. Dados depois desses anos não foram usados. [4] Nome do programa era "Agronomia (ciência do solo)" até 2013. [5] Nome do programa era "Manejo de solo e água" até 2013. [6] Nome do programa era "Ciências do solo" até 2005, e "Manejo do solo" até 2010. [7] Nome do programa era "Biodinâmica do solo" até 1988, e "Agronomia" até 2003.

Fonte: Da autora (2024).

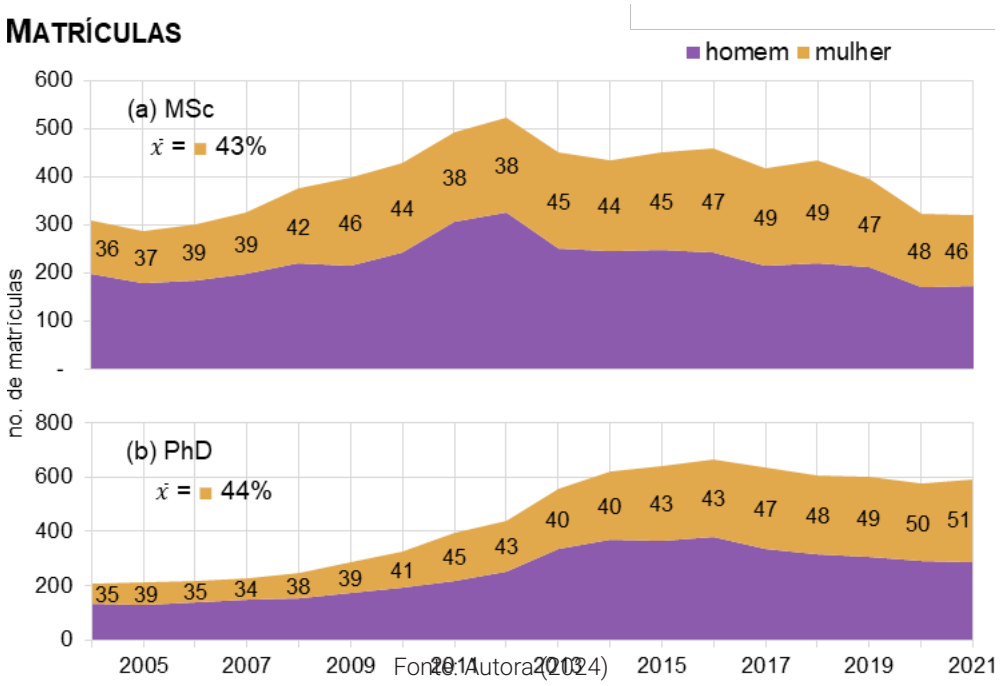
3.1 Matrículas

Por meio da análise das séries históricas de matrículas em programas de MSc e PhD, identificamos tendências na distribuição de gênero, mostrando que as mulheres estão cada vez mais cursando pós-graduação em ciência do solo no Brasil (Figura 1). Embora as mulheres fossem minoria no número de matrículas em todos os anos analisados para o MSc (n = 3.083 de 7.113) e em quase todos os anos para o PhD (n = 3.519 de 8.031), em geral, apresentaram uma tendência de crescimento nas matrículas, especialmente em programas de PhD, enquanto os homens apresentaram taxas de crescimento voláteis em ambos os níveis de pós-graduação ao longo dos anos.

Em 2004, houve disparidades significativas entre o número de matrículas em programas de ciência do solo: as mulheres representavam pouco mais de um terço de todos os estudantes

de pós-graduação, compondo 36% dos títulos de MSc e 35% dos títulos de PhD. Até 2021, a proporção de mulheres aumentou para 46% no nível de MSc e atingiu paridade com 51% no nível de PhD (Figura 1). Considerando a tendência histórica de maior crescimento anual nas matrículas de mulheres em comparação aos homens, é possível assumir que as mulheres também podem atingir paridade ou até mesmo uma maioria nas matrículas de MSc nos próximos anos.

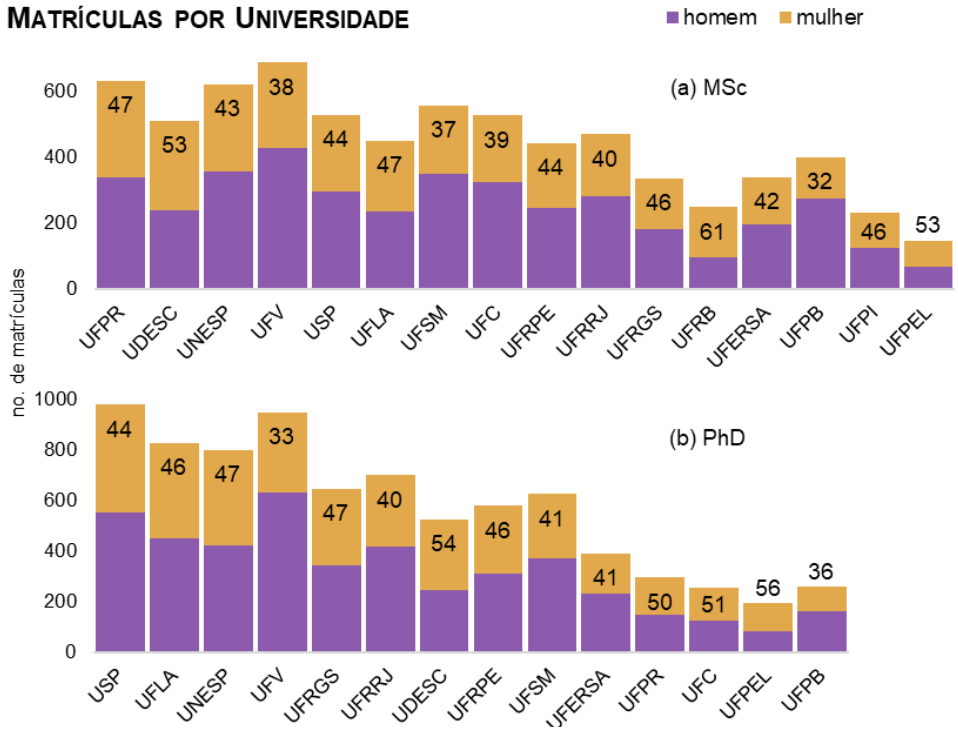
Figura 1 - Matrículas em programas de MSc (a) e PhD (b) em ciência do solo no Brasil de 2004 a 2021. Números no gráfico correspondem à porcentagem relativa de mulheres a cada ano. Notar escalas diferentes nos gráficos (a) e (b).



Fonte: Autora (2024)

Atualmente, as mulheres alcançaram maioria ou paridade na distribuição de gênero em apenas dois dos 16 programas de pós-graduação em ciência do solo analisados: UFPEL e UDESC, representando 53% no MSc e 56 e 54% no PhD, respectivamente (Figura 2). Os programas da UFPR e da USP destacam-se por terem os maiores números absolutos de mulheres nos últimos 17 anos (n = 293 no MSc e 427 no PhD, respectivamente) (Figura 2). No entanto, ao analisar apenas os números absolutos, deve-se levar em conta que os resultados estão mais relacionados ao número anual de vagas e bolsas disponíveis – os quais são influenciados por fatores como o conceito CAPES e o tempo de existência do programa – do que unicamente a questões de gênero.

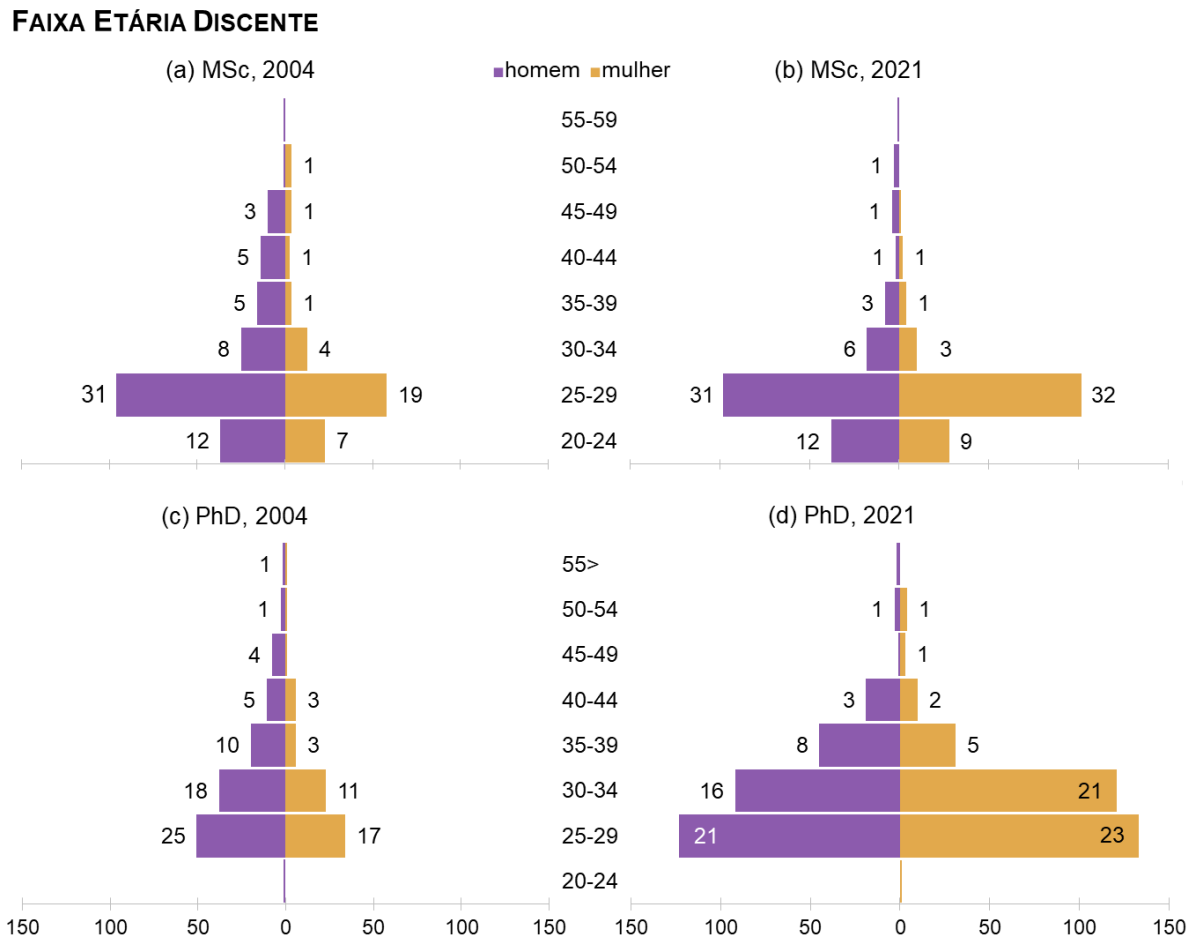
Figura 2 - Matrículas em programas de MSc (a) e PhD (b) em ciência do solo no Brasil por universidade (2004-2021). Universidades foram categorizadas em ordem decrescente com base no número absoluto de mulheres. Números nas barras correspondem à porcentagem relativa de mulheres para cada universidade. Notar escalas diferentes nos gráficos (a) e (b).



Fonte: Autora (2024)

Houve uma tendência perceptível de discentes mais jovens em ciência do solo, especialmente entre as mulheres (Figura 3). Atualmente, a maioria dos discentes de pós-graduação em ciência do solo no Brasil são mulheres com idades entre 25 e 29 anos, as quais compõem 32% de todos os alunos no MSc (n = 102 de 319) e 23% no PhD (n = 133 de 588). Isso representa mais da metade de todas as mulheres em ciência do solo que se formaram com diplomas exclusivamente nessa faixa etária (52%, n = 235 de 450). Isso marca uma mudança significativa em relação a 2004, quando os homens dominavam todos os grupos etários discentes em ambos os níveis de pós-graduação. Além disso, mulheres com idades entre 30 e 34 anos, quando comparada aos homens, também são maioria em programas de PhD, representando 21% de todos os discentes (Figura 3).

Figura 3 - Distribuição etária dos discentes em programas de MSc (a, b) e PhD (c, d) em ciência do solo no Brasil em 2004 e 2021. Números nas barras correspondem à porcentagem de discentes mulheres e homens em relação ao número total de estudantes para cada nível de pós-graduação e ano.

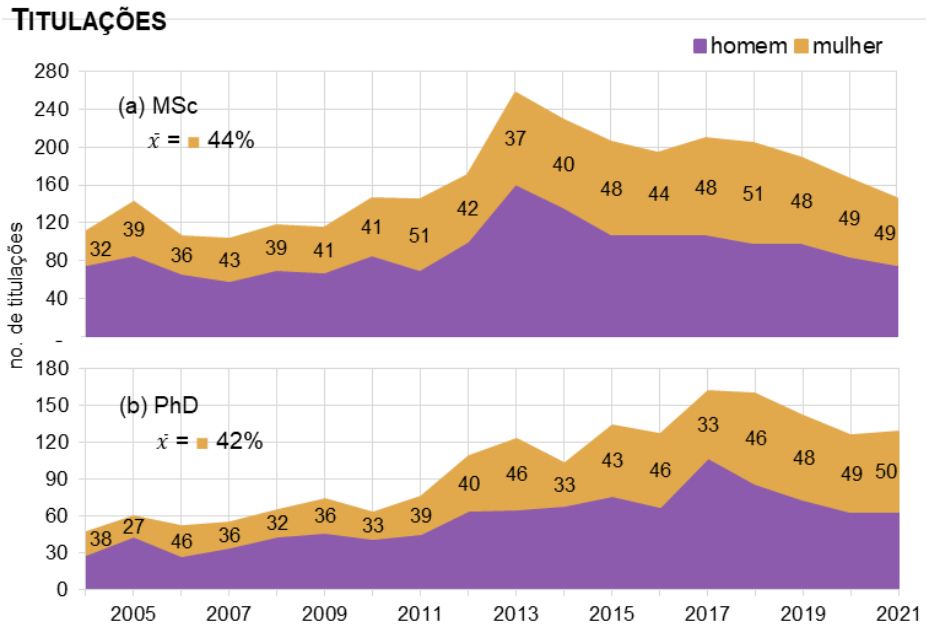


Fonte: Autora (2024)

3.2 Titulações

Há uma tendência positiva no número de mulheres obtendo títulos de pós-graduação em ciência do solo no Brasil em comparação com os homens, reduzindo consideravelmente a lacuna de gênero nos últimos anos (Figura 4). Em 2004, as mulheres obtiveram pouco mais de um terço dos títulos em ciência do solo (32% no MSc e 38% no PhD). Em contraste, nos últimos cinco anos para o MSc e nos últimos três para o PhD, as proporções de mulheres têm sido consistentemente superiores a 48%. Embora as taxas de crescimento anuais sejam altamente variáveis para ambos os gêneros, as taxas de tituladas geralmente têm sido mais positivas e com recuperação mais rápida após anos de declínio (Figura 4). Se essa tendência continuar, as mulheres podem fechar a lacuna ou até mesmo superar os homens no número de titulações no futuro próximo.

Figura 4 - Titulações obtidas nos programas de MSc (a) e PhD (b) em ciência do solo no Brasil de 2004 a 2021. Números nos gráficos correspondem à porcentagem relativa anual de titulações obtidas por mulheres. Notar escalas diferentes nos gráficos (a) e (b).



Fonte: Autora (2024)

3.3 Evasão/desligamentos

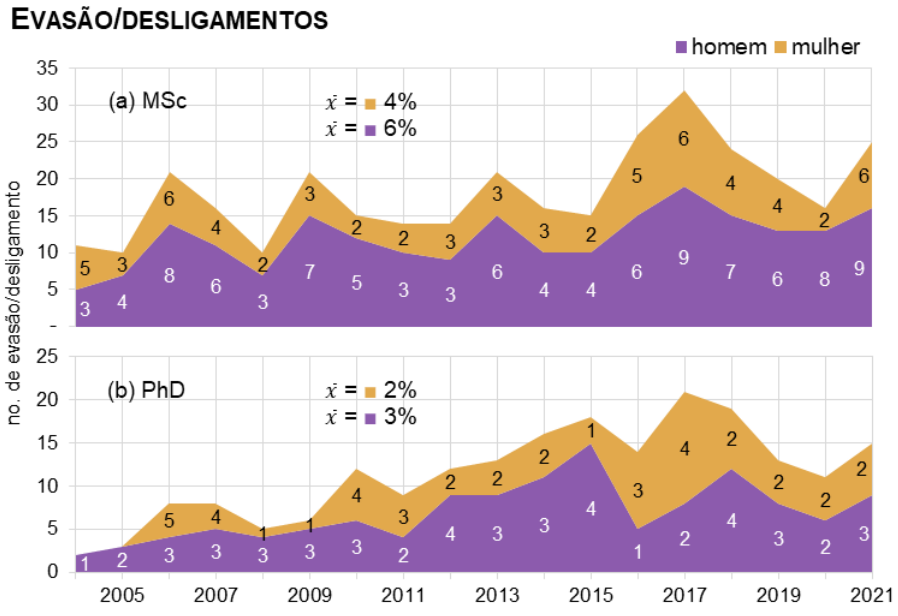
A taxa de evasão e desligamento reflete os discentes que desistiram ou foram removidos dos programas de pós-graduação, respectivamente. Nos últimos 17 anos, as mulheres nos programas de ciência do solo no Brasil demonstraram taxas médias de evasão/desligamento mais baixas que os homens (Figura 5). No nível de MSc, a taxa foi de 4% para mulheres e 6% para homens, enquanto no PhD, foram ainda mais baixas, 2% para mulheres e 3% para homens. Surpreendentemente, essa tendência contradiz o padrão geral observado no campo de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) (Unesco, 2017).

Esses números podem ser influenciados pela distribuição de gênero quase igual entre os discentes de pós-graduação na ciência do solo brasileira (Figura 1). Um estudo de Bostwick e Weinberg (2018) sugeriu que mulheres em STEM são mais propensas a abandonar os estudos no primeiro ano de doutorado em programas com menos de 38,5% de discentes mulheres. Além disso, embora as proporções gerais tenham flutuado ao longo dos anos e a taxa média permaneça baixa, há uma tendência geral de alta nas evasões/desligamentos para ambos os gêneros e níveis de pós-graduação (Figura 5), possivelmente ligada ao aumento do número de matrículas (Figura 1).

3.4 Discentes migratórios

De 2010 a 2019, em todos os países de destino, discentes mulheres receberam uma média mais alta de bolsas de mobilidade internacional da CAPES do que homens em programas de pós-graduação na área de ciências agrárias/agronomia no Brasil (55%, n = 640 de 1.174; Tabela 2). Dessas bolsas, 1.165 foram de doutorado sanduíche, quatro de doutorado completo e cinco de mestrado sanduíche (dos quais 54%, 25% e 100% foram concedidas a mulheres, respectivamente). Notavelmente, as mulheres detinham ~60% das bolsas nos países europeus (n = 321 de 545) e ~70% nos países da América Latina (n = 34 de 49). Surpreendentemente, esses resultados divergem da tendência nacional, na qual as pesquisadoras mulheres apresentam taxas de migração mais baixas que os homens (Allagnat et al., 2017). Nos países asiáticos, apesar do baixo número de bolsas concedidas, as mulheres foram minoria (20%, n = 2 de 10), assim como na Oceania (41%, n = 20 de 49) (Tabela 2).

Figura 5 - Evasões/desligamentos dos programas de MSc (a) e PhD (b) em ciência do solo no Brasil de 2004 a 2021. Números nos gráficos representam a porcentagem anual de desistências/desligamentos de mulheres e homens em relação ao total de matrículas de cada grupo para o respectivo ano. Notar escalas diferentes nos gráficos (a) e (b).



Fonte: Autora (2024)

Tabela 2 - Bolsistas do Programa de Mobilidade Internacional da CAPES em programas de pós-graduação em ciências agrárias/agronomia no Brasil por país de destino (2010-2019)

País	Mulher	%	Homem	%	Total
Estados Unidos	239	50	239	50	478
Espanha	78	63	45	37	123
Portugal	47	61	30	39	77
Holanda	38	60	25	40	63
Franca	30	49	31	51	61
Itália	35	63	21	38	56
Alemanha	26	50	26	50	52
Reino Unido	28	56	22	44	50
Canadá	23	56	18	44	41
Austrália	17	44	22	56	39
Bélgica	14	52	13	48	27
Argentina	10	67	5	33	15
Cuba	8	62	5	38	13
México	8	80	2	20	10
Nova Zelândia	3	30	7	70	10
Dinamarca	6	75	2	25	8
Irlanda	4	57	3	43	7
Suécia	4	67	2	33	6
Uruguai	5	71	2	29	7
Japão	2	50	2	50	4
Tchéquia	2	50	2	50	4
Noruega	2	67	1	33	3
Suíça	2	67	1	33	3
Áustria	2	100	0	0	2
Filipinas	0	0	2	100	2
Israel	0	0	2	100	2
Paraguai	1	50	1	50	2
Chile	2	100	0	0	2
Cabo Verde	0	0	1	100	1
Rússia	0	0	1	100	1
Tailândia	0	0	1	100	1
África do Sul	1	100	0	0	1
Eslovênia	1	100	0	0	1
Finlândia	1	100	0	0	1
Polônia	1	100	0	0	1
	640	55%	534	45%	1.174

Fonte: Da autora (2024).

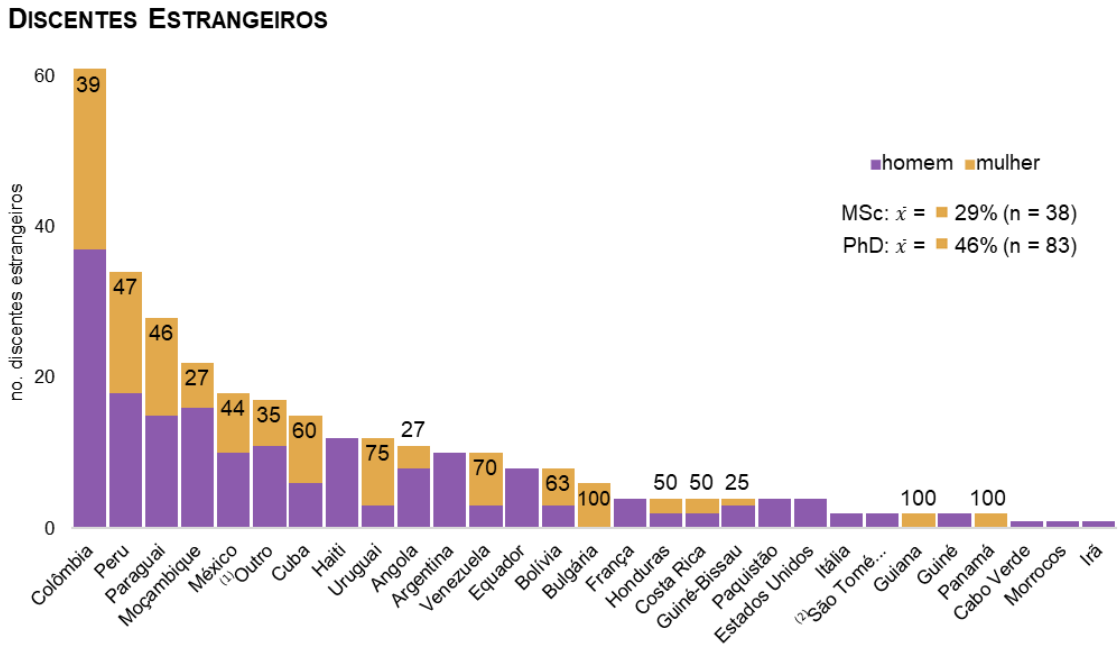
Os dez principais países que receberam o maior número de intercambistas representaram coletivamente 90% de todas as bolsas oferecidas e eram exclusivamente nações do Norte Global. Entre esses países, os EUA atraíram quase o mesmo número de discentes que os países europeus (41% vs. 46%) (Tabela 2). Proporções iguais de mulheres e homens intercambistas nos EUA e na Alemanha possivelmente indicam a existência de regras que promovem a igualdade de gênero na alocação das bolsas. O Japão, a Tchéquia e o Paraguai também tiveram uma distribuição igualitária no número de bolsas entre os gêneros. No entanto, como o número de bolsas é baixo, a distribuição equitativa pode ter sido por acaso e não devido a políticas de igualdade de gênero.

De 2004 a 2021, os programas de ciência do solo no Brasil receberam 309 discentes estrangeiros (Figura 6). Mulheres estrangeiras constituíram a minoria tanto no MSc (29%)

quanto no PhD (46%). No geral, os(as) discentes estrangeiros(as) eram predominantemente de países da América Latina (43% homens e 22% mulheres no MSc e 41% homens e 39% mulheres no PhD), principalmente da Colômbia (n = 61) e do Peru (n = 34) (Figura 6). Essa tendência pode ser atribuída a fatores como proximidade geográfica, semelhanças linguísticas entre o português e o espanhol e conexões culturais entre os países da América Latina, todos os quais facilitam e até incentivam a chegada de intercambistas no Brasil. Além disso, incentivos econômicos governamentais, como a isenção de vistos dentro dos países do Mercosul, contribuem para essa tendência.

Além do contexto latino-americano, a segunda maior proporção de discentes estrangeiros em programas de mestrado e doutorado vem do continente africano (18% e 6%, respectivamente), principalmente de Moçambique (n = 22) (Figura 6), uma nação onde o português também é a língua oficial.

Figura 6 - Matrículas de discentes estrangeiros em programas de pós-graduação em ciência do solo no Brasil por país de origem (2004-2021). Números nos gráficos correspondem à porcentagem relativa de discentes mulheres internacionais. (1) Países de origem não foram informados. (2) São Tomé e Príncipe.



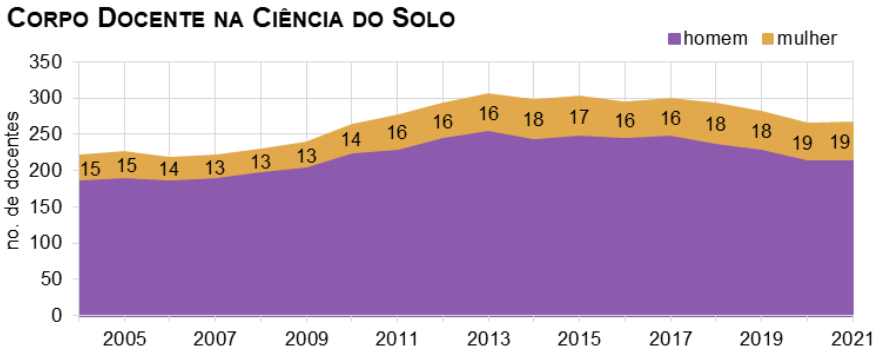
Fonte: Autora (2024)

3.5 Corpo docente

A representação de mulheres no corpo docente dos programas de pós-graduação em ciência do solo no Brasil apresentou muito pouco progresso de 2004 a 2021, com a proporção aumentando de 15 para apenas 19% (Figura 7). Infelizmente, esse modesto aumento

espelha proporcionalmente o lento crescimento também observado no corpo docente das ciências agrárias brasileiras, que passou de 22% em 2004 para 26% em 2020 (Candido et al., 2023). Em contraste, a Itália teve um aumento na proporção de mulheres no corpo docente em ciência do solo de 25% em 2001 para 40% em 2021 (Adamo et al., 2022). Nos EUA, a proporção de mulheres no corpo docente é mais próxima à do Brasil, mas permanece mais alta, em 24% (Vaughan et al, 2019).

Figura 7 - Corpo docente em programas de pós-graduação em ciência do solo no Brasil de 2004 a 2021. Números no gráfico correspondem à porcentagem relativa anual de mulheres no corpo docente.



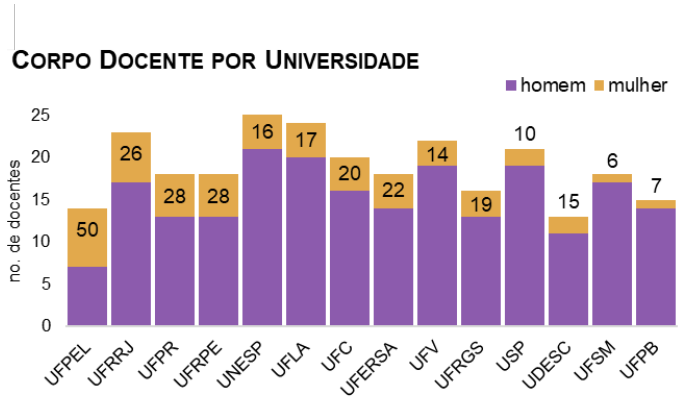
Fonte: Autora (2024)

O número total de docentes também aumentou de 220 membros em 2004 para 266 em 2021, um crescimento de aproximadamente 21%. Vale destacar que a queda no número de docentes homens por volta de 2018 (Figura 7) se deve à desativação dos programas da UFPI e da UFRB (2018 e 2019, respectivamente), já que 25 dos 30 docentes desses programas eram homens. Embora a taxa de crescimento para docentes mulheres em ciência do solo seja notavelmente mais alta – cerca de 60% em comparação com 14% para homens –, a diferença absoluta no número de docentes de cada gênero aumentou. Especificamente, a diferença passou de 156 homens em 2004 para 164 em 2021. Isso significa que, em termos absolutos, a lacuna de gênero no corpo docente de ciência do solo no Brasil está na realidade aumentando, e o crescimento no número de mulheres docentes, embora encorajador, ainda não é suficiente para fechar essa lacuna. Em outras palavras, enquanto as métricas relativas podem indicar alguns avanços positivos, ainda que modestos, na representação das mulheres, as métricas absolutas revelam que ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a paridade de gênero. Ambas as perspectivas são importantes para uma compreensão abrangente da questão e para informar estratégias eficazes de inclusão e equidade de gênero.

Atualmente, 13 dos 14 programas de pós-graduação ativos em ciência do solo no Brasil têm menos de um terço de docentes mulheres, com médias variando de 6 a 28% (Figura 8). Os programas da UFSM e da UFPB têm os menores números de mulheres no corpo

docente, com apenas uma cada, em comparação com 17 e 14 homens, respectivamente. A única exceção é o programa da UFPEL, onde o número de homens e mulheres é igual (7 cada, Figura 8). No entanto, essa paridade de gênero no corpo docente da UFPEL é recente, alcançada apenas em 2021, e é mais atribuível a uma diminuição no número de homens do que a um aumento no número de mulheres. No entanto, na média histórica (2004-2021), o programa da UFPEL manteve a maior proporção de mulheres docentes (35%), embora isso ainda represente uma média relativamente baixa. Os programas com as médias históricas mais baixas são UFSM (6%), UFRGS, UDESC e USP (9% cada) (Figura 8). De acordo com o Conceito CAPES (Tabela 1), UFSM, USP e UFRGS têm programas de excelência em ciência do solo, mas estão significativamente atrasados na paridade de gênero entre seu corpo docente.

Figura 8 - Corpo docente em programas de pós-graduação em ciência do solo no Brasil por universidade (2021). Universidades foram categorizadas em ordem decrescente com base no número absoluto de mulheres. Números nas barras correspondem à porcentagem relativa de mulheres no corpo docente de cada universidade.



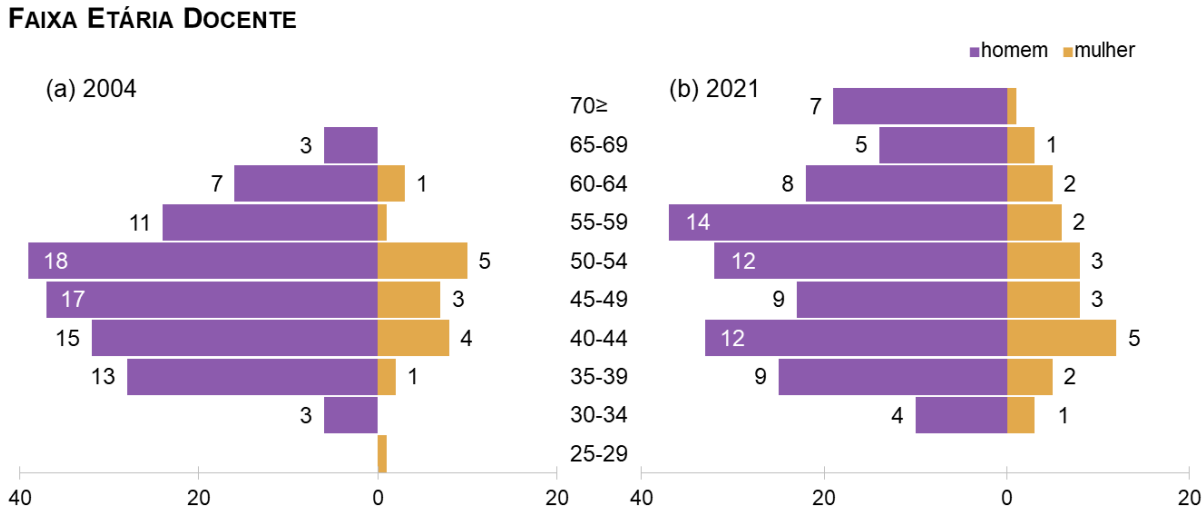
Fonte: Autora (2024)

A análise por faixa etária em dois momentos distintos, 2004 e 2021, revelou que a disparidade de gênero entre os membros do corpo docente de ciência do solo no Brasil é evidente e persistente em favor dos homens em todos os grupos etários (Figura 9). No geral, as docentes de ciência do solo são mais jovens que os docentes homens, indicando a entrada recente das mulheres no corpo docente. Em 2021, cerca de um quarto de todas as mulheres docentes tinham entre 40 e 44 anos (5% em relação ao total), enquanto a maior proporção de homens foi encontrada na faixa de 55 a 59 anos (14% em relação ao total). Outra tendência notável é o aumento de docentes com 60 anos ou mais, um fenômeno particularmente pronunciado entre os homens (a proporção total de docentes nessa faixa etária aumentou de aproximadamente 11% em 2004 para 24% em 2021) (Figura 9).

A tendência de envelhecimento entre os docentes homens sugere uma onda iminente de aposentadorias, o que poderia criar oportunidades para aumentar a representação das

mulheres no corpo docente se essas vagas forem intencionalmente preenchidas com foco na equidade de gênero. No entanto, é importante entender que a mera saída de professores mais velhos, assim como a entrada crescente de mulheres na ciência do solo, não é suficiente e não garantirá automaticamente uma maior equidade. São necessárias medidas proativas para garantir que as mulheres preencham esses cargos e recebam o apoio necessário para avançar em suas carreiras acadêmicas. Isso requer reconhecer e abordar barreiras sistêmicas que historicamente impedem a progressão das mulheres na academia e um compromisso ativo com ações afirmativas e políticas institucionais que promovam a equidade de gênero.

Figura 9 - Distribuição etária do corpo docente em programas de pós-graduação em ciência do solo no Brasil em 2004 (a) e 2021 (b). Números nas barras correspondem à porcentagem de docentes mulheres e homens em relação ao número total de membros do corpo docente para cada ano.



Fonte: Autora (2024)

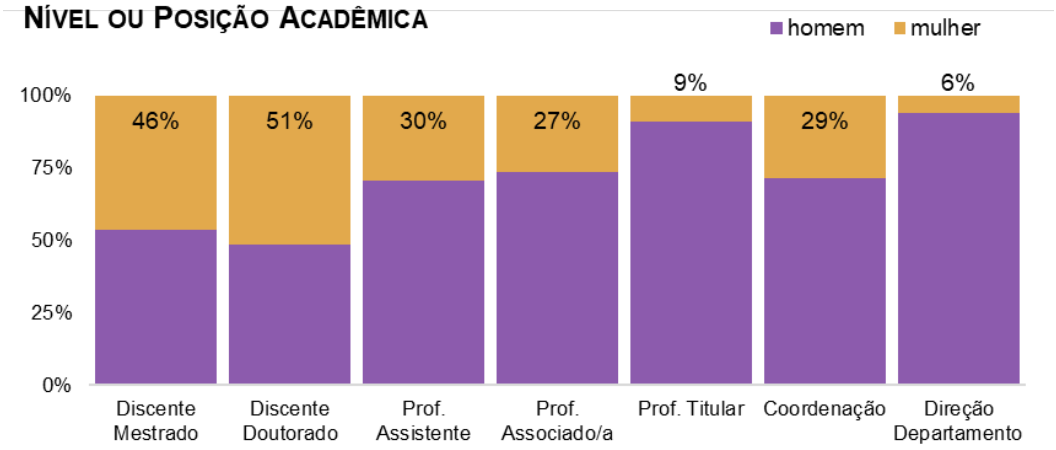
3.6 Posições acadêmicas e de liderança

Uma tendência clara emerge quanto ao declínio na proporção de mulheres à medida que a hierarquia acadêmica na ciência do solo aumenta (Figura 10). Enquanto as mulheres constituem 51% dos discentes de PhD (Figura 1), apenas 19% estão no cargo de docência, sendo 30% Professoras Adjuntas, 27% Professoras Associadas e apenas 9% Professoras Titulares (Figura 10). As proporções são ainda menores em posições de liderança, com apenas quatro dos 14 programas ativos atualmente sendo coordenados por mulheres (29%) e apenas um programa com uma Diretora de Departamento (6%) (Figura 10). A distribuição histórica de discentes não explica essas baixas porcentagens. A proporção relativa atual de mulheres docentes em todas as posições acadêmicas permanece mais baixa do que a de mulheres discentes 17 anos atrás (~35%) (Figura 1). Isso sugere que um número consideravelmente menor de mulheres fez a transição do doutorado para cargos docentes e/

ou sustentou suas carreiras na academia do que os homens, pintando um quadro bastante pessimista para a ciência do solo brasileira no curto e médio prazo.

Além disso, é profundamente preocupante que esse não seja um problema limitado apenas ao Brasil. Exemplos de outros países também demonstram uma tendência semelhante de declínio na proporção de mulheres à medida que os níveis hierárquicos aumentam. Nos EUA, apesar das mulheres constituírem mais da metade dos discentes, 36% são Professoras Adjuntas, 24% Professoras Associadas, 18% Professoras Titulares e apenas 13% são Diretoras de Departamento (Vaughan et al., 2019). As universidades italianas, dentro do setor de pedologia, também seguem um padrão semelhante, com Professoras Adjuntas e Associadas correspondendo a 38% e apenas 14% (n = 1) como Professoras Titulares (Adamo et al., 2022).

Figura 10 - Distribuição de gênero de discentes (2021), docentes, coordenadores/as e diretores/as de departamento (2023) em programas de ciência do solo no Brasil. Porcentagens no gráfico são a proporção relativa de mulheres para cada categoria.



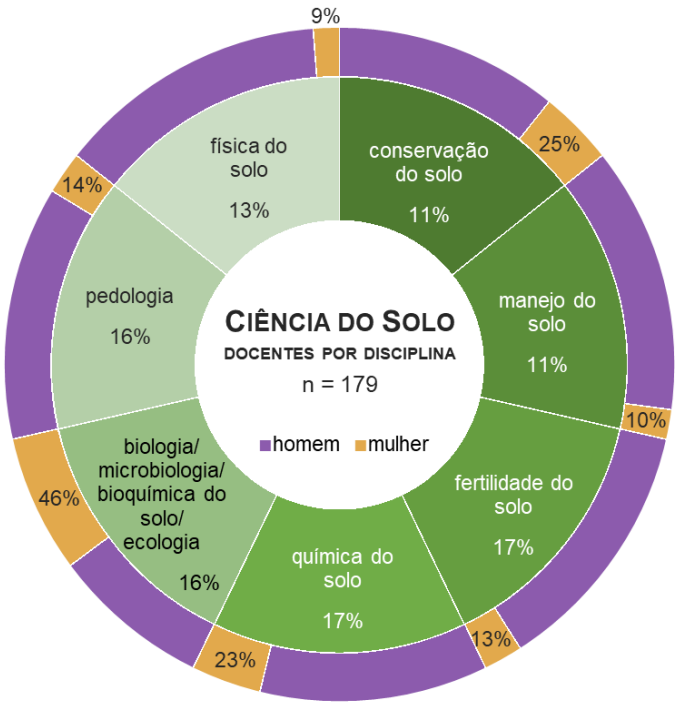
Fonte: Autora (2024)

3.7 Corpo docente por disciplina e área de conhecimento

A distribuição de docentes nas disciplinas dos programas em ciência do solo no Brasil é relativamente equilibrada (Figura 11). Com um intervalo entre 11-17% (n = 179), os docentes estão distribuídos entre pedologia, biologia do solo (também englobando microbiologia, biogeoquímica e ecologia), química do solo, fertilidade do solo, manejo do solo, conservação do solo e física do solo. No entanto, há diferenças evidentes na representação de gênero dentro dessas disciplinas (Figura 11). A menor proporção de docentes mulheres está em física do solo (9%) e manejo do solo (10%), seguida de fertilidade do solo (13%), pedologia (14%), química do solo (23%) e conservação do solo (25%). Em contraste, a biologia do solo se destaca com a maior proporção de docentes mulheres (46%). Esses resultados são notavelmente semelhantes aos relatados para a ciência do solo nos EUA (Vaughan et al., 2019),

sugerindo um padrão potencial na distribuição de gênero entre docentes da ciência do solo com base no foco temático da disciplina.

Figura 11 - Docentes por disciplina em programas de pós-graduação em ciência do solo no Brasil (2023). Porcentagens dentro do gráfico são a proporção relativa de docentes em cada disciplina. Porcentagens de docentes mulheres (laranja) são relativas aos de docentes homens (roxo) para cada disciplina.



Fonte: Autora (2024)

A análise das principais áreas de conhecimento da formação dos docentes por gênero também revela as mesmas tendências de foco temático (Tabelas 3 e 4). Quase um terço de docentes homens e mulheres têm formação em agronomia, engenharia agrícola ou ciências agrárias, seguido pela ciência do solo. Considerando outras áreas, as professoras provêm de cursos ligados à microbiologia e bioquímica (9% contra 3% dos homens) e química (6% contra 3% dos homens) (Tabela 3), assim como de outras engenharias, geociências, e conservação da natureza ou solo e água. Por outro lado, os homens têm maior presença em áreas como fertilidade e fertilização do solo (5% contra 2% das mulheres) e manejo e conservação do solo (4% contra 2% das mulheres), além de irrigação e drenagem, gênese, morfologia e classificação de solos, e física (geral e do solo) (Tabela 4).

Tabela 3 - Principais áreas de conhecimento para os títulos mais elevados obtidos por docentes mulheres em ciência do solo, em comparação com as de docentes homens (2004-2021). Porcentagem de docentes mulheres e homens foi calculada em relação ao número total de docentes dentro de cada gênero

Área de conhecimento	Mulher	Homem
	---------- % ----------	
Agronomia, engenharia agrícola, ciências agrárias	31	31
Ciência do solo	28	30
Microbiologia, bioquímica (geral/solo/agrícola)	9	3
Química (geral/solo)	6	3
Engenharia (outra)	4	1
Geociências	3	0,2
Fitotecnia	2	3
Conservação (natureza/solo e água)	2	0,4
Fertilidade e fertilização do solo	2	5
Manejo e conservação do solo	2	4

Fonte: Da autora (2024).

Tabela 4 - Principais áreas de conhecimento para os títulos mais elevados obtidos por docentes homens em ciência do solo, em comparação com as de docentes mulheres (2004-2021). Porcentagem de docentes mulheres e homens foi calculada em relação ao número total de docentes dentro de cada gênero

Área de conhecimento	Homem	Mulher
	---------- % ----------	
Agronomia, engenharia agrícola, ciências agrárias	31	31
Ciência do solo	30	28
Fertilidade e fertilização do solo	5	2
Manejo e conservação do solo	4	2
Irrigação e drenagem	3	0
Fitotecnia	3	2
Gênese, morfologia e classificação de solos	3	0,5
Química (geral/solo)	3	6
Física (geral/solo)	3	0,8
Microbiologia, bioquímica (geral/solo/agrícola)	3	9

Fonte: Da autora (2024).

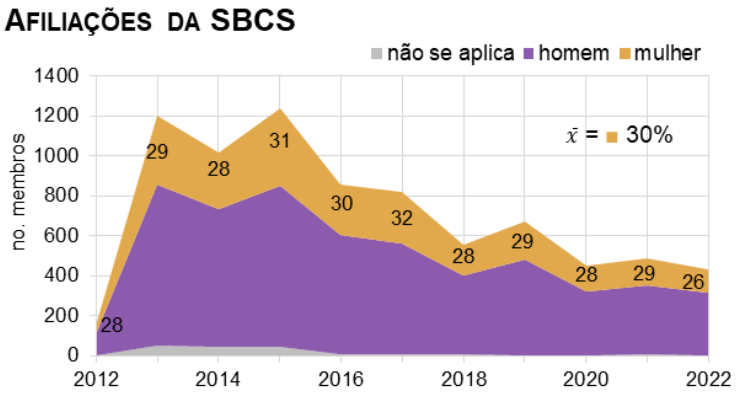
3.8 Sociedade Brasileira de Ciência do Solo (SBCS)

A SBCS é a única organização profissional de cientistas do solo no Brasil. Fundada em 1947, é uma entidade civil sem fins lucrativos que atualmente tem sua sede na Universidade Federal de Viçosa, em Minas Gerais. Desde 2012, a SBCS passou a utilizar um sistema digital para gestão da informação e coleta de dados de seus membros. A sociedade segue a mesma estrutura organizacional da IUSS, composta por Núcleos Regionais (NR) ou Estaduais (NE) e quatro divisões que são subdivididas em comissões (Oliveira et al., 2015).

3.9 SBCS – Afiliações

As mulheres têm consistentemente representado uma minoria entre as afiliações da SBCS, com uma média de 30% na última década (Figura 12). Em 2022, essa percentagem diminuiu para 26% (n = 431), atingindo a menor proporção de nossa análise. Ambos os números estão abaixo da média global de 32% para sociedades de ciência do solo (Dawson et al., 2021). No geral, o número de afiliações atingiu o pico em 2015 (n = 1.189), possivelmente por influência do Ano Internacional dos Solos (FAO, 2015). Desde então, tem havido uma tendência geral de declínio. Ambos os gêneros seguiram uma tendência semelhante, indicando que fatores externos provavelmente impactaram igualmente as taxas de adesão (Figura 12). A recessão da economia brasileira na última década e a pandemia de COVID-19 nos últimos anos (The World Bank, 2022) podem ter contribuído para a diminuição do número total de afiliações, desestimulando a participação ativa na SBCS.

Figura 12 - Distribuição de gênero das afiliações da Sociedade Brasileira de Ciência do Solo (SBCS) de 2012 a 2022. Números no gráfico correspondem à porcentagem de afiliadas em relação ao total de afiliações para cada ano.



Fonte: Autora (2024)

A categoria de estudantes teve a queda mais acentuada nas afiliações da SBCS, com uma perda média de 88% de membros, de ambos os gêneros, nos últimos dez anos (Tabela 5). Em 2013, as categorias de discentes de pós-graduação e graduação constituíam, respectivamente, 19% (n = 223) e 10% (n = 119) do total de membros (n = 1.198). No entanto, em 2022, esses números caíram para 8% (n = 36) e 2% (n = 9) do total de membros (n = 431). Um fator importante que pode ter contribuído para o declínio de membros estudantes é a desvalorização das bolsas de pós-graduação no Brasil. No final de 2022, as bolsas de pós-graduação completaram uma década sem ajuste, resultando em uma defasagem de 78,6% em relação à inflação, tornando a viabilidade financeira para pagar as taxas de sociedades científicas cada vez mais desafiadora (Maia, 2022).

Em relação a todas as categorias de afiliação, as mulheres tiveram a maior perda proporcional, com uma queda de 67% nos últimos 10 anos, mas os homens também testemunharam uma diminuição comparável de 61% (Tabela 5). A formação acadêmica dos membros da SBCS, em média, no período de 2012 a 2022, mostrou que 74% tinham doutorado (28% mulheres), 14% tinham mestrado (34% mulheres) e 12% tinham graduação (37% mulheres). Notavelmente, ao compararmos a composição de gênero dos membros com doutorado com as tendências correspondentes entre as titulações em ciência do solo nos últimos 17 anos (Figura 3), uma clara disparidade de gênero na afiliação da SBCS torna-se evidente.

Tabela 5 - Afiliação de mulheres na Sociedade Brasileira de Ciência do Solo (SBCS) em 2013 e 2022. Variação de 10 anos nas taxas de afiliação entre mulheres e homens foi quantificada como uma porcentagem sobre o valor de referência (2013).

Categoria de afiliação	Mulheres afiliadas				Variação em 10 anos	
	2013		2022		Mulher	Homem
	No.	% do total	No.	% do total	------- % -------	
Todas	343	29	114	26	–67	–61
Docente	112	25	67	27	–40	–46
Pesquisador/a	63	25	19	21	–70	–61
Discente de pós-graduação	89	40	20	56	–78	–88
Discente de graduação	51	44	1	11	–98	–88
Outro	28	19	7	15	–75	–53

Fonte: Da autora (2024).

Embora as discentes mulheres estejam em paridade com os discentes homens nos programas de pós-graduação (Figura 1), a representação geral delas na SBCS é relativamente baixa em comparação com outras categorias. Assim, a média geral de participação das mulheres na SBCS (Figura 12) parece refletir mais a proporção de mulheres com títulos de pós-graduação e que trabalham com pesquisa ou como docentes, em vez da paridade especificamente observada entre as mulheres matriculadas nos programas de pós-graduação (Figura 1).

Além disso, apesar da diminuição do número total de membros na categoria docente, de 457 para 250 membros, a proporção de representação desta categoria em comparação com outros tipos de afiliação aumentou notavelmente de 38% para 58%. Essas tendências, em conjunto, destacam os desafios que a SBCS enfrenta atualmente para manter o engajamento ativo de seus membros, particularmente entre as estudantes mulheres, e também evidenciam o domínio dos docentes homens na sociedade.

3.10 SBCS – Afiliação e representação administrativa por divisão e comissão

No momento da inscrição na SBCS, os membros escolhem seu foco temático entre quatro divisões principais. Em cada divisão (D) também há a opção de escolher outros focos

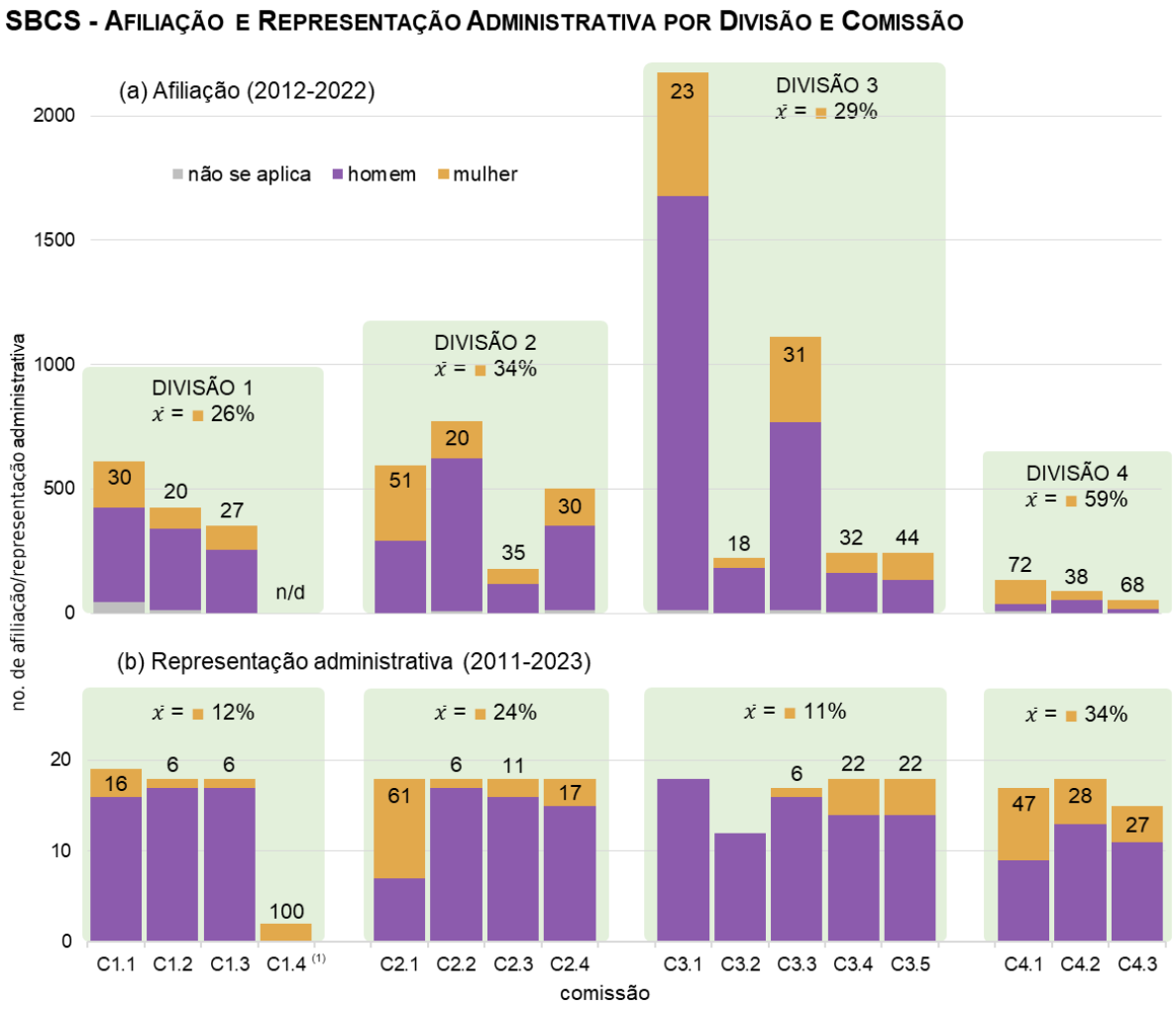
temáticos mais específicos, os quais são chamados de comissões (C). A distribuição de gênero nessas áreas temáticas geralmente reflete a observada nas disciplinas do corpo docente. As mulheres afiliadas possuem representação notável de 59% na D4 "Solos, ambiente e sociedade" (Figura 13a). As proporções são ainda maiores nas comissões relacionadas a essa divisão, especialmente C4.1 "Educação em solos e percepção pública do solo" e C4.3 "História, epistemologia e sociologia da ciência do solo", onde as mulheres constituem 72% e 68% das afiliações, respectivamente (Figura 13a). Esses números destacam o interesse das mulheres nessas áreas e sublinham seu papel decisivo na formação do discurso sobre a ciência do solo e suas implicações sociais.

Outra comissão em que as mulheres são maioria é a C2.1 "Biologia do solo", representando 51% das adesões (Figura 13a) – e também espelhando a maior proporção de mulheres nas disciplinas do corpo docente (Figura 11). No entanto, esse padrão de representação não é uniforme em todas as áreas temáticas da SBCS. Menores taxas de participação são observadas na D1 "Solo no espaço e no tempo" e D3 "Uso e manejo do solo", nas quais as mulheres constituem 26% e 29% das afiliações, respectivamente. A disparidade de gênero é particularmente evidente na C3.2 "Corretivos e fertilizantes" (18%), C1.2 "Levantamento e classificação de solos" e C2.2 "Física do solo" (20% cada) (Figura 13a).

Em relação às representações administrativas das divisões, a D4 "Solos, ambiente e sociedade" tem o maior percentual médio de mulheres, com 34%, enquanto a D3 "Uso e manejo do solo" tem o menor, com 11% (Figura 13b). Entre as representações das comissões estabelecidas em 2011, a C2.1 "Biologia do solo" destaca-se com 61% de representantes mulheres, juntamente com a C4.1 "Educação em solos e percepção pública do solo", com 47%.

No entanto, duas comissões se destacam por não possuírem nenhuma representante mulher: C3.1 "Fertilidade do solo e nutrição de plantas", que tem o maior número total de membros, e C3.2 "Corretivos e fertilizantes" (Figura 13b). Infelizmente, a disparidade de gênero dentro da SBCS torna-se ainda mais evidente quando percebemos que a D4 possui o menor número total de membros (4%, n = 274), em contraste com a D3, que tem o maior número de membros (52%, n = 3.989).

Figura 13 - Afiliações (a) e representações administrativas (b) da SBCS por divisão* e comissão.**



Fonte: Autora (2024)

Na SSSA, um padrão semelhante emerge, onde divisões como "Educação e divulgação de solos" (46%), "Biologia do solo" (43%) e "Solos urbanos e antropogênicos" (39%) apresentam taxas de afiliação mais alta de mulheres. Essa tendência é ainda mais pronunciada entre as discentes de pós-graduação, cujas proporções nessas divisões são de 55%, 53% e 41%, respectivamente. Em contraste, divisões como "Física e hidrologia do solo" (18%), "Fertilidade do solo

* Divisão 1 – Solo no espaço e no tempo: C1.1 Gênese e morfologia do solo; C1.2 Levantamento e classificação do solo; C1.3 Pedometria; C1.4 Paleopedologia (criada em 2019); Divisão 2 – Processos e propriedades do solo: C2.1 Biologia do solo; C2.2 Física do solo; C2.3 Mineralogia do solo; C2.4 Química do solo; Divisão 3 – Uso e manejo do solo: C3.1 Fertilidade do solo e nutrição de plantas; C3.2 Corretivos e fertilizantes; C3.3 Manejo e conservação do solo e da água; C3.4 Planejamento do uso da terra; C3.5 Poluição, remediação do solo e recuperação de áreas degradadas; Divisão 4 – Solo, ambiente e sociedade: C4.1 Educação em solos e percepção pública do solo; C4.2 Solos e segurança alimentar; C4.3 História, epistemologia e sociologia da ciência do solo.
** Porcentagem de mulheres é relativa ao total de afiliações em cada divisão. Números nas barras correspondem à % de mulheres em relação ao total de afiliações de cada comissão. Notar escalas diferentes nos gráficos (a) e (b). n/d = sem dados.

e nutrição de plantas" (23%) e "Consultores em ciência do solo" (24%) têm as menores taxas de afiliadas. Além disso, ao explorar a adesão de discentes de pós-graduação na SSSA, esse baixo fluxo de mulheres também é observado em outras divisões: "Mineralogia do solo", "Solos de florestas, pastagens e mata nativa" e "Solos e qualidade ambiental" (Vaughan et al., 2019).

Na Itália, as mulheres são mais prevalentes em sociedades com foco principal em biologia e química, quando comparadas às que se concentram em pedologia e hidrologia, sendo também mais proeminentes em revistas científicas com ênfase em ecologia, ciências ambientais e biologia (Adamo et al., 2022). Coletivamente, esses resultados revelam áreas com disparidades de gênero marcantes, destacando a necessidade de medidas para promover a inclusão e estimular uma participação mais equilibrada em toda a ciência do solo. Porém, também revelam áreas de maior interesse para as mulheres dentro da ciência do solo.

3.11 SBCS – Cargos de liderança e premiações

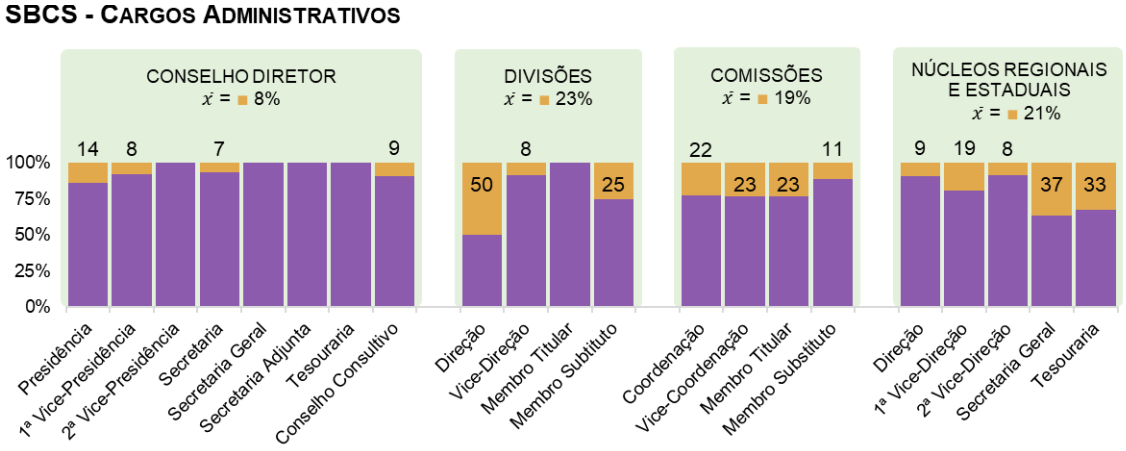
A Sociedade Brasileira de Ciência do Solo (SBCS) foi fundada em 1947 por 31 membros homens (Barbosa, 2023). Desde então, a sociedade tem mostrado uma lenta progressão em direção à inclusão de mulheres em cargos de liderança. Após sua fundação, demorou 46 anos para que as primeiras se juntassem ao Conselho Diretor da sociedade, uma como Secretária e outra como Conselheira. Em 1999, uma mulher assumiu a Vice-Presidência da sociedade pela primeira vez, e dois anos depois, ela se tornou a primeira Presidenta (Oliveira et al., 2015). Foi apenas 12 anos depois que segunda Presidenta foi eleita para os mandatos de 2015/2017 e 2017/2019.

Atualmente, o Conselho Diretor ainda é liderado por uma mulher, a terceira a ocupar este cargo, juntamente com uma Vice-Presidenta, ambas para os mandatos de 2019/2021 e 2021/2023. Assim, não surpreendentemente, em 73 anos de história da SBCS, as mulheres tomaram posse de apenas 8% (n = 36 de 459) dos mandatos no Conselho Diretor (Figura 14). No cargo de Presidência, elas representam 14% (n = 5 de 37). Tendências semelhantes são visíveis no cargo de 1º Vice-Presidência (8%, n = 3 de 38) e no Conselho Consultivo (9%, n = 26 de 280). Nas posições de 2º Vice-Presidência, Secretaria-Geral, Secretaria Adjunta e Tesouraria, a presença de mulheres é completamente ausente (Figura 14).

Nas divisões da SBCS, há uma indicação de progresso em direção à paridade de gênero no cargo de Direção, onde há distribuição igual de homens e mulheres (Figura 14). No entanto, é importante observar que essa posição só foi ocupada por 12 representantes, e esse equilíbrio não se reflete em outros cargos. Dentro das comissões da SBCS, as mulheres compõem menos de um quarto dos cargos administrativos, com proporções entre 11 e 23%. Além disso, nos Núcleos Regionais e Estaduais da SBCS, mulheres têm maior probabilidade

de estarem nos cargos de Secretária-Geral e Tesoureira, enquanto os homens predominam em cargos com maior hierarquia, como Direção e Vice-Presidência (Figura 14).

Figura 14 - Cargos administrativos do Conselho Diretor (1947-2023), Divisões (2011- 2023), Comissões (2011-2023) e Núcleos Regionais e Estaduais (2011-2022) da SBCS.*



Fonte: Autora (2024)

O reconhecimento das contribuições de cientistas do solo para a disciplina por meio de prêmios e honrarias é uma forma importante de reconhecimento por pares. No entanto, dentro da SBCS, as mulheres não são suficientemente reconhecidas. De 94 títulos concedidos, apenas 7 (7%) foram conferidos a elas (Tabela 6). Esse padrão de baixo reconhecimento se estende além da SBCS para outras organizações, como a SSSA, *Agronomy Society of America*, *Crop Science Society of America* e *European Geosciences Union* (Vaughan et al., 2019; Dawson et al., 2021).

Tabela 6 - Prêmios e honrarias concedidas pela Sociedade Brasileira de Ciência do Solo (SBCS)

Prêmio ou Honraria	Mulher	%	Homem	%	Total
Comenda Ciência do Solo	0	0	2	100	2
Sócio Honorário	1	8	12	92	13
Sócio Benemérito(1)	0	0	7	100	7
Homenagem	2	11	17	89	19
Homenagem Póstuma	3	7	43	93	46
Prêmio Antônio Carlos Moniz	1	14	6	86	7
	7	7	87	93	94

(1) A categoria não existe mais no Estatuto atual da SBCS.

Fonte: Da autora (2024).

* Porcentagem de mulheres é relativa aos homens para cada categoria. Números nas barras correspondem à % relativa de mulheres para cada categoria e cargo.

3.12 Avançando a ciência do solo no Brasil: um chamado pela equidade

Nossa análise da evolução demográfica da ciência do solo no Brasil revela um aumento consistente na proporção de mulheres em programas de pós-graduação nas últimas duas décadas. Nos últimos cinco anos, elas obtiveram quase metade dos diplomas de pós-graduação na área. No entanto, essa crescente representação de mulheres na academia não encontra um reflexo proporcional no âmbito profissional ou no reconhecimento por pares. Embora as mulheres estejam próximas da paridade em programas de pós-graduação, seu limitado avanço em carreiras acadêmicas, sociedades profissionais como a SBCS e recebimento de prêmios refletem uma questão mais ampla de sub-representação.

Nossos resultados também destacaram uma marcada prevalência de mulheres docentes na ciência do solo no Brasil trabalhando em disciplinas relacionadas às ciências biológicas e ecologia. Na SBCS, elas têm uma proporção relativa substancial em comissões focadas em educação e percepção pública do solo, bem como em história, epistemologia, sociologia da ciência do solo e biologia do solo. Essas tendências indicam uma mudança na identidade da ciência do solo no Brasil em direção a aplicações mais amplas em educação, questões sociais, ambientais e recursos naturais, paralelamente às observadas nos EUA, Canadá e SSSA (Baveye et al., 2006; Brevik et al., 2018; Vaughan et al., 2019; Adamo et al., 2022).

Essas observações sugerem que as mudanças na ciência do solo não estão ocorrendo por mera coincidência. A entrada crescente de mulheres marca um passo importante em direção à diversidade de gênero e contribui significativamente para o progresso do campo. Ao trazer novos interesses e perspectivas, elas estão ajudando a moldar um futuro para a ciência do solo que seja mais responsivo, integrado e sustentável. Essa mudança reflete um crescente reconhecimento de que a ciência do solo, como qualquer campo científico, deve evoluir constantemente para atender às necessidades emergentes da sociedade e do meio ambiente.

O avanço nos estudos de pós-graduação é influenciado por fatores múltiplos e sobrepostos nos níveis biológico, familiar e de pares, escolar e social (Unesco, 2017). Nosso estudo indica que os discentes homens em ciência do solo são mais sensíveis aos fatores que influenciam a decisão de abandonar os estudos. Em uma cultura patriarcal e sexista com masculinidades estereotipadas e fortes papéis de gênero como a do Brasil (Baldwin e DeSouza, 2001), os homens são muitas vezes ainda vistos como os principais provedores. A pressão para garantir um emprego bem remunerado após a graduação pode levá-los a considerar abandonar os estudos se perceberem que a pós-graduação não oferece um retorno sobre o investimento como esperado.

Para as mulheres, por outro lado, os estudos de pós-graduação podem potencialmente aprimorar e fornecer uma trajetória de carreira mais estável, incentivando-as a seguir

seus estudos – ou, dada a persistente desigualdade de gênero no local de trabalho, um diploma de pós-graduação também pode ser a única maneira para elas nivelarem o "campo de jogo", ganhando credenciais que as ajudam a superar barreiras profissionais. Além disso, a educação superior pode ser vista como uma forma de empoderamento e uma maneira de desafiar as normas patriarcais. Portanto, para as mulheres, continuar os estudos de pós-graduação pode ser tanto uma decisão pessoal quanto uma declaração política.

A natureza sistêmica da disparidade de gênero revelada por nosso estudo sugere que essa questão está profundamente enraizada na ciência do solo no Brasil. Os resultados destacados são sintomáticos de um "teto de vidro", também conhecido como segregação vertical, a qual se refere a uma barreira invisível, mas perceptível, que impede as mulheres de avançarem para níveis hierárquicos mais altos, apesar de suas qualificações e conquistas (Rosser, 2004). Embora as mulheres possam entrar na ciência do solo em taxas semelhantes aos homens, sua transição e progressão para cargos acadêmicos mais altos é frequentemente obstruída.

As docentes mulheres, em particular, enfrentam inúmeras barreiras, incluindo receberem menos bolsas de pesquisa e subsídios (Pereda et al., 2022; Reichert et al., 2022), terem menor probabilidade de serem nomeadas como autoras em artigos (Rossiter, 1993; Ross et al., 2022), serem designadas para tarefas menos prestigiosas (Carrigan et al., 2011), serem percebidas como menos competentes do que homens com qualificações semelhantes (Moss-Racusin et al., 2012) e experimentarem taxas de promoção mais baixas mesmo quando superam os homens (Benson et al., 2023).

Paradoxalmente, as docentes mulheres costumam carregar cargas mais pesadas de trabalho invisível, incluindo passar mais tempo em serviço no campus, orientando alunos e realizando atividades relacionadas ao ensino (O'Meara et al., 2017). Elas são frequentemente vistas como mais acessíveis por seus alunos, levando a um aumento no número de solicitações de trabalho, favores especiais, comportamentos de amizade e expectativas de que seus pedidos serão atendidos (O'Meara et al., 2017; El-Alayli et al., 2018). Além disso, a expectativa de que essas tarefas também devem ser realizadas fora do horário de trabalho e gratuitamente acabam reforçando estereótipos de gênero e contribuem para uma ampla gama de desigualdades econômicas e sociais (Hirata e Kergoat, 2007).

Essa dinâmica deixa as mulheres com menos tempo para suas próprias pesquisas, perpetuando um ciclo que prejudica suas chances de publicar, obter promoções, bolsas de pesquisa e progredir na carreira. Ademais, a existência de um teto de vidro tem implicações sociais mais amplas, deixando uma mensagem desanimadora para meninas e mulheres aspirantes, potencialmente dissuadindo-as de seguir carreiras de pesquisa científica (Unesco, 2017), retroalimentando o ciclo de sub-representação.

Blickenstaff (2005) enfatiza que a sub-representação das mulheres em STEM não se deve à falta de qualificação, competência, compromisso ou diferenças biológicas. Na verdade, os fatores por trás da falta de diversidade de gênero em STEM são complexos e multifatoriais, assemelhando-se a camadas de um filtro baseado em gênero – ou barreiras. Embora nenhum fator único possa ser identificado como a causa principal, algumas barreiras significativas podem ser destacadas, como vieses implícitos – crenças e atitudes inconscientes que influenciam o comportamento do grupo majoritário ou daqueles em posições de poder. Esses vieses podem se manifestar em microagressões que, embora muitas vezes sutis, contribuem para a perpetuação da inequidade estrutural (McGee, 2016; Marín-Spiotta et al., 2020).

Um tipo de viés implícito é o viés de afinidade (ou homofilia), que nos leva a preferir indivíduos que são semelhantes a nós mesmos. Assim, quando a liderança é predominantemente composta por homens brancos, novas indicações para liderança também provavelmente serão de homens brancos, que, por sua vez, tenderão a reconhecer, promover e premiar outros homens brancos (Grummell et al., 2009; Hurley, 2014). O viés de afinidade perpetua um ciclo de desigualdade de gênero e pode explicar as taxas mais baixas de mulheres cientistas do solo em cargos acadêmicos sênior, cargos de liderança em sociedades científicas e indicações para prêmios, conforme demonstrado extensivamente em nosso estudo.

Outro exemplo notável de viés implícito é o "Efeito Matilda", o qual destaca a discriminação enfrentada pelas mulheres no recebimento de prêmios científicos, com suas contribuições muitas vezes sendo ignoradas ou atribuídas aos homens (Rossiter, 1993). Esse fenômeno reforça estereótipos de gênero e exacerba a desigualdade no campo científico, afetando negativamente a visibilidade, a progressão na carreira e a representação das mulheres em posições proeminentes e prêmios prestigiosos. Curiosamente, Holmes et al. (2011) observaram que as mulheres recebem mais prêmios por conquistas no início da carreira e nos setores de serviço e educação, sugerindo uma dinâmica onde as contribuições das mulheres são reconhecidas de forma diferente em várias etapas e áreas de suas carreiras. No entanto, a escassez de indicações de mulheres para prêmios de pesquisa e a tendência de favorecer candidatos homens nos processos de seleção refletem como o viés inconsciente de gênero e os estereótipos arraigados continuam a moldar o reconhecimento na comunidade científica.

Além disso, é essencial considerar como a cultura da objetividade na ciência pode inadvertidamente favorecer a discriminação, desconsiderando o papel dos sentimentos, emoções, identidades e ideologias no trabalho científico (Haraway, 1988). A crença na ciência objetiva e meritocrática ignora as barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres (Cech e Blair-Loy, 2010), como vieses na contratação (Moss-Racusin et al., 2012), alocação desigual de recursos (Bronstein e Farnsworth, 1998) e assédio sexual (Marín-Spiotta et al., 2018). Essas condições contribuem para uma avaliação distorcida das conquistas científicas, afe-

tando negativamente as mulheres, especialmente em campos historicamente dominados por homens, como a ciência do solo.

A influência desses fatores na tomada de decisões e nas interações diárias destaca a necessidade de estratégias conscientes e deliberadas para combatê-los. A distinção entre igualdade e equidade é fundamental para avançar nesse propósito. Enquanto a igualdade se concentra em fornecer condições idênticas para todos os indivíduos, a equidade exige reconhecimento e implementação de medidas diferenciadas para corrigir as desigualdades históricas e sistêmicas (International Labour Organization, 2007). Portanto, a adoção de uma abordagem multifacetada e integrada implementada nos níveis institucional, individual e coletivo, juntamente com ações afirmativas – não como um prejuízo para os homens, mas como um meio de alcançar justiça para as mulheres – aborda estrategicamente o domínio masculino e as persistentes disparidades de gênero na ciência do solo.

4 Considerações finais

A análise inédita conduzida em nosso estudo revela que a ciência do solo no Brasil sempre foi, e continua a ser, um campo dominado por homens. Embora as mulheres tenham quase alcançado a paridade em matrículas e titulações em programas de pós-graduação em ciência do solo, elas ainda enfrentam barreiras para alcançar altos cargos acadêmicos, posições de liderança, e reconhecimento dentro da SBCS. Este cenário reflete problemas sistêmicos mais profundos. Garantir a inclusão efetiva das mulheres, com oportunidades justas de progressão e suporte, é vital para o futuro da disciplina. A transição para um campo mais diverso e inclusivo é promissora, mas depende de um compromisso com práticas e ações orientadas para a equidade nos níveis individual, coletivo e institucional. A ciência do solo no Brasil refletirá verdadeiramente a sociedade que serve e alcançará todo o seu potencial apenas alterando normas culturais, estruturais e sistêmicas, promovendo assim uma verdadeira inclusão e diversidade dentro da comunidade científica.

Financiamento
Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) (bolsa de doutorado).

Referências

ADAMO, P. *et al.* Gender Equality in Soil Science in Italy: Wishful Thinking or Reality? **Spanish Journal of Soil Science**, v. 12, 10560, 2022. DOI: 10.3389/sjss.2022.10560

AGU. American Geophysical Union. **AGU Scientific Integrity and Professional Ethics.** 2023. Available from: https://agu.org/learn-about-agu/about-agu/ethics. Accessed on: 2024 Mar. 10.

AGU. American Geophysical Union. **Board of Directors Code of Conduct.** 2024a. Available from: https://agu.org/learn-about-agu/about-agu/governance/board-directors/board-code-conduct. Accessed on: 2024 Mar. 10.

AGU. American Geophysical Union. **Council Code of Conduct**. 2024b. Available from: https://agu.org/learn-about-agu/about-agu/governance/council/council-code-of-conduct/ . Accessed on: 2024 Mar. 10.

AGU. American Geophysical Union. **Meetings Code of Conduct**. 2024c. Available from: https://agu.org/plan-for-a-meeting/agumeetings/meetings-resources/meetings-code-of-conduct. Accessed on: 2024 Mar. 10.

ALLAGNAT, L. *et al*. (Org.). **Gender in the Global Research Landscape.** [*S. l.*]: Elsevier, 2017.

BALDWIN, J.; DeSOUZA, E. Modelo de María and Machismo: The Social Construction of Gender in Brazil. **Interamerican Journal of Psychology**, v. 35, n. 1, p. 9-29, 2001.

BARBOSA, B. W. **Women in soil science in Brazil:** an academic and professional historical snapshot [thesis]. Santa Maria: UFSM; 2024.

BARBOSA, J. Z. **Os fundadores da Sociedade Brasileira de Ciência do Solo:** uma síntese biográfica. Viçosa: SBCS, 2023.

BAVEYE, P. *et al.* Whither goes soil science in the United States and Canada? **Soil Science**, v. 171, n. 7, p. 501-518, 2006. DOI: 10.1097/01.ss.0000228032.26905.a9

BENSON, A.; LI, D.; SHUE, K. "Potential" and the Gender Promotion Gap. **Academy of Management Proceedings**, v. 2023, n. 1, p. 17-67, 2023. DOI: 10.5465/AMPROC.2023.19580abstract

BERHE, A. A.; GHEZZEHEI, T. A. Race and racism in soil science. **European Journal of Soil Science**, v. 72, n. 3, p. 1292-1297, 2020. DOI: 10.1111/ejss.13078

BLICKENSTAFF, J. C. Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? **Gender and Educucation**, v. 17, n. 4, p. 369-386, 2005. DOI: 10.1080/09540250500145072

BOSTWICK, V. K.; WEINBERG, B. A. Nevertheless She Persisted? Gender Peer Effects in Doctoral STEM Programs. **NBER Working Paper**, 25028, 2018. DOI: 10.3386/w25028

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 15 ago. 2018.

BREVIK, E C. *et al.* Trends in Undergraduate Soil Science Education at Selected Universities in the USA from 2009 to 2013. **Soil Science Society of America Journal**, v. 82, n. 2, p. 295-306, 2018. DOI: 10.2136/sssaj2017.10.0346

BRONSTEIN, P.; FARNSWORTH, L. Gender differences in faculty experiences of interpersonal climate and processes for advancement. **Research in Higher Education**, v. 39, p. 557-585, 1998. DOI: 10.1023/A:1018701722855

CAMPBELL, L. G. *et al.* Gender-Heterogeneous Working Groups Produce Higher Quality Science. **PLoS One**, v. 8, n. 10, e79147, 2013.

CANDIDO, M. *et al*. **Dados de participação das mulheres na ciência.** Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (gemaa). 2023. Disponível em: https://gemaa.iesp.uerj.br/infografico/

participacao-de-mulheres-na-ciencia/ Acesso em: 10 out. 2023.

CARRIGAN, C.; QUINN, K.; RISKIN, E. A. The gendered division of labor among STEM faculty and the effects of critical mass. **Journal of Diversity in Higher Education**, v. 4, n. 3, p. 131-146, 2011. DOI: 10.1037/a0021831

CARTER, T. L. *et al.* Towards diverse representation and inclusion in soil science in the United States. **Soil Science Society of America Journal**, v. 85, n. 4, p. 963-974, 2021. DOI: 10.1002/saj2.20210

CECH, E. A.; BLAIR-LOY, M. Perceiving Glass Ceilings? Meritocratic versus Structural Explanations of Gender Inequality among Women in Science and Technology. **Social Problems**, v. 57, n. 3, p. 371-397, 2010. DOI: 10.1525/sp.2010.57.3.371

CRENSHAW, K. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. **Stanford Law Review**, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, 1991. DOI: 10.2307/1229039

DAWSON, L.; BREVIK, E. C.; REYES-SÁNCHEZ, L. B. International gender equity in soil science. **European Journal of Soil Science**, v. 72, n. 5, p. 1929-1939, 2021. DOI: 10.1111/ejss.13118

EL-ALAYLI, A.; HANSEN-BROWN, A. A.; CEYNAR, M. Dancing Backwards in High Heels: Female Professors Experience More Work Demands and Special Favor Requests, Particularly from Academically Entitled Students. **Sex Roles**, v. 79, p. 136-150, 2018. DOI: 10.1007/s11199-017-0872-6

FAO. **2015 International Year of Soils:** Healthy soils for healthy life. 2015. Available from: https://fao.org/soils-2015/about . Accessed on: 2023 Oct. 30.

GRUMMELL, B.; DEVINE, D.; LYNCH, K. Appointing Senior Managers in Education: Homosociability, Local Logics and Authenticity in the Selection Process. **Educational Management Administration & Leadership**, v. 37, n. 3, p. 329-349, 2009. DOI: 10.1177/1741143209102783

HARAWAY, D. Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. **Feminist Studies**, v. 14, n. 3, p. 575-599, 1988. DOI: 10.2307/3178066

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007. DOI: 10.1590/S0100-15742007000300005

HOLMES, M. A. *et al.* Does gender bias influence awards given by societies? **Eos**, v. 92, n. 47, p. 421-422, 2011. DOI: 10.1029/2011EO470002

HURLEY, D. M. Women Count. **Eos**, v. 95, n. 44, p. 402-403, 2014. DOI: 10.1002/2014EO440008

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ABC of women workers' rights and gender equality.** 2nd ed. Geneva: ILO, 2007.

IUSS. **IUSS BYE-LAWS** – October 2023 Revision. ROME: IUSS, 2023. Available from: https://iuss.org/wp-content/uploads/2024/01/IUSS-Bye-laws.pdf. Accessed on: 2024 Mar. 10.

KLEIJN, M. *et al.* **The Researcher Journey Through a Gender Lens:** An examination of research participation, career progression and perceptions across the globe. [*S. l.*]: Elsevier, 2020.

KUO, M. Scientific society defines sexual harassment as scientific misconduct. **Science**, 2017. DOI: 10.1126/science.aaq0110

LAL, R. *et al.* Soils and sustainable development goals of the United Nations: An International Union of Soil Sciences perspective. **Geoderma Regional**, v. 25, e00398, 2021. DOI: 10.1016/j.geodrs.2021.e00398

MAIA, G. **Há 9 anos sem reajuste, bolsas de pós refletem desvalorização da pesquisa no Brasil.** Observatório de Políticas Científicas. 2022. Availabe from: https://iqc.org.br/observatorio/artigos/ciencia/ha-9-anos-sem-reajuste-bolsas-de-pos-refletem-desvalorizacao-da-pesquisa-no-brasil/ Accessed on: 2023 Dec. 08.

MARÍN-SPIOTTA, E. *et al.* Hostile climates are barriers to diversifying the geosciences. **ADGEO**, v. 53, p. 117-127, 2020. DOI: 10.5194/adgeo-53-117-2020

MARÍN-SPIOTTA, E.; NANDIHALLI, S. M.; MURPHY, M. **Changing Academic Culture:** Responding to Sexual Harassment. Washington, DC: Society for Neuroscience, 2018. pp. 10-16.

MATTHEIS, A.; MURPHY, M.; MARÍN-SPIOTTA, E. Examining intersectionality and inclusivity in geosciences education research: A synthesis of the literature 2008–2018. **Journal of Geoscience Education**, v. 67, n. 4, p. 505-517, 2019. DOI: 10.1080/10899995.2019.1656522

McGEE, E. O. Devalued Black and Latino Racial Identities: A By-Product of STEM College Culture? **American Educational Research Journal**, v. 53, p. 1626-1662, 2016. DOI: 10.3102/0002831216676572

MOSS-RACUSIN, C. A. *et al.* Science faculty's subtle gender biases favor male students. **PNAS**, v. 109, n. 41, p. 16474-16479, 2012. DOI: 10.1073/pnas.1211286109

O'MEARA, K. *et al.* Asked More Often: Gender Differences in Faculty Workload in Research Universities and the Work Interactions That Shape Them. **American Educational Research Journal**, v. 54, n. 6, p. 1-33, 2017. DOI: 10.3102/0002831217716767

OLIVEIRA, L. B.; MEDEIROS, L. R.; FARIAS, G. S. **Sociedade Brasileira de Ciência do Solo:** Um olhar sobre sua história. 3. ed. Viçosa: SBCS, 2015.

PEREDA, P. C. *et al.* **Diferenças de gênero no financiamento acadêmico:** evidências do Brasil. [*S. l.*]: BID, 2022.

REICHERT, J. M.; COUTO, E. G.; SCHIR, D. G. Agronomy researchers and research scholars in Brazil: Gender, scientific age, scientific production and impact, and training of human resources. **Revista Brasileira de Ciência do Solo**, v. 46, e0210154, 2022. DOI: 10.36783/18069657rbcs20210154

ROSS, M. B. *et al.* Women are credited less in science than men. **Nature**, v. 608, p. 135-145, 2022. DOI: 10.1038/s41586-022-04966-w

ROSSER, S. V. **The Science Glass Ceiling:** Academic Women Scientist and the Struggle to Succeed. New York: Routledge, 2004.

ROSSITER, MW. The Matthew Matilda Effect in Science. **Social Studies of Science**, v. 23, n. 2, p. 325-341, 1993.

SBCS. Sociedade Brasileira de Ciência do Solo. **Dados dos sócios da SBCS - Lei LGPD** [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <beatriz.wb@gmail.com> em 13 abr. 2023.

THE WORLD BANK. **Brazil Poverty and Equity Assessment: Looking** Ahead of Two Crises. Washington, D.C.: World Bank, 2022.

UNESCO. **Cracking the code:** girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM). Paris: UNESCO, 2017. DOI: 10.54675/QYHK2407

UNITED NATIONS. **Progress on the Sustainable Development Goals:** The Gender Snapshot 2019. New York: UN WOMEN, 2019

VAUGHAN, K. *et al*. Women in Soil Science: Growing Participation, Emerging Gaps, and the Opportunities for Advancement in the USA. **Soil Science Society of America Journal**, v. 83, n. 5, p. 1278-1289, 2019. DOI: 10.2136/sssaj2019.03.0085

WILLIAMS, J. C.; PHILLIPS, K. W.; HALL, E. V. **Double Jeopardy?** Gender Bias Against Women in Science. [*S. l.*]: Tools For Change, 2014.

PARTE 3

ASPECTOS EMPÍRICOS
A realidade em Foco

Em Mato Grosso, pesquisar gênero exige agir em muitas frentes, inclusive nem sempre podendo me apresentar como pesquisadora do tema, sob risco de ser ignorada em minhas ações ou alvo de perseguição. Há naturalização de assédios, ameaças e violências dentro e fora da universidade. Existem também potências e resistências em mulheres e seus movimentos sociais: a força de mulheres afrobrasileiras, originárias e periféricas nos ajuda a não desistir diante de uma estrutura conservadora que sustenta taxas absurdas de abuso infantil, feminicídio e LGBTfobia

Tamires Coêlho

Professora de Jornalismo, Vice Coordenadora do Mestrado em Comunicação e Poder, líder do grupo de pesquisa Ciclo e coordenadora do Observatório Pauta Gênero na Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT)

ELAS NA CIÊNCIA: UM ESTUDO SOBRE GÊNERO E PROGRESSÃO NA CARREIRA ACADÊMICA EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL NO SUL DO BRASIL

ELLOS EN CIENCIA: UN ESTUDIO SOBRE GÉNERO Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA ACADÉMICA EN UNA UNIVERSIDAD FEDERAL EN EL SUR DE BRASIL

Darliana Mello Souza
Vanessa Klein
Jussiane Souza da Silva
Nátalie de Paula
Luana Formagini
Jaqueline Fabiane Reichert

Resumo: Este estudo analisa a participação de mulheres no Departamento de Química da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), enfocando a progressão na carreira acadêmica ao longo do tempo. A pesquisa baseia-se em dados coletados de 1970 a 2024, mostrando que, embora o número de mulheres tenha crescido entre os docentes, elas continuam sub-representadas em cargos de liderança e posições de prestígio, como pós-graduação e bolsas de produtividade do CNPq. A análise revela a persistência do "teto de vidro", com barreiras que limitam a ascensão das mulheres a posições superiores na carreira acadêmica. O estudo ressalta a necessidade de políticas institucionais que promovam maior igualdade de gênero na academia.
Palavras-chave: Gênero; Carreira acadêmica; Química; UFSM; Teto de vidro.

Resumen: Este estudio analiza la participación de las mujeres en el Departamento de Química de la Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), centrándose en la progresión de la carrera académica a lo largo del tiempo. La investigación se basa en datos recopilados de 1970 a 2024, mostrando que, aunque el número de mujeres ha aumentado entre los docentes, ellas continúan subrepresentadas en cargos de liderazgo y posiciones de prestigio, como estudios de posgrado y becas de productividad del CNPq. El análisis revela la persistencia del "techo de cristal", con barreras que limitan la ascensión de las mujeres a posiciones superiores en la carrera académica. El estudio subraya la necesidad de políticas institucionales que promuevan una mayor igualdad de género en la academia.
Palabras clave: Género; Carrera académica; Química; UFSM; Techo de cristal.

1 Introdução

Ao examinar a história da ciência, especialmente no campo da química, torna-se evidente a marcante disparidade entre a participação de homens e mulheres em seu desenvolvimento. As mulheres foram historicamente sub-representadas, raramente mencionadas nas narrativas historiográficas e, quando citadas, geralmente apareciam em papéis secundários ou coadjuvantes. Em muitos casos, suas contribuições sequer são reconhecidas, reforçando a invisibilidade feminina na construção do conhecimento científico (Botelho *et al.,* 2023; Chassot, 2004). Essa disparidade também se reflete no contexto do Prêmio Nobel de Química (Naidek *et al.*, 2020), que, desde sua criação, em 1901, até a edição de 2023, foi concedido a apenas oito mulheres, sendo que cinco delas foram premiadas nos últimos quinze anos (Miranda, 2024). Marie Curie foi a primeira mulher a ser laureada com o Prêmio Nobel de Química, em 1911, após já ter recebido o Nobel de Física, em 1903. Anos mais tarde, sua filha, Irène Joliot-Curie, se tornou a segunda mulher a receber o Prêmio Nobel de Química, em 1935 (Silveira *et al.,* 2022). Mesmo com a presença de candidatas fortes e competentes, a sub-representação feminina no Prêmio Nobel de Química persiste, refletindo as barreiras históricas enfrentadas pelas mulheres na ciência (Naidek *et al.,* 2020).

No contexto da educação brasileira, ao longo dos últimos séculos, a trajetória da mulher na educação e no mercado de trabalho tem sido marcada por transformações notáveis (Pedrosa *et al.*, 2014; Steffen; Krob, 2015). Inicialmente limitada ao ambiente doméstico durante o período colonial, a educação feminina começou a ganhar espaço nas escolas públicas mistas a partir do século XIX, embora de forma ainda incipiente (Pedrosa *et al.*, 2014). Com o tempo, as mulheres consolidaram sua presença na docência do ensino primário, um campo em que se destacaram significativamente. Esse movimento culminou em uma expressiva e crescente participação feminina em todos os níveis de escolaridade, refletindo-se também na presença na docência da educação superior atualmente (Corrêa; Cruz, 2020; Grossi *et al.,* 2016).

A Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu a paridade de gênero como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com o propósito de reduzir as desigualdades de gênero em diversas áreas, incluindo a ciência (United Nations, 2024). Embora tanto a ciência quanto a igualdade de gênero sejam fundamentais para o alcance do desenvolvimento sustentável, as mulheres representam menos de 30% dos pesquisadores em todo o mundo (Lojou *et al.*, 2021; Unesco, 2018).

No Brasil, de acordo com dados divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), as mulheres atualmente representam cerca de 54% dos estudantes de doutorado, um crescimento notável de 10% ao longo das últimas duas décadas. Esse percentual é comparável ao de países desenvolvidos, como os Estados Unidos, onde, em

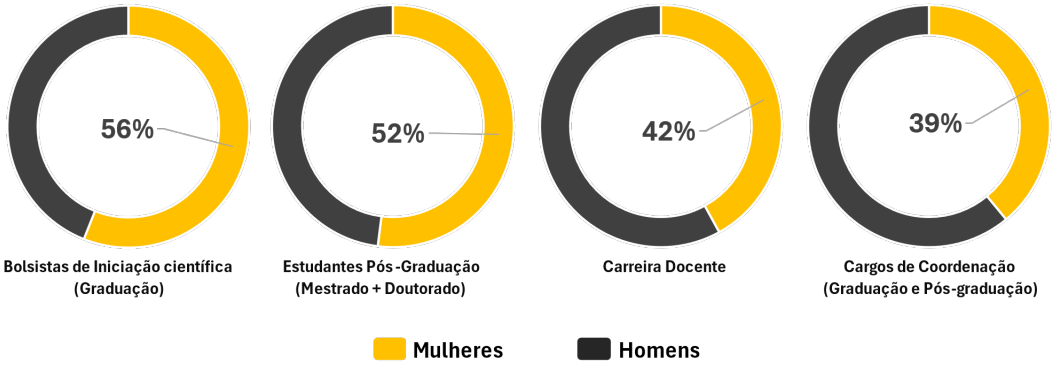
2017, as mulheres obtiveram 53% dos diplomas de doutorado concedidos (Bolzani, 2017; De Negri, 2019; Santos; Valli; Bolzani, 2019).

Ademais, as mulheres agora representam 49% dos pesquisadores que publicam artigos científicos no país. Esse avanço coloca o Brasil em terceiro lugar em um ranking de 18 países e da União Europeia, refletindo avanços substanciais na inclusão de mulheres em áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática. A proporção de pesquisadoras aumentou de 35% em 2020 para 45% em 2022. No campo da química, a participação feminina atingiu 46%, mostrando um aumento de 1,4% em relação ao período anterior (Elsevier; 2024).

No entanto, apesar dos avanços significativos, a trajetória das mulheres na ciência brasileira, ainda se configura como um "funil", em que a ampla presença feminina nos cursos de graduação, pós-graduação e até mesmo atuando na docência, não se traduz em uma representação proporcional em cargos de liderança e na posição de pesquisadoras principais (Cavalheiro Violin *et al.*, 2021; Zuin, 2015). As mulheres continuam sub-representadas em posições de liderança, como chefes de departamento, coordenadoras de programas de pós-graduação e diretoras de instituições de pesquisa. Essa disparidade também é aparente na composição de comitês de avaliação e periódicos científicos de destaque, onde os homens ainda predominam (Chao *et al.*, 2024; Soares; Naegele, 2021; Zuin, 2015).

Os resultados de pesquisa conduzida no Brasil por Naidek e colaboradoras (2020), mostram que nos estágios iniciais da carreira científica na área da química, há uma equidade na quantidade de homens e mulheres, com as mulheres predominando entre os alunos de iniciação científica e pós-graduação, representando respectivamente 56% e 52% (Figura 1). Contudo, essa representatividade diminui para 42% quando se verifica a presença feminina na carreira docente (Naidek *et al.*, 2020).

Figura 1 - Proporção de homens e mulheres em diferentes níveis de carreira acadêmica em química no Brasil.



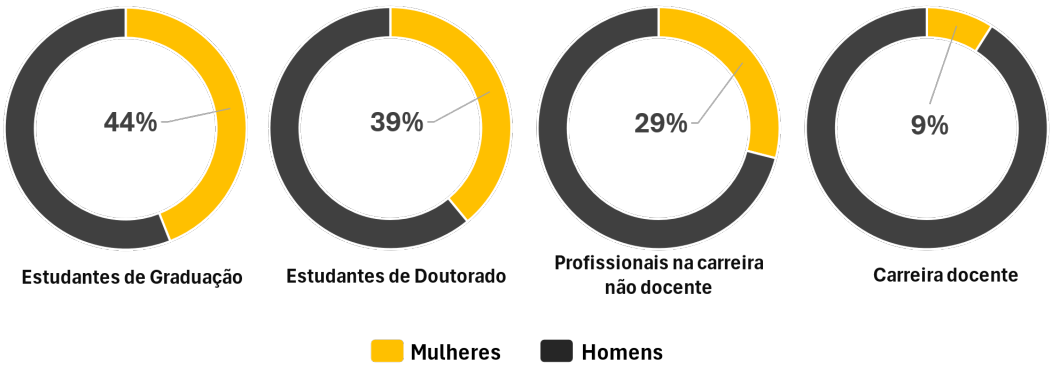
Fonte: (Naidek *et al.*, 2020), adaptado.

Embora o estudo não tenha identificado uma redução expressiva quando se comparou a porcentagem de mulheres na carreira docente com a porcentagem de mulheres ocupando

cargos em cursos de graduação e pós-graduação, a representatividade feminina declina significativamente em posições mais avançadas, como nas bolsas de produtividade do CNPq. Essa disparidade torna-se ainda mais evidente ao se analisar a presença de mulheres em cargos de prestígio acadêmico e em posições competitivas dentro de sociedades científicas. Por exemplo, as autoras reportam que em 2019, apenas 8% dos cargos de presidência em grandes organizações, como as Fundações de Amparo à Pesquisa (FAPs), eram ocupados por mulheres, e apenas 4% das sociedades científicas, academias e órgãos de fomento tinham mulheres como presidentas ao longo do período analisado. Adicionalmente, as mulheres representavam apenas 18% dos membros da Academia Brasileira de Ciências em 2019, uma das maiores honrarias na carreira de um cientista no Brasil (Naidek *et al.*, 2020).

Já, um estudo realizado no Reino Unido pela Royal Society of Chemistry (RSC), renomada comunidade Química no mundo, investigou os motivos da baixa retenção e progressão das mulheres na área, além de propor soluções práticas que possam ajudar as mulheres a alcançarem seu pleno potencial em funções acadêmicas e científicas (Royal Society of Chemistry, 2019). A partir deste, foi produzido um relatório intitulado como "Quebrando barreiras: Retenção e progressão das mulheres nas ciências químicas (original em inglês, *Breaking The Barriers - Women's Retention and Progression in the Chemical Sciences*), e entre os resultados reportados, podem-se destacar resultados com indicativos similares ao resultados de pesquisas brasileiras, demonstrando que a proporção de mulheres diminui à medida que se progridem nos principais estágios da carreira acadêmica em Química, conforme pode ser visualizado na Figura 2.

Figura 2 - Proporção de homens e mulheres em diferentes níveis de carreira acadêmica na área de química em pesquisa conduzida no Reino Unido.



Fonte: (Royal Society of Chemistry, 2019), adaptado.

2 Campo de estudo e coleta de dados

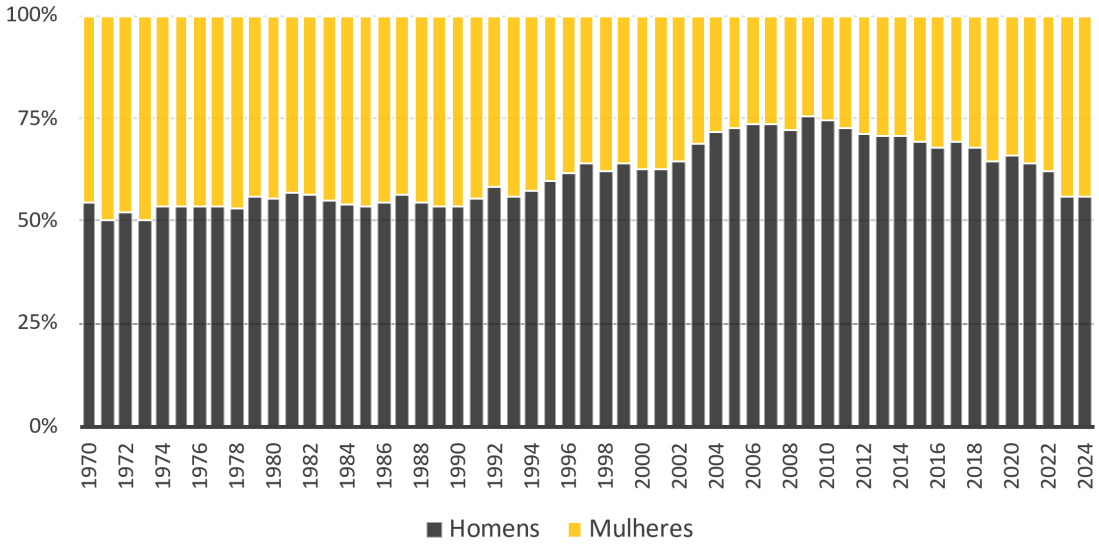
Fundada em 1960, a UFSM foi a primeira universidade federal estabelecida no interior do Brasil, fora de uma capital estadual. Este fato marcou um momento crucial na expansão do ensino superior público para regiões do interior. Contribuiu para que o Rio Grande do Sul se tornasse o primeiro estado brasileiro com duas universidades federais. A universidade está sediada na cidade de Santa Maria (Rio Grande do Sul, Brasil), onde a maioria de suas atividades acadêmicas e administrativas estão concentradas. Além disso, a UFSM realiza suas atividades em outros três campus, em Frederico Westphalen, Palmeira das Missões e Cachoeira do Sul. Tem aproximadamente 30.000 alunos, 2.490 funcionários administrativos de educação e cerca de 2.000 professores ativos (UFSM, 2024). Como parte da UFSM, o Centro de Ciências Naturias e Exatas (CCNE), estabelecido em 1970, tem aproximadamente 240 professores e compreende oito departamentos, incluindo o Departamento de Química.

Para nosso estudo, foram avaliadas da progressão da carreira acadêmica de professores e professoras do Departamento de Química da UFSM a partir de dados fornecidos pela instituição e disponíveis em suas páginas web e em páginas web do CNPq. O período examinado compreendeu 1970 até 2024.

3 Professores e carreira acadêmica

Em 1970, o Departamento de Química contava com 22 membros no corpo docente, e o número de homens e mulheres era relativamente equitativo, embora o número de mulheres nunca tenha superado o de homens. Com o passar do tempo, entretanto, a presença feminina diminuiu, acentuando a disparidade de gênero, especialmente a partir dos anos 2000. Nos últimos dois anos (2023-2024), observou-se um aumento na representação feminina, resultando em uma composição atual de 50 professores membros no corpo docente, com 28 homens (56%) e 22 mulheres (44%) (Figura 3). Esse cenário é semelhante ao de outros estudos conduzidos no Brasil, como por exemplo, de Zuin (2015) e também ao de Naidek et. al. (2020) que reportaram a presença feminina de 42% no corpo docente, números que se aproximam das porcentagens observadas entre as professoras da UFSM (Naidek *et al.*, 2020).

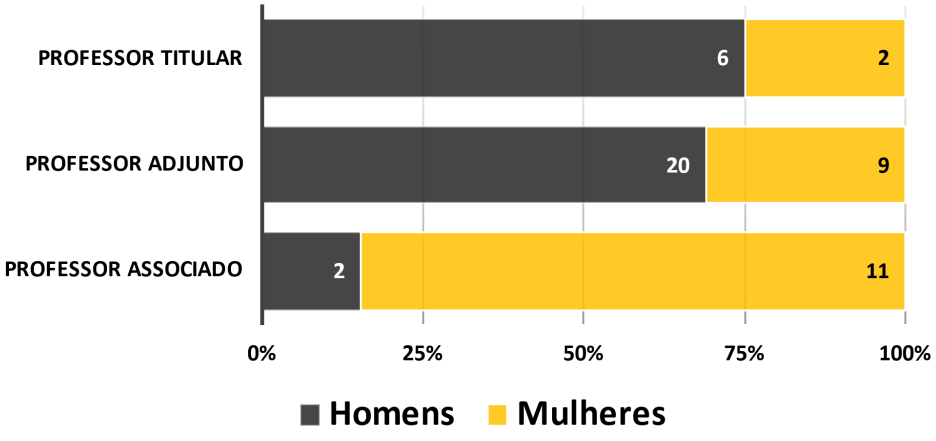
Figura 3 - Número de docentes por gênero no Departamento de Química da UFSM para o período de 1970 a 2024.



Fonte: Autoras (2024)

No Departamento de Química da UFSM, todos os professores possuem doutorado, dessa forma, a classificação dos docentes foi realizada conforme o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério, distribuindo-os em três categorias: Professor Associado, Professor Adjunto e Professor Titular. A análise da distribuição de cargos por gênero oferece uma visão mais detalhada das relações de gênero dentro da instituição, evidenciando uma predominância masculina nos níveis mais elevados da carreira docente (Figura 4).

Figura 4 - Categorização dos professores do Departamento de Química conforme Plano de Carreiras e Cargos de Magistério.



Fonte: Autoras (2024)

Observa-se que, enquanto a categoria de Professor Adjunto, o nível mais baixo na hierarquia acadêmica, apresenta uma maioria feminina de 84,6%, as categorias de Professor Associado (intermediário) e Professor Titular (o nível mais alto) são dominadas por homens.

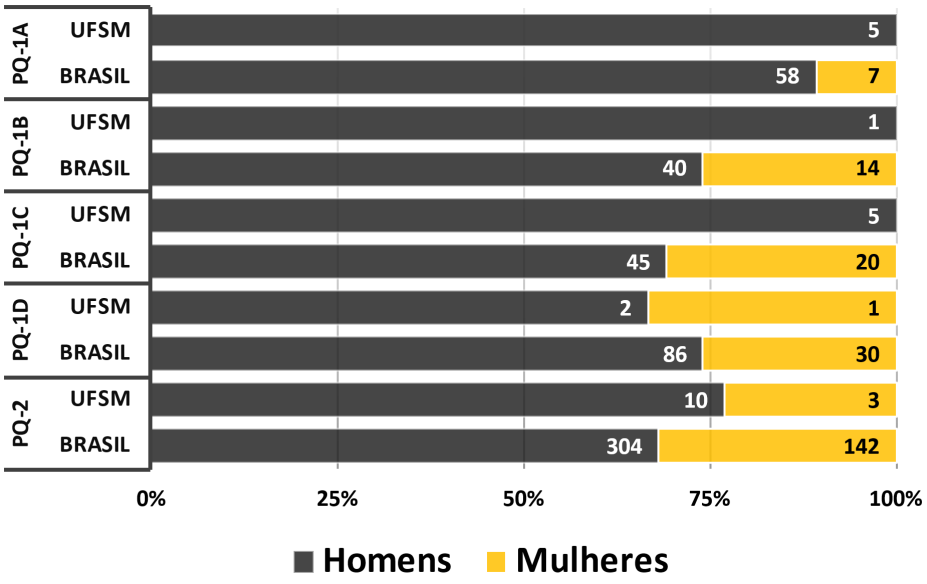
Um estudo conduzido por Zuin (2015) na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) revelou uma tendência semelhante, onde as mulheres constituem uma minoria nos níveis superiores, com apenas uma professora no nível de Professor Titular, representando 20% do total de docentes nesse nível (Zuin, 2015).

No mesmo estudo, Zuin (2015) examina a representação feminina na pós-graduação no Brasil, destacando que, embora as mulheres tenham historicamente desempenhado papéis de liderança em programas de graduação, essa liderança não se estendeu a campos de produção científica e tecnológica mais elevados, como o Programa de Pós-Graduação em Química (PPGQ) da UFSCar, um dos mais prestigiados do país. De maneira semelhante, o PPGQ da UFSM, também, entre os principais programas nacionais, ainda não contou com nenhuma mulher na coordenação desde sua criação. Além disso, na UFSM, enquanto apenas 53,8% das professoras do Departamento de Química participam do PPGQ, 78,1% dos professores homens estão envolvidos com atividades de pós-graduação e credenciados ao PPGQ, evidenciando uma desigualdade de gênero na participação e liderança em programas de pós-graduação de alta relevância como o PPGQ da UFSM.

A segregação vertical e hierárquica de gênero torna-se ainda mais evidente ao se analisar a distribuição das bolsas de produtividade (PQ) concedidas pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Essas bolsas, destinadas a pesquisadores doutores que demonstram produção científica excepcional, são um reconhecimento de prestígio dentro da comunidade científica, distinguindo seus recipientes de outros pesquisadores. As bolsas PQ no Nível 1A, em particular, são atribuídas a pesquisadores seniores que demonstram excelência em seus campos de atuação (Santos; Cândido; Kuppens, 2010).

Ao examinar as bolsas de produtividade concedidas aos docentes do Departamento de Química da UFSM, observa-se uma clara disparidade de gênero: dos 26 professores que possuem essas bolsas, apenas quatro são detentoras mulheres. Três dessas bolsas são de nível PQ-2, voltadas para o início de carreira, e uma é de nível PQ-1D. Não há nenhuma pesquisadora com uma bolsa de nível PQ-1A, que é reservada para pesquisadores seniores com excelência destacada em suas áreas de atuação (Figura 5).

Figura 5 - Distribuição por gênero das bolsas de produtividade do CNPq (níveis 1A, 1B, 1C, 1D e 2) concedidas a pesquisadores em química da UFSM e do Brasil.



Fonte: Autoras (2024)

O padrão de concessão de bolsas oferecidas a pesquisadores na área de Química em todo o Brasil mantém-se consistente com a tendência de desigualdade de gênero. Em 2024, de acordo com dados do CNPq, havia 746 bolsas ativas, das quais apenas 201 foram concedidas a mulheres. Desse total de bolsas, o maior número de beneficiárias das bolsas é do nível PQ-2, que são destinadas a pesquisadores em início de carreira. Entretanto, as bolsas de níveis superiores, que indicam maior reconhecimento e prestígio, são majoritariamente concedidas a homens. Apenas sete mulheres, considerando todo o país estão no nível 1, em um universo de 65 bolsistas desse nível, o que evidencia a não representação feminina nas posições de maior destaque e reconhecimento acadêmico.

Naidek et al. (2020) enfatizam que os dados sobre a distribuição desigual de bolsas de produtividade têm um impacto significativo, já que pesquisadores nos níveis 1A e 1B frequentemente desempenham papeis em comitês consultivos de agências de financiamento e influenciam a formulação de políticas públicas. Esse *status* confere-lhes uma influência substancial na ciência brasileira, um campo onde a representação feminina ainda é notavelmente baixa. Consequentemente, essas posições de liderança e prestígio moldam os padrões de reconhecimento e servem como referências dentro e fora da comunidade científica (Naidek *et al.*, 2020).

Esses dados evidenciam a presença do fenômeno conhecido como "teto de vidro" (Babic; Hansez, 2021; Entradas, 2023; Olinto, 2011), destacando os obstáculos que as mulheres enfrentam para ascender a posições de maior prestígio em suas carreiras. Os resultados indicam que, à medida que as mulheres avançam na hierarquia, sua probabilidade de

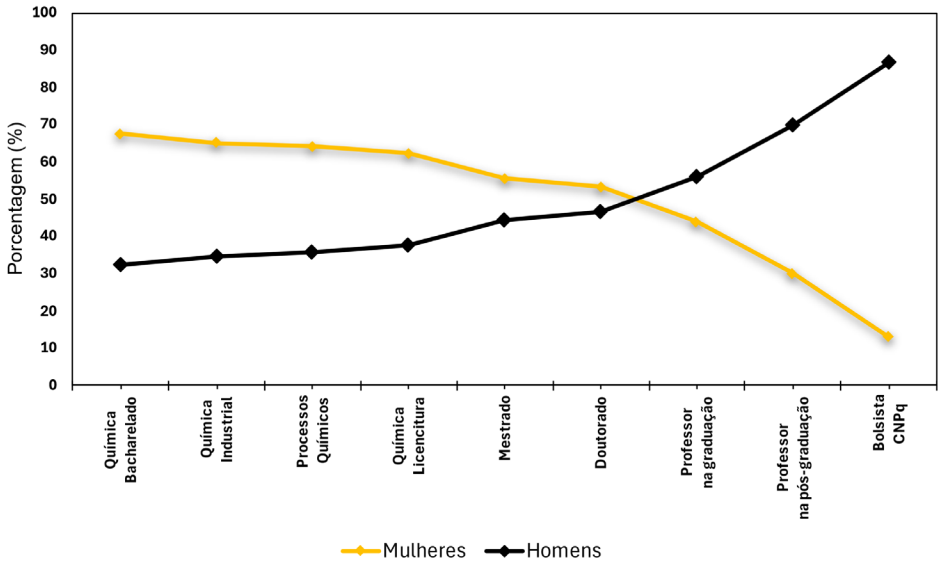
alcançar cargos de nível superior diminui, resultando em um "funil hierárquico" que cria uma barreira invisível, impedindo seu progresso para funções de maior responsabilidade e liderança (Ceci; Williams, 2011; Galsanjigmed; Sekiguchi, 2023; Naidek *et al.,* 2020; Zuin, 2015).

Essa barreira força as mulheres a permanecerem em posições intermediárias, mesmo em áreas onde constituem a maioria. Por exemplo, Moschkovich e Almeida (2015) constataram que, no Instituto de Química da Unicamp, a predominância feminina está confinada a papeis de menor prestígio, um padrão que também se observa no Departamento de Química da UFSM (Moschkovich; Almeida, 2015).

4 Considerações

O estudo apresentado aborda a representação das mulheres no Departamento de Química da UFSM, evidenciando uma tendência preocupante de diminuição da presença feminina à medida que se avança na hierarquia acadêmica. Conforme ilustrado na Figura 6, que detalha a distribuição nos diferentes níveis de progressão científica, observa-se que, embora as mulheres constituam mais da metade dos estudantes de graduação em Química na UFSM, de acordo com os dados fornecidos pela instituição, essa representatividade diminui significativamente no nível de pós-graduação e, ainda mais, nos cargos de maior prestígio. O gráfico de "tesoura" revela que, apesar da predominância feminina nos estágios iniciais das carreiras acadêmicas, sua proporção decresce à medida que se avançam para posições superiores, resultando em um ambiente acadêmico cada vez mais dominado por homens nos níveis hierárquicos mais altos.

Figure 6 - Progressão na carreira acadêmica de homens e mulheres no Departamento de Química da UFSM.



Fonte: Autoras (2024)

Essa análise sublinha a necessidade de esforços contínuos para enfrentar as desigualdades de gênero e promover a participação feminina em todas as esferas da academia. Apenas por meio de ações concretas será possível fomentar uma comunidade científica mais diversa e inovadora, garantindo que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de progressão e reconhecimento em suas carreiras acadêmicas.

Referências

BABIC, A.; HANSEZ, I. The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. **Frontiers in Psychology**, [*s. l.*], v. 12, 2021. Disponível em: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.618250/full.

BOLZANI, V. da S.. Mulheres na ciência: por que ainda somos tão poucas?. **Ciência e Cultura**, [*s. l.*], v. 69, n. 4, p. 56–59, 2017. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252017000400017&lng=pt&tlng=pt.

BOTELHO, B. *et al.* Mapeamento Sistemático da produção científica sobre Mulheres na Ciência. In: , 2023, Porto Alegre-RS. (UFRGS, Org.)**Anais dos Encontros de Debates sobre o Ensino de Química (EDEQ) - Ressignificar o Ensino de Química**. Porto Alegre-RS: UFRGS, 2023. p. 1–10. Disponível em: https://edeq.com.br/submissao2/index.php/edeq/article/view/420/191.

CAVALHEIRO VIOLIN, L. *et al.* Pioneiras da Química no Brasil: A Trajetória de Três Mulheres na Ciência Brasileira. **Revista Debates em Ensino de Química**, [*s. l.*], v. 8, n. 3, p. 423–448, 2021. Disponível em: https://www.journals.ufrpe.br/index.php/REDEQUIM/article/view/4901.

CECI, S. J.; WILLIAMS, W.. Understanding current causes of women's underrepresentation in science. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, [*s. l.*], v. 108, n. 8, p. 3157–3162, 2011. Disponível em: https://pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.1014871108.

CHAO, H. *et al.* Gender Gap in Chemistry, Still?!. **Journal of Chemical Education**, [*s. l.*], v. 101, n. 3, p. 831–840, 2024. Disponível em: https://pubs.acs.org/doi/10.1021/acs.jchemed.2c00650.

CHASSOT, Attico. A ciência é masculina? É , Sim Senhora !... **Contexto e Educação**, [*s. l.*], v. 71/72, n. Ano 19, p. 9–28, 2004.

CORRÊA, A. C.; CRUZ, T. Mulheres negras: barreiras raciais e ascensão social nas trajetórias de diretoras. **@rquivo Brasileiro de Educação**, [*s. l.*], v. 8, n. 17, p. 49–79, 2020. Disponível em: http://periodicos.pucminas.br/index.php/arquivobrasileiroeducacao/article/view/25090.

DE NEGRI, F. Women in Science: Still Invisible?. In: PRUSA, Anna; PICANÇO, Lara (org.). **A Snapshot of the Status of Women in Brazil: 2019**. Washington, DC: Brazil Institute | Wilson Center, 2019. p. 44.

ELSEVIER. Em direção à equidade de gênero na pesquisa no Brasil. **Report**, [*s. l.*], p. 1–13, 2024.

ENTRADAS, M. Women in science: Rising numbers but an eternal glass ceiling. **Cultures of Science**, [*s. l.*], v. 6, n. 1, p. 23–33, 2023. Disponível em: http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/20966083231167890.

GALSANJIGMED, E.; SEKIGUCHI, T. Challenges Women Experience in Leadership Careers: An Integrative Review. **Merits**, [*s. l.*], v. 3, n. 2, p. 366–389, 2023. Disponível em: https://www.mdpi.com/2673-8104/3/2/21.

GROSSI, M. G. R. *et al.* As mulheres praticando ciência no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, [*s.*

l.], v. 24, n. 1, p. 11–30, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2016000100011&lng=pt&tlng=pt.

LOJOU, E. *et al.* Women in Science: Chemistry. **Frontiers in Chemistry**, [*s. l.*], v. 9, 2021. Disponível em: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fchem.2021.772775/full.

MIRANDA, C. **Por que as mulheres ainda são minoria no Prêmio Nobel?**. [*S. l.*], 2024. Disponível em: https://vidaeacao.com.br/mulheres-minoria-premio-nobel/. Acesso em: 1 ago. 2024.

MOSCHKOVICH, M.; ALMEIDA, A. M. F. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. **Dados: Revista de Ciências Sociais**, [*s. l.*], v. 58, n. 3, p. 749–789, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582015000300749&lng=pt&tlng=pt.

NAIDEK, N. *et al.* MULHERES CIENTISTAS NA QUÍMICA BRASILEIRA. **Química Nova**, [*s. l.*], 2020. Disponível em: https://quimicanova.sbq.org.br/audiencia_pdf.asp?aid2=9108&nomeArquivo=AG2019-0502.pdf.

OLINTO, G.. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, [*s. l.*], v. 5, n. 1, p. 68–77, 2011.

PEDROSA, R. H. L. *et al.* Access to higher education in Brazil. **Widening Participation and Lifelong Learning**, [*s. l.*], v. 16, n. 1, p. 5–33, 2014. Disponível em: http://openurl.ingenta.com/content/xref?genre=article&issn=1466-6529&volume=16&issue=1&spage=5.

ROYAL SOCIETY OF CHEMISTRY. Breaking the barriers: Women's retention and progression in the chemical sciences. **Royal Society of Chemistry**, [*s. l.*], p. 2–41, 2019. Disponível em: http://www.rsc.org/globalassets/02-about-us/our-strategy/inclusion-diversity/womens-progression/media-pack/v18_vo_inclusion-and-diversity-_womans-progression_report-web-.pdf.

SANTOS, N. C. F.; CÂNDIDO, L. F. de O.; KUPPENS, C. L. Produtividade em pesquisa do CNPq: análise do perfil dos pesquisadores da Química. **Química Nova**, [*s. l.*], v. 33, n. 2, p. 489–495, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-40422010000200044&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt.

SANTOS, N. C. F.; VALLI, M.; BOLZANI, V. da S.. A brief overview on Brazilian women in chemistry. **Pure and Applied Chemistry**, [*s. l.*], v. 91, n. 4, p. 743–749, 2019. Disponível em: https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/pac-2018-1002/html.

SILVEIRA, C. *et al.* As mulheres ganhadoras do nobel de química (1901 – 2020). **Química Nova**, [*s. l.*], 2022. Disponível em: http://quimicanova.sbq.org.br/audiencia_pdf.asp?aid2=9426&nomeArquivo=AG2021-0265.pdf.

SOARES, R.; NAEGELE, R.. Segregação vertical na área da química durante a pandemia de covid-19 no brasil. **Cadernos de Pesquisa**, [*s. l.*], v. 51, 2021. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742021000100405&tlng=pt.

STEFFEN, L.; KROB, D. B. Discourses of Gender in Brazilian Songs: The Influence of Music in Brazilian Education under a Gender Analysis. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, [*s. l.*], v. 174, p. 2123–2129, 2015. Disponível em: https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1877042815013191.

UFSM. **História**. [*S. l.*], 2024. Disponível em: https://www.ufsm.br/historia. Acesso em: 1 mar. 2024.

UNESCO. **Telling SAGA: improving measurement and policies for gender equality in science, technology and innovation**. Paris, France: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2018. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000266102.

UNITED NATIONS. **The 2030 Agenda for Sustainable Development's 17 Sustainable Development Goals (SDGs)**. [*S. l.*], 2024.

ZUIN, V. Mind the Gap NEW Section head. **Chemistry International**, [*s. l.*], n. August, p. 10–14, 2015.

“POR QUE NÃO PODERIA SER MULHER?”: DESIGUALDADES DE GÊNERO NO TOPO DA CARREIRA CIENTÍFICA

“¿POR QUÉ NO PODRÍA SER MUJER?”: DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA CIMA DE LA CARRERA CIENTÍFICA

Iolanda Faria
Fábio Freitas

Resumo: O presente capítulo é fruto de uma ampla pesquisa que pretende compreender a conquista de capital científico por bolsistas de produtividade em pesquisa de uma instituição federal de ensino superior do Nordeste. Neste trabalho, cujo objeto é a análise das trajetórias singulares dessas pesquisadoras, demonstrou-se que até mesmo as mulheres que ocupam local de prestígio no campo científico não estão imunes às consequências das assimetrias de gênero na academia. As experiências dessas mulheres pesquisadoras são atravessadas por múltiplos e interrelacionados aspectos das desigualdades sociais, que afetam o ingresso, a permanência e a progressão de suas carreiras, além de afetar cotidianamente suas vivências enquanto cientistas.
Palavras-chave: desigualdades de gênero; gênero e ciências; bolsistas de produtividade em pesquisa; campo científico.

Resumen: Este capítulo es el resultado de una extensa investigación que tiene como objetivo comprender el logro del capital científico por parte de becarios de productividad en investigación en una institución federal de educación superior en el Noreste. En este trabajo, cuyo objeto es el análisis de las singulares trayectorias de estos investigadores, se demostró que incluso las mujeres que ocupan puestos de prestigio en el campo científico no son inmunes a las consecuencias de las asimetrías de género en la academia. Las experiencias de estas mujeres investigadoras están atravesadas por múltiples e interrelacionados aspectos de desigualdades sociales, que afectan el ingreso, la retención y la progresión de sus carreras, además de afectar sus experiencias cotidianas como científicas
Palabras clave: Desigualdades de género; Género y ciencias; Becarios de productividad en investigación; Campo científico.

1 Introdução

As desigualdades de gênero nas ciências têm sido objeto de crescente debate nas esferas políticas e acadêmicas do campo científico. A intensificação desse debate tem revelado a complexidade da temática, que está longe de ser esgotada ou superada, e a necessidade de que as duas esferas, a política e a essencialmente científica, continuem apontando e analisando essas desigualdades e, complementarmente, propondo caminhos possíveis. Não são, portanto, esferas contraditórias, mas complementares e, muitas vezes, constituídas pelo mesmo conjunto de pessoas, que têm publicizado e reivindicado a importância dos aspectos relacionados a gênero no desenvolvimento de carreiras científicas. Podemos deduzir que a multiplicidade de caminhos, argumentos e produções se dá porque, mais do que temática científica cara para os estudos sociais das ciências, esse objeto de estudo e pesquisa é, também, intrinsecamente, de experiência de vida. Isso é, muitas das pesquisadoras que estudam e produzem sobre esses temas experimentaram no decorrer de suas carreiras científicas barreiras e desafios relativos às desigualdades de gênero, que não são experimentados, como regra, por seus colegas homens.

Assim, as discussões sobre gênero e ciências e mulheres nas ciências têm, por um lado, avançado e aquecido o debate político - ou as disputas políticas - e, por outro, incrementado as produções científicas. Entretanto, como objetivo primordial deste trabalho, queremos argumentar e "ilustrar" com a fala de algumas cientistas, que, mesmo entre as pesquisadoras mais reconhecidas no campo científico, as barreiras relacionadas ao gênero (e não só ao gênero) são entraves importantes na consolidação e progressão de suas carreiras. Para tanto, discutiremos o que é ser bolsista de produtividade em pesquisa do CNPq no Brasil na primeira parte deste artigo. O texto apresentará, em sua segunda parte, o trabalho empírico do qual esse artigo é produto e, numa terceira parte, a discussão teórica sobre a temática, costurada às experiências dessas pesquisadoras que alcançaram os níveis mais altos de reconhecimento no campo científico brasileiro.

2 O valor simbólico das bolsas de produtividade em pesquisa do CNPq

Inicialmente, ser bolsista de produtividade em pesquisa do CNPq pode parecer, aos olhares menos atentos ou mais distantes do campo científico, atender a uma série de critérios prescritos em um edital da agência, denominado Chamada. Não é. Esse é apenas um requisito necessário, mas não suficiente, para a obtenção da bolsa. Inobstante a publicação da Chamada do CNPq e a existência de critérios de análise e julgamento para classificação das propostas, a bolsa PQ é mais do que isso, é um marcador de autoridade científica; é uma

honraria destinada àqueles/as que se destacam em suas áreas de atuação, preponderando, portanto, seu valor simbólico de reconhecimento pelos outros membros do campo. Desse modo, para entender a importância de ser contemplado/a com a referida bolsa, que também implica no recebimento de valores monetários, é preciso compreender os conceitos de campo e capital científicos, os critérios adotados pelo CNPq para a seleção de bolsistas e, ainda, a relação dessas bolsas com a ideia de reconhecimento pelos pares.

Parte do campo intelectual (Vieira-da-Silva, 2018), o campo científico é um espaço de jogo, de disputas concorrenciais em busca do monopólio da competência científica, isto é, da legitimidade para falar e agir com e como autoridade de/em determinada área de conhecimento (Bourdieu, 1983). Ciente de que noções complexas como a de campo científico para Bourdieu dificilmente são conceituadas eficazmente, o que pretendemos fazer é descrever as dinâmicas e as especificidades desse campo, numa tentativa mais de torná-lo apreensível que de esgotá-lo num conceito objetivado.

Uma importante característica do campo científico é que este é dotado de autonomia, que não é absoluta, que não o desvincula de outros campos, como o campo político ou econômico, ou o desloca do mundo social. Ao contrário, o campo científico possui uma consolidada autonomia relativa, significando que existem lutas específicas do campo, que fazem sentido para seus integrantes (Vieira-da-Silva, 2018). A autonomia relativa é condição de existência de um campo, que possui, necessariamente, *habitus*, capital, lógica e regras próprias. Para Bourdieu (2004, p. 20), campo é um "[...] microcosmo dotado de suas leis próprias" e o grau de autonomia dele é um marcador da sua consolidação (Bourdieu, 1996). Vejamos o que ele diz a esse respeito:

> O grau de autonomia de um campo de produção cultural revela-se no grau em que o princípio de hierarquização externa aí está subordinado ao princípio de hierarquização interna: quanto maior é a autonomia, mais a relação de forças simbólicas é favorável aos produtores mais independentes da demanda e mais o corte tende a acentuar-se entre os dois polos do campo, isto é, entre o *subcampo de produção restrita*, onde os produtores têm como clientes apenas os outros produtores, que são também seus concorrentes diretos, e o *subcampo de grande produção*, que se encontra simbolicamente excluído e desacreditado. (Bourdieu, 1996, p. 246)

Outro traço peculiar do campo científico é o seu capital, isso porque a remuneração financeira não é a "moeda" mais valiosa desse campo; é do capital simbólico, imaterial, esse papel. Nomeado por Bourdieu (1983) de capital científico, é uma série de recursos mobilizados por pesquisadores/as para alcançar a autoridade científica em um sistema de relações entre posições previamente adquiridas, disposições e tomadas de posição. O capital científico é próprio do campo científico e está intrinsecamente relacionado ao reconhecimento pelos pares-concorrentes, mas não se manifesta de uma única maneira.

Na caracterização bourdieusiana de capital científico, ele se expressa como específico ou temporal. Esse relacionado ao poder institucional, às "[...] posições de destaque nas instituições [científicas e] [...] ao poder sobre os meios de produção [...] e reprodução [...] da ciência." (Leta e Martins, 2008, p. 87). Aquele relacionado, precisamente, "[...] ao prestígio pessoal, que repousa, quase exclusivamente, no reconhecimento dos pares, se expressando nas publicações, nas citações, nas premiações, por exemplo." (Leta e Martins, 2008, p. 87). Para Bourdieu (2004), essas duas expressões do capital científico, a depender das instituições e da área científica, podem ser mais ou menos dependentes entre si e possuem dinâmicas próprias.

As duas espécies de capital científico têm leis de acumulação diferentes: o capital científico "puro" adquire-se, principalmente, pelas contribuições reconhecidas ao progresso da ciência (as publicações, especialmente nos órgãos mais seletivos e mais prestigiosos, portanto aptos a conferir prestígio à moda de bancos de crédito simbólico, são o melhor indício); o capital científico da instituição se adquire, essencialmente, por estratégias políticas (específicas) que têm em comum o fato de todas exigirem *tempo* – participação em comissões, bancas [...], colóquios mais ou menos convencionais no plano científico, cerimônias, reuniões etc. [...]. (Bourdieu, 2004, p. 36)

Consideradas essas espécies de capitais científicos, as bolsas de produtividade em pesquisa do CNPq estão diretamente relacionadas ao capital científico "puro" ou específico, o mais importante na construção de uma carreira científica exitosa e o mais difícil de ser objetivado. Para ser contemplada com bolsa PQ, a cientista precisa ter adquirido prestígio e reconhecimento dos pares durante a sua trajetória acadêmica, num processo que não se inicia nem se encerra com a seleção anual de pesquisadores/as pelo CNPq. É preciso ser detentora de uma autoridade notável e, simultaneamente, imensurável. "O capital científico 'puro', que [...] tem qualquer coisa de impreciso e permanece relativamente indeterminado, tem sempre alguma coisa de carismático [...]" (Bourdieu, 2004, p. 36).

Ademais, embora não necessariamente colidentes, as duas classes de capitais científicos dificilmente são acumuláveis pela mesma cientista. Com isso, ser detentora mais de um ou de outro capital posiciona a pesquisadora no campo. Para Bourdieu (2004, p. 38), "[...] num extremo, [estão] os detentores de um forte crédito específico e de um frágil peso político, e, no extremo oposto, os detentores de um forte peso político e de um frágil crédito científico [...]". Na instituição estudada, a trajetória de uma das pesquisadoras demonstra as contradições práticas do acúmulo desses dois capitais.

Docente em regime de dedicação exclusiva com jornada de trabalho de 40 horas semanais, uma das bolsistas de produtividade PQ-2 em 2018 teve sua carreira científica impactada com a assunção de importante cargo administrativo na Reitoria da instituição. Tendo sido contemplada em 2010 com a sua primeira bolsa de produtividade, a pesqui-

sadora se manteve bolsista até 2018, quando perdeu a bolsa em virtude da sua atuação institucional. Dentre outros aspectos, desde 2014, a cientista passou a dedicar 40 horas semanais à gestão, reduzindo para apenas 20 horas a sua jornada semanal de trabalho voltada às atividades propriamente científicas.

Sobre o impacto do cargo na gestão institucional em sua carreira de pesquisadora, Iana ressaltou:

> [o cargo] Afetou, claramente afetou. [...] a gestão toma muito de todo mundo que se envolve em gestão [...]. Então, há uma questão que não é uma questão só de tempo, é uma questão, que todo mundo trabalha na gestão sabe, de concentração: você não consegue. Há uma dificuldade muito grande de concentração e de mudar o foco. O reitor que diz de vez em quando que "poxa, seria tão bom se tivesse a sexta, sábado e domingo para trabalhar em pesquisa". Apesar de que sábado e domingo a gente está trabalhando em gestão também, mas ele fala uma coisa que é verdade: se você tivesse a sexta, na sexta você começava baixar para, no sábado, você pegar o ritmo e, no domingo, você já estar totalmente imerso naquela atividade.
> Então, isso é um fator preponderante, além do tempo, é a concentração, a concentração é terrível. Se tem uma atividade sem foco, é ali, você está o tempo inteiro em situações diversas. Nem para o trabalho de gestão ele tem foco, ele é muito... você vai pulando de uma coisa para a outra durante um dia inteiro. Gestão é um pouco isso, mas ali é muito, é muito disperso. (Iana, bolsista PQ-2 até 2018).

A percepção do impacto da atividade administrativa na carreira de pesquisadora não é apenas de Iana. Sônia, bolsista PQ-1B, também relata a dificuldade dessa conciliação enquanto foi diretora de uma unidade da instituição:

> [...] é difícil você manter as duas atividades, principalmente quem se envolve com a gestão. [...] eu captei recursos para a Biblioteca de Saúde. Foram três gestões [...] construindo a biblioteca e a primeira foi a minha, eu captei o primeiro recurso. Para conseguir esse recurso, eu participei de umas quarenta reuniões. Toda reunião que eu faltava, o projeto da biblioteca era deslocado, aí eu tinha que estar presente na próxima reunião para defender. (Sônia, PQ-1B)

Para ela, os conflitos entre essas duas dimensões do campo científico fazem com que aqueles/as que se dedicam mais fortemente à pesquisa se afastem das atividades de gestão. Continua:

> E os pesquisadores mesmo nunca aceitaram ser diretores. [...] Quer dizer, Benjamin [nome fictício, bolsista PQ-1A de renome internacional] se recusou a ser diretor do Instituto, porque ele estava com não sei quantos projetos de pesquisa. É possível, mas durante aquele período você cai enormemente. (Sônia, PQ-1B)

Assim, retomando a diferenciação entre os capitais científicos específico e temporal, as experiências relatadas pelas pesquisadoras ratificam que, inobstante não haver incompatibilidade absoluta em adquirir essas duas espécies de capital científico, o ordinário é que o tempo, a concentração e o empenho dedicados na conquista do segundo (temporal) interfira diretamente na aquisição do primeiro (específico).

Ademais, além da sua própria complexidade, o capital científico não se confunde com outros capitais, materiais ou simbólicos. Essa constatação não chega, contudo, a negar a possibilidade de (re)conversão de um capital em outro, tampouco a importância que outros capitais podem ter no campo científico, que, embora peculiar, é parte do espaço social. Ao contrário, há um grau, ainda que variável, de fungibilidade entre muitos dos capitais estudados e descritos por Bourdieu. Nesse sentido, a acumulação do capital científico se relaciona, por exemplo, com a de capital inicial, referente à educação escolar, amplamente estudada pelo autor.

> A autoridade científica é, pois, uma espécie particular de capital que pode ser acumulado, transmitido e até mesmo, em certas condições, reconvertido em outras espécies. Podemos retomar a descrição de Fred Reif sobre o processo de acumulação de capital científico e as formas de sua reconversão. Isto no caso particular do campo da física contemporânea, onde a posse de capital científico tende a favorecer a aquisição de capital suplementar e onde a carreira científica "bem-sucedida" torna-se um processo contínuo de acumulação no qual o capital inicial, representado pelo título escolar, tem um papel determinante [...] (Bourdieu, 1983, pp. 130-131).

Para o autor, a escola, em sentido lato, englobando a universidade, é instrumento de reprodução social e uma instituição importante na formação do *habitus* e, também, do capital científico (Bourdieu, 2017). Uma das pesquisadoras entrevistadas, contemplada em 2019 com o nível 1B da bolsa, salientou a influência de sua formação escolar na trajetória profissional. Aluna do Colégio de Aplicação, vinculado à universidade e destinado à formação de professores/as, ela destacou não apenas a qualidade dessa instituição pública, mas, também, a sua importância política no cenário local e o seu acesso restrito, voltado para filhos de docentes.

> [...] a partir do ginásio e o científico, foi numa escola pública. Era uma escola pública especial, que foi o Colégio de Aplicação. Era uma escola pública e o exame de admissão difícil, mas minha mãe estudou comigo e com a minha irmã. Tanto eu quanto a minha irmã estudamos lá no Aplicação [...]. Então, nós passamos um ano [estudando], era quase um vestibular. [...] Eram só 30 alunos. Eram quase todos filhos de professor, mas era uma escola experimental. Era uma escola da [universidade], tinha excelentes professores, eu tive uma excelente formação em matemática, por um lado, que me habilitou para a pesquisa quantitativa, foi uma base matemática que ficou. Física, química... Tínhamos aula de física e química em laboratório. Biologia, experimento de biologia. E tinha a parte de ciências humanas muito

> crítica, uma história crítica. Nós tínhamos clube de debate, havia uma grande participação política dos estudantes [...], tinha um clima de debate político e crítico em relação às ciências sociais. (Sônia, bolsista PQ-1B).

Vale lembrar que parte importante da aquisição de bens simbólicos, como Bourdieu (1983) argumenta, se dá através do capital escolar, que é reconvertível nos capitais universitário e científico, uma vez que é a partir dele que se traça uma trajetória provável – ou possível. Desse modo, se a origem escolar marca a formação do indivíduo e o seu acesso a determinados espaços e determinadas pessoas, ela costumeiramente reflete a sua origem social e o seu *habitus*. Nesse sentido, a instituição familiar e as heranças imateriais decorrentes dela são fundamentais e constitutivas da carreira de pesquisa, como veremos mais adiante.

Quanto ao capital econômico ou, mais especificamente, quanto à relativização de sua importância no campo científico, preciso fazer algumas ressalvas. A relação entre os capitais científico e econômico é complexa e possui duas dimensões distintas. Numa dimensão, o valor monetário da bolsa PQ não representa ganhos financeiros diretos para as/os pesquisadoras/es e o seu montante não é atraente e não possui natureza salarial. Noutra, a bolsa PQ possibilita, diretamente, através da taxa de bancada para categoria 1, a realização de pesquisas menos onerosas e, indiretamente, por seu valor simbólico, a captação de outros recursos financeiros

Além da possibilidade de conversão de um capital em outro, sendo assim o econômico passível de converter-se em capitais simbólicos, tendo isso inafastável impacto para a produção de conhecimento científico e, portanto, para que se alcance autoridade científica, a aquisição de capital econômico para as pesquisas é de extrema relevância e está diretamente associada ao capital científico do/a pesquisador/a. Assim, tanto quanto a conquista de prestígio, é parte da dinâmica acadêmica a captação de recursos financeiros para o desenvolvimento de pesquisas e, nesse caso, a aquisição de capital econômico é tão importante quanto a de capital científico e, sobretudo, estão relacionados, um impulsionando o outro, num processo contínuo e complexo de convertimento, de extrema relevância para as lutas constitutivas do campo científico.

Nesse sentido, quando indagadas quanto aos ganhos e ônus decorrentes do recebimento da bolsa de produtividade em pesquisa, as respostas enfáticas destacando a aquisição de capitais simbólicos, com o uso de termos como "prestígio", "reconhecimento", "visibilidade" e "ganho curricular", não encobriram a importância financeira da bolsa de produtividade. Além da taxa de bancada, disponível apenas para pesquisadoras da categoria PQ-1 e que "[...] permite o financiamento de pequenas despesas necessárias" (Sônia, bolsista PQ-1B), como compra de livros e a participação em Congressos, foi reiteradamente salienta-

do pelas bolsistas que a aquisição da bolsa possibilita "[...] maior competitividade nos Editais e Agências de fomento à pesquisa nacionais" (Helena, bolsista PQ-1C).

Notadamente, a complexidade da relação entre os capitais científico e econômico afeta a dinâmica de captação de recursos na carreira acadêmica. Por um lado, para ser contemplada com bolsa de produtividade em pesquisa, a investigadora precisa de alto capital científico, relacionado ao reconhecimento entre os pares-concorrentes. Por outro, a aquisição da bolsa PQ e a ascensão nos níveis de bolsa concedem, intrinsecamente, capital científico às pesquisadoras. Esse paradoxo é fruto da imensurabilidade dessa espécie de capital. É possível compreender se determinada pesquisadora tem baixo ou alto capital científico, compará-la com outra pesquisadora, mas não é possível atribuir um valor para esse capital específico, tampouco um teto, um limite.

Por isso, para algumas das bolsistas PQ, o momento na carreira em que começaram a obter mais reconhecimento dos pares é após o recebimento da bolsa de produtividade. Embora, como já vimos e ainda detalharemos na discussão crítica quanto aos critérios adotados pelo CNPq para concessão das bolsas PQ, só se adquire essa bolsa quando se é reconhecida pelos pares-concorrentes, pois são eles os únicos legítimos a outorgarem a autoridade científica de determinada área do conhecimento. Assim, quanto mais capital científico uma cientista tem, mais facilmente ela conquistará ainda mais desse capital.

Essa lógica também se aplica ao ganho de capital econômico para subsídio de projetos de pesquisa. O capital científico favorece o acúmulo de capital econômico, pois ser bolsista de produtividade é uma marca distintiva que opera fazendo com que tais pesquisadoras sejam mais competitivas na disputa por recursos de financiamento de pesquisas do que outras investigadoras. Entretanto, é importante salientar que, pelas regras do campo, esse capital econômico é voltado para a própria atividade científica. Não se vê com bons olhos o/a investigador/a que vise, com a pesquisa, obter lucro ou alto ganho financeiro pessoal.

Esse fenômeno, que não é próprio do campo científico, que também ocorre em outros campos intelectuais, como no da arte (Bourdieu, 1996), é caracterizado por Bourdieu como "o interesse pelo desinteresse". É fruto de um processo árduo de "depuração", de formação, em sentido lato. No tocante ao campo artístico, o autor Bourdieu (2015) afirma que

> Também é preciso levar em conta as condições sociais de possibilidade da representação dominante da maneira legítima de abordar as obras de arte – ou seja, as condições sociais de produção do ideal do gosto "desinteressado" e dos "homens de gosto", capazes de obedecer aos cânones de uma "estética pura" em sua percepção ou em sua produção da obra de arte – porque a definição completa do gosto considerado em sua função social de signo de distinção exclui precisamente a consciência de tais condições. O ideal da percepção "pura" da obra de arte enquanto obra de arte é produto de um

> longo trabalho de "depuração" que se inicia desde o momento em que a obra de arte se despoja de suas funções mágicas ou religiosas, correlato à constituição de uma categoria socialmente distinta de profissionais da produção artística, tendentes cada vez mais a levar em conta exclusivamente as regras transmitidas por uma tradição herdada e cada vez mais em condições de libertar sua produção e seus produtos de toda e qualquer servidão social. (BOURDIEU, 2015, p. 272-273)

Essa lógica mostra-se bastante evidente, visto que, em campos relativamente autônomos, é importante que não se almeje capitais estranhos àqueles campos, especialmente capitais não simbólicos, como o econômico (voltado para o ganho financeiro pessoal) ou o social (voltado para o reconhecimento e a fama fora dos círculos científicos). Assim, bem como um artista é considerado legítimo quando produz arte pura, arte pela arte (Bourdieu, 1996), uma cientista é "mais cientista" quando aparentemente produz ciência pela ciência, uma ciência pura, desinteressada financeiramente do mercado e do reconhecimento social externo à academia, da fama.

> A lógica dos universos puros, desses jogos puros, é uma espécie de alquimia que faz algo puro com o impuro, que faz algo desinteressado com o interesse, porque há pessoas que têm interesse no desinteresse: um cientista é alguém que tem interesse no desinteresse. (Bourdieu, 2017, p. 445)

Ainda sobre a complexidade da relação entre os capitais econômico e científico, em um espaço de disputas no qual o desinteresse econômico é parte integrante do jogo, a origem social e as heranças materiais e imateriais têm relevância fundamental. Apesar de não podermos reduzir a conquista de capital científico a um capital inicial, numa análise superficial que desconsidere o poder de agência e as estratégias das cientistas, é preciso que reconheçamos a importância dessas heranças para assegurar a liberdade em relação ao dinheiro. Ao discutir "as regras da arte", Bourdieu (1996) é enfático ao salientar que

> [...] os "herdeiros" detêm uma vantagem decisiva quando se trata de arte pura: o capital econômico herdado, que liberta das sujeições e das urgências da demanda imediata [...] e dá a possibilidade de "resistir" na ausência de mercado, é um dos fatores mais importantes do êxito diferencial dos empreendimentos de vanguarda e de seus investimentos a fundo perdido, ou a longuíssimo prazo [...]. (Bourdieu, 1996, p. 102)

Embora esteja discutindo o campo da arte, o próprio autor, apresentando seu ponto de vista nessa mesma obra, estimula a analogia entre os diversos campos intelectuais. Ele ressalta que "O leitor poderá, ao longo de todo este texto, substituir *escritor* por pintor, filósofo, cientista etc., e literário por artístico, filosófico, científico etc." (Bourdieu, 1996, p. 243), sem isso signifique homogeneizar os diversos campos de produção cultural.

Ao desenvolver especificamente uma sociologia clínica do campo científico, Bourdieu (2004) pontua que a economia simbólica e antieconômica do mercado científico tem suas raízes fincadas na economia. A partir do acúmulo de capital científico é também possível alcançar poderes econômico e político e ter acesso a estratégias de conquista e manutenção desses poderes. Além disso, a própria autonomia de uma ciência está, em certa medida, sujeita à dependência de recursos econômicos, ao grau de proteção contra intrusões e à capacidade de impor sanções (Bourdieu, 2004).

Por fim, voltando ao esforço de caracterizar o campo científico, outro predicado marcante desse campo é ser um espaço de disputas. A dinâmica de aquisição de capital científico e, como vimos, de reconhecimento e capital econômico intrínsecos, não se dá sem enfrentamentos próprios do campo, enquanto "[...] lugar de uma luta para determinar as condições e os critérios de pertencimento e de hierarquia legítimos [...]" (Bourdieu, 2017, p. 32). Ao explicitar essas disputas do campo, Bourdieu (1983) coloca em xeque a ideia hagiográfica de "comunidade científica", caracterizando o campo científico como um espaço concomitantemente de integração social e concorrência, no qual há uma busca pelo monopólio da competência científica, atribuído, paradoxalmente, pelos pares-concorrentes (Bourdieu, 1983). Disso decorre a relevância da interação entre os pares e o reconhecimento desses para o prosseguimento – e, em especial, para a progressão – na carreira acadêmica. É, pois, somente com o aval dos pares-concorrentes que se constrói uma carreira científica de sucesso.

A outorga de bolsas PQ é um exemplo nítido de reconhecimento do êxito de pesquisadores no campo científico. Concedidas, tais bolsas, sem desconsiderarmos o que implicam do ponto de vista de proveito econômico, simbolizam, antes de tudo, prestígio, um valor distintivo, que só pode ser concedido pelos próprios concorrentes, únicos legítimos para avaliar e "condecorar" a autoridade científica de suas respectivas áreas do conhecimento. Assim, não só a agência é composta também por pesquisadores/as, como todo o processo seletivo – a Chamada CNPq para concessão de bolsas de produtividades em pesquisa – é idealizado, desenvolvido e decidido pelos pares-concorrentes, que compõem os comitês de assessoramento. O que se avalia, portanto, é mais do que o quantitativo de publicações desses/as pesquisadores/as, avalia-se um conjunto complexo de recursos que compõem o capital científico.

A estrutura de seleção de bolsistas de produtividade em pesquisa permite alto grau de autonomia e poder aos comitês de assessoramento. Compostos pelos pares-concorrentes, os comitês são formados por mais de trezentos pesquisadores eleitos de acordo com sua área de atuação e conhecimento. "Eles são escolhidos periodicamente pelo Conselho Deliberativo do CNPq, com base em consulta feita à comunidade científico-tecnológica nacional e têm a atribuição, entre outras, de julgar as propostas de apoio à pesquisa e de formação de recursos humanos." (CNPQ, 2020). Além de estabelecerem os critérios específicos

para cada área de conhecimento e, portanto, as regras do jogo na disputa pelas bolsas de produtividade, veremos que são esses comitês que julgarão a segunda, e mais importante, etapa de seleção de bolsistas PQ. É neles – e, portanto, nos próprios pares – que se concentra a decisão de indicar as autoridades científicas do país.

> Essas bolsas [de produtividade em pesquisa] são concedidas pelo CNPq aos pesquisadores de todas as áreas, mediante projeto de pesquisa analisado e avaliado por Comitês Assessores – CAs. Cada CA é constituído por pesquisadores, na sua maioria absoluta formado por homens, que são indicados pelas associações acadêmicas, mas escolhidos pelo Conselho Deliberativo (CD), instância máxima do CNPq. A principal atribuição dos CAs é julgar as propostas de apoio à pesquisa e formação de recursos humanos, enviadas ao Conselho pelos pesquisadores, dentro de um modelo de avaliação intitulado *peer review* – ou julgamento pelos pares. (Tavares, 2008, p. 43).

São quatro as etapas do julgamento de propostas às bolsas de produtividade: a) análise pelos Consultores *ad hoc*; b) classificação pelos Comitês de Assessoramento; c) análise pela Área Técnica-Científica do CNPq; e d) decisão do julgamento pelo Presidente do CNPq. Explicar cada uma delas é importante para a compreensão do papel dos pares-concorrentes na seleção de bolsistas PQ e, consequentemente, no direcionamento do financiamento dos projetos.

A primeira etapa, análise pelos Consultores *ad hoc*, é uma análise prévia do mérito e da relevância das propostas. É realizada por especialistas nomeados pelo CNPq. A segunda, classificação pelos Comitês de Assessoramento, é a etapa de classificação das propostas pelos Comitês, atendendo aos critérios definidos na Chamada pelo próprio colegiado, que analisará e julgará todas as propostas, emitindo parecer consubstanciado e fundamentado com a pontuação de cada uma delas. É nesse momento do julgamento que os pares recomendam a "aprovação" ou "não aprovação" das propostas, elaborando uma Planilha de Julgamento. Além da recomendação, também cabe aos Comitês de Assessoramento indicar a categoria e o nível para a concessão da bolsa PQ.

A terceira etapa, análise pela Área Técnica-Científica do CNPq, não é um momento de análise de mérito das propostas, mas de verificação dos critérios de elegibilidade e supervisão da classificação feita pelos Comitês. Essa é uma etapa de preparação do resultado para o julgamento do Presidente do Conselho, na qual são sanados os problemas que porventura existam nas propostas e no julgamento, indicando "[...] itens orçamentários, informações incorretas ou inverídicas, inconsistências técnicas, falhas de julgamento, elementos a serem inseridos, modificados ou excluídos, que poderão ou não inviabilizar a aprovação da proposta." (CNPQ, 2020, p. 6).

A quarta etapa consiste na decisão do julgamento pelo Presidente do CNPq, fundamentada na nota técnica emitida pela Área Técnico-Científica do Conselho. Essa é a etapa final do julgamento das propostas e dos/as proponentes. Nela, são indicados as propostas

aprovadas e os valores a serem financiados, respeitados os limites orçamentários da Chamada. Desse modo, comumente, não há orçamento para contemplar o financiamento de todas as propostas, o que acirra a concorrência, já inerente ao campo científico, entre os/as pesquisadores/as proponentes e acresce a importância simbólica do ganho da bolsa de produtividade em pesquisa, conforme também observa Isabel Tavares (2008).

> A competição é bem acirrada nessa modalidade de bolsa, entre outros motivos, porque essas bolsas não atendem a toda demanda qualificada, tornando-se, então, elemento de distinção acadêmica entre os cientistas, abrindo espaço para a polêmica a respeito das dificuldades que os pesquisadores encontram para conseguir entrar no sistema. (Tavares, 2008, p. 43).

Portanto, é possível percebermos, entre as nuances mais normativas, os valores que realmente importam nos critérios dispostos pelo CNPq e pelos comitês de assessoramento. O julgamento ultrapassa a aferição objetiva do projeto de pesquisa submetido e, também, das produções científicas do/as proponentes, não estando diretamente vinculado ao desempenho acadêmico e às produções do/a pesquisador/a, mas ao capital científico e, portanto, simbólico, adquirido por ele/a.

Ocorre que, além de os critérios de desempenho – e o peso de cada um deles – serem definidos pela própria "comunidade" científica da área de conhecimento, o julgamento das propostas não consiste em uma hierarquização objetiva dos projetos e/ou das carreiras, mas uma aferição pouco precisa do capital científico do/a proponente, constituído, complexamente, por diversas variáveis, que operam diferentemente a cada trajetória científica. É o maior ou menor grau de capital científico que vai determinar a posição de um sujeito no campo científico. Na concorrência pela bolsa PQ, quanto maior o reconhecimento pelos pares, maior será o nível da bolsa de produtividade e mais certificada será a autoridade científica. Com regras próprias, o campo científico obedece a lógicas semelhantes às de outros campos, como o econômico. Nesse sentido, Bourdieu (2004) assevera que

> De fato, o mundo da ciência, como o mundo econômico, conhece relações de força, fenômenos de concentração do capital e do poder ou mesmo de monopólio, relações sociais de dominação que implicam uma apropriação dos meios de produção e reprodução, conhece também lutas que, em parte, têm por móvel o controle dos meios de produção e de reprodução específicos, próprios do subuniverso considerado. (BOURDIEU, 2004, p. 34).

O relevante traço distintivo do campo científico é a propriedade simbólica de um capital próprio, que guia as escolhas e as expectativas do/a pesquisador/a. O prestígio, entendido por Bourdieu (2017, p. 30) como "[...] a posição nas hierarquias propriamente intelec-

tuais ou científicas", é fruto de um investimento exitoso na atividade de pesquisa (Bourdieu, 2017) e é conferido pelos agentes do campo. No mercado dos bens simbólicos científicos, o capital inicial – escolar, econômico, cultural etc. – é relevante para a aquisição de capital científico, mas, tendo em vista a autonomia relativa do campo, não é determinante por si só.

Emerge, assim, a importância das estratégias e da agência dos sujeitos como fundamentais para a obtenção de um lucro simbólico. Para o autor,

> Não há "escolha" científica – do campo da pesquisa, dos métodos empregados, do lugar de publicação, [...] – que não seja uma estratégia de investimento objetivamente orientada para a maximização do lucro propriamente científico, isso é, a obtenção do reconhecimento dos pares concorrentes. (Bourdieu, 1983, p.126-127).

Ocorre que não necessariamente a/o pesquisador/a lança mão de uma estratégia eficaz ou, mesmo que o faça, consegue alcançar o resultado almejado. Para tanto, as condições de possibilidade, relacionadas não apenas aos capitais iniciais, mas, também, ao contexto histórico e às ações dos outros agentes do campo, são essenciais para o sucesso do/a cientista na busca pela autoridade científica. Desse modo, *é a articulação das categorias analíticas gênero, raça, etnia, classe social e geração, bem como as condições de possibilidade, materializadas no contexto histórico e nas condições do campo, por exemplo, que produzem as dinâmicas de inserção e progressão dessas mulheres na carreira acadêmica*.

Quanto aos campos intelectuais, mais notadamente o literário, Bourdieu (1996) traz essa reflexão ao apontar que

> [...] a hierarquia real dos fatores explicativos impõe inverter a progressão adotada ordinariamente pelos analistas: é preciso perguntar não como tal escritor chegou a ser o que foi – com o risco de cair na ilusão retrospectiva de uma coerência reconstruída –, mas como, sendo dadas a sua origem social e as propriedades socialmente constituídas que ele lhe devia, pôde ocupar ou, em certos casos, produzir as posições já feitas ou por fazer oferecidas por um estado determinado do campo literário (etc.) e dar, assim, uma expressão mais ou menos completa e coerente das tomadas de posição que estavam inscritas em estado potencial nessas posições (por exemplo, no caso de Flaubert, as contradições inerentes à arte pela arte e, de maneira mais geral, à condição de artista). (Bourdieu, 1996, p. 244).

Especificamente quanto ao CNPq, a agência teve, desde a década de 1980, crescente investimento nessa modalidade de financiamento de produção de conhecimento científico. Entretanto, esse crescimento, que até o ano de 2001 tinha atingido seu pico em 1993, foi fortemente interrompido, sobretudo no primeiro ano do governo FHC, entre os anos de 1995 e 1996. Essa diminuição no financiamento de bolsas, o crescimento dos cursos de pós-gra-

duação no país com consequente consolidação do campo, o protagonismo do CNPq enquanto agência de fomento e a estrutura constitutiva do Conselho, composto por membros do próprio campo científico, foram elementos fundamentais para que as bolsas de produtividade em pesquisa, destinadas a cientistas já titulados/as, se constituíssem em indicadores de capital científico e, portanto, de autoridade científica.

Com isso, tem-se a emergência de um novo valor vinculado às bolsas PQ, o valor simbólico. Nesse sentido, uma das bolsistas assevera que "[...] não é o valor da bolsa que importa. Na verdade, ela carrega um capital simbólico muito maior do que o valor monetário, porque ela, de certa maneira, coloca um *status* em uma fração muito pequena de pesquisadores [...]." (Fabiana, bolsista PQ-2). Ou seja, se o início desse processo esteve fortemente marcado pela possibilidade de o/a pesquisador/a, sendo contemplado/a com a bolsa, conseguir financiamento para sua pesquisa, isso vai se complexificando com o passar do tempo. O valor bruto atribuído pelo CNPq à bolsa, embora tenha algum grau de importância para o desenvolvimento da pesquisa, não concorre com o capital científico e, tampouco, com o capital econômico que dele advém, com a maior facilidade de conquista, pelos/as bolsistas PQ, de recursos volumosos por meio de outros editais de fomento à pesquisa. Nesse sentido, algumas bolsistas que participaram da pesquisa destacaram que o prestígio científico que advém das bolsas de produtividade do CNPq confere mais competitividade a essas pesquisadoras nos editais nacionais e regionais de fomento à pesquisa.

Assim, entendendo que a bolsa PQ é um indicador de capital científico e que, concomitantemente, ela também confere capital científico e outros capitais, como o econômico, é preciso refletir sobre o impacto dela no campo. Mais do que um indicador, as bolsas ajudam a definir quais pesquisadores/as, quais grupos de pesquisa, quais programas de pós-graduação e instituições são mais importantes (e produzem ciências entendidas como de melhor qualidade) e quais são menos importantes (e produzem ciências de pior qualidade ou sequer produzem conhecimento propriamente científico). Para uma das entrevistadas, a partir da análise de sua área de conhecimento, as bolsas PQ criam castas de cientistas e não contemplam todos/as os/as pesquisadores/as que possuem produção científica relevante.

> Os bolsistas de produtividade representam muito pouco dos pesquisadores de ponta que a gente tem no Brasil hoje. Tem muita gente na minha área, inclusive, que é pesquisador de ponta e não consegue bolsa de produtividade, porque há uma redução tão grande de recursos, que o máximo que eles fazem é renovar, quando isso se justifica, os bolsistas que já estão lá, mas cria uma ideia de casta, que não corresponde ao desenvolvimento da pesquisa – pelo menos na minha área – hoje. Tem muito mais pesquisadores com a produtividade muito relevante do que aqueles que estão contemplados pela bolsa de produtividade do CNPq. Isso pra mim é fato. (Fabiana, bolsista PQ-2).

Existir um processo de avaliar e qualificar pesquisadores/as é próprio do campo científico, assim como o é a destinação de mais prestígio e recursos financeiros àqueles/as cientistas que são reconhecidos/as pelos pares concorrentes como autoridades científicas em determinada área do conhecimento. Entretanto, esse processo se complexifica quando ele é afetado profundamente por desigualdades sociais, notadamente de gênero, classe social, raça/etnia e, também, geográfica. Em um país com baixo prestígio internacional e regiões tão distintas como o Brasil, os aspectos políticos e geográficos protagonizam a dessemelhante distribuição de capitais científico e, consequentemente, econômico para a produção de conhecimento científico no país. Formam-se, assim, polos de excelência científica que se concentram em poucas regiões, poucos estados, poucas cidades e, adotando critérios mais exigentes, em poucas instituições.

3 Bolsistas de produtividade em pesquisa do CNPq: um estudo de exceção

No trabalho empírico que originou este capítulo, participaram pesquisadoras bolsistas de produtividade do CNPq no ano de 2018 vinculadas a uma universidade federal do Nordeste. A instituição possui destaque regional e seus dados relativos à participação de mulheres entre bolsistas PQ estão em consonância com a realidade global do país. Nela, as mulheres ainda são minoria (38,5%) dentre bolsistas.

Essas mulheres possuem trajetórias profissionais excepcionais, exitosas e reconhecidas, mas não estão isentas de constrangimentos e barreiras relacionadas às desigualdades de gênero. Entretanto, o que pudemos notar é que as experiências e as carreiras dessas bolsistas estão marcadas pelas dimensões interseccionais de gênero, raça, etnia, classe e geração em um determinado contexto histórico e regional. Mobilizadas, essas categorias modulam diferentes cursos de vida, favorecendo ou dificultando trajetórias profissionais científicas. Desse modo, a conquista da autoridade científica pelas bolsistas PQ se dá a partir da articulação entre privilégios e estratégias de resistência, sempre marcada por desafios enfrentados em razão da sua posição.

Para entender quais fatores permitiram que as pesquisadoras construíssem trajetórias exitosas e conquistassem prestígio na carreira acadêmica, foi analisado o curso de vida das 79 (setenta e nove) pesquisadoras, que, em setembro de 2018, compunham o quadro de bolsistas PQ da instituição, seja por meio dos dados disponibilizados pelas agências CNPq e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), dos memoriais para promoção à classe de professoras titulares, da aplicação de questionário e das entrevistas em profundidade. A análise das trajetórias dessas pesquisadoras foi esteada no conceito de interseccionalidade (Crenshaw, 2004) enquanto uma ferramenta teórico-metodológica e nas noções de campo científico e capital simbólico (Bourdieu, 1983).

4 A relevância do conceito de campo científico para o estudo de gênero e ciências

A despeito das duras – e justas – críticas feministas feitas ao sociólogo francês Bourdieu, especialmente quanto à sistematização do que ele nomeou de "dominação masculina" (Bourdieu 2014), o estudo desenvolvido pelo autor sobre o campo científico revelou dinâmicas de disputas, competição e reconhecimento próprias. Por um lado, essas dinâmicas diferenciam o campo científico de outros campos; por outro, elas aproximam, em alguma medida, a lógica de produção de ciência e reconhecimento científico em diferentes realidades. Por isso, apesar de fincada em cientistas e instituições muito distantes – histórica, política e geograficamente –, a análise de campo científico feita por Bourdieu (1983) revela muitas das dinâmicas de disputas por prestígio e monopólio de autoridade científica em nossas instituições.

Feita essa ponderação, pretendemos demonstrar a possibilidade de um diálogo entre a compreensão bourdieusiana de campo científico e as epistemologias feministas adotadas nesta pesquisa, em especial no que concerne às críticas feministas às ciências e, mais especificamente, àquelas formuladas por mulheres não brancas. Situadas em uma área multidisciplinar de estudos de ciências, tecnologias e sociedades, ambas as perspectivas buscam compreender a prática científica, as dinâmicas de poder e as relações sociais que constituem esse campo. Contudo, elas traçam caminhos distintos. Por um lado, Bourdieu (1983) opta pela sistematização do campo científico, privilegiando aspectos como a formação e a escolaridade do sujeito cientista, o *habitus*, as relações familiares e as heranças imateriais delas decorrentes. Essas são noções complexas e caras aos estudos do autor, mas que não dão conta, *a priori*, de explicar importantes relações de poder dentro do campo científico: as relações de gênero e étnico-raciais.

Por outro lado, as críticas feministas às ciências, em suas mais variadas vertentes, são unidas pelo esforço de revelar a importância das relações de gênero no espaço acadêmico, destacando que o processo de institucionalização científica se deu juntamente com a construção de um paradigma masculino de pesquisador (Sedeño, 2000). Essas críticas estão inseridas num conjunto de críticas às ciências modernas, do qual o próprio Bourdieu é parte. São também parte desse movimento mulheres não brancas que ressaltam a imprescindibilidade de que sejam articuladas com as opressões de gênero e classe social outras formas de opressão, como as étnico-raciais (Collins, 2016; Kilomba, 2019; hooks, 1995; hooks, 2019) e a colonialidade do conhecimento (Curiel, 2020; Lugones, 2020; Paredes, 2020; Cardoso, 2014). Elas apontam que a universalização da categoria mulher apaga a pluralidade de experiências das muitas delas mulheres que coexistem no espaço social.

No campo científico, esse apagamento não afeta apenas a participação da diversidade de mulheres na carreira acadêmica, como, também, o conteúdo das produções de co-

nhecimento científico. Faz-se necessário, portanto, pluralizar esse espaço e isso passa, necessariamente, pela pluralização da própria compreensão do sujeito *mulher*. Dar esse passo não é negar a relevância do sexismo como forma de opressão; é, ao contrário, avançar para reconhecer que, além dessa, há diversas outras formas de opressão que podem atravessar as experiências das mulheres. Nessa linha, tecendo críticas ao pensamento feminista moderno, bell hooks (2019) assevera que

> Um dos pressupostos fundamentais do pensamento feminista moderno é a afirmação de que "todas as mulheres são oprimidas". Isso implica dizer que as mulheres dividem um fardo comum, que fatores como classe, raça, religião, orientação sexual etc. não criam experiências distintas em que a intensidade da força opressiva do sexismo na vida da mulher varia de caso a caso. O sexismo é, sem dúvida, um sistema de dominação institucionalizado, mas nunca foi capaz de determinar de modo absoluto o destino das mulheres nessa sociedade (hooks, 2019, p. 32).

Desse modo, não se vive a experiência de ser mulher deslocada das experiências de ser branca, negra, indígena, pobre, heterossexual, velha, europeia, lésbica, transexual, solteira, casada, mãe, jovem etc. Cada mulher (assim como cada homem) está situada em um lugar social e pertence, simultaneamente, a outros grupos. Isso se reflete, invariavelmente, no campo científico. Por isso, desvelar essa posição e tornar o sujeito cognoscente complexo são passos importantes para alcançar uma objetividade genuína no fazer científico (Haraway, 1995). Quanto à complexificação dessas experiências, mesmo preocupada com o risco de limitação das propostas de descolonização do poder, do ser e do saber à análise epistemológica, a antropóloga Ochy Curiel (2020) salienta que

> O feminismo decolonial, retomando boa parte dos postulados do giro decolonial e dos feminismos críticos, nos oferece uma nova perspectiva de análise para entendermos de forma mais complexa as relações e entrelaçamentos de "raça", sexo, sexualidade, classe e geopolítica (Curiel, 2020, p. 121).

Embora substancialmente diferentes entre si, um eixo comum nas propostas feministas de hooks (2019b), Haraway (1995), Curiel (2020) e de outras feministas críticas é a importância de que seja revelada e analisada a heterogeneidade das experiências das mulheres e, consequentemente, as relações de poder que se estabelecem a partir dessas diferenças. Trazer essa discussão para o campo científico, que possui um conjunto próprio de valores e uma dinâmica lhe é específica, é essencial para iluminar como se estabelecem as relações assimétricas dentro desse campo e, sobretudo, como os seus arranjos, paradoxalmente, decorrem e reforçam essas desigualdades.

Isso pode ser observado desde a construção da noção de cientista, que passa por uma "escolha" de quem é ou não apto/a para integrar legitimamente o campo. Essa é uma "escolha" que está em disputa e é feita coletivamente pelos membros integrantes do campo, que estabelecem critérios – tantas vezes implícitos – para qualificar os/as pesquisadores/as. A partir desse conjunto simbólico de critérios-valores, o papel social designado às pessoas subalternizadas é dissonante daquele destinado ao, no masculino, cientista.

Por isso, alguns aspectos diretamente ligados às relações de gênero, por exemplo, são relevantes para o campo científico e influenciam na formação do *habitus* de pesquisador/a, como conjugalidade e maternidade. Entretanto, não é possível vivenciar gênero descolado das tantas outras interseções, pois ninguém é só mulher e ninguém é só homem. Somos todos diferentemente adjetivados e a explicitude dessas qualidades varia de acordo com as relações de poder presentes ali. Isto é, os adjetivos serão expressos quando relativos a grupos subalternizados, como pobres ou negras; serão, ao contrário, tácitos quando se referirem a grupos dominantes, como ricas ou brancas. A causa disso é porque esses são os grupos que se apresentam como detentores do poder de falar por todos/as.

Essa também tem sido a lógica na produção de ciências, uma lógica que caracteriza as ciências modernas, mas que persiste na atualidade, a despeito das muitas e consistentes críticas. Por isso, a análise de campo científico precisa ser feita a partir da "chave" de gênero e ~~gênero~~ este necessita ser entendido a partir das suas interseções com outros marcadores da diferença (Minella, 2017); não podemos prescindir desse exame para melhor entender as disputas travadas no campo científico em busca de legitimidade e pelo monopólio da autoridade científica, porque, como bem salientou a filósofa e psicanalista estadunidense Jane Flax,

> As relações de gênero entram em qualquer aspecto da experiência humana e são elementos constituintes dela. Por sua vez, a experiência de relações de gênero para qualquer pessoa e a estrutura de gênero como uma categoria social são formadas pelas interações de relações de gênero e outras relações sociais, como as de classe e raça. As relações de gênero não têm, assim, essência fixada; variam tanto dentro do tempo quanto além dele. (FLAX, 1991, p. 220-221).

Por isso, neste trabalho, as dinâmicas do campo científico estudadas por Bourdieu (1983) serão lidas, também, a partir da perspectiva de gênero, raça, etnia, classe social e geração. Essas leituras não contradizem o arcabouço teórico do autor, sobretudo quando estabelecemos um franco diálogo entre essa objetividade feminista (Haraway, 1995) e a noção de reflexividade, ressaltada por Bourdieu (1983), por exemplo.

Aqui, pretendemos investir em outra discussão central no estudo de campo científico feito por Bourdieu: quem é cientista? Para Bourdieu (1983), uma importante característica do campo científico é sua autonomia relativa, da qual decorre o poder de definir o que é ou

não científico e, consequentemente, quem é ou não cientista. Embora seja um campo eivado de disputas, essa concorrência se dá num espaço marcado por uma série de valores que definem e são definidos por aqueles/as que possuem prestígio, que são reconhecidos/as pelos/as próprios/as integrantes do campo científico como autoridades científicas.

A consequência lógica dessa dinâmica é que as produções científicas que não seguem as regras do jogo, isto é, que não são realizadas por cientistas reconhecidos/as e dentro de parâmetros bem restritos do que é ciência, são postas à margem. As mulheres estão em desvantagem nesse jogo, mas não apenas elas. Segundo Luzinete Minella (2013, p. 97), "[...] a ciência tem se construído ao longo do tempo como um campo de disputas no qual se entrelaçam diferentes 'eixos de subordinação'". Esses eixos fazem com que pesquisadores/as experimentem muito diferentemente essas disputas. Com isso, as vivências das mulheres cientistas são informadas por diversos outros aspectos, como raça, etnia, classe e geração. Ao trazer sua experiência enquanto mulher negra pesquisadora na Europa ocidental, Kilomba (2019) relata

> Como acadêmica, por exemplo, é comum dizerem que meu trabalho acerca do racismo cotidiano é muito interessante, porém não muito científico. Tal observação ilustra a ordem colonial na qual intelectuais negras/os residem: "Você tem uma perspectiva demasiado subjetiva", "muito pessoal"; "muito emocional"; "muito específica"; "Esses são fatos objetivos?". (Kilomba, 2019, p. 51).

Nesse exemplo, é evidente que os valores de objetividade, neutralidade e imparcialidade que constituíram a ciência moderna são, ainda hoje, fortemente utilizados para embasar a escolha daquilo que é ou não científico. Ora, isso não se dá por haver qualquer tipo de dogma que funcione como impedimento definitivo de se repensar a produção de conhecimento científico. Ao contrário, a demarcação que supostamente separa a boa da má ciência é feita pelos próprios cientistas, enquanto membros de um campo dotado de autonomia relativa, como vimos. Assim, de modo geral, aqueles que detém mais poder dentro do campo científico (possuem mais capital específico e são reconhecidos como autoridades) são, também, aqueles decidem as regras do jogo, o que é conhecimento científico e, em última instância, quem é cientista.

Desse modo, não é difícil entender o porquê de valores modernos continuarem sendo evocados; para a manutenção do *status quo* num espaço de disputas, é preciso manter o outro, ou as outras, em seu lugar de alteridade. Não importa suficientemente se o conhecimento produzido é útil ou socialmente relevante, importa se é ou não científico, se está de acordo com esse rol autonomamente estabelecido de valores. É o que Kilomba (2019, p. 55) demonstra ao exemplificar alguns dos adjetivos dirigidos à sua pesquisa: "interessante, mas

acientífico; interessante, mas *subjetivo*; interessante, mas *pessoal*, *emocional*, *parcial* [...]". Os supostos elogios, sucedidos por conjunções adversativas, demarcam que aquele trabalho não está de acordo com as regras do jogo e, portanto, ali – o campo científico – não é o seu lugar. Essa noção de cientificidade, que é construída num campo dominado por homens brancos ocidentais e do norte global, interfere fortemente no ingresso e na ascensão nesse campo de pesquisadoras/es que produzem um conhecimento à margem dessas regras.

A demarcação entre o que supostamente é ou não ciência exclui especialmente conhecimentos produzidos por indivíduos subalternizados, como mulheres, pessoas negras, orientais, ameríndias, transexuais etc., grupos sociais cujos corpos, linguagens ou racionalidades são postas como hierarquicamente inferiores. Nesse sentido, sobre a realidade das mulheres negras estadunidenses, bell hooks afirma que "é o conceito ocidental sexista/racista de quem e o que é um intelectual que elimina a possibilidade de nos lembrarmos de negras como representativas de uma vocação intelectual." (hooks, 1995, p. 468). Não se trata aqui de reclamar a cientificidade de todo e qualquer conhecimento produzido, o que seria, a princípio, estabelecer uma relação de sobreposição entre o conhecimento científico/acadêmico e as outras formas de saber. Essa não é a nossa intenção.

Nosso propósito é apontar que há diversas formas de produzir conhecimento científico e que muitas delas foram invisibilizadas e desqualificadas, porque, nesse campo, essas epistemologias estão em disputa e aqueles que detêm maior capital científico possuem maior capacidade para impor suas concepções de ciência; o poder está altamente concentrado naqueles que detêm o monopólio da autoridade científica (Bourdieu, 1983). É nesse sentido que Kilomba (2019) enfrenta os valores modernos que ainda são hegemônicos nas ciências contemporâneas e reivindica:

> [...] demando uma epistemologia que inclua o pessoal e o subjetivo como parte do discurso acadêmico, pois todas/os nós falamos de um tempo e lugar específicos, de uma história e uma realidade específicas – não há discursos neutros. Quando acadêmicas/os brancas/os afirmam ter um discurso neutro e objetivo, não estão reconhecendo o fato de que elas e eles também escrevem de um lugar específico que, naturalmente, não é neutro nem objetivo ou universal, mas dominante. É um lugar de poder. (Kilomba, 2019, p. 58).

A autora continua lembrando que "[...] a teoria está sempre posicionada em algum lugar e é sempre escrita por alguém." (Kilomba, 2019, p. 58). Como discutimos, o sujeito cognoscente é situado e produz conhecimento a partir desse lugar; assim, reconhecer e analisar tal lugar são passos importantes para alcançar a objetividade corporificada. Desvelar a posição do sujeito cognoscente traz, também, uma nova dimensão para a pesquisa: a discussão de aspectos como classe, raça e geração, tantas vezes escanteada nos estudos de gênero e ciências.

Num artigo no qual destaca as temáticas prioritárias no campo de gênero e ciências no Brasil, Minella (2013) identifica uma lacuna quanto às discussões étnicas e raciais, que não são colocadas como centrais em nenhum dos trabalhos analisados, ressaltando que "os resultados obtidos sugerem que a crítica à ciência formulada nos estudos analisados está centrada no androcentrismo e no sexismo, invisibilizando, de algum modo, o racismo." (Minella, 2013, p. 126). A autora também considera "[...] que a baixa presença de mulheres não brancas, no contexto contemporâneo, evidencia claramente que o seu acesso às carreiras científicas tem sido mais difícil, principalmente em algumas áreas de maior prestígio [...]" (Minella 2013, p. 127). Assim, os estudos sobre gênero e ciências que não discutem aspectos como classe social, geração e raça e etnia renunciam dimensões importantes que são constitutivas do campo científico. Para Minella (2013),

> [...] uma avaliação mais crítica do perfil das cientistas necessitaria articular gênero e raça/etnia de um modo mais enfático, no intuito de relacioná-los de uma maneira mais crítica com os demais marcadores da diferença (classes e gerações) dadas as interferências das sobreposições desses eixos no acesso, permanência e ascensão das mulheres nas carreiras acadêmicas e científicas. (Minella 2013, p. 128).

Desse modo, anuindo com essa necessidade, a discussão da complexidade do campo científico neste estudo será feita a partir da análise das interseções que atravessam as bolsistas PQ. Entretanto, será privilegiado, tendo em vista o objeto deste trabalho, os aspectos de gênero, ainda que substancialmente atravessados (ou afetados) pelas outras dimensões da posição social de uma pesquisadora.

5 No topo da carreira: barreiras e desafios enfrentados pelas bolsistas PQ

O protagonismo científico é negado às mulheres durante grande período da história das ciências e, ainda que diferentemente, remanesce no fazer científico contemporâneo. É o que aponta o amplo estudo realizado em 2019 com o objetivo de medir quantitativamente a cultura dos seminários em Economia em 468 palestras realizadas em renomadas instituições, incluindo diversas da *Ivy League, MIT, Stanford* e a *London School of Economics*. Para a economista francesa radicada na *Stanford University,* Pascaline Dupas, e as/os coautoras/es desse estudo, é notória a diferença de como apresentadores/as homens e mulheres são tratados/as durantes os seminários de economia: as mulheres recebem mais perguntas durante os seminários e essas questões são frequentemente mais paternalistas ou mais hostis (Dupas *et al*, 2021). Concluem também que essa distinção de tratamento é uma potencial explicação para a sub-representação de mulheres em níveis sênior da profissão de economia.

Ocorrências semelhantes foram observadas nas experiências trazidas por algumas das participantes desta pesquisa. Iana, por exemplo, contou que organizou com um colega de departamento (e orientador de mestrado) um congresso latino-americano em 2003. Nessa ocasião, enquanto vice-coordenadora do evento, ela ficou encarregada de fazer a comunicação com os participantes por e-mail. Ela conta:

> Como era tudo em inglês, a gente tinha dificuldades, não era automático você ter alguém que fizesse. E aí, quando chegou no dia do evento que chegou um pesquisador mexicano, ele olhou para mim e eu me apresentei e ele disse "nunca pensei que você fosse mulher". Foi curiosíssimo aquilo. O [meu] nome, realmente, é um nome estranho, que não se sabe se é de homem ou de mulher, mas por que que ele nunca pensou que eu fosse mulher? Ele causou algum prejuízo a alguém diretamente com aquela frase? Não, mas aquela frase é simbólica e revela um inconsciente muito ruim. Por que não poderia ser mulher? (Iana)

Esse estranhamento desvela a expectativa de que um evento internacional, sobretudo em uma área majoritariamente composta por homens, seja coordenado por pessoas do sexo masculino. Entretanto, também observamos experiências parecidas em outras áreas. Sônia, bolsista PQ-1B em uma área com grande participação de mulheres, vivenciou uma situação academicamente atípica: ela foi interrompida durante a apresentação de um seminário para o qual foi convidada. Além da interrupção, o pesquisador lhe questionou sobre a autoria do trabalho, atribuindo-o a outro bolsista de produtividade de sua instituição, que sequer trabalhava com a temática.

> Como mulher, eu já tive aqueles fenômenos do homem interromper. Você já viu alguém interromper um palestrante em um congresso? Em um seminário? [...] foi um seminário em São Paulo, organizado pelo MUSA, que eu estava apresentando um esquema que eu tinha feito, me convidaram para eu falar sobre avaliação nas políticas de gênero etc. e eu tinha um esquema que eu tinha feito [...]. Aí, no meio da minha fala, eu fui interrompida por um pesquisador que disse assim: "esse esquema não é de Paulo [nome fictício]?". Paulo não tinha nada a ver com isso. Quer dizer, era um esquema que estava tão bem arrumadinho que devia ser de Paulo. (Sônia, branca, PQ-1B)

Questionamentos dessa natureza também foram feitos a outras pesquisadoras. Fabiana, cuja dissertação de mestrado teve grande impacto na área, tendo sido contemplada por edital e publicada em uma instituição prestigiosa do país, compartilhou que lhe perguntaram diversas vezes se seu orientador – pesquisador PQ-1A internacionalmente conhecido – havia escrito o texto com ela.

> Colegas que diziam assim, principalmente quando eu comecei a carreira: "mas não foi o professor Francisco [nome fictício] que escreveu a quatro mãos essa dissertação de mestrado?" E eu dizia: "não, não foi...". Era uma certa desconfiança acerca da minha capacidade de produzir ciência, que eu acho que hoje já não há... depois de muito tempo, ninguém tem mais coragem de falar assim na lata. (Fabiana, negra, PQ-2).

Para Fabiana, é muito mais difícil para as mulheres "bancar a aposta" na carreira acadêmica do que para os homens e isso ganha novos contornos quando observamos as experiências das mulheres negras. Nesses casos, a escusa do reconhecimento é ainda mais contumaz, especialmente porque as noções de erudição, saber, ciência e conhecimento relacionam-se, intimamente, com a autoridade racial, como ressalta a teórica Grada Kilomba (2019).

> [...] o centro ao qual me refiro aqui, isto é, o centro acadêmico, não é um local neutro. Ele é um espaço branco onde o privilégio de fala tem sido negado para as pessoas negras. Historicamente, esse é um espaço onde temos estado sem voz e onde acadêmicas/os brancas/os têm desenvolvido discursos teóricos que formalmente nos construíram como a/o "Outras/os" inferior, colocando africanas/os em subordinação absoluta ao sujeito branco. Nesse espaço temos sido descritas/os, classificadas/os, desumanizadas/os, primitivizadas/as, brutalizadas/os, mortas/os. Esse não é um espaço neutro. (Kilomba, 2019, p. 50-51).

Também nesse sentido, a socióloga estadunidense Patrícia Hill Collins (2019) assevera que o apagamento dos conhecimentos produzidos pelas mulheres negras facilita a subjugação delas e é determinante para sustentar as desigualdades sociais. Assim, é na interseção entre raça, classe social e gênero que as mulheres negras são sistematicamente enxotadas da academia, figurando como exceção mesmo nos grupos subalternizados.

> Os acadêmicos geralmente falavam da experiência negra quando na verdade estavam se referindo somente à experiência dos homens negros. Significativamente, descobri que, quando se falava das "mulheres", a experiência das brancas era universalizada como representação da experiência de todo o sexo feminino; e que, quando se mencionavam os "negros", o ponto de referência eram os negros do sexo masculino. (hooks, 2017, p. 163).

Por um lado, podemos notar que as críticas feministas às ciências são heterogêneas e não se restringem às questões de gênero, mas abrangem, também, os aspectos raciais e, outras vezes, sociais, geográficos e geracionais da produção científica. Por outro lado, o reconhecimento da importância dessas outras categorias na análise das desigualdades do campo científico não enfraquece as dimensões de gênero, mas as complexifica.

6 Considerações finais

O que pudemos observar é que as posicionalidades, as disposições e as condições sócio-históricas de possibilidade forjaram trajetórias individuais bastante distintas, mas sempre marcadas (ainda que mais ou menos fortemente) pelas relações de gênero. Em um universo tão restrito e excludente quanto o campo científico, a presença de mulheres está relacionada a uma série de fatores, desde os contextos históricos e políticos do país a estratégias das quais as pesquisadoras lançam mão no desenvolvimento de suas carreiras.

Ademais, apesar de ocupar posições de prestígio no campo científico, as mulheres bolsistas de produtividade em pesquisa do CNPq também estão sujeitas às discriminações de gênero na sua atuação profissional. E mesmo entre as pesquisadoras mais reconhecidas no campo científico, as barreiras relacionadas ao gênero (e não só ao gênero) são entraves importantes na consolidação e progressão de suas carreiras. Isso nos leva a outra conclusão: as assimetrias de gênero são interligadas e atravessadas por outras desigualdades sociais, fazendo com que as experiências das mulheres sejam diferentes a depender de uma série de outras variáveis, como raça, etnia, classe social de origem, idade, local onde mora ou nasceu e seus marcadores, instituição que estudou e laços sociais e familiares.

Referências

BOURDIEU, Pierre. **O campo científico**. ORTIZ, Renato (org.). Bourdieu – Sociologia. São Paulo: Ática. Coleção Grandes Cientistas Sociais, v. 39. p. 122-155, 1983.

BOURDIEU, Pierre. **As regras da arte**: gênese e estrutura do campo literário. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

BOURDIEU, Pierre. **Os usos sociais da ciência**: por uma sociologia clínica do campo científico. São Paulo: Ed. UNESP, 2004.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil 70, 2014.

BOURDIEU, Pierre. **A economia das trocas simbólicas**. 8. ed., São Paulo: Ed. Perspectiva, 2015.

BOURDIEU, Pierre. **homo academicus**. 2. ed., Florianópolis: Ed. da UFSC, 2017.

CARDOSO, Claudia Pons. Amefricanizando o feminismo: o pensamento de Lélia Gonzalez. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, set.-dez., 2014.

CNPQ. **Proposta n. 12/2017**. Disponível em: <http://cnpq.br/chamadas-publicas?p_p_id=resultadosportlet_WAR_resultadoscnpqportlet_INSTANCE_0ZaM&id=58-84-4788&detalha=chamadaDetalhada&filtro=abertas>. Acesso em 13 de fevereiro de 2020.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a *outsider within:* a significação sociológica do pensamento feminista negro. **Revista Sociedade & Estado** [online], v. 31, n. 1, 2016, pp.: 99-127.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro**. São Paulo, Boitempo, 2019.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero**. In: VV.AA. **Cruzamento**: raça e gênero. Brasília, Unifem, 2004.

CURIEL, Ochy. **Construindo metodologias feministas a partir do feminismo decolonial**. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque (org). **Pensamento feminista hoje** – perspectivas decoloniais. Rio de Janeiro: Bazar do tempo, 2020.

DUPAS, Pascaline; MODESTINO, Alicia Sasser; NIEDERLE, Muriel; e WOLFERS, Justin. **Gender and the Dynamics of Economics Seminars**. Discussion paper, Stanford University, 2021. Disponível em: <https://web.stanford.edu/~pdupas/ Gender&SeminarDynamics.pdf>. Acesso em: 05 de fev. de 2021.

FLAX, Jane. **Pós-Modernismo e as Relações de Gênero na Teoria Feminista.** In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. (org.) **Pós-modernismo e política**. Rio de Janeiro: Rocco, 1991.

HARAWAY, Donna. **Saberes localizados:** a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. Cadernos Pagu, Unicamp, Campinas, 1995.

hooks, bell. **Intelectuais negras**. Revista Estudos Feministas, v. 3, n. 2, 1995, pp.: 465-477.

hooks, bell. **Ensinando a transgredir**: a educação como prática da liberdade. 2. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2017.

hooks, bell. **Teoria feminista**: da margem ao centro. 1. ed. São Paulo: Perspectiva, 2019

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação** – Episódios de racismo cotidiano. 1 ed. Rio de Janeiro: Ed. Cobogó, 2019.

LETA, Jacqueline; MARTINS, F. **Docentes pesquisadores na UFRJ:** o capital científico de mulheres e homens. In: INEP; SPM. (Org.). **Simpósio "gênero e indicadores da educação superior brasileira"**. 1ed. Brasília: INEP, 2008, v. 1, p. 85-102.

LUGONES, María. **Colonialidade e gênero.** In: HOLLANDA, Heloisa Buarque (org). **Pensamento feminista hoje** – perspectivas decoloniais. Rio de Janeiro: Bazar do tempo, 2020.

MINELLA, Luzinete Simões. **Temáticas prioritárias no campo de gênero e ciências no Brasil:** raça/etnia, uma lacuna? Cadernos PAGU, Campinas, jan.-jun., p. 95-140, 2013.

MINELLA, Luzinete Simões. **Medicina e feminização em universidades brasileiras:** o gênero nas interseções. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 2017.

PAREDES, Julieta. **Uma ruptura epistemológica com o feminismo ocidental**. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque (org). **Pensamento feminista hoje** – perspectivas decoloniais. Rio de Janeiro: Bazar do tempo, 2020.

SEDEÑO, Eulalia Pérez. **Institucionalización de la ciência, valores epistémicos y contextuales:** un caso ejemplar. **Cadernos Pagu**, v. 15, pp. 77-102, 2000.

TAVARES, Isabel. **A participação feminina na pesquisa: presença das mulheres nas áreas do conhecimento.** In: RISTOFF Dilvo et al. (Orgs.). **Simpósio Gênero e Indicadores da Educação Superior Brasileira**. Brasília: INEP, 2008. p. 31-62.

VIEIRA-DA-SILVA, Lígia Maria. **O campo da saúde coletiva**: gênese, transformações e articulações com a Reforma Sanitária Brasileira. Salvador/Rio de Janeiro: EDUFBA; FIOCRUZ, 2018.

MULHERES PESQUISADORAS DOS PPGCOM UFMS, UFRR E UFS: UM PANORAMA INTERSECCIONAL

MUJERES INVESTIGADORAS EN EL PPGCOM UFMS, UFRR Y UFS: UN PANORAMA INTERSECCIONAL

Jússia Carvalho Ventura
Katarini Giroldo Miguel
Renata Barreto Malta

Resumo: Neste capítulo discutimos os resultados obtidos a partir de questionários aplicados em estudantes e egressos/as de Programa de Pós-Graduação em Comunicação de três instituições públicas de ensino superior para entender questões de gênero e raça na trajetória acadêmica, em três localidades que integram o que denominamos como Brasis preteridos: Mato Grosso do Sul, Roraima e Sergipe. Focamos na perspectiva de gênero, interpretando marcadores raciais, de sexualidade, de maternidade e cuidado para problematizar o ingresso e a permanência das mulheres na UFMS, UFRR e UFS, introduzindo também as pesquisas desenvolvidas nestas áreas de interesse. Nossos achados evidenciam um contingente predominantemente feminino, mas evidente falta de diversidade, acúmulo de funções e escasso interesse e oportunidade em avançar cientificamente no entendimento das próprias condições.
Palavras-chave: Gênero; Interseccionalidade; Programa de Pós-Graduação em Comunicação; UFMS--UFRR-UFS; Alteridade.

Resumen: En este capítulo discutimos los resultados obtenidos a partir de cuestionarios administrados a estudiantes y graduados de Programas de Posgrado en Comunicación de tres instituciones públicas de enseñanza superior, con el fin de comprender las cuestiones de género y raza en sus trayectorias académicas, en tres localidades que forman parte de lo que denominamos los Brasiles carenciados: Mato Grosso do Sul, Roraima y Sergipe. Nos centramos en la perspectiva de género, interpretando los marcadores raciales, de sexualidad, maternidad y cuidados para problematizar la entrada y permanencia de las mujeres en la UFMS, UFRR y UFS, además de presentar las investigaciones realizadas en esta área de interés. Nuestros hallazgos muestran un contingente predominantemente femenino, pero con una clara falta de diversidad, acumulación de roles y poco interés y oportunidad de avanzar científicamente en la comprensión de sus propias condiciones.
Palabras clave: Género; Interseccionalidad; Programa de Posgrado en Comunicación; UFMS-UFRR-UFS; Alteridad.

1 Ponto de partida: um projeto, três localizações, três conceitos interpretativos

Este capítulo congrega resultados parciais de um amplo projeto interinstitucional intitulado "Alteridade na pós-graduação em Comunicação: questões de gênero e raça na trajetória de discentes e egressos nos "Brasis" preteridos - Norte, Nordeste e Centro-Oeste" (Edital Capes 37/2022), que envolve os Programas de Pós-Graduação em Comunicação das Universidades Federais de Mato Grosso do Sul (UFMS), de Roraima (UFRR), do Pará (UFPA), e de Sergipe (UFS).

Apresentamos e debatemos aqui os resultados obtidos na primeira fase da investigação, que empregou uma metodologia de abordagem quantitativa, com instrumento dos questionários (*surveys*) aplicados em estudantes e egressos/as dos PPGs das universidades envolvidas, que tinham como objetivo identificar o perfil das pessoas que fizeram ou fazem parte dos programas como discentes e entender suas realidades objetivamente, atravessados pelo segmento de noções da alteridade. O questionário foi composto por 57 perguntas, que versavam sobre questões pessoais como idade, raça, relação com a maternidade e discriminação; e trajetória acadêmica, com questões sobre a ocupação, continuidade dos estudos e recebimento de auxílio acadêmico. Ao todo, foram obtidas 405 respostas, entre os dias 30 de janeiro e 02 de maio de 2024, o que correspondem a pouco mais de 71% do universo potencial (572). Para a discussão proposta, focaremos nos resultados concernentes aos programas do Mato Grosso do Sul, Roraima e Sergipe, na perspectiva de gênero. Especialmente na UFMS, a adesão dos/as pesquisadores/as correspondeu a 74% dos 138, já na UFRR equivaleu a 78% dos 50 e na UFS, a 92% dos 140. Do total de respondentes[1], seis desistiram ou foram excluídos do programa na UFMS, nove na UFS e apenas dois na UFRR, ponderando aqui a curta existência deste último programa.

Tratando especificamente da participação feminina nos três programas, nosso foco de estudo, na UFMS 48 mulheres responderam ao questionário, ante 41 homens (uma pessoa respondente preferiu não identificar o gênero), na UFRR foram 21 mulheres e 14 homens, e na UFS 65 mulheres e 53 homens. Ainda que desde a década de 2000, as mulheres sejam a maioria dentro das universidades brasileiras (Leta, 2003), numa crescente, durante séculos elas foram afastadas da produção científica e impedidas de colaborar para a construção do conhecimento (Matos, 2016). Com as divisões sociais resultantes das relações de poder muito mais visíveis durante o ensino superior, o ambiente universitário torna-se um espaço de reprodução das mais diversas formas de opressão e discriminação, entre elas a de gênero (Collins e Bilge, 2020). Assim, pensamos ser necessário entender, para além de dados estatísticos que asseveram o aumento da frequência de mulheres no ambiente acadêmico,

[1] Ressaltamos que este número de pessoas que abandonaram o curso não representa necessariamente o total, mas no conjunto de alunos que responderam ao questionário.

obstáculos de entrada e permanência os quais se revelam não apenas alicerçados no gênero, mas em outros marcadores sociais de modo interseccional.

No que diz respeito à Comunicação, desde o início das pesquisas acadêmicas na área, as mulheres tiveram participação numérica significativa. Contudo, embora as pesquisadoras tenham conquistado espaço no meio científico, ainda possuem dificuldade para avançar em suas carreiras e continuam sendo minoria no topo da hierarquia dentro desses ambientes (Almeida, 2018).

Com base no recorte proposto e de modo comparativo entre os três programas com realidades social e geográfica distintas, a interpretação dos nossos resultados está diretamente relacionada ao entendimento de três conceitos: alteridade, interseccionalidade e decolonialidade. Existir é ser chamado à existência em relação a uma alteridade, seu olhar ou *locus*. Nas palavras do pesquisador indiano Homi Bhabha (1998, p.76), numa perspectiva relacional, "não é o Eu colonialista nem o Outro colonizado, mas a perturbadora distância entre os dois que constitui a figura da alteridade colonial".

Partindo da concepção de colonialidade, de acordo com Anibal Quijano (2000), com a persistência das relações de poder e das hierarquias sociais que foram estabelecidas mesmo após a independência das colônias, é preciso compreender que a situação colonial é a responsável por fazer com que o colonizado seja constantemente desumanizado e tenha a alteridade negligenciada (Fanon, 2008). A ideia desse outro, como afirma Grada Kilomba (2019), permite que o colonizador transforme povos racializados em antagonistas do «eu» e projete sobre eles estereótipos violentos e que reforçam suas posições sociais. Este lugar da outridade, conceituado por Kilomba (2019), é imposto aos colonizados (indígenas, quilombolas, pessoas negras, mulheres, mães, LGBTQIAP+, pessoas com deficiência) e justifica "toda forma de objetificação, exploração, violação, tortura, estupro, genocídio e etnocídio" (Esteves, 2022, p.32). Desta maneira, as instituições reproduzem colonialidades a partir de relações desiguais de poder, o que seria um "espaço de v-i-o-l-ê-n-c-i-a" (Kilomba, 2019, p.51). Quando reproduz formas de colonialidade, a academia contribui para a manutenção de dicotomias hierárquicas, que perpetuam marcadores sociais, vivenciados na vida social a partir de discriminações de gênero, raça, sexualidade e na produção de estigmas com eficácia simbólica (Castro, 2019).

No entanto, como afirma Bhabha (1998), binarismos maniqueístas são falhos, sendo a construção do discurso colonial uma articulação complexa. Segundo o filósofo argentino Enrique Dussel (1993), estão em jogo diferentes modos de opressão e violência, abrangendo aspectos físicos, psicológicos, políticos, sociais e econômicos, uma opressão constantemente tensionada por diversas formas de resistência. Kilomba (2019) compreende que a percepção de conhecimento, erudição e ciência estão intimamente associados ao poder e

à autoridade racial, contestando a crença de que o centro acadêmico é um espaço neutro, dando forma a desigualdades que podem ser explicadas pelas lentes da interseccionalidade.

Conceito proposto por Kimberlé Crenshaw (1989), a interseccionalidade, como a compreensão da convergência entre diferentes sistemas de opressão, começa a ganhar forma ao longo do século XX, com a ascensão do feminismo negro estadunidense (Biroli e Miguel 2015). Mulheres negras, que não tinham suas reivindicações contempladas pelos movimentos sociais, propuseram a interseccionalidade como ferramenta analítica (Collins e Bilge 2020) em resposta ao apagamento de mulheres racializadas, principalmente no que diz respeito à identificação e ao enfrentamento das discriminações precedentes do encontro entre raça e gênero (Crenshaw, 1989).

O discurso universal é excludente, tendo em vista que as opressões afetam as mulheres de maneiras distintas (Buttler, 1990). Por isso, é impossível hierarquizar opressões, já que atuam de maneira entrelaçada ao processo de subalternização (Collins, 2002). As opressões combinam-se e entrecruzam-se de tal maneira que geram outras formas de opressão, evidenciando além de uma necessidade epistêmica, uma demanda social (Ribeiro, 2017). Desta maneira, a interseccionalidade aborda a forma pela qual "o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas das mulheres, raças, etnias, classes e outras" (Crenshaw, 2002, p.177). Para a mesma autora, onde esses contornos não forem bem definidos, é impossível que as intervenções para mitigar os abusos aos direitos das mulheres sejam eficientes e contemplem todas as vivências.

Ao partir da perspectiva da interseccionalidade, entendemos que as pesquisas no campo da Comunicação precisam levar em consideração a história, o contexto social e as questões relacionadas ao poder, classes e identidades (Cerqueira; Magalhães, 2017), bem como a relação com perspectivas, lugares e tempos diferentes (Collins, 2019). Isso porque as análises convencionais favorecem uma miopia conceitual fundada na generalização de peculiaridades de gênero, raça ou classe (Collins, 1993).

É neste sentido que nossa pesquisa procura entender a trajetória dessas mulheres ao serem incluídas no âmbito acadêmico, tendo como base três programas de pós-graduação em Comunicação com características acadêmicas similares, em territórios e realidades sociais díspares, ocupando os Brasis preteridos. Em outras palavras, lugares apartados dos centros hegemômicos do conhecimento e do próprio investimento público em educação, ciência e tecnologia.

2 Mapeamento de mulheres acadêmicas: resultados empíricos

Na esteira dos conceitos previamente apresentados de alteridade, colonialidade, interseccionalidade, buscamos apresentar e analisar o perfil das mulheres pesquisadoras dos PPGCom da UFMS, UFRR e UFS, a partir dos questionários anteriormente apresentados. Dois dos programas, UFMS e UFS, iniciaram suas atividades em 2011 e até 2023 (período final de coleta dos dados), mantinham apenas o curso de mestrado[2], já o programa da UFRR teve sua primeira turma de mestrado em 2019. Trataremos aqui, a partir da interseccionalidade e análise dos dados obtidos no questionário quanto a raça, gênero, sexualidade, maternidade/cuidado, acrescentando um levantamento sobre as dissertações, defendidas nos programas, que apresentam objetos de pesquisa que atravessam a questão de gênero e raça.

a) Raça e gênero

Os estudos sobre gênero avançaram significativamente nas últimas décadas, principalmente na luta contra a dominação masculina, que caracteriza as organizações sociais e estruturas mentais de grande parte da sociedade. Entretanto, por um longo tempo houve um silenciamento no que concerne aos estudos sobre raças nas pesquisas sobre mulheres, principalmente no Brasil, o que para Kia Lily Caldwell (2000) significa que raramente a experiência de vida das mulheres negras são examinadas. Por isso, a interseção entre raça e gênero para Sandra Harding (1986 apud Stolke 1990, p.105) mostra como as diferentes formas de dominação afetam tanto mulheres quanto homens brancos ou negros, pois em "culturas estratificadas tanto por gênero quanto por raça, o gênero é também uma categoria racial e a raça, uma categoria de gênero". Por isso, é importante perceber os efeitos da opressão no que tange os marcadores sociais, que ficam visíveis com as desigualdades enfrentadas diariamente por mulheres quando ingressam a pós-graduação.

A partir das respostas obtidas no questionário, nossa primeira observação concerne à autodeclaração racial. Na UFMS, das 48 mulheres respondentes, quase 69% se autodeclaram brancas, 25% pardas e pouco mais de 6% entendem-se como mulheres pretas, em um estado em que pouco mais de 42% da população autodeclara-se branca, segundo o último Censo (2022). Na UFS, observamos uma minoria branca, com quase 39%, pardos 40%, negros pouco mais de 21%, em um estado onde pouco mais de 25% da população considera-se branca. Na UFRR, a maioria das estudantes autodeclarou-se parda, com um percentual

[2] O PPGCom da UFMS obteve o conceito 4 na avaliação plena da Capes em 2020, o que possibilitou pleitear a criação do curso de Doutorado, implantado em agosto de 2024.

de pouco mais de 47%, seguida por mulheres brancas, que correspondem a pouco mais de 42% e 9,5% de mulheres indígenas, em um estado que tem mais da metade de sua população autodeclarando-se parda, aproximadamente 57%, segundo o Censo do IBGE de 2022 e brancos correspondendo a 20% da população.

Assim, observamos no PPGCom da UFMS uma menor diversidade racial, inclusive sem a presença de pessoas indígenas, mesmo sendo o terceiro estado com a maior população indígena do país (IBGE, 2022). No da UFS, ainda que tenhamos uma maior diversidade racial, comparativamente, ainda observamos no ambiente acadêmico maior concentração de pessoas brancas em relação à população do estado. O mesmo fenômeno ocorre no programa da UFRR, que tem o dobro do percentual de mulheres brancas no ambiente acadêmico comparativamente à população de Roraima. O programa tem uma relativa diversidade racial, com representação de alguns grupos étnicos, além de pardas e brancas, há indígenas, entretanto não há a presença de mulheres pretas entre discentes e egressas.

Os dados revelam uma discrepância significativa entre a composição étnico-racial da população de Mato Grosso do Sul, Roraima e Sergipe e a do corpo discente dos Programas de Pós-Graduação de Comunicação das Universidades Federais (UFMS, UFRR e UFS) pesquisadas. Enquanto a maior parte da população que reside nestas localidades autodeclara-se parda, os programas têm um predomínio de mulheres brancas, o que indica uma barreira no acesso de pessoas pardas, pretas e indígenas aos programas. Apesar da UFRR ter o maior percentual de estudantes indígenas entre os programas participantes do Projeto ainda é insuficiente para que haja uma representatividade proporcional à realidade populacional.

Quanto à quantidade de mulheres pretas e indígenas na pós-graduação em Comunicação das nossas localidades, compreendemos que tanto a ausência quanto o baixo percentual são preocupantes. A diminuta presença de políticas públicas de permanência, por meio de bolsas, parece ser uma barreira estrutural para o acesso desses grupos na pós-graduação se considerarmos a tripla opressão da mulher negra e indígena pontuada por Lélia Gonzalez (1982, 2011), que é perpetuada pela dominação de raça, do gênero e da classe. Desta maneira, flagramos na baixa inserção de mulheres pretas e indígenas na pós-graduação em estados onde o percentual desses grupos é significativo, as múltiplas violências estruturais: sexista, racista e classista.

Raça e gênero operam como critérios adstringentes em espaços considerados de poder, como o acesso à educação, à universidade pública, à pós-graduação. Neste sentido, percebemos o favorecimento à população branca na ocupação destes espaços, o que perpetua o processo de desigualdade material e simbólica, por meio do racismo estrutural (Almeida, 2018), que se encontra sustido sobre os corpos de mulheres indígenas, negras e quilombolas. A diminuta presença de mulheres pretas e indígenas entre as discentes reflete uma exclusão sistê-

mica, um mecanismo estrutural que garante a exclusão de grupos racialmente subordinados (Werneck, 2013). Para que haja uma desconstrução da branquitude, segundo Deus (2012) é essencial que os corpos negros e indígenas estejam nas universidades e não sub-representados.

Pouco mais de 62% das estudantes da UFMS concluíram a sua graduação em universidades públicas. Na UFS e na UFRR a universidade pública é ainda mais central na trajetória dessas mulheres, já que mais de 80% e 85%, respectivamente, graduaram-se nessas instituições. Nos três programas, o acesso a políticas públicas para ingresso na pós-graduação foi quase nulo, enquanto que o acesso a bolsas e auxílios na graduação foi significativo, com diferenças gritantes entre os programas pesquisados, UFMS, 62%, UFS 46% e UFRR 28%. Quando chegaram à pós-graduação, o acesso a bolsas foi 42% do montante na UFMS e UFS, já na UFRR foi de 23%. Esses dados revelam disparidades em políticas públicas para acesso e permanência de discentes nas universidades de diferentes regiões brasileiras, sendo a região norte, especificamente Roraima, a mais preterida.

Para a democratização do ensino superior no Brasil são necessárias políticas públicas de acesso e permanência que permitam corpos negros, indígenas e quilombolas frequentem a universidade. No Brasil, a mudança iniciou-se com a expansão e interiorização das universidades por meio do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), implantado no governo Lula (2003-2011). Houve mais duas políticas que viabilizaram acesso à universidade: o Programa Universidade para Todos (ProUni), que concedia bolsas de estudos em faculdades particulares para estudantes de baixa renda que não tinham diploma de nível superior e a Lei de Cotas, de 2012, nas universidades e institutos federais (Deus, 2012; Alves, 2019). Na pós-graduação, os programas contam com bolsas de estudos integrais, como apoio financeiro, entretanto, ainda em pequeno número, o que não permite que as discentes possam dedicar-se integralmente à pesquisa e à formação acadêmica.

A quantidade de mulheres pós-graduadas na UFMS e na UFS que seguiu carreira acadêmica como professoras e pesquisadoras de instituições públicas e privadas é bastante similar, 14,6% e 15,4% respectivamente. Contudo, as mulheres que concluíram o mestrado do programa de Comunicação da UFRR não seguiram na área acadêmica. Nenhuma egressa que respondeu ao questionário tornou-se professora e/ou pesquisadora de instituições públicas ou privadas. Assim, podemos visualizar uma diminuta (ou nenhuma) oportunidade para a permanência dessas mulheres no ambiente acadêmico no campo da Comunicação entre os estados pesquisados.

Em posição social de inferioridade, devido à hegemonia masculina, e com a necessidade de políticas públicas específicas para que possam ocupar espaços dominados por homens, as mulheres tendem a avançar em suas carreiras de maneira mais vagarosa (Silva e Ribeiro, 2014). De acordo com Silva e Ribeiro (2014), essa desigualdade faz-se visível na

participação em cargos administrativos, no nível mais elevado da carreira universitária (professor(a) titular), no recebimento de bolsa de Produtividade em Pesquisa (PQ) do CNPq, ou na participação em comitês de assessoramento das agências de fomento.

b) Maternidade e cuidado

Embora a presença feminina tenha sido ampliada na Ciência, entre os anos 1970 e o início dos anos 2000, o percentual de mulheres brasileiras economicamente ativas passou de 18,5% para 59% em 2005, o que possibilitou mudanças cotidianas, inclusive no acesso à escolarização (Biroli, 2018). Atualmente as mulheres têm mais tempo de educação formal que os homens e são a maioria no ensino superior, entretanto, a diferença média entre o rendimento de mulheres e homens continua em torno de 25% e a qualificação não garantiu o acesso igualitário às ocupações (Biroli, 2018). As mulheres brancas estão mais próximas do acesso às oportunidades dos homens brancos, assim como apresentam vantagens em relação aos homens negros. "São as mulheres negras, acompanhadas de seus filhos, que integram a faixa mais pauperizada da população" (Biroli, 2018, p. 29).

Diante deste cenário, é imprescindível refletir que as hierarquias de gênero, classe e raça não são explicáveis sem que se leve em conta a divisão sexual do trabalho "que produz, ao mesmo tempo, identidades, vantagens e desvantagens (Biroli, 2018, p. 21). É nesse percurso que se apresentam dificuldades cotidianas que vão "conformando trajetórias, possibilidades diferenciadas na vida de mulheres e homens" (Biroli, 2018, p. 21). O fato dessas experiências não serem iguais para todas as mulheres indica que a construção de gênero está ligada às dinâmicas de classe, bem como se mostra racializada.

A criação dos filhos e as atividades domésticas, trabalhos esses que as mulheres fornecem sem remuneração e deixam os homens livres para que estejam engajados no trabalho remunerado, mostram-se grandes obstáculos para a ascensão como pesquisadoras. As "obrigações familiares" que as mulheres estão envolvidas não se restringem apenas ao âmbito privado, pois moldam também as ocupações fora de casa ao mesmo tempo que é um pretexto para exploração do trabalho remunerado da mulher, tendo em vista que atribui às mulheres coletivamente o cuidado com as crianças e libera coletivamente os homens (Delphy, 2013, Biroli, 2018). Segundo Flávia Biroli, com os divórcios ou a maternidade solo as mulheres vivenciam um desdobramento da apropriação do seu trabalho, tendo em vista que são as principais responsáveis pelas crianças, às vezes únicas. Sendo assim, compreendemos que "a divisão sexual do trabalho afeta as mulheres como grupo" (Biroli, 2018, p.35). No entanto, como avisa-nos a visada interseccional, não afeta nas mesmas condições as mulheres brancas, negras, indígenas e quilombolas, as

de classes mais abastadas, as mulheres cis e heterossexuais ou as mulheres em diferentes geolocalizações.

Interpretando nosso questionário, em relação à maternidade, chama-nos a atenção mais uma diferença entre as respondentes, a qual é reveladora de uma realidade social ainda mais aguda em Sergipe, estado da região nordeste do país. Enquanto na UFMS, pouco mais de 35% são mães e, dessas, quase 30% dizem-se mães solo, na UFS, pouco mais de 32% vivem a maternidade, e dessas, quase 50% declararam não ter a participação do genitor nos cuidados da criança. Na UFRR 52% das mulheres têm filhos, sendo que 14% delas não compartilham com o genitor os cuidados. Entre as mães solo do programa em Roraima, 50% pertenciam a classe B (renda mensal domiciliar entre 7,1 mil e 22 mil) e 50% a classe C (renda mensal domiciliar entre 2,9 e 7,1 mil reais), todas identificam-se como mulheres cis e heterossexuais. Entre elas 75% são pardas e 25% indígenas.

Ao precisarem conciliar a vida acadêmica com a maternidade, parte significativa sem o compartilhamento das responsabilidades com o pai, essas mulheres enfrentam obstáculos singulares para a sua permanência na pós-graduação e para a continuidade de seus estudos. Aqui, cabe-nos uma crítica endereçada à separação dicotômica entre as esferas pública e privada. O que se evoca no argumento feminista é a presença de uma interseção estrategicamente silenciada entre as duas esferas da vida (Fraser, 1989) que pretere as mulheres. É sintomático que não haja registro de pais solo na UFMS e que o número de pais solo na UFS seja de apenas dois e na UFRR apenas um.

Cerca de 11 milhões de mulheres brasileiras cuidam de seus filhos sem a divisão de responsabilidades e cuidados com os genitores (IBGE, 2022). Destas mulheres, 12% são universitárias e um quarto delas são negras. Na pós-graduação, não há levantamento destes números. Entretanto, segundo pesquisa realizada pelo Movimento Parent in Sciense (PiS), realizada entre 2017 e 2018, a maternidade tem grande impacto na produtividade do cotidiano de mulheres cientistas. A maternidade penaliza as mulheres, enquanto a paternidade não tem a mesma consequência na carreira profissional dos homens (Carpes et al, 2022). No Brasil, as mulheres são as principais cuidadoras de pessoas e responsáveis por tarefas domésticas, dedicando-se o dobro do tempo semanal que os homens para essas funções (Carpes et al, 2022), o que reduz a disponibilidade para outras tarefas.

Os trabalhos da vida cotidiana doméstica desempenhados pelas mulheres estão longe de constituir escolhas voluntárias. A responsabilização das mulheres quanto ao cuidado, como assinala Biroli (2018), implica desvantagem e assimetria de gênero.

Nesta temática, perguntamos no questionário se haviam exercido cuidado com parentes ao longo da pós-graduação. Na UFRR, 63% das pessoas respondentes foram responsáveis por cuidar de algum parente enquanto faziam o mestrado. Deste total, 60% eram mu-

lheres, sendo 21% mães de uma ou mais crianças. As outras mulheres foram responsáveis por familiares (mães, avós, cônjuges, netos, etc.). No cuidado com os filhos, a maioria das mães que cursam ou cursaram mestrado em Comunicação na UFRR tiveram algum tipo de rede de apoio, cerca de 81%.

Na UFS e na UFMS os dados são muito semelhantes, cerca de 35% das mulheres afirmaram ter que cuidar de algum parente ao longo do curso, para além da maternidade, cujos dados já foram apresentados. A rede de apoio é a realidade da maioria das mulheres mães (cerca de 70% em ambas as instituições), mas é importante evidenciar que um número significativo delas se sente completamente desamparada. Os impactos da maternidade tendem a ser maior ou menor, dependendo dos fatores sociais, econômicos e de raça da mulher. Desta maneira, a rede de suporte que se estabelece em torno do cuidado para com a criança pode ser determinante para a permanência da mulher na pós-graduação (Brandão; Leitão, 2020).

A participação da mãe nos cuidados da criança, normalmente, é obrigatória (Rapoport, Piccinini, 2006). Dito isso, percebemos por meio do percentual de mulheres que vivenciam a maternidade sem o auxílio de um companheiro ser maior que a porcentagem de pais que não compartilham a paternidade com a mãe da criança nas três universidades pesquisadas. É fato que o suporte financeiro pode aliviar a sobrecarga laboral e, nesta ótica, sabemos que estamos enxergando mulheres com a oportunidade de cursar pós-graduação, portanto, majoritariamente, com certos privilégios sociais e aquisitivos[3], o que pode forjar um cenário que não reflete a realidade, ainda mais calamitosa, da totalidade das mulheres brasileiras.

c) Idade e Sexualidade

A idade média das pós-graduandas em Mato Grosso do Sul e Sergipe se iguala: 36 anos atualmente, o que revela um perfil relativamente jovem, enquanto em Roraima há uma pequena elevação, para quase 38 anos. É ínfima a quantidade de pessoas mais velhas nestas pós-graduações, duas mulheres têm mais de 60 anos, o mesmo número de homens.

No que se refere à sexualidade, essas questões ocupam lugar no espaço público e privado. Para Judith Butler a ideia de sexo não pode ser compreendida como biológica, pois gênero é uma construção social histórica e contingente (Butler, 1990; Arán; Peixoto Júnior, 2007). Já que as "realidades culturais e materiais constroem-se na história e nas relações e

[3] No total da pesquisa, levantamos que mais da metade da amostra pertence à classe C (51,3%), ou seja com renda salarial entre R$2,9 a R$7,1 mil, seguida pela classe B (31,3%), classes D ou E (12,5%) e Classe A (5%). Apenas de 30% da amostra relatou ter cadastro do CAD único, cadastro para fins de inclusão em programas de assistência social do Governo Federal.

na materialidade dos corpos que se identificam por meio de recortes, edições, assimilações e modificações" (Guedes; Moraes, 2022, p. 250). O gênero é uma forma de regulação social. Por isso, para não correr o risco de uma "heterossexualidade compulsória", a caracterização binária de gênero é frequentemente questionada, sendo insuficiente para definir as diferenças dicotômicas entre homens e mulheres (Reis, Pinho 2016). É preciso pensar gênero como espectro, no qual as formas de identificação e expressão também são formas de resistência a uma matriz que não contempla essas pessoas (Reis, Pinho 2016).

Acerca da sexualidade, observamos dados de extrema disparidade entre os programas analisados. Pouco mais de 10% das respondentes (na UFMS), quase 30% (na UFS) e pouco mais de 30% (na UFRR) afirmam serem parte da comunidade LGBTQIAP+, sendo a sua maioria bissexuais. Só houve um registro de pessoa transgênero, que se compreende como não binária no programa do norte do país e uma respondente em Sergipe, na UFS, que preferiu não identificar o gênero. Esses dados nos dão pistas de um maior conservadorismo presente na região centro-oeste, especificamente no estado do Mato Grosso do Sul, em detrimento da região nordeste, especialmente Sergipe. É certo que afirmações como esta demandariam maior adensamento da pesquisa, o que está previsto na segunda fase a partir das entrevistas em profundidade.

Com base no conceito de interseccionalidade, reunindo em si diversas camadas de opressão, 12,5% das mulheres oriundas da UFMS afirmam terem sido vítimas de algum tipo de discriminação dentro da instituição, enquanto que essa realidade é representada em quase 17% das respondentes da UFS, já na UFRR corresponde a 9,5%. Um aprofundamento acerca dos tipos de violência sofridos no ambiente acadêmico também será mapeado e discutido em outras etapas do estudo.

d) Marcadores interseccionais nas dissertações

Realizamos um levantamento das dissertações defendidas em ambos os programas que dão centralidade aos marcadores sociais de gênero e raça, com base no título, resumo e palavras-chave. Como resultado, no PPGCom da UFS, ao longo de sua história, quase 22% das dissertações defendidas (20 do total de 91) dão centralidade ao marcador de gênero, 13 escritas por mulheres e sete por homens, sendo 55% delas com apoio de agência de fomento. Chama-nos a atenção que apenas duas dissertações deem centralidade ao marcador racial, e apenas uma delas de modo interseccional com gênero. Já na UFMS, das 106 dissertações defendidas, apenas 15 trazem como objeto de pesquisa a relação entre gênero e comunicação, 11 escritas por mulheres e apenas quatro por homens. Sobre o marcador de raça[4], identificamos nove trabalhos, sendo sete especificamente so-

bre a questão indígena, o que denota a identidade do estado. A perspectiva interseccional é abordada, ainda que indiretamente, em sete dissertações, das 24 levantadas sobre gênero e ou raça (um dos trabalhos foi contabilizado nas duas categorias por investigar discursos midiáticos a respeito de mulheres e indígenas). A UFRR teve o menor número de dissertações defendidas, pois é o programa mais recente entre os três, totalizando 26 trabalhos. Destes, apenas um traz o marcador social de gênero como parte da pesquisa, entretanto sem a perspectiva interseccional. Seis dissertações defendidas ressaltam a temática dos povos originários, com foco em práticas comunicativas e as questões indígenas, sem preocupação com a interseccionalidade.

As razões para essa realidade não podem ser apontadas com base apenas no interesse de pesquisadores e pesquisadoras, mas também nas condições proporcionadas pelo programa para o desenvolvimento de temáticas com tais abordagens. Evidenciamos que as etapas subsequentes da pesquisa serão importantes para o devido aprofundamento e discussão acerca das questões aqui apontadas, mas que dados quantitativos iniciais foram suficientes para um primeiro mapeamento e cruzamento de resultados.

3 Considerações finais

Esta primeira fase do projeto financiado pelo edital Capes "Alteridade nas Pós-Graduação", desenvolvido em localidades do centro-oeste, nordeste e norte, a partir da aplicação de questionários de caráter quantitativo, permitiu inferências importantes para entender a realidade das pós-graduandas em Comunicação.

Identificamos, por exemplo, a baixa diversidade racial dos programas que não reflete a realidade de estados com alto índice de pessoas negras e indígenas, em especial a UFMS, com percentual irrisório de mulheres pretas, apenas 6% e nenhuma indígena, ou mesmo a UFRR com apenas 9% de indígena. A UFMS reitera sua homogeneidade quando revela que apenas 10% do corpo discente é parte da comunidade LGBTQIAP+, ante 30% dos outros Programas.

Tanto na UFMS como na UFS o percentual de pesquisadoras mães fica em torno de 30%, enquanto na UFRR o montante ultrapassa os 50%, e é na UFS que encontramos o maior número de mães solo, metade delas. No total, apenas quatro pais se identificaram como solo, dois em SE, dois em RR e nenhum em MS, o que conota a oportunidade de carreiras

[4] Será necessário o aprofundamento na interpretação das dissertações sobre raça no PPGCom da UFMS, considerando a existência de uma linha de pesquisa específica sobre identidade regional, que abarca investigações dedicadas aos estudos fronteiriços e às geografias da comunicação, que podem ou não problematizar o aspecto racial. Preliminarmente, contabilizamos pelo menos nove trabalhos com objeto de pesquisa que atravessa aspectos identitários próprios da fronteira de Mato Grosso do Sul com a Bolívia e o Paraguai, por exemplo, além de uma dissertação que investiga um canal de televisão japonês em Campo Grande (MS)

mais promissoras para homens sem o compromisso do cuidado. Tanto que no quesito de continuidade na área acadêmica, como professoras e pesquisadoras de instituições públicas e privadas, na UFS e na UFMS a média é de 15%, enquanto na UFRR nenhuma mulher seguiu carreira universitária.

Também notamos o pouco interesse em mobilizar objetos de pesquisa que podem cientificizar a realidade dos grupos mais vulneráveis em interface com a comunicação, por exemplo, problematizando questões de raça e gênero. Reconhecemos a necessidade de aprofundar esta leitura bibliométrica, mas por ora, levantamos no total dos programas, frente às 226 dissertações defendidas, apenas 52 que trazem questão de gênero ou raça. Sendo que Roraima chama atenção por considerar a perspectiva de gênero em apenas uma dissertação. Outras investigações em andamento por nosso grupo pretendem cartografar as epistemologias dos Brasis preteridos e trazer resultados mais substanciados neste sentido[5].

Nesta esteira dos próximos passos das pesquisas, já está em andamento a realização de entrevistas em profundidade com estudantes e egressos/as, a partir de um roteiro semiestruturado que considera a trajetória pessoal, estrutura familiar, marcadores sociais e identitários e bem estar e acolhimento. Com isso, pretendemos complexificar questões pessoais, profissionais, obstáculos para continuidade dos estudos, assim como o enfrentamento de discriminações e assédios, o que abrirá caminhos para um processo de reformulação das práticas e políticas na tentativa de diversificar e ampliar o acesso à pesquisa e à carreira acadêmica nestas universidades públicas.

Referências

ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019. 264 p.

ALMEIDA, G. C. C.de. **A mulher na pesquisa em jornalismo**: teses e dissertações defendidas em Programas de Pós- graduação em Jornalismo e Comunicação do Brasil (1972-2015). 2018, 149f. Dissertação (Mestrado em Jornalismo), Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2018.

ALVES, L. da C. **Mulheres Indígenas na pós-graduação:** trajetórias e rexistências. Programa de Pós-graduação em Antropologia Social, 2019, 128f. Dissertação (Mestrado em Antropologia), Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

ARÁN, M.; PEIXOTO JÚNIOR, C.A. **A subversão do desejo:** sobre gênero e subjetividade em Judith Butler. Cadernos Pagú. Revista semestral do Núcleo de estudos de gênero. Universidade Estadual de Campinas, n. 28, Campinas, p. 129-147, 2007.

[5] Está em curso a pesquisa "Mulheres que pesquisam mulheres: cartografias por uma epistemologia feminista na pós-graduação em Comunicação nos Brasis preteridos", apoiado pelo Programa de Pós-Doutorado Sênior no País do CNPq.

BHABHA, Homi. **O Local da Cultura**. Belo Horizonte, MG, Editora da UFMG, 1998.

BIROLI, F.; MIGUEL, L. F. **Gênero, raça, classe**: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. Mediações - Revista de Ciências Sociais, Londrina, v. 20, n. 2, p. 27–55, 2015. DOI: 10.5433/2176-6665.2015v20n2p27. Disponível em: https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/24124.

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades:** limites da democracia no Brasil. São Paulo, Boitempo, 2018.

BRANDÃO, V., LEITÃO, H. (2020). **Sobrecarga e rede de apoio:** a experiência da maternidade depois da separação conjugal. Revista Pesquisas E Práticas Psicossociais, 15(1), 1–12.

BUTLER, J. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do pós-modernismo. **Cadernos Pagu**, n. 11, p. 11-42, 1998.Tradução de Pedro Maia Soares para versão do artigo "Contingent Foundations: Feminismand the Question of Postmodernism", noGreater Philadelphia Philosophy Consortium,em setembro de 1990.

CALDWELL, K.L. Fronteiras da diferença: raça e mulher no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 8, n. 02, p. 91-108, 2000.

CARPES, P.; STANISCUASKI, F.; OLIVEIRA, L. D.; SOLETTI, R. **Parentalidade e carreira científica:** o impacto não é o mesmo para todos. Epidemiologia e serviços de saúde, V. 31, 2022.

CASTRO, Edna**. Pensamento crítico Latino-americano.** São Paulo, Annablume, 2019.

COLLINS, P; BILGE, S. **Interseccionalidade**. São Paulo: Bomtempo, 2020.

CRENSHAW, K.**Demarginalizing the Intersection of Race and Sex**: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989

CRENSHAW, K. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Estudos Feministas**, ano 10, n° 1/2002.

DEUS, Z. A. **Os desafios da academia frente à Lei no 10.639/03.** Revista Educação Pública, v. 21, n. 46, maio/ago. 2012.

DUSSEL, E. **O encobrimento do outro**: a origem do mito da modernidade: Conferências de Frankfurt/ Enrique Dussel. tradução Jaime A. Clasen. Petrópolis, RJ, Vozes. 1993.

ESTEVES, L. C. **Ativismo de mulheres indígenas em ambientes digitais:** diálogos sobre (de) colonialidades e resistências comunicativas. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Cultura e Amazônia – Universidade Federal do Pará, Belém, 2022.

FANON, F. **Pele Negra Máscaras Brancas**. Tradução de Renato da Silveira. – Salvador: EDUFBA, 2008.

FRASER, N. **Unruly Practices: power, discourse and gender in contemporary social theory.** University of Minnesota Press, 1989.

GUEDES, F.; MORAES, A.. **Mulheres no mercado de trabalho:** uma discussão de gênero na perspectiva da aplicação da igualdade e do direito à não discriminação nas relações laborais. Ius Gentium, v. 13, n. 1, p. 234-257, 2022.

GONZALEZ, L. **A mulher negra na sociedade brasileira**. O lugar da mulher: estudo sobre a condição feminina na sociedade atual. Rio de Janeiro, Graal, 1982.

KILOMBA, G. **Memórias da plantação**: Episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Ed. Cobogó, 2019.

JESUS, J. **Orientações sobre identidade de gênero:** conceitos e termos. Brasilia, 2012

LETA, J. **As mulheres na ciência brasileira**: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. Estud. Avanç. 2003.

MATOS, M. **A institucionalização acadêmica dos estudos de gênero e feministas na ciência política brasileira**. In: Avritzer, Leonardo; Milani, Carlos R. S.Braga, Maria do Socorro (orgs.). A Ciência Política no Brasil (1960-2015). Rio de Janeiro: FGV Editora/ABCP. 2016

RAPOPORT, A; PICCININI, C. A. **Apoio social e experiência da maternidade.** Revista Brasileira Crescimento Desenvolvimento Humano, 2006.

REIS, N.; PINHO, R.. **Gêneros não-binários:** identidades, expressões e educação. Rev. Reflex [online]. 2016, vol.24, n.1, pp.7-25. https://doi.org/10.17058/rea.v24i1.7045

RIBEIRO, D. **O que é lugar de fala?** (Feminismos Plurais). Belo Horizonte: Letramento, 2017.

SILVA, F.F e RIBEIRO, P.R. **Trajetórias de mulheres na ciência: "ser cientista" e "ser mulher".** *Ciência educ.* [online]. 2014, vol.20, n.02.

SOUSA, B. N. H. **Colonização da América Latina**: Construção da alteridade, Mito da Europa e a branquitude. *Língu@ Nostr@, 9*(1), 196 - 213. 2021.

STOLCKE, V. Sexo está para gênero assim como raça para etnicidade. **Estudos Afro-Asiáticos**, v. 20, n. 106, p. 101-119, 1990.

VERGÉS, F. **Um Feminismo Decolonial**. Trad. de Jamille Pinheiro Dias e Raquel Camargo. São Paulo: Editora Ubu, 2020.

QUIJANO, A. El fantasma del desarrollo en América Latina. **Revista venezolana de economía y ciencias sociales** (Caracas) Nº 2, 2000.

QUIJANO, A. Coloniality and modernity/rationality. **Cultural Studies**, 21 (2-3): 22-32. 2007

EQUIDADE DE GÊNERO EM CARGOS DE ALTA HIERARQUIA DA GESTÃO UNIVERSITÁRIA: UMA ANÁLISE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

EQUIDAD DE GÉNERO EN CARGOS DE ALTA JERARQUÍA EN LA GESTIÓN UNIVERSITARIA: UN ANÁLISIS DE LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE SANTA CATARINA

Luana Morais de Aguiar
Geisa Sabine Araújo Silva
Isabela Pim Portela Martin
Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta
Marcos Baptista Lopez Dalmau

Resumo: A inserção feminina em ambientes acadêmicos e organizacionais tem avançado, mas a desigualdade de gênero persiste, especialmente em cargos de liderança. Na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), apesar de alguns avanços, a sub-representação de mulheres em posições de alta hierarquia ainda é notável. Este estudo analisa como as mulheres em cargos de alta hierarquia na UFSC percebem suas experiências em relação às barreiras e oportunidades de liderança e examina as práticas institucionais da Universidade voltadas para a promoção da equidade de gênero. Utilizando uma abordagem de estudo de caso com métodos qualitativos e quantitativos, os resultados revelam que, embora existam algumas iniciativas positivas, há uma necessidade urgente de políticas mais robustas e contínuas, além de programas de capacitação em letramento de gênero. Tais medidas são essenciais para criar um ambiente universitário mais equitativo e inclusivo.
Palavras-chave: desigualdade de gênero; representação feminina; políticas de igualdade.

Resumen: La inclusión femenina en entornos académicos y organizacionales ha avanzado, pero la desigualdad de género persiste, especialmente en puestos de liderazgo. En la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC), es notable la subrepresentación de mujeres en cargos directivos. Este estudio analiza cómo las mujeres que ocupan altos cargos en la UFSC perciben sus experiencias en relación a las barreras y oportunidades de liderazgo y examina las prácticas institucionales de la Universidad orientadas a promover la equidad de género. Utilizando un enfoque de estudio de caso con métodos cualitativos y cuantitativos, los resultados revelan que, si bien hay algunas iniciativas positivas, existe una necesidad urgente de políticas y programas de capacitación más sólidos y continuos en alfabetización de género. Estas medidas son esenciales para crear un entorno universitario más equitativo e inclusivo.
Palabras clave: desigualdad de género; representación femenina; políticas de igualdad.

1 Introdução

Historicamente, as mulheres têm ampliado sua presença em esferas antes dominadas por homens, como demonstrado pela conquista do direito ao voto em 1932 e pela inclusão dos direitos trabalhistas femininos na Constituição de 1988, evidenciando mudanças significativas nas normas sociais e jurídicas que antes limitavam seu papel na sociedade (Carvalho; Azevedo, 2018).

O relatório *"Women in Business and Management: Gaining Momentum"* da Organização Internacional do Trabalho (2015) mostrou que empresas com maior presença feminina em gestão e conselhos experimentaram crescimento no valor das ações e lucro operacional médio, com aquelas com mulheres no conselho superando em 26% às empresas sem mulheres em termos de desempenho das ações. Apesar desses avanços, a sub-representação feminina em cargos de liderança continua no setor privado e público (OIT, 2015).

No setor público, apesar dos esforços para promover maior equidade e democratização das oportunidades, ainda enfrentam desafios significativos relacionados às desigualdades de gênero. A gestão é particularmente complexa devido às contradições diárias e às persistentes desigualdades de gênero que afetam todo o ambiente de trabalho (Siqueira; Miranda; Cappelle, 2019).

No ensino superior, apesar das mulheres frequentemente terem níveis de instrução superiores aos dos homens, a presença feminina em cargos de liderança, como reitoras e vice-reitoras, continua sendo relativamente baixa em comparação com outros setores. Mesmo com uma representação crescente na academia, elas enfrentam oportunidades desiguais e são promovidas mais lentamente do que seus colegas homens. Esse fenômeno pode ser parcialmente atribuído à persistência de estereótipos de gênero, que associam características masculinas às posições de liderança e dificultam o avanço das mulheres para cargos de alta hierarquia nas universidades (Alexandre, 2023).

Com base na discussão do tema, este estudo pretende responder à seguinte **pergunta de pesquisa**: "Como as mulheres em cargos de alta hierarquia na Universidade percebem sua experiência em relação às barreiras e oportunidades de liderança?".

Para responder à pergunta de pesquisa, delimitou-se o seguinte **objetivo geral:** Analisar a equidade de gênero na alta hierarquia na Universidade Federal de Santa Catarina.

A partir do objetivo geral, os seguintes objetivos específicos foram determinados:

a) Realizar levantamento histórico de ocupação de cargos de direção na UFSC sob a ótica de gênero;

b) Mapear as políticas e práticas institucionais da UFSC em relação à promoção à equidade de gênero em cargos de direção;

c) Analisar as percepções das gestoras da alta hierarquia da Universidade quanto às questões de gênero vivenciadas nas suas atuações.

2 Desenvolvimento Teórico

Nesta seção apresenta-se a contextualização teórica compatível que permita compreender o estudo de caso desenvolvido, sendo organizado da seguinte forma: Panorama da desigualdade de Gênero no Brasil em cargos de gestão; Teto de vidro na gestão das universidades; e Políticas e práticas de equidade de gênero nas Universidades.

2.1 Panorama da desigualdade de Gênero no Brasil em cargos de gestão

À medida que se avança para instâncias mais altas de poder, a presença feminina diminui, embora as mulheres apresentem, em média, um grau de instrução superior ao dos homens em todos os níveis (Vaz, 2013). Como resultado, tanto no alto escalão das organizações quanto nas esferas superiores de poder, posições de prestígio e alta remuneração são desproporcionalmente ocupadas por homens (Vaz, 2013).

Dados do IBGE (2023) mostram que, em 2022, as mulheres apresentaram maior nível de escolarização em comparação aos homens, com 21,3% delas possuindo ensino superior completo, em contraste com 16,8% dos homens. No entanto, no mesmo ano, o rendimento médio das mulheres foi de apenas 78,9% do rendimento dos homens. A desigualdade salarial foi ainda mais evidente em ocupações de maior renda, como Diretores e Gerentes, onde as mulheres ganharam 73,9% do salário dos homens, e Profissionais das Ciências e Intelectuais, onde receberam apenas 63,3% do rendimento masculino (IBGE, 2023).

No que tange às posições de liderança, tanto no setor público quanto no privado, as mulheres ocupam apenas 39,3% dos cargos gerenciais (IBGE, 2023). Essa disparidade de gênero se acentua ao longo da vida das mulheres, impactando negativamente sua remuneração e aposentadoria (IBGE, 2023).

No setor público, muitos cargos gerenciais são preenchidos sem concurso público ou seleção interna, sendo providos de forma discricionária (IBGE, 2023). De acordo com dados do Painel de Raio X do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, em novembro de 2023, dos 87.887 cargos e funções comissionadas ocupados, 41,2% eram ocupados por mulheres (IBGE, 2023). No entanto, nos cargos mais elevados (CCE/FCE 1.17), a participação feminina foi de apenas 30,7% (IBGE, 2023).

Na administração pública federal, o estudo de Vaz (2013) confirma que a representação feminina diminui à medida que os cargos se elevam. A pesquisa destacou essa tendência

nos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS), destinados a funções de direção, chefia e assessoramento na administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Esses cargos, preenchidos por nomeação e de caráter provisório, podem ser ocupados por servidores de carreira ou não. As mulheres ocupavam 45% das posições DAS 1, mas apenas 28% e 19% nos cargos DAS 5 e 6, respectivamente, que são os mais altos na hierarquia (Vaz, 2013).

A inserção das mulheres em altos cargos é influenciada por diversos fatores além da seleção, como a composição de comissões e colegiados, a disponibilidade de recursos para trabalhadoras que são mães, o acesso a licenças para capacitação e pós-graduação, e o tratamento de casos de denúncia de assédio moral e sexual (Vaz, 2013).

Essas disparidades de gênero são multifacetadas e resultam de influências sociais, políticas governamentais (ou a falta delas), políticas organizacionais (ou a falta delas), e escolhas individuais moldadas por normas e expectativas sociais (Kloster, 2021).

Os dados mencionados sobre posições de liderança revelam a concentração vertical do trabalho, ou "teto de vidro", caracterizada pela predominância de um sexo em certos níveis hierárquicos e pela escassa representação nos níveis superiores da mesma carreira ou profissão (Moschkovich; Almeida, 2015).

2.2 Teto de vidro na gestão das universidades

A expressão "teto de vidro" refere-se às barreiras invisíveis que dificultam o acesso das mulheres a posições de destaque ou liderança na hierarquia do mercado de trabalho e da ciência, tanto no Brasil quanto no mundo (Roque, 2024). Este fenômeno é uma manifestação da segregação hierárquica (ou vertical) no mercado de trabalho ou na ciência, caracterizando-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, resultando em sua sub-representação em cargos de comando e nas altas esferas do poder, prestígio e remuneração, mesmo quando possuem qualificações iguais ou superiores às de seus colegas masculinos (Vaz, 2013).

À medida que as barreiras sócio-históricas para a qualificação e ingresso das mulheres no mercado de trabalho são superadas, estudos destacam as relações entre vida profissional e pessoal e a divisão sexual do trabalho como causas da persistente preeminência masculina em posições elevadas, que atribui às mulheres a maior parte das responsabilidades familiares e domésticas (Vaz, 2013).

Essa situação é respaldada pelo levantamento realizado pelo IBGE (2023), que revela que, no Brasil, em 2022, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo dos homens aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos (21,3 horas contra 11,7 horas). Considerando tanto a jornada de trabalho no mercado quanto o trabalho doméstico não remunerado, a

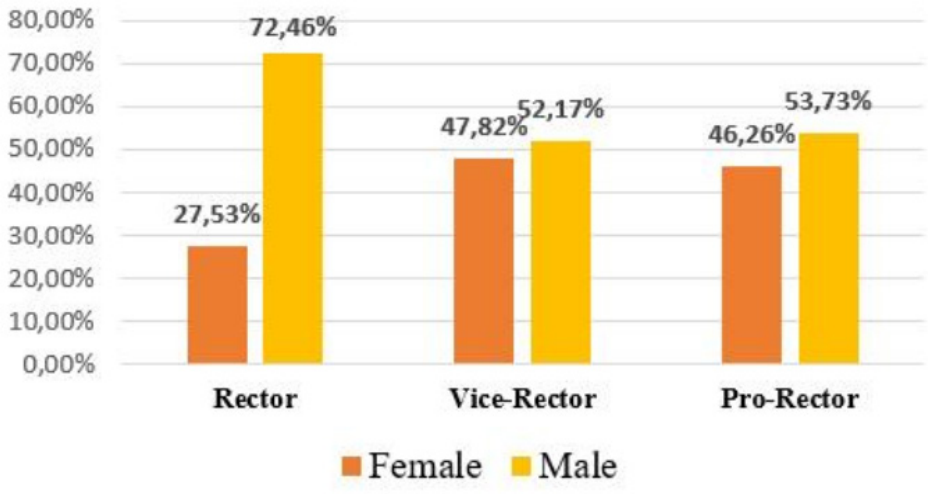
carga horária total semanal das mulheres foi de 54,4 horas, enquanto a dos homens foi de 52,1 horas no mesmo ano (IBGE, 2023).

Portanto, o equilíbrio frágil entre trabalho e vida pessoal representa um dilema para muitas mulheres, que tendem a priorizar a vida familiar e a esfera privada, frequentemente interpretado como "desinteresse" ou falta de ambição pela carreira, mas resultante da antecipação de dificuldades em atender simultaneamente às responsabilidades familiares e profissionais (Vaz, 2013).

Para Roque (2024), na carreira acadêmica no Brasil fica evidente a existência do "teto de vidro". Essa é a cultura científica que cria obstáculos para as mulheres subirem na carreira ou ocuparem espaços em áreas até hoje reservadas para os homens (Roque, 2024). Uma pesquisa realizada por Pereira et. al (2024), analisou a ocupação por sexo dos três principais cargos hierárquicos da administração acadêmica em 69 universidades federais e estaduais brasileiras (Reitor, Vice-Reitor e Pró-Reitor).

No estudo, observou-se que há uma maior equidade de gênero nos cargos de Vice-Reitor e Pró-Reitor. Embora não superem a proporção de homens nessas posições, a presença do sexo feminino está próxima da metade das posições. No entanto, essa característica não se mantém ao analisar a distribuição de gênero no cargo de Reitor, onde as mulheres representam apenas 27,53% dos cargos, como pode ser visto na Figura 01.

Figura 1 - Distribuição dos cargos de Reitor, Vice-Reitor e Pró-Reitor por sexo.



Fonte: Pereira et. al, 2024

Os autores destacam que, nos cargos de liderança da administração acadêmica nas universidades federais brasileiras, as mulheres estão sub-representadas (Pereira et al., 2024). O fenômeno "teto de vidro" pode ser confirmado também no estudo de Ambrosini (2019). A autora demonstrou que, em 2018, mulheres ocupavam cerca de 38% das funções de pró-reitoria e vice-reitoria, enquanto no cargo de reitora o percentual era de 30,6%. Histo-

ricamente, de 1921 a 2018, apenas 73 dos 659 mandatos de reitor em universidades federais foram ocupados por mulheres (Ambrosini, 2019). Além disso, 23 universidades federais nunca tiveram uma mulher como reitora, e 16 delas tiveram apenas uma mulher ocupando tal função nesse período (Ambrosini, 2019). Nos dois estudos fica evidente que quanto maior a hierarquia, menor é a representação feminina.

2.3 Políticas e práticas de equidade de gênero nas Universidades

Embora avanços tenham sido feitos na última década para reduzir os obstáculos à equidade de gênero, desafios persistem. Reformas administrativas inspiradas por movimentos feministas introduziram mecanismos contra a discriminação nas contratações, mas mulheres ainda enfrentam dificuldades para atingir os cargos mais altos nas organizações (Moschkovich; Almeida, 2015).

A equidade de gênero nas organizações não acontece espontaneamente. Para alcançá-la, as empresas devem estabelecer metas claras alinhadas às suas estratégias de negócios, definir marcos de progresso e criar mecanismos para monitorar a eficácia das ações. Investir em equidade de gênero requer uma decisão estratégica e um engajamento ativo da área de recursos humanos (Cançado *et al*, 2023).

Políticas e práticas de equidade de gênero devem focar na redução das barreiras sociais, organizacionais e individuais que impedem a ascensão feminina a cargos de maior complexidade. Apenas uma abordagem deliberada e bem estruturada pode garantir igualdade de oportunidades e promover a presença feminina em posições de liderança (Cançado *et al*, 2023).

Embora os princípios de equidade de gênero se apliquem tanto ao setor privado quanto ao público, sua implementação prática nem sempre resulta em mudanças efetivas. No contexto da administração pública, os dados da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) revelam que, em janeiro de 2024, as mulheres representavam 41,6% da força de trabalho, um percentual inferior ao observado desde 2020. A participação feminina em cargos de liderança, que vinha diminuindo desde 2014, recuperou-se em 2023, alcançando 41% e retornando a níveis semelhantes aos de 2014. Apesar dessa recuperação, a predominância masculina continua a ser uma característica marcante (Rodrigues et al., 2024).

O período de 2017 a 2021 foi especialmente desfavorável para as mulheres na administração pública, com uma queda significativa na ocupação de cargos de liderança e na remuneração. Esse retrocesso pode ser atribuído ao desmantelamento das políticas de igualdade de gênero e à visão retrógrada predominante nas esferas governamentais da época (Rodrigues et al., 2024).

No entanto, a crescente importância dos planos de equidade de gênero nas instituições de ensino superior reflete uma tentativa de reverter tais retrocessos. Esses planos frequentemente exigem formalização e publicação de documentos, alocação de recursos dedicados, monitoramento de dados e treinamentos sobre equidade de gênero. Sua implementação bem-sucedida é crucial para promover uma cultura institucional mais inclusiva e alinhada aos objetivos de gestão pública e organizacional (Atães; Carneiro, 2023).

Para avançar efetivamente na promoção da equidade, diversidade e inclusão nas instituições de ensino superior, é essencial adotar uma abordagem bem estruturada. A *European University Association* fornece uma análise detalhada sobre as melhores práticas para alcançar esses objetivos (Atães; Carneiro, 2023), apresentadas no Quadro 01.

Quadro 1 - Dimensões para a promoção da equidade, diversidade e inclusão

DIMENSÃO	DESCRIÇÃO
Estratégia institucional	Detalha o nível de engajamento institucional alocado para equidade, diversidade e inclusão, podendo ser no nível central, faculdade, departamento ou outro.
Estrutura institucional	Identifica os atores envolvidos nas estratégias e políticas, como corpos diretivos, gabinete da reitoria, representações de estudantes, interessados externos, entre outros.
Dimensões da diversidade avaliadas	Enumera as dimensões de diversidade abordadas pelas instituições, incluindo gênero, identidade de gênero, idade, deficiência, fatores educacionais, socioeconômicos, étnicos/culturais, migratórios, religiosos/crenças e responsabilidades de cuidado.
Medidas e fatores de sucesso	Para estudantes: medidas para divulgação, acesso e retenção. Para funcionários: conscientização, infraestrutura acessível, treinamentos, código de conduta não discriminatório, apoio sob medida, entre outros.
Dados	Coleta e uso de dados para transparência, accountability, relatórios externos, identificação de desvantagens ou minorias, medir resultados e impactos, monitorar progresso, ou outros usos.
Barreiras e apoio externo	Detalha as principais barreiras para equidade, diversidade e inclusão (EDI) no nível institucional, medidas adotadas para superação e tipos de apoio externo recebidos.

Fonte: elaborado pelas autoras a partir de Atães; Carneiro (2023), 2024

Em síntese, o Quadro 1 oferece exemplos relevantes de práticas que podem ser adotadas para promover a equidade de gênero nas instituições de ensino superior, embora não esgotem todas as abordagens possíveis. A implementação dessas práticas pode contribuir significativamente para a criação de um ambiente mais inclusivo e justo. Superar barreiras e adotar estratégias adequadas são passos essenciais para avançar na promoção da igualdade de oportunidades e na construção de uma cultura institucional equitativa.

3 Metodologia

Quanto à abordagem, a pesquisa é predominantemente qualitativa, concentrando-se em descrições, interpretações e análises de informações e experiências que não são naturalmente expressas por dados numéricos (Martins; Theóphilo, 2016). No entanto, também inclui elementos quantitativos, pois parte dos dados foi quantificada e mensurada para investigação dos fenômenos sociais (Martins; Theóphilo, 2016).

Em relação aos objetivos, a pesquisa é classificada como descritiva, pois visa caracterizar e descrever informações, situações, fatos, opiniões e comportamentos sobre a população estudada (Silva et al., 2012). Já quanto à natureza, é de caráter aplicado, buscando gerar conhecimentos direcionados para a aplicação prática (Vergara, 2010).

Nesta pesquisa os sujeitos compreendem as mulheres que ocuparam, no período entre 2015 a 2024, Cargos de Direção na Universidade Federal de Santa Catarina. Optou-se por considerar os Cargos de Direção em seus 4 níveis (CD-1, CD-2, CD-3, CD-4) por serem os cargos em comissão com maior relevância e remuneração na Universidade.

A coleta e análise dos dados foram realizadas de acordo com os objetivos específicos. Inicialmente, em relação ao objetivo específico 1, foram solicitados, à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, os dados a respeito da ocupação dos CDs, nos últimos 10 anos, com filtros que pudessem indicar o gênero destes gestores ao cargo que ocupam/ocupavam.

Para o desenvolvimento do objetivo 2 da pesquisa foi utilizada a técnica de pesquisa documental como coleta de dados. A pesquisa documental, que se refere à busca material que não foi editado (Martins; Theóphilo, 2016), foi realizada por meio de publicações on-line no site da Universidade que incidem sobre as ações e políticas relacionadas à promoção da equidade de gênero. Posteriormente, para a coleta de dados relativos ao objetivo específico 3, foram utilizadas duas técnicas de coleta de dados técnica de coleta de dados: entrevista semi-estruturada e questionário misto.

A entrevista é uma técnica de coleta de dados que envolve conversas com indivíduos considerados essenciais para a pesquisa, que são escolhidos por sua capacidade de oferecer ao pesquisador percepções, interpretações sobre um tema específico ou evento (Lima, 2016; Martins; Theóphilo, 2016). Estas, foram semiestruturadas, ou seja, conduzidas seguindo um roteiro previamente definido com questões principais e específicas, mas, no decorrer de suas aplicações, foram sendo acrescidas ou suprimidas questões (Lima, 2016; Martins; Theóphilo, 2016).

As entrevistas foram aplicadas àquelas que ocuparam ou ocupam cargos de Reitora, Vice-Reitoras e Pró-Reitoras cuja remuneração refere-se à CD-01 e CD-2 e foram realizadas por videoconferência no período de 28 de maio a 12 de junho, sempre com no mínimo duas entrevistadoras presentes. Foram realizadas 4 entrevistas com os sujeitos em questão.

Paralelamente, às ocupantes dos cargos que percebem remunerações CD-3 e CD-4, foram aplicados questionários. Foram desconsiderados os cargos de Diretora e Vice-Diretora de Centro - cargos que são escolhidos por meio de processo eleitoral. O questionário refere-se a um conjunto ordenado de perguntas em relação às variáveis e situações que se deseja descrever (Martins; Theóphilo, 2016).

O instrumento totalizou 30 questões entre abertas, que permitiram às participantes responder livremente, e fechadas, onde as participantes escolheram entre as opções fornecidas (Markoni; Lakatos, 2017). Dentre 43 pessoas deste perfil, foram obtidas 14 respostas.

4 Descrição e estudo de caso

A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com mais de seis décadas de história, figura como a quarta melhor universidade federal do Brasil, segundo o Índice Geral de Cursos (IGC), divulgado pelo Ministério da Educação (MEC) em 2021 (UFSC, 2024). Como instituição de ensino superior e pesquisa vinculada ao MEC, sua sede principal localiza-se no Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima, em Florianópolis, capital do estado de Santa Catarina (UFSC, 2016).

Em 2022, para atender os cinco campis localizados em Araranguá, Blumenau, Curitibanos, Florianópolis e Joinville, a UFSC contava com um quadro de 2.928 técnicos-administrativos e 2.413 docentes do ensino superior, conforme dados institucionais compilados no relatório "UFSC em Números" (2013-2023) (UFSC, 2024).

A universidade em questão possui autonomia administrativa, didático-científica, gestão financeira e disciplinar, regendo-se pela legislação federal que lhe for pertinente, assim como pelo seu Estatuto, pelo Regimento Geral, pelos Regimentos dos Órgãos da Administração Superior. Também, reger-se-á pelos regimentos dos Campis fora da sede e das Unidades Universitárias e pelas Resoluções Normativas de seus órgãos (UFSC, 2016).

Ademais, a UFSC tem por finalidade a produção, sistematização e socialização do saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação dos sujeitos para o exercício da vida profissional, a reflexão crítica, a solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade mais justa e democrática e na defesa da qualidade da vida (UFSC, 2016).

Segundo informações de janeiro de 2024, fornecidas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, a estrutura organizacional da UFSC compreende um cargo de direção de nível CD-0001, ocupado pelo reitor; nove cargos de direção de nível CD-0002; 31 cargos de nível CD-0003; e 59 cargos de direção de nível CD-0004, conforme ilustrado na Tabela 1.

Tabela 1 - Distribuição dos cargos CD na UFSC, por sexo.

FUNÇÃO	Fem	% Fem	Mas	% Masc	Total geral
CD-0001		0	1	100,00%	1
CD-0002	6	66,67%	3	33,33%	9
CD-0003	8	25,81%	23	74,19%	31
CD-0004	24	40,68%	35	59,32%	59
Total geral	38	38,00%	62	62,00%	100

Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

A análise dos dados apresentados na Tabela 1 evidencia uma desigualdade significativa na ocupação dos cargos de direção, com uma predominância masculina de 62% em relação aos 38% ocupados por mulheres. Essa disparidade torna-se ainda mais evidente nos subníveis mais altos, onde a presença masculina é mais acentuada. Contudo, observa-se uma exceção no subnível CD-0002, onde as mulheres ocupam 66,7% dos cargos, sugerindo uma tendência de maior participação feminina em funções de direção intermediárias.

5 Análise e discussão

Nesta seção apresentam-se os resultados e as análises e discussões a partir deles.

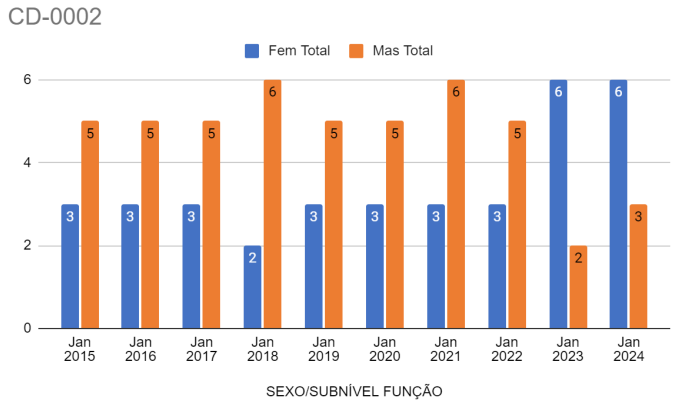
5.1 Histórico de ocupação de cargos de direção na UFSC sob a ótica de gênero

Foi realizado um levantamento da ocupação dos cargos CD de níveis 1, 2, 3 e 4 no período de 2015 a 2024. Os dados obtidos foram organizados por nível de CD.

O nível CD-0001, que se refere ao cargo de Reitor, foi ocupado por uma mulher apenas em 2015 e 2016, representando 20% do período analisado. A partir de 2017, o cargo foi ocupado por homens, ocupando 80% do período avaliado.

Já para o nível CD-0002, a média de distribuição dos cargos por sexo no período foi de 42,68% de mulheres e 57,32% de homens. Até 2022 a maioria dos cargos eram ocupados por homens, como pode ser observado no gráfico 1.

Gráfico 1 - Distribuição dos cargos CD-0002 por sexo no período de 2015 a 2024

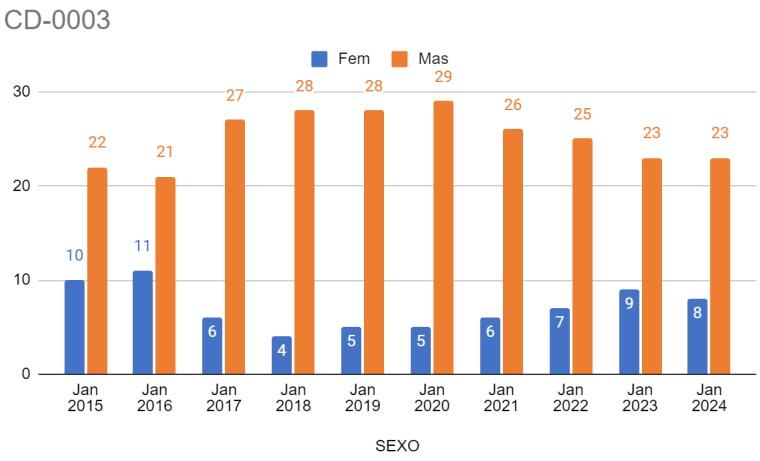


Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

Em 2023 e 2024, por sua vez, apresentaram a maioria dos cargos de nível CD-0002 ocupados por mulheres. Tal fato está atrelado à preocupação expressa pela Vice-Reitora eleita em 2022: Em notícia divulgada no site da UFSC, a fala da vice-reitora foi destacada, onde ressaltou que, ao tornar-se vice-reitora, não deixa de lembrar da história de tantas mulheres, pontuando também a importância da paridade de gênero na distribuição dos cargos de gestão da UFSC (UFSC, 2022).

No entanto, para o nível CD-0003, os cargos foram predominantemente assumidos por homens em todos os anos do recorte temporal analisado, representando 78,02%, enquanto as mulheres representaram 21,98%. A série histórica pode ser observada no gráfico 2.

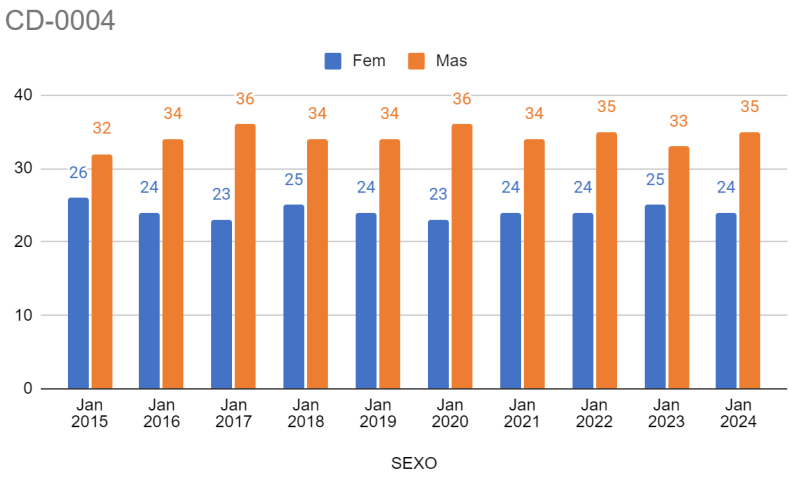
Gráfico 2 - Distribuição dos cargos CD-0003 por sexo no período de 2015 a 2024



Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

Conforme apresentado no Gráfico 2, o período em que as mulheres estiveram ocupando mais cargos de nível CD-0003 foi no ano de 2016, sendo 11 mulheres, em contrapartida aos 21 homens.

Gráfico 3 - Distribuição dos cargos CD-0004 por sexo no período de 2015 a 2024



Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

Por fim, o cargo de nível CD-0004 apresentou uma distribuição menos desigual durante todos os anos do período analisado, conforme aponta o Gráfico 3. Em média, as mulheres ocuparam 41,37% dos cargos nível CD-0004, enquanto os homens apresentaram um percentual de 58,63%.

A tabela 02 apresenta resumidamente a representação feminina e masculina nos cargos de gestão CD da UFSC nos últimos 10 anos.

Tabela 2 - Representação feminina e masculina nos cargos de gestão CD da UFSC nos últimos 10 anos

Nível CD	% de representação no período avaliado	
	Fem	Masc
CD-0001	20%	80%
CD-0002	42,68%	57,32%
CD-0003	21,98%	78,02%
CD-0004	41,37%	58,63%

Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

A tabela demonstra que, no nível mais alto de gestão, as mulheres estão sub-representadas, corroborando os resultados dos estudos de Ambrosini (2019) e Pereira et al. (2024). Vale destacar que, ao longo dos 63 anos de história da UFSC, apenas uma mulher ocupou o cargo de Reitora, e isso ocorreu dentro do período de avaliação deste trabalho (UFSC, s.d.a)

Para o nível CD-0002, a representação mais igualitária entre homens e mulheres está associada à política de equidade de gênero nas escolhas para a ocupação dos cargos de Pró-Reitoras nos últimos anos, conforme apontado pela UFSC (2022).

5.2 Políticas institucionais para o incentivo da participação feminina em cargos de gestão

Em relação às políticas de equidade de gênero na UFSC, há, na Universidade a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE). Estabelecida em 2022, a PROAFE surgiu a partir da transformação da Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD) conforme a Resolução Normativa nº 165/2022/CUn, de 26 de julho de 2022, como um compromisso da Gestão 2022-2026 (UFSC, s.d.b).

Pautada pelo princípio da equidade, a PROAFE tem como objetivo desenvolver políticas e ações institucionais, pedagógicas e acadêmicas que promovam ações afirmativas na UFSC. Essas ações abrangem o ensino na educação básica, graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão, contratação de pessoal e gestão institucional, atuando de maneira transversal e articulada com as demais estruturas universitárias. A equidade, como promovida pela PROAFE, parte do reconhecimento das diferenças culturais, históricas, econômicas, de gênero e de acessibilidade que colocam as pessoas em posições desiguais na sociedade. O propósito é corrigir essas assimetrias, proporcionando as condições necessárias para que todos tenham acesso igualitário às oportunidades (UFSC, s.d.b).

A PROAFE se dedica a estruturar e promover políticas que fomentem o acesso e a permanência de estudantes, servidores docentes e técnicos de forma equitativa na universidade. Esse trabalho é realizado enfrentando as desigualdades socioeconômicas e a discriminação de grupos historicamente vulneráveis, incluindo mulheres. Dentre os valores centrais, estão a equidade e o antissexismo (UFSC, s.d.b).

Apesar de não ter sido encontrada nenhuma informação específica sobre ações voltadas exclusivamente para a promoção da equidade de gênero nos cargos de gestão, é possível pressupor, a partir da descrição dos objetivos da Proafe, que esta é uma preocupação da Universidade.

Dentro de sua estrutura, há a Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero (CDGEN/PROAFE) - que tem como objetivo combater situações de preconceito, discriminação e violências de gênero no âmbito da UFSC, minimizando seu impacto no cotidiano da comunidade universitária e contribuindo para um ambiente mais harmônico e saudável (UFSC, s.d.c).

Houve também uma iniciativa de oferta de curso intitulado Violência de Gênero nas Relações de Trabalho: conceitos e intervenções, ofertado em 2023 cujo objetivo foi incentivar os participantes a refletirem de forma multidimensional sobre a identidade de gênero, considerando-a um aspecto moldado pela cultura e reproduzido pelas organizações além de explorar o que é a violência de gênero e como ela se manifesta na cultura, nos ambientes familiares, políticos, econômicos e organizacionais (UFSC, s.d.c).

Por fim, há uma iniciativa da UFSC para implementar uma Política Institucional de Equidade de Gênero. Em junho de 2023 foi designado um Grupo de Trabalho (Portaria nº 046/PROAFE/2023) para elaborar uma Minuta de Resolução Normativa com o objetivo de propor uma Política Institucional de Equidade de Gênero, que visa promover a equidade de gênero em todas as instâncias institucionais, fomentando ações educacionais e a construção de um ambiente inclusivo e igualitário, pautado na cultura de respeito às mulheres e pessoas gênero-dissidentes (UFSC, 2023).

Desde então, o GT tem organizado reuniões com redes internas e externas à Universidade, incluindo visitas institucionais e uma Audiência Pública realizada em 25/09/2023, em que o GT sistematizou as contribuições dos diversos segmentos da comunidade universitária, consolidando-as no texto preliminar (UFSC, 2023).

Houve uma consulta pública, finalizada em 01 de novembro de 2023, que visou ampliar o diálogo e fomentar a participação democrática na construção da proposta de minuta e há então a previsão de uma nova sistematização e elaboração do texto final, que será encaminhado para apreciação do Conselho Universitário (UFSC, 2023).

A minuta estabelece princípios e ações voltados à equidade em cargos de liderança, conforme disposto no Art. 4º e Art. 8º:

> Art. 4º: São princípios e objetivos da Política Institucional de Equidade de Gênero:
> II - Participação Ativa e Representação Equilibrada: Promover a participação ativa e a representação equilibrada em todas as esferas da vida acadêmica, incluindo cargos de liderança e tomada de decisões.
> Art. 8º: Caberá à UFSC, por meio de sua Administração Central:
> Destinar um percentual de cargos de direção (CD) e de chefia (FG) à presença de mulheres e de pessoas de sexo-gênero dissidente, de acordo com a porcentagem presente na população da comunidade universitária (Brasil, 2023b).

5.3 Percepções das gestoras da alta hierarquia da Universidade quanto às questões de gênero vivenciadas nas suas atuações

5.3.1 Percepções das gestoras ocupantes de cargos de direção nível CD-0003 e CD-0004

Das respondentes do questionário aplicado, 78,6% ocupam ou ocuparam o cargo de nível CD-0003, enquanto 21,4% ocuparam cargos de nível CD-0004. Em relação ao processo de escolha para o cargo de gestão, a maioria foi convidada diretamente (5), enquanto outras foram indicadas (3). Duas passaram por processos mistos de indicação e eleição/entrevista. Houve uma nomeação baseada em experiência prévia e qualificações, e uma participação voluntária seguida de nomeação. As descrições destacam a variedade de métodos usados para a nomeação de gestoras na UFSC.

Para 71,4% das participantes, o maior fator de motivação para assumirem o cargo de gestão foram os fatores intrínsecos, considerados aqueles que dizem respeito, por exemplo, às responsabilidades e ao autodesenvolvimento dessas servidoras. Em segundo lugar, com 64,3% de respostas, ficaram os incentivos financeiros e as metas desafiadoras.

As gestoras foram questionadas sobre os fatores de desmotivação na atuação no cargo, conforme aponta o Quadro 2:

Quadro 2 - Fatores de desmotivação na atuação do cargo

Resp	Respostas Originais
M1	A forma com que a equipe se comportou com a nomeação foi algo desmotivador
M2	Tratamento dado por alguns gestores, trazendo sintomas de depressão e medo.
M3	Sim, cobranças descontextualizadas, retorno financeiro aquém da quantidade de demandas e atividades, acumulação de cargo, falta de interesse de servidores assumirem chefias, servidores sem interesse em ser proativo para a instituição, conflitos, pressões, solicitações atravessadas/imorais, etc.
M4	Sim. A relação com os servidores no final do mandato... Já não tinha mais paciência e motivação para lidar com as pessoas, que são o maior desafio.
M5	Assédio moral da chefia imediata, desinteresse da chefia imediata em apoiar ou viabilizar propostas de soluções para os problemas do setor.
M6	Conflitos dentro do meu setor, que eram difíceis de gerir. Um pouco de machismo nesses conflitos, não fui tratada muito bem no final da minha gestão, e sinto que era por eu ser mulher, mais jovem.
M7	O pior foram os conflitos gerados pelo antigo diretor no ambiente de trabalho. Após sua remoção, o ambiente se tornou pacífico.
M8	Me sinto muito sozinha na tomada de grandes decisões.
M9	A parte que mais pesou foi a gestão de pessoas. Algumas situações delicadas de relacionamento entre membros de equipe que poderiam ter sido mediadas de forma diferente, se os gestores tivessem recebido o devido treinamento/capacitação.
M10	Preconceito com as mulheres. Assédio.
M11	Muita demanda sem retorno, dificuldade em utilizar os recursos.
M12	Sim, bloqueio em questionar o antigo gestor e falta de abertura dele para comigo.
M13	Sim, fatores que são impostos por restrições advindas do governo central e do MEC, as quais não temos liberdade para atuação e somos subordinados.
M14	Muitos, dia a dia muito pesados. Muito volume de atividades sem apoio institucional. Falta de profissionalismo na gestão. Muitos fatores pessoais envolvidos, personificação das tarefas. Falta de foco na gestão.

Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

As respostas fornecidas revelam um quadro complexo de desmotivação entre gestoras, influenciado por diversos fatores. Entre eles, destacam-se conflitos internos, cobranças desproporcionais, falta de apoio institucional, e, de forma alarmante, relatos de assédio moral e preconceito de gênero.

Em relação à composição de suas equipes de trabalho, o Quadro 3 apresenta as respostas das participantes sobre como a questão de gênero foi considerada na formação dessas equipes.

Quadro 3 - Consideração da questão de gênero na formação da equipe

Categorias	Nº de Resp	Motivos
Consideraram a Questão de Gênero	7	**Lidar Melhor com Problemas**: A crença de que, de forma geral, mulheres lidam melhor com problemas e a busca por um equilíbrio com base em talentos pessoais e disponibilidade. **Política de Gestão Central**: Seguir a orientação ou política da gestão central. **Composição Pré-existente**: A equipe já era formada em sua maioria por mulheres e essa composição foi mantida. **Desejo de Mais Mulheres em Chefia**: A intenção de ter mais mulheres ocupando cargos de chefia. **Equilíbrio de Gênero**: A tentativa de equilibrar a representação de gênero dentro da equipe.
Não Consideraram a Questão de Gênero	7	**Percepção de Não Influência**: A percepção de que o gênero não influencia nos serviços. **Irrelevância da Questão de Gênero**: A crença de que a questão de gênero não é relevante na composição da equipe. **Existência de Equilíbrio ou Predominância Natural**: A equipe já possuía uma distribuição de gênero considerada equilibrada ou predominante (maioria de mulheres). **Participação e Atuação Preexistente**: A presença já significativa de mulheres em cargos de chefia e participação ativa dentro do setor.

Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

Essas percepções destacam diferentes abordagens e perspectivas sobre a inclusão de gênero na formação das equipes, refletindo a diversidade de pensamentos e estratégias entre as gestoras entrevistadas.

É importante destacar que a *European University Association* realizou uma análise detalhada sobre as melhores práticas para alcançar esses objetivos (Atães; Carneiro, 2023), enfatizando a diversidade como parte integrante da estratégia institucional. Nesse contexto, é fundamental que cada unidade considere a equidade de gênero na construção de suas equipes.

O Quadro 4 revela uma significativa percepção de diferenciação no tratamento entre homens e mulheres nas equipes de gestão, evidenciada por 10 das 14 respostas.

Quadro 4 - Percepção de diferenciação no tratamento entre homens e mulheres nas equipes de gestão

Categoria	Nº Resp	Motivos citados
Percebem	10	- **Tratamento Diferenciado pelos Superiores:** As mulheres são tratadas de forma "infantilizada" enquanto os homens são vistos como "detentores do saber". **- Desrespeito por Mulheres no Poder:** Alguns homens não respeitam mulheres em posições de autoridade. **- Comportamento em Situações de Tensão:** Mulheres enfrentam comportamento agressivo de servidores que não demonstram o mesmo comportamento com homens. **- Percepção na Gestão Superior:** Diferenciação percebida em níveis de gestão superiores. **- Machismo Visível na Gestão:** Existência de pessoas visivelmente machistas em posições de gestão. **- Questionamento e Críticas Intensificadas:** As mulheres são mais questionadas, impedidas e criticadas em comparação aos homens.
Não Percebem	4	**- Influência do Tempo de Casa:** O tempo de serviço influencia mais no tratamento recebido do que o gênero. - **Foco na Diversidade:** Equipes focadas em diversidade tendem a não apresentar problemas de diferenciação de gênero. **- Ambiente Igualitário:** Algumas equipes não apresentam diferenciação perceptível entre o tratamento de homens e mulheres.

Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

Os principais fatores mencionados incluem o tratamento infantilizado dado às mulheres por superiores, o desrespeito enfrentado por aquelas em posições de poder, e comportamentos agressivos em situações de tensão. Além disso, destacam-se a presença do machismo e um nível mais elevado de questionamentos e críticas direcionados às mulheres. Esses fatores atuam como barreiras significativas à atuação das mulheres e contribuem para a perpetuação do fenômeno do teto de vidro.

Por outro lado, 4 respostas indicaram a ausência de diferenciação, citando influências como o tempo de serviço e um ambiente focado em diversidade como razões para um tratamento mais igualitário. Dentre as abordagens para mitigar essa diferenciação no tratamento entre gêneros, a maioria das respostas destaca a promoção da transparência, demonstração de competência e empoderamento das mulheres.

Também foi questionado se as gestoras participantes da pesquisa percebem alguma diferenciação no tratamento que mulheres recebem em relação aos homens se tratando de ocupação de cargos de gestão, tanto pelos próprios pares, quanto pelos superiores e pelos subordinados. As respostas estão disponibilizadas no Quadro 05.

Quadro 5 - Percepção de Diferenciação no tratamento na Ocupação de Cargos de Gestão em relação ao gênero

Percepção	Nº Resp	Explicações apresentadas
Pelos Superiores	7	As mulheres são vistas com menos credibilidade em comparação às iniciativas masculinas; há relato de assédio moral e sexual por parte dos superiores; desigualdade no tratamento.
Pelos Pares	4	Há uma percepção de que mulheres são tratadas de forma diferente pelos colegas gestores, com relatos de falta de respeito e discriminação em ambientes de trabalho dominados por gestão masculina.
Pelos Subordinados	1	Uma resposta destacou que, em alguns casos, mulheres em cargos de gestão não recebem apoio adequado quando solicitam ajuda, evidenciando uma disparidade no tratamento recebido de seus subordinados em comparação aos gestores masculinos.

Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

Essas percepções destacam como o teto de vidro é sustentado por atitudes e práticas discriminatórias que minam a credibilidade e a autoridade das mulheres. A combinação desses fatores cria um ambiente de trabalho onde as mulheres são constantemente desafiadas a provar seu valor, enfrentando obstáculos adicionais simplesmente por causa de seu gênero.

5.3.2 Percepções das gestoras ocupantes de cargos de direção nível CD-0002

Quanto às ocupantes do nível CD-0002, quatro mulheres foram entrevistadas: uma que ocupou o cargo de vice-reitora e três que ocuparam ou ocupam cargos de pró-reitoras. As motivações para assumir cargos de gestão entre as entrevistadas variaram, refletindo um forte compromisso com a instituição, como demonstra o Quadro 6.

Quadro 6 - Motivações para assumir o cargo de gestão

Entrevistada	Motivações
A	Confiança recíproca com o reitor, plena consciência de sua competência, e a importância de sua voz em um espaço predominantemente masculino. Motivação em influenciar políticas institucionais, sem relação com ganhos financeiros.
B	Trajetória profissional sólida, apoio da equipe, e a oportunidade de implementar mudanças significativas na área de atuação.
C	Compromisso com a educação como ferramenta de transformação social. Motivação baseada em um projeto de vida e na oportunidade de impactar diretamente as estruturas.
D	Desejo de atualizar modelos de gestão universitária desatualizados. Motivação centrada em sua extensa experiência, com foco na implementação de mudanças necessárias.

Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

Em comum, todas as entrevistadas mostraram que suas motivações vão além dos aspectos financeiros, demonstrando uma dedicação focada em transformar e aprimorar a gestão universitária. Vale destaque para a manifestação de uma das entrevistadas que acredita que a presença feminina em cargos de alta gestão é crucial para assegurar que vozes diversas sejam ouvidas e valorizadas.

Em relação à percepção de como suas gestões foram percebidas pelos seus pares, superiores e subordinados, percebe-se influência significativa da questão de gênero em suas experiências de liderança.

A entrevistada A enfrentou inicialmente desconfiança de seus pares, um reflexo direto dos estereótipos de gênero, mas conseguiu conquistar aceitação e respeito ao longo do tempo: "Sempre vai ter alguém que ficará, assim, no início suspeitando. Ai, será que vai dar conta?" Ela também percebeu que seus subordinados, embora respeitosos, eram influenciados por expectativas de gênero, o que complicava a recepção de suas decisões.

A entrevistada B percebeu que sua gestão era vista de maneira positiva por seus pares e subordinados, destacando a acolhida e o respeito que recebeu ao longo de sua trajetória. Ela mencionou que, apesar de enfrentar desafios e incompreensões, sempre se sentiu recompensada pelo apoio da equipe e pela proximidade que construiu com os colegas.

A entrevistada C adotou práticas colaborativas, que ajudaram a minimizar as barreiras de gênero e fortaleceram o reconhecimento de sua liderança. Por outro lado, a entrevistada D relatou uma experiência marcada pela sobrecarga de responsabilidades, que pode ter sido exacerbada pelas expectativas de gênero, mesmo em um contexto de respeito e valorização por parte de seus superiores.

As desmotivações das entrevistadas, demonstradas no Quadro 7 revelam as diversas pressões e desafios que enfrentam em seus cargos de liderança.

Quadro 7 - Fatores de desmotivação na atuação do cargo

Entrevistada	Principais Fatores de Desmotivação
A	Pressão de infalibilidade sobre mulheres em liderança, sobrecarga de trabalho, e a necessidade de lidar com estereótipos negativos.
B	Incompreensão do público e do sindicato, políticas públicas limitantes, pressão de auditorias, e falta de recursos, apesar do apoio da equipe.
C	Luta constante por orçamento, resistência a ações afirmativas, expectativa excessiva dos estudantes, críticas, falta de apoio, e a frustração de não poder resolver todos os problemas da universidade devido à falta de recursos.
D	Barreiras e limitações políticas e técnicas para tomar decisões, dificuldades em equilibrar vida profissional e pessoal, e a pressão constante do cargo.

Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

Entrevistada A destacou a pressão para ser infalível, um peso desproporcional colocado sobre mulheres em cargos de gestão, agravado pela necessidade de enfrentar estereótipos negativos:

> "Nesse lugar, qualquer um pode errar, menos a gente. Nesse lugar, todos os estereótipos negativos se inflacionam." (Entrevistada A)
> "A luta constante para ser ouvida e respeitada em um ambiente onde as mulheres ainda enfrentam barreiras." (Entrevistada A)

A entrevistada D mencionou as barreiras políticas e técnicas que limitavam sua capacidade de implementar mudanças, bem como as dificuldades de equilibrar as demandas profissionais e pessoais, que contribuíam para sua desmotivação: "Era difícil equilibrar a vida pessoal com a profissional. Então isso pesa muito na vida da mulher." (Entrevistada D)

Segundo Vaz (2013) o equilíbrio frágil entre trabalho e vida pessoal representa um dilema para muitas mulheres. Essas experiências refletem as múltiplas camadas de desafios que as mulheres em cargos de liderança enfrentam.

Em relação à composição de suas equipes, as abordagens das entrevistadas revelam diferentes níveis de atenção e preocupação com a questão de gênero, conforme o Quadro 8.

Quadro 8 - Consideração da questão de gênero na formação da equipe

Entrevistada	Abordagem na Composição da Equipe
A	Consciente da importância da equidade de gênero, compôs sua equipe garantindo a representação feminina, acreditando que a presença de mulheres é fundamental para a mudança da cultura organizacional.
B	Manteve a estrutura existente, mas pediu que a equipe indicasse nomes para cargos de chefia, focando em competência e identidade com o grupo. A questão de gênero não foi um critério explícito.
C	Manteve a equipe existente, composta predominantemente por mulheres e reconheceu a importância de garantir equidade nas novas contratações.
D	A equipe foi composta tentando contemplar todas as áreas e incluir diversidade. Apesar da inclusão de mulheres, a entrevistada reconheceu que a presença feminina poderia ter sido maior e que questões pessoais podem desestimular o engajamento das mulheres.

Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

As variações nas abordagens evidenciam como a equidade de gênero é uma preocupação que pode ser tratada de maneiras diferentes, dependendo das circunstâncias e das prioridades de cada gestão.

As entrevistadas relataram experiências de diferenciação de tratamento entre homens e mulheres dentro de suas equipes, como resume o Quadro 9.

Quadro 9 - Percepção de diferenciação no tratamento entre homens e mulheres nas equipes de gestão

Entrevistada	Forma de Diferenciação	Como Mitigou
A	Resistência sutil e desconfiança em relação à assertividade e competência das mulheres, refletindo estereótipos de gênero.	Promoveu a equidade de gênero continuamente, enfrentando estereótipos e resistências culturais com assertividade e reforçando a inclusão.
B	Tratamento diferenciado para mulheres, que enfrentam desafios adicionais em cargos de gestão, apesar do respeito geral na equipe.	Criou um ambiente de respeito e acolhimento, focando na competência como critério principal para escolhas de cargos, e incentivou discussões sobre gênero.
C	Mulheres precisavam se impor mais para serem ouvidas e reconhecidas, mesmo em um ambiente predominantemente feminino.	Fortaleceu um ambiente de apoio e respeito, enfatizou a importância da luta diária por equidade de gênero e legitimou as funções de todos.
D	Subvalorização das competências femininas, onde a presença de mulheres era considerada mais por força política do que por mérito.	Reconheceu essa subvalorização e enfatizou a necessidade de mudar a cultura institucional para que o reconhecimento de competências fosse igualitário.

Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

As entrevistadas relataram percepções evidentes de diferenciação no tratamento entre homens e mulheres dentro de suas equipes, destacando os desafios persistentes que as mulheres enfrentam em ambientes de trabalho tradicionalmente dominados por normas patriarcais, como pode-se perceber em algumas das falas:

> "Eu diria o seguinte: o homem diz que precisa ter a mulher por força política, mas não por reconhecimento de competência." (Entrevistada D)
> "As mulheres enfrentam desafios adicionais em cargos de gestão, e isso é algo que precisamos discutir." (Entrevistada B)
> "A gente acaba tendo, por fato de ser mulher, tendo que se impor mais." (Entrevistada C)
> "Tem sempre alguém a questionar essas coisas, que eu entendo como preconceito." (Entrevistada C)

Questionadas se acreditam que há um equilíbrio na ocupação de cargos de gestão na universidade entre homens e mulheres, todas concordam que ainda não, identificando uma série de fatores culturais, estruturais e sociais que perpetuam essa disparidade.

A entrevistada A ressaltou como os estereótipos de gênero e a cultura machista ainda prevalecem, criando uma atmosfera de desconfiança e subvalorização das mulheres em posições de liderança.

Já a entrevistada B enfatizou a influência da divisão desigual de tarefas domésticas e da cultura patriarcal, que não apenas limitam o tempo e a energia que as mulheres podem dedicar às suas carreiras, mas também perpetuam a percepção de que elas são menos aptas a liderar:

> "As mulheres enfrentam barreiras que dificultam a sua ascensão a esses cargos." (Entrevistada B)
> "A divisão de tarefas domésticas ainda impacta a presença das mulheres em cargos de gestão." (Entrevistada B)
> "A cultura patriarcal ainda influencia a percepção sobre a capacidade das mulheres em cargos de liderança." (Entrevistada B)

A entrevistada C destacou a falta de diversidade nas contratações e a cultura institucional desigual como barreiras que mantêm homens, especialmente brancos, em maioria nos cargos de gestão, enquanto as mulheres e minorias continuam sub-representadas: "Ainda a maioria das pessoas que estão em cargos de gestão nos outros níveis, seja nas direções de centro, coordenações, eu acho que grande parte ainda é homem, branco." (Entrevistada C)

Por fim, a entrevistada D abordou a disponibilidade diferente para gestão e o modelo de gestão tradicional e fechado, que não oferece a flexibilidade necessária para que as mulheres possam equilibrar suas múltiplas responsabilidades e participar plenamente da gestão: "A disponibilidade diferente do homem para o trabalho de gestão acaba pesando". "O modelo tradicional fechado da gestão não favorece a participação democrática e equitativa" . Os relatos revelam que a desigualdade de gênero na gestão universitária é multifacetada e profundamente enraizada nas estruturas culturais e institucionais.

5.3.3 Como promover equidade de gênero na alta hierarquia universitária?

A última pergunta tanto do instrumento de pesquisa aplicado às gestoras de níveis CD-0003 e CD-0004 e das entrevistas realizadas com as gestoras de nível CD-0002, referiu-se às práticas que poderiam ser aplicadas na Universidade para promover a equidade de gênero nas funções de gestão. Os apontamentos encontram-se organizados no Quadro 10.

Quadro 10 - Propostas para Equilíbrio na Distribuição de Funções de Gestão

Propostas	Nº respostas	Explicação
Mudança Cultural e Social	6	Incentivar desde cedo as mulheres a serem assertivas, conscientes de seu poder e papel político, e mudar a sociedade para valorizar mais as mulheres em cargos de liderança.
Mudança Cultural Institucional	3	Implementar políticas institucionais que promovam a equidade de gênero, mudando a cultura machista e enfrentando o machismo estrutural com práticas cotidianas que incorporem a igualdade como norma institucional.
Treinamento e Qualificação	3	Promover treinamento e qualificação para todos os servidores, independentemente do gênero, para capacitar e preparar as pessoas para assumirem cargos de gestão com competência. Eliminar indicações baseadas em relações pessoais ou políticas
Escolha por Capacidade Técnica	3	Selecionar os ocupantes dos cargos com base na capacidade técnica e competências, não em critérios políticos ou outros não relacionados à habilidade para o cargo.
Criação de Condições de Desenvolvimento Profissional para Mulheres	2	Garantir acesso a oportunidades de formação, apoio e um ambiente que respeite as necessidades pessoais e profissionais das mulheres. Programas de mentoria e capacitação para preparar mulheres para funções de gestão.
Proporcionalidade e Respeito	1	Garantir proporcionalidade na ocupação de cargos de gestão e promover um ambiente de trabalho que respeite igualmente homens e mulheres em suas capacidades e contribuições.
Oportunidades e Suporte Psicológico	1	Oferecer mais oportunidades para as mulheres em cargos de gestão e proporcionar suporte psicológico para lidar com desafios como a jornada dupla, que podem desmotivar as mulheres a permanecerem nos cargos.
Cotas	2	Estabelecer políticas de cotas para garantir presença feminina em cargos de liderança
Paridade como Regra Institucional	1	Definir a paridade de gênero como regra institucional na distribuição de cargos, garantindo uma representação equitativa de homens e mulheres.

Fonte: elaborado pelas autoras (2024)

As respostas revelam um panorama diversificado de abordagens para promover a equidade de gênero em cargos de liderança. As propostas estão majoritariamente voltadas para mudanças culturais e institucionais, com destaque ao incentivo e valorização de liderança exercida por mulheres. Outros fatores em destaque são a criação de condições de desenvolvimento profissional específico para mulheres e a implementação de políticas institucionais que enfrentem a cultura machista.

Além disso, há um forte apelo por processos e definição de cargos de gestão baseados na capacidade técnica, embora propostas como cotas e paridade como regra institucio-

nal apareçam em menor número, elas representam soluções estruturais que podem ajudar a garantir uma presença feminina adequada em posições de liderança.

Parte das propostas das gestoras, estão relacionadas com as dimensões e estratégias de melhores práticas para a diversidade fornecidas pela *European University Association* e discutidas pelos autores Atães e Carneiro (2023), alinhados à **dimensão da estratégia institucional** que enfatiza a alocação de engajamento centralizado e institucional para promover equidade e inclusão; à **estrutura institucional** robusta que envolva diversos atores, como corpos diretivos e representações de estudantes; às **dimensões da diversidade avaliadas** já que propõem um equilíbrio na representação de gênero, o que é fundamental para lidar com a diversidade em um nível mais amplo; e à identificação de **barreiras e apoio externo** (Atães e Carneiro, 2023) que está implícita nas propostas para garantir que desafios estruturais sejam enfrentados e que haja suporte adequado para superar obstáculos e promover uma distribuição equitativa de funções de gestão.

6 Considerações finais

Por meio do conjunto de dados levantados e analisados, percebe-se que a UFSC tem direcionado seus esforços no sentido de mitigar a desigualdade de gênero, ao criar um Grupo de Trabalho para a construção de uma normativa que vise o combate às desigualdades e violências baseadas em gênero. Entretanto, os dados revelaram que ainda há muitos desafios e barreiras a serem superados, um destes desafios é a própria materialização de uma política institucional de combate e enfrentamento à violência de gênero.

Ao analisar a ocupação dos cargos de direção, considerando o gênero e a respectiva posição hierárquica, percebemos que os homens têm dominado os espaços de poder na UFSC, representando maioria na ocupação dos cargos e posições estratégicas, pelo menos nos últimos 10 anos. O histórico institucional de designações para a ocupação dos cargos de direção, analisado no período de 2015 a 2024, demonstra uma mudança sutil, a partir do ano de 2023, quando o número de mulheres ocupando cargo de direção de nível CD-0002 torna-se maior que o número de homens no mesmo nível.

Curiosamente, o mesmo efeito, qual seja a concentração de mulheres ocupando o nível CD-0002, não foi reproduzido nos cargos de nível intermediário CD-0003 e CD-0004; podendo indicar a continuidade da reprodução do machismo estrutural neste espaço acadêmico, já que nos níveis CD-0003 e CD-0004 as mulheres seguem sendo sub-representadas.

Além disso, relatos extraídos dos questionários aplicados e das entrevistas realizadas nesta pesquisa indicaram o quão suscetíveis a violências, e consequente adoecimento físico e mental, estão estas mulheres, que gestam em arenas muitas vezes hostis e opressoras.

A sub-representação de mulheres em espaços de poder pode ser entendida a partir do fenômeno teto de vidro, que caracteriza o que mantém e perpetua essa disparidade, criando obstáculo para as mulheres, impedindo que um número ainda maior possa subir na carreira ou ocupar os espaços que ainda são reservados aos homens (Roque, 2024).

Importa elucidar que não basta designar mais mulheres para determinados níveis, sem considerar as demais instâncias de gestão dentro da universidade. A representação feminina deve ser pulverizada e equilibrada, considerando todos os cargos de gestão da universidade; esta, dentre outras já mencionadas, é uma das maneiras de combater as desigualdades de gênero, naturalizando a sua participação nestes espaços ainda reservados aos homens, diminuindo estranhamentos e resistências, promovendo espaços mais equitativos, salubres e, quiçá, livres de violências baseadas em gênero.

Entende-se ser urgente a criação de uma política institucional de combate e enfrentamento à violência de gênero, trazendo novas diretrizes, e possibilitando a consolidação das práticas institucionais de equidade já existentes. Além disso, é preciso investir massivamente em formação, em letramento de gênero, envolvendo nesse processo tanto os gestores homens quanto as mulheres. Este processo deve ser contínuo, consistente, na busca pela construção de um espaço cada vez mais justo, democrático e equânime, para que a Universidade possa enfim celebrar a diversidade e o respeito mútuo entre os gêneros.

Referências

ALEXANDRE, Bruna Moreira Costa. **A conciliação da vida pessoal com a vida profissional de mulheres em cargos de liderança no ensino superior.** 2023. Dissertação (Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais) — Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2023. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/29937/1/Master_bruna_costa_alexandre.pdf> Acesso em: 28 ago. 2024.

AMBROSINI, Anelise Bueno. **Mulheres na administração universitária federal brasileira: evidências sobre o fenômeno teto de vidro e proposições para o seu rompimento.** Orientador: Raphael Schlickmann. 2019. 214p. Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio Econômico. Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária, Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/214355> Acesso em: 20 ago 2024.

ATÃES, D.; CARNEIRO, A. M. **Brazilian Universities' Gender Equality Plans. SciELO Preprints**, 2023. DOI: 10.1590/SciELOPreprints.6861. Disponível em: https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/6861. Acesso em: 29 ago.. 2024.

BRASIL. **Política Institucional de Equidade de Gênero da UFSC.** Participa + Brasil, 2023b. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/politica-institucional-de-equidade-de-genero-da-ufsc> Acesso em: 28. jun. 2024.

CANÇADO, Vera L.; CONCEIÇÃO, Kenya Aparecida dos Santos; SILVA SILVA, Wendel Alex Castro; NU-

NES, Thiago Soares. **A relação entre políticas e práticas de equidade de gênero, barreiras e ascensão na carreira.** Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 17, n. 4, p. 23-45, 11 dez. 2023. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/59420> Acesso em: 29 ago. 2024.

Carvalho, T. C. M. de, & Azevedo, A. W. (2018). **Liderança feminina em biblioteca universitária e sua influência na motivação organizacional.** Ciência Da Informação Em Revista, 5(3), 20–29. Disponível em: <https://www.seer.ufal.br/index.php/cir/article/view/5204> Acesso em: 28 ago. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero:** indicadores sociais das mulheres no Brasil / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. n. n. 38 3. ed. Rio de Janeiro, RJ: 2024. 15, 36 p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066> Acesso em: 22 abr. 2024.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Women in business and management**: gaining momentum. Geneva: ILO, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_334882.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024.

KLOSTER, Roberta; SCHLICKMANN, Raphael. Mulheres **Em Cargos Gerenciais Na Universidade Do Estado De Santa Catarina:** Análise Histórica. 2021. XX Colóquio Internacional de Gestão Universitária, 2021

LIMA, Betina Stefanello. Teto de vidro ou labirinto de cristal? As margens femininas das ciências. 2008. 133 f. Dissertação (Mestrado em História)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

LIMA, Márcia. O uso da entrevista na pesquisa empírica. In: SESC SÃO PAULO/CEBRAP. **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais:** Bloco Qualitativo. São Paulo: Sesc São Paulo/Cebrap, 2016. p. 24-41.

MARTINS, Gilberto de Andrade Martins; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas** – 3. ed. – São Paulo: Atlas, 2016.

MOSCHKOVICH, Marília; ALMEIDA, Ana Maria F. **Desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Brasil.** *Dados – Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v. 58, n. 3, p. 749-789, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/00115258201558>. Acesso em: 29 ago. 2024.

PEREIRA, L. R. R.; DE LIMA, S. D. F.; MACIEL, C.; GUZMAN, I. R. **Equity in Focus:** a study of female representation in the context of academic administration and STEM of federal universities in Brazil. In 2024 Computers and People Research Conference (SIGMIS-CPR '24), May 29–June 01, 2024, Murfreesboro, TN, USA. ACM, New York, NY, USA, 8 pages. https://doi.org/10.1145/3632634.3655858

RODRIGUES, Luana Correa Silva; GUIMARÃES, Mirian Bittencourt; GHIRALDINI, Pedro Paulo Bartholo; CAMARGOS, Regina Coeli Moreira. **A presença das mulheres na administração pública federal.** *Portal da Gestão*, Brasília, DF: Governo do Brasil, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/gestao/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/artigos/a-presenca-das-mulheres-na-administracao-publica-federal-1. Acesso em: 29 ago. 2024.

ROQUE, Tatiana. **Do que falamos quando pedimos mais igualdade de gênero?** In: OLIVEIRA, Letícia de; ROQUE, Tatiana (org.). Mulheres na Ciência: o que mudou e o que ainda precisa mudar. Rio de Janeiro: Oficina Raquel, 2024. p.

SILVA, Lisiane Vasconcellos da; MACHADO, Lisiane; SACCOL, Amarolinda; AZEVEDO, Debora. **Metodologia de pesquisa em Administração:** uma abordagem prática. Editora Unisinos, 2012. 119 p.

SIQUEIRA, R. F. B. de; MIRANDA, A. R. A.; CAPPELLE, M. C. A. **Mulheres na gestão universitária: a ótica de docentes de Minas Gerais.** Revista Gestão Universitária na América Latina, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 48-71, mai./ago. 2019.

UFSC. **Consulta Pública - Política de Equidade de gênero da UFSC.** 2023. Disponível em: <https://cdgen.ufsc.br/2023/10/> Acesso em: 28. jun. 2024.

UFSC. **Gestão de Irineu e Joana assume mandato na Reitoria em sessão solene.** Notícias UFSC, 2022. Disponível em: <https://noticias.ufsc.br/2022/07/gestao-de-irineu-e-joana-assume-mandato-na-reitoria-em-sessao-solene/> Acesso em: 27 jun. 2024

UFSC. **Reitores.** Estrutura UFSC, s.d.a Disponível em: <https://estrutura.ufsc.br/reitores/> Acesso em: 28 jun. 2024.

UFSC. **Resolução Normativa nº 79/2016/CUn, de 20 de julho de 20216.** Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/168538/R79_2016CUN_Altera%c3%a7%c3%a3o_Estatuto_UFSC_institucionaliza%c3%a7%c3%a3o_dos_campi_CORRIGIDA_pela_R.N.84-2016-CUn.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28. jun. 2024.

UFSC. **Sobre a CDGEN.** s.d.c Disponível em: <https://cdgen.ufsc.br/o-que-e-a-diversex/> Acesso em: 28. jun. 2024.

UFSC. **Sobre a Proafe.** s.d. Disponível em: <https://proafe.ufsc.br/sobre-a-proafe/> Acesso em: 28. jun. 2024.

UFSC. **Institucional.** Apresentação. s.d. Disponível em: <https://ufsc.br/a-ufsc/> Acesso em: 28 ago. 2024.

UFSC. **UFSC em números.** Diretoria de Planejamento e Gestão da Informação, Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://dpgi-seplan.ufsc.br/ufsc-em-numeros/. Acesso em: 29 ago. 2024.

VAZ, Daniela Verzola. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil**. Economia e Sociedade, Campinas, v. 22, n. 3, p.765-790, dez. 2013.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DESIGN PARTICIPATIVO NA PROTOTIPAÇÃO DE FUTUROS: A EXPOSIÇÃO E O JOGO DO PROJETO FUTURÍSTICAS E A PROBLEMÁTICA DE PERMANÊNCIA E ACESSO DE MULHERES NAS ÁREAS STEM NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

DISEÑO PARTICIPATIVO EN FUTUROS PROTOTIPADOS: LA EXPOSICIÓN Y EL JUEGO FUTURÍSTICAS Y LA CUESTIÓN DE LA PERMANENCIA Y EL ACCESO DE LAS MUJERES A LAS ÁREAS STEM EN LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE MARANHÃO

Raquel Gomes Noronha
Andreyna Glazyely da Silva Lima
Isabella Martins Feitosa
Thaynara Pinto Gonçalves

Resumo: As assimetrias nas oportunidades entre homens e mulheres no ambiente acadêmico fazem parte do cenário atual que caracteriza a lacuna de gênero. Este capítulo tem o objetivo de apresentar resultados de um processo de design participativo que prioriza a construção do conhecimento de forma localizada, entre estudantes universitárias e do ensino médio, sobre o acesso e permanência de alunas nas áreas tecnológicas, a partir de entrevistas e prototipação de cenários, com estudantes de graduação e ensino médio. A abordagem da pesquisa é qualitativa, de natureza aplicada e, quanto aos objetivos, é considerada exploratória, dada a baixa incidência de pesquisas com esta temática no campo do design. Como resultado, apresentamos as análises de entrevistas para produção de conteúdo localizado, o processo de construção e visitação da exposição de sensibilização e o jogo que emerge de um processo participativo realizado para este fim.
Palavras-chave: design participativo; lacuna de gênero; prototipação.

Resumen: Las asimetrías de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito académico son parte del escenario actual que caracteriza la brecha de género. Este artículo tiene como objetivo presentar resultados de un proceso de diseño participativo que prioriza la construcción de conocimiento de manera localizada, entre estudiantes universitarios y de secundaria, sobre el acceso y permanencia de los estudiantes en áreas tecnológicas, a partir de entrevistas y prototipación de escenarios, con estudiantes de pregrado. y estudiantes de secundaria. El enfoque de investigación es cualitativo, de carácter aplicado y, en cuanto a objetivos, se considera exploratorio, dada la baja incidencia de investigaciones sobre este tema en el campo del diseño. Como resultado, presentamos el análisis de las entrevistas para la producción de contenidos, el proceso de construcción y visita de la exposición de sensibilización y el juego que emerge de un proceso participativo realizado para tal fin.
Palabras clave: diseño participativo; brecha de género; creación de prototipos.

Introdução

"Uma outra geração de mulheres terá que esperar pela paridade de gênero" (WEF-GGGR, 2022). Assim inicia-se o texto do site do Fórum Econômico Mundial onde está disponível o Relatório de 2021 do *Global Gender Gap,* uma comissão que trata da mensuração da lacuna das desigualdades de gênero. "Precisaremos de, no mínimo, 99 anos para superá-la", afirma-se, ainda, no texto.

Os quatro principais indicadores da lacuna na equidade de gênero são: empoderamento político, saúde e bem-estar, participação econômica e acesso à educação. A redução dessa lacuna, para se atingir a igualdade de gênero em média mundial, em 156 países analisados, é de 69%. O Brasil encontra-se na 93ª posição deste *ranking* (WEF-GGGR, 2022, p.10). Neste artigo, apresentamos resultados de pesquisa que contribui para o "fechamento" da lacuna de gênero, especificamente com ações no âmbito do indicador **acesso à educação**.

O baixo acesso de mulheres nas áreas STEM, acrônimo em inglês para *Science, Technology, Engineering and Mathematics*, ainda persiste ao longo do tempo, mesmo com o aumento da presença feminina nas ciências e tecnologia nas últimas décadas. Outras pesquisas (Guedes, 2008; Fouad, 2017; De La Salle *et al.*, 2020) já se debruçaram sobre a questão do acesso de meninas e sua permanência na área STEM e, dentre os principais motivos de desistência, relatam o preconceito, o assédio moral e sexual, a falta de oportunidades e a insatisfação com o mercado de trabalho.

Especificamente no Brasil, 8% das mulheres se formam em Engenharias, realidade não muito distante dos dados de 1970, quando eram 2% as mulheres engenheiras, segundo Guedes (2008). Importante citar que, em 2000, a distribuição da população com formação universitária, por sexo, no Brasil, em média, atingia 50%, chegando a 60% de mulheres entre a população entre 20 e 29 anos, segundo a autora.

O objetivo deste capítulo é apresentar resultados do processo de design participativo que mobilizou estudantes de graduação de áreas tecnológicas no intuito de mapear o problema de acesso e permanência de meninas nas áreas STEM, bem como a realização de um protótipo, uma exposição, que serviu para a prototipagem de um produto final, um jogo, para sensibilizar estudantes do ensino médio sobre o tema.

Os resultados aqui apresentados referem-se a todas as etapas da Figura 1. Tais etapas aludem à etapa inicial de mapeamento de referências sobre a temática da lacuna de gênero no ambiente acadêmico e o papel do design participativo na prototipação e imaginação de futuros. As etapas 2 e 3 consistiram na realização e análise de uma série de entrevistas realizadas entre junho e setembro de 2022 com nove graduandas do gênero feminino que cursam Engenharia Química, Química Industrial, Engenharia Elétrica, BICT (Básico Interdis-

ciplinar em Ciência e Tecnologia) e Ciência da Computação na Universidade Federal do Maranhão (UFMA). A quarta etapa consolidou os resultados das anteriores em uma aplicação como um "provótipo" - protótipo que possui a função de provocar, no design participativo - uma exposição de sensibilização de estudantes do ensino médio do Colégio Universitário (COLUN- UFMA) e a cocriação de um jogo de teor educativo que reflexões sobre os desafios, lutas e alcances da participação de mulheres nas universidades, especialmente nas áreas tecnológicas, tratando do recorte específico desta pesquisa.

Figura 1 - Etapas da pesquisa Prototipando futuros.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

1 Ampliando os conhecimentos sobre as áreas STEM e a lacuna de gênero

A lacuna de gênero é conceituada como a distância entre mulheres e homens no acesso aos direitos e oportunidades em nossa sociedade. É a distância para se alcançar a igualdade de gênero que, segundo a Agenda de Desenvolvimento Sustentável da ONU (2015), ainda não está nem próxima de ser alcançada no prazo de 2030. A lacuna de gênero no STEM é algo que ocorre mundialmente, por fatores históricos, sociais, econômicos e culturais.

Segundo a UNESCO (2018), mundialmente, apenas 30% de mulheres estudantes do ensino superior escolhem seguir campos do STEM; dentro desse percentual apenas 3% delas escolheram áreas relacionadas a Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), já nas Ciências Naturais, Matemática e Estatística, apenas 5%, nos campos de Engenharia, Produção Industrial e Construção (8%), as mais altas estão nos cursos de Saúde e Bem-Estar, com 15%. No Brasil 13,3% dos alunos de Computação e Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e 21,6% dos cursos de engenharia e profissões correlatas (IBGE, 2021) são mulheres. No Maranhão, dos formandos nas áreas STEM, apenas 31% correspondem às mulheres (Vianna, 2022).

As áreas STEM estão em processo de crescimento no Brasil. São campos de ascensão financeira, mas são pouco acessados por mulheres. Entre os anos de 2004 e 2013 a participação feminina entre profissionais das áreas tecnológicas foi de apenas 21,3%, sendo ainda menor para o nível técnico com 17,3% (Rasche, 2015), dados que corroboram o disparate dos números de homens e mulheres no mercado de trabalho em áreas STEM.

Sendo essas áreas responsáveis pelo desenvolvimento e inovação, além de possuírem altas remunerações em crescente ampliação (Maia, 2016, p.225-226), é necessário que as mulheres e meninas sejam incentivadas a percorrerem o caminho da ciência, a fim de que tais espaços de participação econômica e acesso à educação seja proporcional entre as mulheres e homens. Tangibilizar e difundir tais informações é um passo importante a ser dado e, nesta pesquisa, o Design Participativo é o meio pelo qual a ação acontece.

2 Construindo futuros por meio da participação

O Design Participativo (DP), conforme Sanders (2013), parte do princípio de que todas as pessoas são criativas e diversas em seus conhecimentos e habilidades. E por ser pautado na atuação criativa dos participantes da pesquisa e por possibilitar espaços de expressão, torna-se uma abordagem que possibilita a cocriação de cenários e possibilita a especulação por meio de uma atitude crítica e engajada.

Como mapear a situação na UFMA, trazendo a realidade local como conteúdo que materialize anseios, desafios e potenciais da participação de estudantes auto identificadas como mulheres nas áreas STEM? A proposta foi a construção participativa do próprio conteúdo da pesquisa. Para Robertson e Simonsen (2012, p.2, tradução nossa), o DP é "um processo de investigar, compreender, refletir, estabelecer, desenvolver e apoiar a aprendizagem mútua entre múltiplos participantes na 'reflexão-na-ação' coletiva."

O DP nasce a partir desta proposição: promover processos de tomada de consciência e de intervenção colaborativa na realidade social. Surgido na Escandinávia na década de 1970 para mediar os diálogos sobre a automação industrial e as demandas dos operários que perderiam seus postos de trabalho, o DP foi e é uma abordagem que privilegia a construção da democracia a partir da prototipação de cenários futuros, como relatam Halse *et al.* (2010), Binder *et al.* (2011) e Brandt *et al.* (2008).

Assim, o DP possibilitou, em todo o processo da pesquisa, desde a construção do cenário até a cocriação do produto final (o jogo em cocriação com as meninas do ensino médio), a inclusão de diversas formas de ver e de agir perante o problema posto pela pesquisa: como o design participativo pode contribuir na imaginação de futuros sobre o acesso e permanência de meninas nas áreas STEM na UFMA?

Os teóricos do DP nos auxiliam com a resposta: isso é alcançado através de interações com protótipos, maquetes e outras ferramentas que podem representar sistemas em desenvolvimento e práticas futuras. Outra possibilidade habilitada pelo DP é que as pessoas que não são designers profissionais podem definir o que querem de um processo de design, mesmo sem saber o que é possível, por meio de uso e criação de tais protótipos. No âmbito do DP é comum a expressão "provótipo": um protótipo que provoca a conversação social. Halse *et al.* (2010), Hunt (2011) e Noronha *et al.* (2020) discutem o papel dos provótipos nos processos de DP, nos quais deixam de ser meros projetos para serem futuros produtos e passam a ser considerados como ensaios para tomadas de decisão coletiva, na imaginação de cenários futuros.

Neste sentido, podemos afirmar que a construção dos conteúdos com as estudantes de graduação das áreas STEM da UFMA ampliou nossas visões como pesquisadoras para as problemáticas locais. Isso nos possibilitou criar um primeiro provótipo – a exposição Futurísticas – abordando cenários a partir da realidade empírica e, como produto final, um jogo, que possibilitou a participação. Assim, quando o público da exposição-provótipo (estudantes do Fundamental, Ensino Médio e Docentes do COLUN-XXXX) acessou o espaço, se deparou com problemáticas em diversos níveis: dados estatísticos mundiais, nacionais, locais e narrativas situadas das estudantes de graduação da UFMA.

A partir da exposição de sensibilização, buscamos estudantes do ano final do ensino médio para participarem e cocriarem com as pesquisadoras um jogo que pudesse representar os desafios práticos, como provótipos para outras estudantes que virão depois delas e, assim, fechando o ciclo do processo de criação de um produto de design, feito com e para estudantes do ensino médio, que vivenciam em seus cotidianos as dificuldades de permanecerem em suas atividades de formação e estudo e possam se preparar para a vida acadêmica na graduação.

Tendo como base as primeiras fases da pesquisa, constatou-se o fato de que grande parte do desinteresse das meninas em relação ao STEM se dá por falta de identificação com a área: sempre que se pensa em cientista vem à mente a imagem de um homem, e isso se dá pelo processo de invisibilização de mulheres que tanto contribuíram com a área, mas que foram sistematicamente apagadas da história. Desse modo, isso impacta diretamente nas escolhas de carreira das meninas atualmente que não possuem referências de mulheres nessas áreas. Nesse sentido, para incentivar e levar esse conhecimento até elas foi necessário encontrar uma linguagem em comum entre pesquisadoras e estudantes: os jogos.

O ato de jogar permite aos envolvidos arriscar e imaginar diversas possibilidades, "a geração de possibilidades, de forma lúdica, proporciona situações em que é possível argumentar 'e se fizéssemos desse jeito e não daquele?'" (Noronha *et al.*, 2016, p.03). A partir da aplicação da abordagem participativa e especulativa do design, de reconhecer a capacidade de criação de todos as participantes envolvidos no processo de design, tem-se a cocriação que

consiste em uma vasta conversa na qual o designer *expert*, aquele que atua profissionalmente como designer, e o designer difuso, aquele que possui a capacidade de criar espontânea, respondendo às demandas de soluções na vida cotidiana (Manzini, 2015), encontram na prototipação de jogos uma forma de dialogar sem excluir o ambiente em que esses indivíduos estão inseridos, apresentando visões de mundo diversas e únicas que enriquecem a discussão.

3 Abordagem metodológica da construção do conteúdo

O mapeamento das percepções de nove estudantes das áreas tecnológicas da UFMA, foi a segunda etapa (Figura 1) de um processo de Design Participativo. A abordagem da pesquisa é a qualitativa, por se tratar de uma exploração multidimensional de um fenômeno social, contemplando uma imagem complexa do problema ou questão em estudo. "Isso envolve relatar múltiplas perspectivas, identificando os muitos fatores envolvidos em uma situação e geralmente esboçando o quadro maior que emerge." (Creswell, 2014, p.235, tradução nossa).

Como ferramenta, utilizamos a entrevista semiestruturada, realizada de modo individual, com a presença de duas ou três pesquisadoras. Aconteceram de forma presencial, na sala do Grupo de Pesquisa Z, na Universidade X, ou de forma remota, no ambiente virtual do *Google Meet,* segundo a conveniência das participantes. Participaram nove estudantes de graduação dos cursos de Engenharia Elétrica, Engenharia Química, Ciência da Computação, Química Industrial e do BICT. Recorremos a docentes para indicarem discentes a serem entrevistadas. Depois, as que aceitaram participar das entrevistas, indicaram colegas de curso. Não havia um limite mínimo ou máximo, pois esta etapa, de natureza exploratória, buscava apenas o entendimento preliminar da realidade das estudantes de graduação da Universidade X.

A pesquisa norteou-se pela pergunta: quais os entraves para o acesso e permanência de meninas nas áreas STEM?, e as perguntas do questionário semiestruturado basearam-se nos dados apresentados e debatidos no item 1 deste capítulo.

O clima da entrevista foi informal, sem, contudo, renunciar a questões éticas da pesquisa, já que o tema envolvia questões sensíveis como assédio, preconceito e inclusão. O TCLE foi lido e esclarecido e todas as participantes o assinaram. As entrevistas foram gravadas e transcritas.

O método de análise escolhido foi a análise de conteúdo, conceituada por Bardin (2011) como um conjunto de técnicas de análise de comunicações, a partir de significados e objetivos de descrições de mensagens. Composto por três fases principais: (1) a pré-análise, (2) a exploração do material e o (3) tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. A análise de conteúdo foi realizada com o uso do *software* IRaMuTeQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*).

Segundo Camargo e Justo (2013), o IRaMuTeQ supera a dicotomia entre análise qualitativa e quantitativa porque, por tratar "dados que são compostos essencialmente pela linguagem, os mesmos mostram-se relevantes aos estudos sobre pensamentos, crenças, opiniões – conteúdo simbólico produzido em relação a determinado fenômeno" (*op. cit,* p.514). Ao mesmo tempo que codifica frequências e incidências de palavras, gerando uma Classificação Hierárquica Descendente (CHD), as organiza por meio de uma análise fatorial, gerando um plano cartesiano de associação por similitude e nuvens de palavras.

O primeiro gráfico, a CHD, baseia-se na teoria dos grafos, possibilita identificar as co- ocorrências entre as palavras e seu resultado traz indicações da conexidade entre as palavras, auxiliando na identificação da estrutura de um *corpus* textual, distinguindo também as partes comuns e as especificidades em função das variáveis ilustrativas (descritivas) identificadas na análise, segundo os autores (*op.cit.*).

O IRaMuTeQ também fornece outra forma de apresentação dos resultados, por meio de uma análise fatorial de correspondência feita a partir da CHD, que representa, em um plano cartesiano, as diferentes palavras e variáveis associadas a cada uma das classes da CHD. A interface possibilita que se recuperem, no *corpus* original, os segmentos de texto associados a cada classe, momento em que se obtém o contexto das palavras estatisticamente significativas, possibilitando uma análise mais qualitativa dos dados.

Com o gráfico CHD e os agrupamentos semânticos proporcionados pela análise fatorial de correspondência, identificamos três temas gerais no *corpus* das nove entrevistas submetidas ao IRaMuTeQ. A seguir, procedendo aos três passos da análise de conteúdo, analisamos os segmentos de textos associados aos três temas gerais e realizamos a inferência e interpretação dos resultados.

4 Resumo da análise de conteúdo

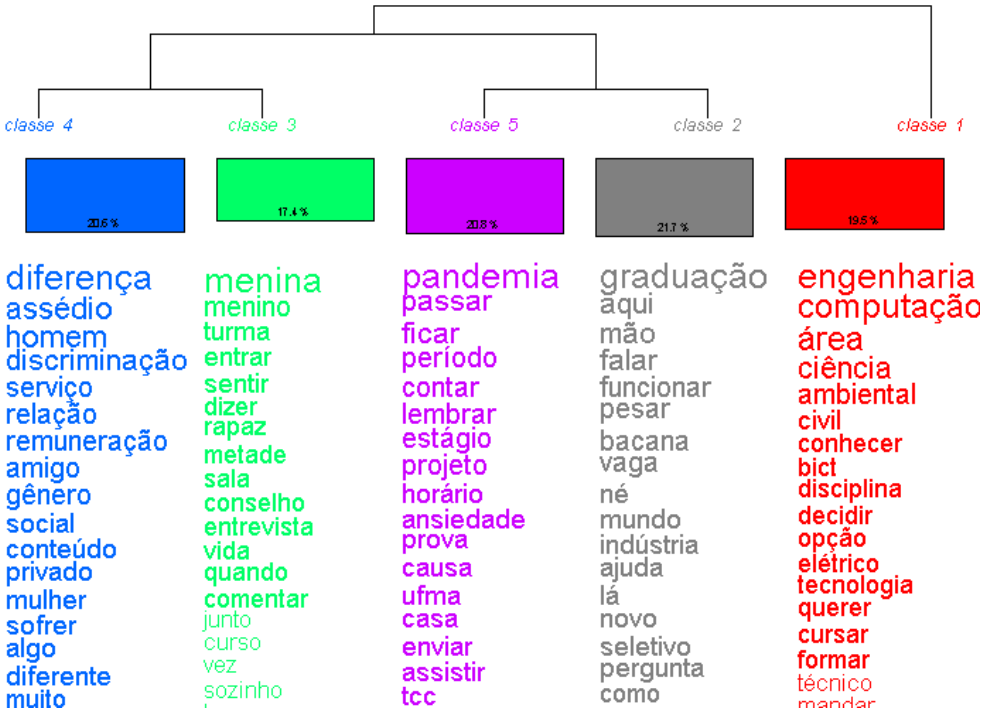
Na primeira etapa da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), a pré-análise, todas as entrevistas, já transcritas, foram organizadas, segundo temas que nortearam a elaboração do questionário e, portanto, direcionaram também a temática das respostas. Contudo, novos temas surgiram nas entrevistas e foram incorporados ao tratamento das transcrições para aplicação do IRaMuTeQ. Os macro temas pelos quais as entrevistas foram agrupadas foram: **referências no campo; escolha da carreira; experiência no curso; experiência internacional; carreira; experiência** *online***; intimidação; diferença de gênero; futuro; conselhos.**

Nesta etapa foram eliminadas as palavras de mesmo significado, as redundâncias da transcrição e, após uma primeira submissão ao IRaMuTeQ, outros ajustes no *corpus* foram realizados, no sentido de garantir a melhor análise semântica e produção de gráficos.

Um exemplo é o uso de palavras como “meninas” e “garotas”, que envolvem as participantes da pesquisa. São palavras diferentes que possuem a mesma significação para o contexto da pesquisa. Então, a junção delas aumenta a frequência de incidência e, portanto, a importância na hierarquia de sentido e ocorrência.

Posteriormente, na segunda etapa da análise de conteúdo, a exploração do material, o texto já segmentado foi definitivamente submetido ao *software*. Após ajustes nos parâmetros do IRaMuTeQ, e alguns testes, o primeiro gráfico produzido foi o CHD (Figura 2).

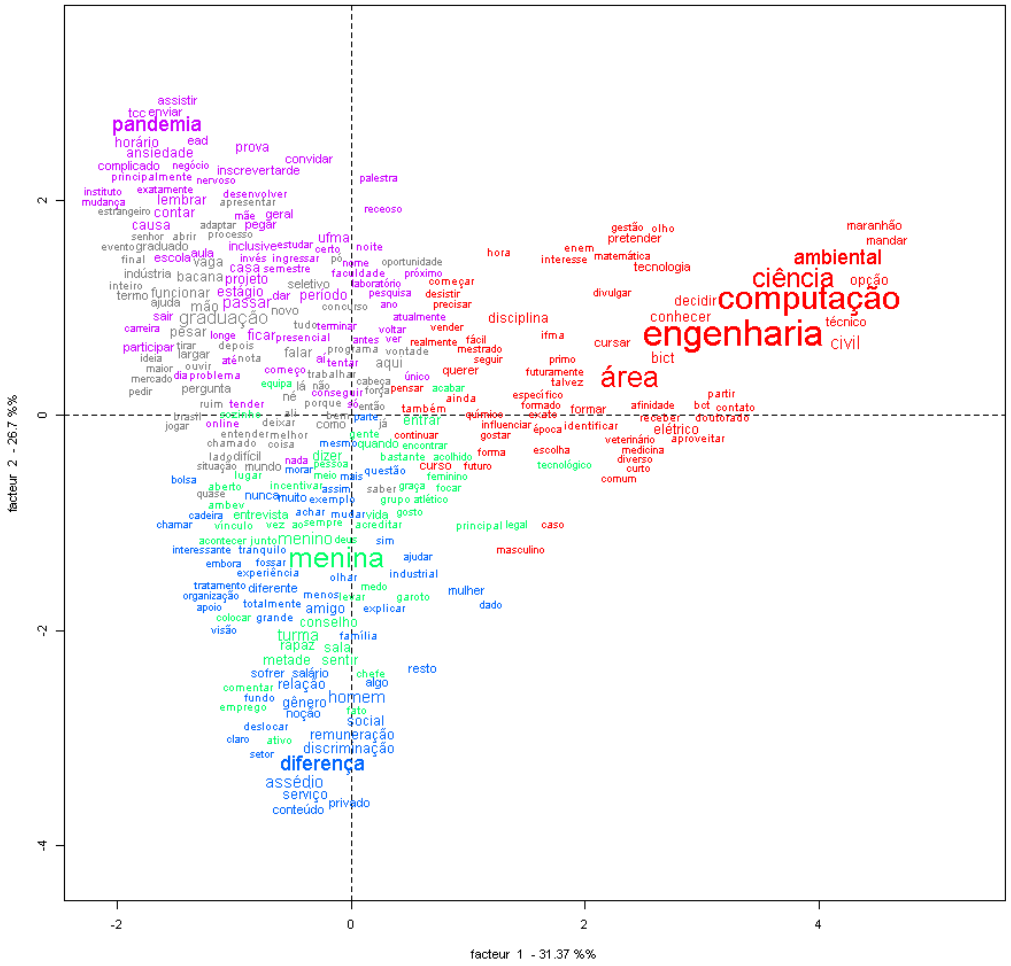
Figura 2 - Classificação Hierárquica Descendente (CHD).



Fonte: Produzido com o software IRaMuTeQ (2023).

Observa-se a organização de cinco classes de conteúdos, agrupados em três grupos distintos. As palavras que emergem como as mais frequentes são as que se posicionam no topo de cada lista. A partir desta análise, outro gráfico foi gerado, o de análise pós-fatorial, que nos permite entender as relações de sentido e incidência semântica no plano cartesiano representado na Figura 3.

Figura 3 - Plano cartesiano de análise pós-fatorial.



Fonte: Produzido com o software IRaMuTeQ (2023).

A partir desta etapa, iniciamos a terceira etapa, a de tratamento de resultados, propriamente dita. Lançamo-nos sobre os segmentos de texto associados a cada classe, com os quais se obtém o contexto das palavras estatisticamente significativas, possibilitando uma análise qualitativa dos dados. Nos subitens a seguir apresentamos de forma resumida os conteúdos obtidos com as entrevistas que iriam compor o conteúdo da exposição-provótipo, na etapa seguinte.

4.1 A escolha do curso (dados em vermelho - Classe 1)

Neste primeiro agrupamento de fragmentos identificamos a temática da escolha do curso de graduação a ser seguido. A primeira subtemática é a definição e o trânsito entre os cursos. Alguns são considerados mais ligados à pesquisa (como a Ciência da Computação e a Engenharia Elétrica) e outros mais propícios à presença feminina (como as Engenharias Civil, Química e Ambiental).

As estudantes ressalvam que na UFMA há um ciclo básico comum a todas as engenharias, no BICT e que, durante estes anos iniciais, há possibilidade de transitar. Ao longo do curso, sentem medos, angústias, que são confirmadas ou refutadas pelas vivências. O temor em serem poucas mulheres, em não serem levadas a sério e medo de terem que desistir foram temas recorrentes.

O acesso e a escolha, muitas vezes, eram orientados pela presença de alguém conhecido – um amigo que já cursava ou algum professor que influenciou – e muitas vezes as graduandas relataram sobre o receio de serem criticadas pela própria família em suas escolhas. Algumas recebem oportunidades de ter contato com algum estudante já inserido nas engenharias, ou mesmo ter um parente vinculado a um dos cursos. Consideram isso um privilégio, por terem mais informações. Isso as deixa mais seguras. Há ainda casos em que a tendência às áreas tecnológicas é relatada como algo da própria pessoa, uma tendência individual que pode ser realizada.

4.2 Oportunidades e dificuldades enfrentadas (dados em cinza e roxo - Classes 2 e 5)

Na intersecção das cores cinza e roxo do plano cartesiano com análise pós-fatorial, identificamos as discussões e reflexões acerca do acesso ao curso escolhido. Dentre elas, pelo período em que realizamos a pesquisa, a pandemia foi um tema presente, bem como as consequências dela, como o processo de adoecimento mental e as questões de ansiedade que permearam a vida acadêmica das estudantes.

Outro tema bastante abordado referia-se às inseguranças relacionadas ao acesso ao mercado de trabalho, como o acesso às vagas mais bem remuneradas, geralmente encontradas na indústria, e a competitividade. A dificuldade em passar nos primeiros períodos da universidade, considerados pela maioria como mais atribulados, também foi mencionada neste agrupamento das classes 2 e 5. Em síntese, os sentimentos, as inseguranças e angústias vivenciadas se fizeram mais presentes neste grupo de análises.

4.3 Diferença de gênero (dados em azul e verde - Classes 3 e 4)

Nestas duas classes associadas, como percebemos no plano cartesiano com análise pós-fatorial com marcações em verde e azul, temos a associação de temas sobre diferença de gênero em diversos âmbitos: quantitativo na presença dos cursos, na questão salarial, nas oportunidades de acesso a estágios e empregos. Identificamos, na maioria das entrevistas, a percepção sobre serem a minoria quantitativa nos cursos, chegando a serem apenas $^1/_4$ ou $^1/_5$ da turma.

Sobre a questão da diferença de gênero na remuneração, alguns depoimentos trazem situações vivenciadas de perceberem a diferença na prática, especialmente, entre as discentes mais adiantadas, que já estão no mercado de trabalho, e na iniciativa privada. Contudo, há um pensamento entre as entrevistadas de que o cenário está mudando, que há uma certa preocupação de empresas em terem mulheres e pessoas diversas nas equipes. Em suma, apresenta-se uma discussão sobre as dificuldades de diferenças salariais, mas o cenário geral apresenta-se mais seguro, em termos de assédio às estudantes. Nenhuma entrevistada relatou caso pessoal de assédio, apesar de várias terem se sentido discriminadas, em algum momento no curso, pelo fato de serem mulheres.

5 A criação e experiência do provótipo: a exposição Futurísticas

5.1 Requisitos e zoneamento da exposição a partir do conteúdo

A partir dos dados descritos no item 4, iniciamos o processo criativo da exposição. A decisão por termos um exposição como provótipo decorreu de debates entre as pesquisadoras, que identificamos algumas prerrogativas: a necessidade de dialogar durante o uso do protótipo, com a comunidade do COLUN; viabilizar a divulgação de dados sobre lacuna de gênero, sobre as áreas STEM e sobre dados sobre o tema em nossa IES; trazer a representatividade e a inspiração, apresentando mulheres de sucesso nas áreas STEM; coletar desejos, mapear pensamentos e perspectivas de estudantes do COLUN, bem como identificar as alunas do ensino médio que poderiam participar da etapa seguinte, a prototipação do jogo. Assim, informativos impressos e palestras ficaram fora de questão pela impossibilidade de interação mais direta, e a decisão sobre o protótipo encaminhou-se para a exposição por englobar de forma plena os requisitos percebidos pelas autoras. A partir da definição da forma, partimos para a produção do conteúdo e interface gráfica.

Entre as questões levantadas pelas entrevistadas na fase das entrevistas, a da representatividade, o fortalecimento gerado por identificar outras mulheres que foram bem-sucedidas nas áreas STEM é um fator de permanência nos cursos escolhidos pelas graduandas. E muitas delas aludiram às poucas referências femininas nas áreas tecnológicas.

Outro elemento mencionado, tanto nas entrevistas quanto no referencial teórico, é a pouca difusão dos dados, especialmente daqueles relacionados às situações locais, mais próximas das realidades vivenciadas. Apesar de haver projetos relacionados à igualdade de gênero na IES, mencionaram nas entrevistas que há pouca divulgação dos projetos e dos seus resultados.

O fortalecimento mútuo entre as graduandas, entre professoras e professores que as apoiaram na jornada na graduação também é um ponto de importância para as entre-

vistadas. Deste modo, após as análises das entrevistas, iniciamos o processo de criação do provótipo para sensibilização de estudantes do ensino médio do COLUN- UFMA sobre o tema.

Em acordo com a direção e a coordenadoria do Ensino Médio do COLUN, definimos então como e onde a exposição se realizaria. O apoio da instituição foi fundamental para a realização deste experimento. As etapas da criação do projeto envolveram a equipe do Grupo de Pesquisa Narrativas em Inovação, Design e Antropologia (NIDA) e o espaço escolhido foi o Laboratório de Linguagem do COLUN.

Em linhas gerais, o processo aconteceu com 1) o mapeamento do espaço; 2) definição do conteúdo da exposição; 3) zoneamento do espaço em relação aos conteúdos; 4) criação de pontos de interação entre visitantes e exposição; 5) execução e *layouts*; 6) montagem; 7) realização da exposição aberta a todo público do COLUN.

Iniciamos o processo criativo pelo conceito e, consequentemente, pelo nome da exposição: um referencial muito presente no significado das áreas tecnológicas é o da conquista, da superação de desafios e a ideia de futuro que está presente na própria concepção do projeto. Pensar sobre o tema do acesso e permanência de meninas nas áreas STEM é uma oportunidade de criar futuros com mais equidade em relação à lacuna de gênero. Daí surgiu o nome da exposição, Futurísticas (Figura 4).

Figura 4 - Criação de nome e marca.

Fonte: Das autoras (2023).

Neste sentido, criamos o eixo narrativo da exposição: 1) apresentar dados e conceitos relacionados ao tema; 2) apresentar mulheres de referências para as áreas STEM, de ontem e de hoje, de longe e de perto; 3) incentivar e possibilitar a imaginação de futuros sobre o tema.

5.2 O processo de criação e visitação da exposição

A partir do nome Futurísticas, adotamos um partido gráfico e visual baseado em um laboratório, com um toque espacial. Projetamos um ambiente escuro, com iluminação dra-

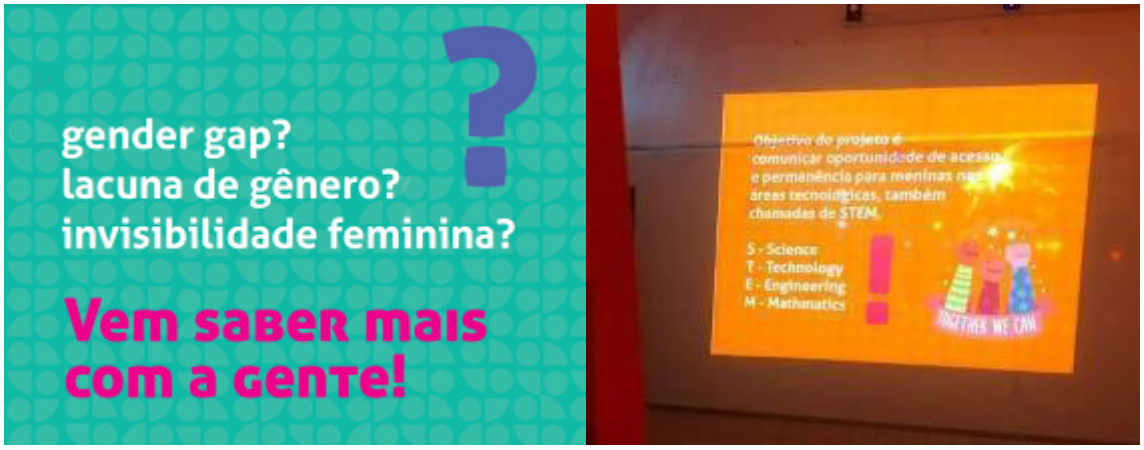
mática e imersiva para que a interação entre visitantes e a exposição pudessem acontecer. Ao entrarem, os visitantes recebiam cartões (Figura 5) com a ilustração de mulheres e a pergunta "Quem sou eu?". No verso, havia um *QRcode* que dava acesso a uma narrativa sobre a personalidade ali representada.

Figura 5 - Mini Cartão, frente e verso.

Fonte: Das autoras (2023).

O primeiro estágio da exposição consistia em uma apresentação em tela, com trilha sonora de filmes famosos sobre mulheres de sucesso nas áreas tecnológicas, como as dos filmes Estrelas Além do Tempo e *Radioactive*. O conteúdo (Figura 6) versava sobre conceitos como STEM, lacuna de gênero, os dados alarmantes sobre a lacuna de gênero, dados sobre o acesso de mulheres às universidades em nível global, nacional e estadual, com alguns elementos relacionados à Universidade X, advindos das entrevistas realizadas na etapa anterior.

Figura 6 - Slides de apresentação.



Fonte: Das autoras (2023).

Na sequência, os visitantes adentravam a área das referências: trinta e cinco personalidades femininas, internacionais e nacionais, da antiguidade clássica até a pandemia da

COVID-19, foram exibidas, com ilustrações e narrativas advindas em grande parte dos livros "Histórias de ninar para garotas rebeldes" (Favilli e Cavallo, 2017; 2018), em seus volumes I e II. Contudo, queríamos trazer o universo de mulheres brasileiras e contemporâneas. Então uma série de novas ilustrações foram realizadas por graduandos em Design da UFMA, e novas narrativas escritas pela equipe do projeto, dialogando com a visualidade do primeiro conjunto de imagens (Figura 7).

Figura 7 - Ilustrações de mulheres brasileiras e contemporâneas

Fonte: Das autoras (2023).

Neste setor da exposição, os visitantes poderiam buscar a mulher retratada no cartão recebido na entrada. A busca pelas informações mobilizou o público e, de fato, promoveu a interação, a descontração e a curiosidade (Figura 8). Foi o espaço que prendeu, durante a maior parte do tempo, os visitantes.

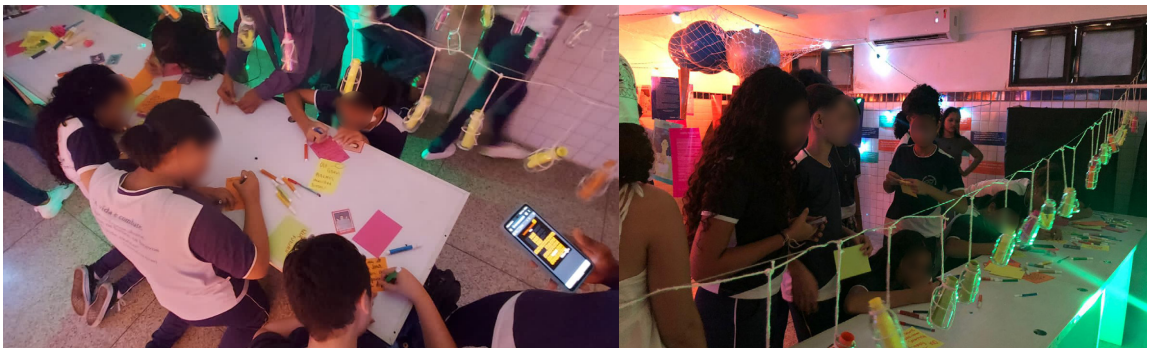
Figura 8 - Varal de personalidades STEM

Fonte: Das autoras (2023).

Na sequência, houve uma série de frases de apoio e incentivo das estudantes da graduação, deixadas nas entrevistas, para estimular as meninas do COLUN em suas jornadas nas carreiras escolhidas. Houve interação também, com *selfies* sendo tiradas com as frases encorajadoras.

A terceira e última parte era a imaginação de futuros: a partir da proposta de construirmos uma cápsula do tempo, os estudantes foram convidados a deixar uma mensagem de incentivo sobre sua escolha profissional para o seu "eu do futuro". Também foi um momento de muita interação (Figura 9) e cerca de 120 bilhetes foram depositados nas cápsulas do tempo.

Figura 9 - Espaço do futuro.



Fonte: Das autoras (2023).

Ao analisarmos as informações dos bilhetes, posteriormente, identificamos mensagens de incentivo, de desejos de sorte e sucesso, de desejos de realizações materiais, alcance de sonhos... a maioria dos estudantes se identificou e, com isso, conseguimos identificar de que segmento do ensino vinha cada bilhete. Este conteúdo também nos direcionou na fase seguinte, a de cocriação de um jogo sobre a temática da própria exposição, para ser aplicado em turmas de ensino médio, do próprio COLUN, cujas estudantes são co-criadoras, e de outras escolas, na fase final de validação do projeto.

Na saída da exposição, as meninas do ensino médio eram abordadas e a partir da apresentação da fase seguinte, a da cocriação do jogo, eram convidadas a integrar o processo participativo de design. Vinte estudantes deram sua anuência e telefones, para contato posterior com a equipe da pesquisa.

6 A cocriação do jogo Futurísticas

Um mês após a exposição, entramos em contato com as estudantes que manifestaram interesse em continuar participando do projeto e marcamos uma reunião que serviu para estreitar os laços com elas, apresentar e organizar o processo de cocriação, começando

com a identificação de seus entendimentos e percepções sobre o que é um jogo e o que é considerado divertido e reconhecível em um contexto contemporâneo do jogar. Na primeira reunião de cocriação foram seis estudantes[1], que continuaram durante todo o processo, que durou quatro reuniões quinzenais, entre maio e junho de 2023.

Figura 10 - Reuniões de Cocriação

Fonte: das autoras (2023).

No decorrer das reuniões (Figura 10) que aconteceram no COLUN, as participantes expressaram suas opiniões sobre a construção do jogo, o que elas entendem sobre a dinâmica, mecanismo e estética do jogo e do jogar. Informaram o que acreditavam ser funcional, dispensando o que não era usual e aprazível para um jogo que deseja alcançar jovens do ensino médio a partir de suas experiências enquanto adolescentes.

Esses encontros resultaram na prototipação de um jogo de tabuleiro sobre a vida da mulher a partir de suas experiências enquanto estudante do ensino médio, perpassando a universidade do começo ao fim, finalizando no mercado de trabalho. As estudantes participaram com narrativas sobre estas dificuldades, informando situações que elas próprias passaram ou que imaginam ser possíveis, além de casos conhecidos por elas de assédio, feminicídio, gravidez na adolescência, entre outras situações que impedem uma mulher de continuar seus estudos e carreiras. De nossa parte, apresentamos contrapontos positivos,

[1] Todas as participantes tiveram TCLE assinados pelos responsáveis, com a liberação de uso da imagem para fins de pesquisa.

biografias de mulheres em situação de vulnerabilidade que fizeram diferença no STEM. Assim, construímos o jogo como artefato informativo e recreativo, uma peça educacional para o aprendizado lúdico.

Partindo dessas necessidades recreativas e informacionais, criamos as cartas de "Você sabia?" (Figura 11) que desempenha um papel educativo, ao trazer os dados identificados ao longo da pesquisa sobre questões educacionais e do STEM envolvendo mulheres, as lacunas existentes, os avanços positivos e os planejamentos existentes para o futuro. Dentro da dinâmica do jogo, funcionava como uma carta de curiosidade, representada pelo ponto de interrogação. Não afetava o andamento do jogo, não representando um ônus ou bônus no percurso dos peões pelo tabuleiro.

Figura 11 - Modelo de cartas "Você Sabia?"

Fonte: das autoras, (2023).

Já as cartas "Dias de Luta" e "Dias de Glória" (Figura 12) - nomenclatura advinda do processo de cocriação - determinavam os conflitos que ocorriam no caminho do tabuleiro. As cartas foram separadas de acordo com as fases: ensino médio, começo da universidade, final da universidade e mercado de trabalho, que relacionam as etapas do jogo, subdivididas por cores, no tabuleiro. "Cair" em uma destas casas do tabuleiro implicava comprar uma carta, que propõem desfechos positivos ou negativos, de acordo com a situação contida em cada uma delas.

Essas cartas foram elaboradas a partir dos relatos das participantes como ponto de partida, entre os momentos de compartilhamento de experiências e ideias, nos encontros com as pesquisadoras. As estudantes puderam mencionar seus medos e expectativas em relação ao futuro, seja por questões financeiras, necessidade de ajudar no cuidado de um familiar, uma gravidez indesejada ou um relacionamento tóxico, incluindo até o feminicídio, fato sobre o qual todas demonstraram ter uma preocupação real e latente.

Detalharam também os problemas que vivenciam enquanto meninas e adolescentes de baixa renda, como a pobreza menstrual, a gravidez na adolescência, o abandono escolar, a preparação para o ENEM que, por vezes, esbarra nas condições financeiras, o medo de

não conseguir, as opiniões familiares que desconsideram as aptidões e desejos das próprias meninas e toda confusão e carga mental sobre a necessidade de decisões sobre o futuro.

Em contraponto com esses temores, evidenciaram também seus sonhos, seus desejos em passar no vestibular e entrar em um bom curso, realizarem intercâmbios, mestrado e doutorado, conseguirem bons empregos sem precisar desistir de suas famílias, empreenderem, conquistarem prêmios significativos para suas carreiras e outras vivências importantes enquanto sociedade envolvendo bem-estar e qualidade de vida.

Figura 12 - Modelo de cartas "Dias de Luta" e Dias de Glória"

Fonte: das autoras (2023).

O jogo contava com um tabuleiro central (Figura 13) dividido, como dito anteriormente, em ensino médio, começo da universidade, final da universidade e mercado de trabalho, cada fase separada por uma cor e por adversidades e triunfos específicos de cada uma dessas fases da vida. Este tabuleiro continha um maior teor gráfico, com ilustrações e esquemas visuais formando as informações principais. Durante esse caminho fortemente ilustrativo, espaços com referência às cartas de "Dias de Luta" (braço em sinal de força), "Dias de Glória" (taça de premiação) e "Você Sabia?" (interrogação) foram desenhados, para que assim, a cada rodada, as participantes pudessem interagir com o tabuleiro ao percorrer o caminho.

Figura 13 - Tabuleiro do jogo “Futurísticas”

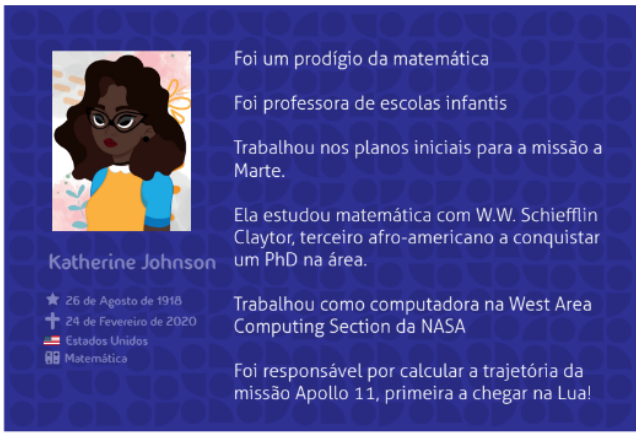
Fonte: autoras (2023).

Para o processo de jogabilidade de cada participante, decidimos manter, as histórias das mulheres no STEM e a falta de referências como elemento que conduziria o deslocamento das participantes no tabuleiro. Para avançar no jogo, as participantes devem recorrer às biografias das personalidades femininas no STEM, a partir de cartões com dicas e um catálogo que referencia todas as mulheres aludidas no jogo. Considerando que as mulheres passaram e passam por um processo de apagamento resultando no pouco acesso às suas histórias e feitos, propomos esse acionamento das biografias como estratégia do jogo, e construímos uma versão feminina do conhecido jogo “Cara a Cara”, da Estrela.

O “Cara a Cara” é um jogo de tabuleiro que desafia os jogadores a descobrirem a personalidade secreta do oponente através de perguntas estratégicas. Neste contexto, montamos uma versão desse jogo apenas com mulheres do STEM, mulheres essas que estão sendo acionadas desde o começo desta pesquisa, com a inclusão de novas personalidades mencionadas pelas meninas no processo de cocriação, incentivando a representatividade de pesquisadoras brasileiras, negras e maranhenses. Adaptamos a referência das mulheres para três peças principais, sendo elas, um baralho com dicas sobre cada personalidade feminina, um catálogo com as principais informações e feitos de cada uma delas e um pequeno tabuleiro para identificar, com uma marcação, as biografias já acionadas, como em um bingo.

O baralho com informações que servem como dicas sobre cada mulher (Figura 14) carregava afirmações sobre cada uma delas. A fim de dinamizar e reduzir o tempo de cada partida, cada jogadora recebeu uma carta com sua mulher do STEM e informações importantes sobre tal para explanar para as demais e assim fazer o jogo se desenrolar.

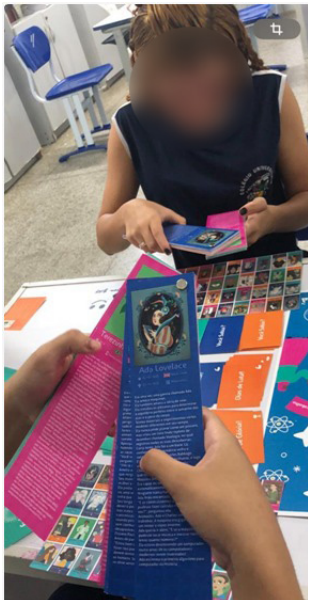
Figura 14 - Modelo de carta de Dica



Fonte: das autoras (2023).

Em parceria com essa peça, cada jogadora ganhava um catálogo (Figura 15) contendo as histórias principais de cada uma das grandes mulheres do STEM, com seus dados e esquemas visuais como facilitadores da jogabilidade. Importante ressaltar que a escolha das cores, uma vez que o catálogo era organizado por elas e correspondiam às mesmas das cartas de dicas, facilitava o processo de afunilamento do jogo, pois as jogadoras poderiam ir direto para as mulheres de determinada cor do catálogo, de acordo com as dicas.

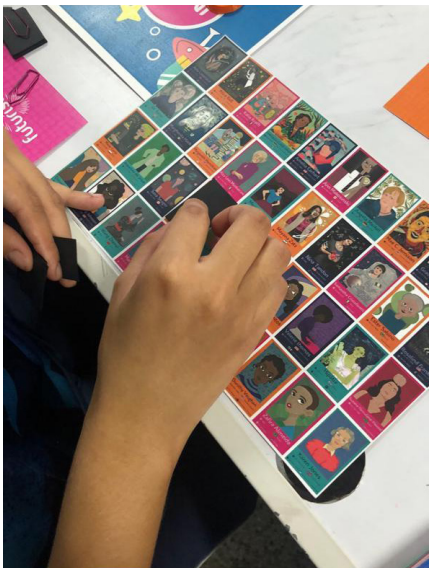
Figura 15 - Catálogo de Mulheres no STEM.



Fonte: das autoras (2023).

Para completar essa dinâmica do jogo, cada jogadora ganhava também um pequeno tabuleiro (Figura 16) com as fotos e informações principais de todas as mulheres junto a cartões pretos para marcação, com intuito de assinalar aquelas que eram descobertas durante a partida e agilizar a sessão.

Figura 16 - Modelo de tabuleiro de Mulheres



Fonte: das autoras (2023).

6.2 Sessão de Jogabilidade do jogo com as meninas do COLUN

Figura 17 - Jogo Futurísticas finalizado

Fonte: das autoras (2023).

Com todas as peças do jogo prontas em um formato finalizado de *layouts*, voltamos para a última sessão agendada com as participantes. Este encontro serviu para apresentar o jogo finalizado (Figura 17) e oportunizar que as meninas que construíram esse produto junto às pesquisadoras, fizessem uso dela ao jogar e tecer opiniões sobre o resultado final. Houve a possibilidade de avaliarem se suas concepções foram de fato adotadas, se a construção gráfica e a dinâmica final da jogabilidade combinava com as conversações do processo e se o jogo, ao final, contemplava o que foi proposto coletivamente, o jogar como forma de aprender sobre as dores e alegrias da mulher enquanto parte da sociedade que ainda sofre com desigualdades, principalmente nas áreas STEM.

Nesta ocasião, as meninas puderam contemplar o resultado final do processo de semanas em uma sessão do jogo, onde puderam descortinar seus relatos pessoais, anseios e medos destrinchados nas cartas de "Dias de Luta" e "Dias de Glória", descobrirem novas curiosidades nas cartas de "Você Sabia?", contemplarem as mulheres importantes para o STEM e, por fim, se divertirem.

As participantes ficaram muito felizes ao tocarem o resultado materializado de seus desenvolvimentos enquanto participantes da pesquisa, salientando a importância do regresso do resultado à comunidade que engendrou tal conhecimento, nesse caso as meninas do COLUN. Ao se sentirem parte da pesquisa, seja pelo reconhecimento das suas orientações ou seus nomes no produto final, puderam compreender sua importância para o decurso do projeto e sua contribuição para a discussão acerca das questões de gênero no STEM e na vida da mulher como um todo.

Figura 18 - Sessão de jogo com as meninas

Fonte: das autoras (2023).

Neste dia, jogaram uma partida do jogo (Figura 18), passando por todas as fases que construíram conosco, incluindo as reuniões anteriores para construção de uma relação mais próxima entre nós, pesquisadoras e as meninas, que não hesitaram em expor situações que estavam vivenciando enquanto jogavam. Como exemplo, mencionamos a fala de uma delas, que refletia que para além das responsabilidades voltadas para o vestibular e as escolhas e situações que permeiam a vida de uma adolescente, tinha que cumprir os afazeres domésticos junto das outras mulheres da sua família, enquanto os homens que ali viviam não recebiam essas responsabilidades.

O medo do futuro e das escolhas erradas foram um tema recorrente durante este momento, o desejo de conquistar uma boa nota no vestibular, conseguir entrar em uma boa universidade, em contraponto com o medo de precisar abandonar seus planos por diversos motivos, que se assemelham aos empregados no jogo.

Foi um momento de retomada das discussões tratadas durante todo desenvolvimento do trabalho, as vivências das meninas nesse período, a amizade que se fortaleceu entre as meninas e a exposição dos seus medos e anseios para o futuro apesar de todas as questões que ficam claros na existência do ser mulher.

6.3 Sessões de Jogabilidade do jogo com alunos da UNDB

Após a sessão de jogo com as meninas do COLUN organizamos uma série de postagens (Figura 19) para o *instagram* sobre o Projeto Futurísticas, seu conceito, etapas e resultados no perfil do <retirado para revisão em pares>, que é ativo nas redes sociais e portanto, conta com um público perpetuado e interessado em diversas discussões sociais, para apresentar ao público geral a iniciativa e tornar a discussão acerca da lacuna de gênero no STEM acessível a todos.

Figura 19 - Apresentando o projeto

Fonte: das autoras (2023).

A partir das postagens, uma professora da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB), centro universitário privado da cidade, se interessou pelo projeto e buscou saber mais sobre ele, resultando na descoberta do jogo Futurísticas e no seu desejo de jogá-lo com uma de suas turmas. Essa experiência foi significativa para testar o jogo com um novo grupo que não fez parte da construção do jogo ou das discussões que vinham sendo tratadas acerca das questões de gênero no STEM.

Apesar de um grupo diversificado em idade e gênero, os participantes demonstraram não ter conhecimento prévio sobre as mulheres importantes para o STEM, demonstrando interesse na descoberta dessas personalidades a partir da versão do "Cara a Cara". Nesta dinâmica, alguns manifestaram reações de espanto ao conhecer feitos de mulheres nas áreas STEM que não sabiam, conhecer nomes a nível estadual, nacional e mundial. E a tristeza em conhecer as suas histórias por vezes sendo vítimas de diversas formas de violência de gênero e apagadas da história.

Nesse processo, imergiram de forma entusiasmada no contexto do jogo, se interessando pelos caminhos que envolviam o tabuleiro e as mazelas que podem ser vivenciadas em cada fase da vida de uma mulher, as vitórias que fazem toda diferença na consolidação das mulheres em espaços que a elas são negados. Por se tratar de um grupo que contava com homens entre os participantes, pudemos perceber que muitas vezes a maioria nem percebia as questões de gênero tratadas neste projeto, ou a falta de mulheres em determinados espaços que para eles é natural. Além disso, não tinham ideia das realizações importantes, criações e descobertas de mulheres no STEM, essa discussão inclusive se ampliou para as mulheres presentes que também não conheciam a maioria dos feitos.

Foi importante perceber essas colocações advindas de mulheres, considerando que eram mulheres adultas, na universidade e que, em nenhum momento da vida, se depararam com esses dados. Ainda sobre elas, pudemos perceber que, ao tratar de ensino médio, universidade e mercado de trabalho, alguns presentes exteriorizam como já tinham passado por algumas das situações negativas citadas nas cartas de "Dias de Luta" e conheciam outras mulheres que vivenciaram essas circunstâncias, sustentando nossos posicionamentos neste escrito.

Portanto, essa sessão de jogo (Figura 20) foi significativa para perceber a partir da visão de outras mulheres que os problemas de gênero são reais e dominam diversos grupos de mulheres, uma forma de validação do produto-provótipo cocriado. Além de, ao colocar homens e mulheres para enfrentar as mesmas situações, encontrar diferentes resultados, através das experiências completamente diferentes que ambos os gêneros vivenciam enquanto indivíduos da sociedade e, como essas experiências influenciam em suas escolhas sobre curso, mercado de trabalho e vida, em geral. Afinal, as meninas ali presentes demonstraram que os temores de violência, o medo da gravidez, do assédio não se aplica apenas a meninas no ensino médio, mas a todas as mulheres.

Figura 20 - Sessão de jogo com a UNDB

Fonte: Das autoras (2023)

7 Resultados e Discussões

Com a realização dos procedimentos relatados neste artigo, observamos, na prática, a importância da produção de conteúdo e provótipos a partir do próprio contexto da pesquisa. Uma das características do processo participativo em design, seguindo Simonsen *et al.* (2014) é a situacionalidade (*situatedness*). Os autores enfatizam que qualquer processo de design está imerso em um contexto social e o contexto do designer, assim como sua interpretação, são cruciais para o resultado desse processo de design. A relação entre os atores e estruturas contextuais, incluindo instituições sociais, é uma questão debatida na Ciências Sociais, tanto ontologicamente quanto epistemologicamente.

A partir dessa argumentação e base epistemológica, a experiência do projeto "Prototipando futuros" dialoga, em termos de tais premissas, com uma construção situada de conhecimentos sobre o acesso e permanência nas áreas STEM, na Universidade Federal do Maranhão.

Um ponto que merece destaque neste processo é a produção do conhecimento localizado pelas graduandas da UFMA. A pesquisa qualitativa, com questionários semiestruturados, possibilitou a construção de conhecimentos situados, refletindo as vivências e experiências locais, postos em diálogo, na exposição, com dados internacionais e nacionais sobre o tema. A experiência local possibilitou a prototipação da exposição Futurísticas, de modo a ampliar o diálogo com as meninas do ensino médio do COLUN-UFMA.

Sobre o conceito de provótipo, que tomamos para caracterizar a exposição, Björgvinsson, Ehn e Hillgren (2012, p.102, tradução nossa) enfatizam que as "coisas" que são

projetadas não são meramente objetos: "Um desafio fundamental para designers e para a comunidade de design é uma mudança de paradigma, de projetar 'coisas' (objetos) até projetar coisas (assembleias sociomateriais)."

A imersão, o percurso e a narrativa criados em Futurísticas, exposição e jogo, trataram de preencher as lacunas identificadas pelas meninas da graduação, contextualizando e permitindo a autorreflexão sobre um cenário que, em futuro próximo, será vivenciado pelas meninas do ensino médio do COLUN.

Esta experiência propiciou um desejo de colaborar, provocando o engajamento de vinte meninas na etapa seguinte, que está, neste momento, em execução: a cocriação de um jogo que informe, problematize e dê abertura para a imaginação de futuros de meninas do ensino médio nas carreiras tecnológicas.

A construção da exposição-provótipo confirma ainda uma outra característica contemporânea do fazer de designers que têm na participação sua principal abordagem: ao nos deslocarmos de finalizadoras de processos de configuração e nos posicionarmos como tangibilizadoras de imaginários, acionamos a criatividade de nossos interlocutores e participantes em todo o processo de design, abrindo espaço para a cocriação de assembleias como *lócus* privilegiados para a construção localizada de conhecimentos outros.

A necessidade de mediar a conversa entre pesquisadoras e participantes em uma linguagem comum foi suprida por meio do ato de jogar que permite aos envolvidos arriscar e imaginar diversas possibilidades. Noronha *et al.* (2016) afirmam que "a geração de possibilidades, de forma lúdica, proporciona situações em que se é possível argumentar 'e se fizéssemos desse jeito e não daquele?"

A cocriação do jogo Futurísticas propiciou que cosmovisões, valores, estigmas, vivências e medos das participantes emergissem durante esses diálogos de maneira saudável, proporcionando espaços seguros em que suas vozes sejam ouvidas. Além disso, o ato de jogar contribuiu para o avanço das participantes no que diz respeito ao conhecimento sobre a lacuna de gênero, sobre as referências femininas das áreas STEM e sobre si mesmas no mundo. Assim, destacamos o potencial do design como fomentador de espaços de diálogo que incentivem as pessoas a reconhecerem a capacidade inerente ao ser humano de prototipação do seu próprio futuro.

8 Considerações finais

O Design Participativo (DP), ao longo dos anos, tornou-se algo além de uma forma de criar tecnologias que estejam em sintonia com as necessidades das pessoas e passou a servir como uma maneira de mudar práticas e possibilitar que diversas visões de mundo sejam

contempladas em um processo de design. Isso porque a metodologia do DP promove ações e ideias mais democráticas a partir da criação de espaços de diálogo nos quais minorias e grupos subalternizados, antes excluídas e silenciadas, são chamadas a expressarem seus pensamentos e saberes, valorizando-os em si mesmos, impulsionando-os a redescobrir sua autonomia.

Diante disso, em se tratando da lacuna de gênero presente na sociedade, o DP neste projeto valorizou a atuação de estudantes de graduação e ensino médio em diversos níveis. Destacamos o nível menos usual, que é o da produção de dados teóricos que, com a análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), gerou informação qualificada para subsidiar a exposição Futurísticas.

Concluímos esta apresentação de resultados da pesquisa (Figura 1) refletindo sobre o processo de atuação de designers, em contextos de DP: trata-se, em nossa análise, de ciclos de aprofundamentos e reflexões, que se alternam ao longo do cronograma da pesquisa.

Antes da etapa de entrevistas (Etapa 2), havíamos realizado uma revisão de literatura, que nos trouxe dados nacionais e internacionais, e nos deixou a questão: e os dados da Universidade X e do Estado Y? Assim, mergulhamos nas entrevistas qualitativas com as estudantes, que nos revelaram as facetas locais do problema. Realizamos análises, debates (Etapa 3) e geramos conteúdo para uma exposição (Etapa 4), executada pelas pesquisadoras como uma ferramenta de DP, uma provocação para o público da pesquisa, as estudantes do ensino médio do COLUN. Após a sensibilização com a exposição, partimos para a fase final de prototipação e imaginação de futuros, com a cocriação de um jogo (Etapa 5) sobre a temática deste artigo com as meninas do COLUN, que exprimiram seus descontentamentos com comportamentos machistas que perpassam suas vidas, situações negativas que atrapalham suas visualidades de futuro, a partir do medo de vivenciá-las, como a gravidez na adolescência, o feminicídio, entre outros, ou o medo de não conseguir se desvencilhar de espaços cujo hábitos machistas as detêm, como famílias que esperam que elas se dediquem a trabalhos domésticos e seu "papel" de mulher, entender essas colocações foram importantes para criação de um produto que evidenciasse essas situações e corroborar para que outras meninas que vivenciam essas mesmas situações e medos não se sintam sozinhas.

Assim, refletimos sobre os momentos da pesquisa em que "criamos com", e o os momentos em que criamos para fomentar a própria pesquisa, com o uso de prototipação para construção de cenários.

Ao realizarmos a exposição, criamos um espaço de diálogo importante, gerando interações e novas informações, advindas da realidade local, que alimentam os próprios resultados da pesquisa. Nessas condições, o DP buscou contribuir para a emancipação feminina e superação da lacuna de gênero.

Referências

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BJÖRGVINSSON, E.; EHN, P.; HILLGREN, P. Design Things and Design Thinking: Contemporary Participatory Design Challenges. **Design Issues**, July 2012, 28(3):101-116.

BINDER, T., DE MICHELIS, G., EHN, P., JACUGGI, G., LINDE, P.; WAGNER I. **Design Things**. Cambridge, MA: The MIT Press, 2011.

BRANDT, E. *et al.* Formating Design Dialogues: games and Participation. In: BINDER, T; BRANDT, E; GREGORY, J. **CoDesign** – International Journal of CoCreation in Design and the Arts, [s.l], v. 4, n. 1, 2008.

BRASIL. **Objetivos do desenvolvimento sustentável** – Agenda 2030. Disponível em: https://odsbrasil.gov.br/ Acesso em 01 de maio de 2023.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. Iramuteq: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia,** v. 21, n. 2, p.513-518, 2013.

CRESWELL, J. W. **Research Design:** Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed.). Thousand Oaks: Sage, 2014.

DE LA SALLES, K; RIBEIRO, P. A; DE LA SALLES, W. F.; FERREIRA, M. S.; SOARES, C. S.; RIVERO, L. J. E. Estimulando Meninas do Maranhão para as Carreiras de Exatas e Tecnologia. In: **I Simpósio Brasileiro Mulheres em STEM (SMSTEM) Anais eletrônico.** São José dos Campos, 2020.

FAVILLI, Elena; CAVALLO, Francesca. **Histórias de Ninar para Garotas Rebeldes.** São Paulo: V&R Editoras, 2017.

FAVILLI, Elena; CAVALLO, Francesca. **Histórias de Ninar para Garotas Rebeldes** 2. São Paulo – SP: Vergara & Riba Editoras S.A, 2018.

FOUAD, N. A.; CHANG, W.-H.; WAN, M.; & SINGH, R. Women's reasons for leaving the engineering field. **Frontiers in Psychology,** 8(875), 2017.

GUEDES, Moema de Castro. A presença feminina nos cursos universitários e nas pós-graduações: desconstruindo a ideia da universidade como espaço masculino. **História, Ciências, Saúde –** Manguinhos, Rio de Janeiro, v.15, supl., p.117-132, jun. 2008.

HALSE, J.; BRANDT, E.; CLARK, B.; BINDER, T. (Eds.). **Rehearsing the future.** Copenhagen: The Danish Design School Press, 2010.

HUNT, J. "Prototyping the Social: Temporality and Speculative Futures at the Intersection of Design and Culture". In: A. J. Clarke (Ed.). **Design Anthropology.** Object Culture in the 21st Century. Wien and New York: Springer, 2011, p. 33-44.

IBGE. **Estatísticas de gênero:** Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2ª edição. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf Acesso em: 06 de mar. 2023.

MAIA, M. M. **Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação.** Cadernos Pagu, n. Cad. Pagu, 2016 (46), p. 223–244, jan. 2016.

NORONHA, R. Ceci n'est pas une collaboration! Notas sobre contracolonialidade e poder nas relações entre designers e artesãs. In: PAOLIELLO, C.; ALBINO, C. **Design e artesanato 22 verbos - 22 autores.** Aveiro: Editora Universidade de Aveiro, 2022.

NORONHA, R. G.; ABOUD, C. P.; PORTELA, R. L. Design by means of anthropology towards participation practices: Designers and craftswomen making Things in Maranhão (BR). In **Proceedings of the 16th Participatory Design Conference** 2020 - Participation(s) Otherwise - Vol 1, June 15–20, 2020,

Manizales, Colombia. ACM, New York, NY, USA, 9 pages.

RASCHE, Fábio Antonio. **Privação de liberdades femininas:** uma análise da participação das mulheres nas áreas de ciência e tecnologia no Brasil entre 2004 e 2013. 2015. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Ciências Econômicas) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

SANDERS, Elizabeth B.N. Perspectives on Participation in Design. In: MAREIS, Claudia; HELD, Matthias; JOOST, Gesche. (Org.). **Wergestaltet die Gestaltung:** Praxis, Theorie und Geschichte des partizipatorischen Designs. Bielefeld: Verlag, 2013. p. 61-74.

SIMONSEN, R. et al. **Situated Design Methods.** Cambridge: MIT Press, 2014.

Simonsen, J.; Robertson, T. (eds.). **Routledge International Handbook of Participatory Design.** London: Routledge, 2012.

UNESCO. **Decifrar o código:** educação de meninas e mulheres em ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM). Brasília, DF. UNESCO, 2018. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000264691. Acesso em: 05 de mar. 2023.

VIANNA, Bernardo. **Mulheres seguem em minoria entre graduandos na área tecnológica no Brasil.** Insper. Disponível em: https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-seguem-em-minoria-entre-graduandos-na-area-tecnologica-no-brasil/#. Acesso em: 06 de mar. 2023.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report.** 2022. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf. Acesso em 23 de abril de 2023.

Agradecimentos

Agradecemos às estudantes de graduação da Universidade Federal do Maranhão entrevistadas na pesquisa; à direção e coordenação do ensino médio do COLUN-UFMA. Ao CNPq pela concessão de apoio à projeto de pesquisa por meio do Edital Universal 2023 e bolsa produtividade em pesquisa Edital 2023.

“[...] A GENTE NÃO PODIA FALAR DE SEXUALIDADE”: POLÍTICA INSTITUCIONAL UNIVERSITÁRIA DE INCLUSÃO PARA A DIVERSIDADE DE GÊNERO E SEXUAL

NO PODÍAMOS HABLAR DE SEXUALIDAD”: POLÍTICA INSTITUCIONAL UNIVERSITARIA DE INCLUSIÓN PARA LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y SEXUAL

Kellcia Rezende

Resumo: Este estudo tem como objetivo analisar a percepção de (ex)integrantes do Núcleo de Estudos de Diversidade de Gênero e Sexual (NEDGS) da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) acerca da consolidação de políticas de diversidade de gênero e sexualidade na instituição. Para tal, foi utilizada a abordagem qualitativa e os procedimentos de coleta de dados foram realizados por meio de pesquisas bibliográfica, documental e entrevistas. As entrevistas foram realizadas de forma on-line com seis pessoas selecionadas a partir da representação ou atuação no NEDGS da UFGD. O estudo demonstrou que as políticas institucionais de diversidade de gênero e sexual destinadas à comunidade LGBTQIA+ são insuficientes para garantir o direito de igualdade e cidadania a esse grupo, em especial para pessoas travestis, transexuais e transgênero.
Palavras-chave: Diversidade de gênero e sexual; Políticas públicas; Universidade federal.

Resumen: Este estudio tiene como objetivo analizar la percepción de (ex) miembros del Núcleo de Estudios de Género y Diversidad Sexual (NEDGS) de la Universidad Federal de Grande Dourados (UFGD) sobre la consolidación de las políticas de diversidad de género y sexualidad en la institución. Para ello se utilizó un enfoque cualitativo y se llevaron a cabo procedimientos de recolección de datos a través de investigaciones bibliográficas, documentales y entrevistas. Las entrevistas fueron realizadas online con seis personas seleccionadas de la representación o del trabajo en el NEDGS de la UFGD. El estudio demostró que las políticas institucionales de género y diversidad sexual dirigidas a la comunidad LGBTQIA+ son insuficientes para garantizar el derecho a la igualdad y la ciudadanía de este grupo, especialmente de travestis, transexuales y personas transgénero.
Palabras clave: Género y diversidad sexual; Políticas públicas; Universidad federal.

1 Introdução

A demanda por pautas políticas para a diversidade de gênero e sexual é histórica e, no contexto recente, extremamente necessária diante da onda discriminatória representada por governos conservadores que estiveram no Brasil e em outros países. É necessário registrar que mesmo com a não reeleição de Jair Messias Bolsonaro (Presidente do Brasil no mandato de 2019-2022), as premissas conservadoras ainda se fazem latentes e com força, inclusive no Congresso Nacional Brasileiro, o que ilustra a dificuldade conjuntural de pautas progressistas relacionadas aos direitos LGBTQIA+[1].

A vulnerabilidade dessa população exige que suas pautas sejam inseridas nas agendas das políticas públicas. Pesquisas recentes têm revelado que pessoas com identidade de gênero e orientação sexual divergentes da cis-hetero-norma sofrem inúmeros tipos de violência, o que resulta em uma maior propensão à automutilação e a tentativas suicidas, bem como ao consumo de substâncias químicas (Jadva *et al.*, 2021; Rogers *et al.*, 2021). Essas informações reforçam os argumentos de entidades de defesa dos direitos LGBTQIA+ em relação à insuficiência de ações governamentais e, em decorrência disso, a continuidade de discriminações e violências.

As violências contra a população LGBTQIA+ são diversas e ocorrem em várias áreas da sociedade. O canal de denúncias do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), o Disque Direitos Humanos (Disque 100), registrou, em 2022, 1.343 atos de violência contra pessoas LGBTQIA+ praticados por pessoas não identificadas como tal[2], 107 lesões corporais e 7 mortes. No geral, 1.094 denúncias relacionaram-se apenas à razão da orientação sexual, 1.809 com agravante em humilhação e 169 com atos de violência institucional praticados inclusive por profissionais do sistema prisional e da educação, entre outros (Brasil, 2023b).

De acordo com o Cerqueira, Ferreira e Bueno (2021), os dados fornecidos nesse canal destoam dos levantamentos realizados por associações como a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) e o Grupo Gay Bahia (GGB), revelando uma subnotificação. Essa discrepância é latente ao comparar os dados do Disque 100 ao número de pessoas transgêneros vítimas de violência. Somente em 2022, houve 129 mortes apenas de pessoas desse grupo identitário no Brasil, sendo cinco delas em Mato Grosso do Sul, ou seja, um percentual de 3,90% das mortes (Benevides, 2023) ante 1,90% da representação da população do Brasil (IBGE, 2023).

---

[1] Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queers, Intersexos, Assexuais e outras pessoas com identidades não heterossexuais ou cisgênero.

[2] Dos 1.462 registros em 2022, 119 atos de violência tiveram como agressores pessoas gays, lésbicas, bissexuais, transgêneros e transexuais. Ressaltamos que não houve qualquer registro referente a heterossexuais. As demais categorias contemplaram apenas "não/não informado", "nulo" e "outro" (Brasil, 2023b).

Os dados em tela são evidências de que se trata de um problema público, o qual, por essa razão, demanda políticas públicas sobretudo no tocante à formação educacional para a conscientização e o respeito da população LGBTQIA+. Trata-se, pois, de políticas educacionais que visem assegurar um processo formativo respaldado na premissa do respeito, da liberdade de expressão e da valorização da diversidade. Sendo assim, os espaços educacionais são terrenos férteis para vislumbrar a materialidade dessas iniciativas, como é o caso das universidades.

Nessa dinâmica, as universidades podem ter atuação estratégica na implementação de políticas públicas educacionais inclusivas. Entre as funções exercidas pela universidade diante do seu papel socializador, há também a função de ampliar os "valores da democracia, da cidadania e dos traços culturais locais e da compreensão, respeito e convivência pacífica em relação às diferenças étnicas e de gênero" (UFGD, 2008, p. 34).

Nesse sentido, a universidade está inserida em um contexto de promoção de diversos direitos. Elege-se, dessa forma, a Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) como instituição lócus desta pesquisa e representante dessa realidade. A pesquisa parte da hipótese de que as políticas públicas desenvolvidas na UFGD são insuficientes para garantir a promoção da diversidade de gênero e sexual.

Assim, a pesquisa objetiva analisar a consolidação de políticas institucionais de diversidade de gênero e sexualidade na Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), na perspectiva de (ex)integrantes do NEDGS. Este trabalho foi pautado na abordagem qualitativa a partir do desenvolvimento de pesquisas bibliográfica, documental e de campo, sendo o instrumento de coleta de dados a realização de entrevistas. Segundo Gil (2019, p. 68):

> [...] é cada vez mais frequente a utilização de pesquisas — notadamente qualitativas — que se valem de fundamentação fornecida por teorias feministas, étnicas, de orientação sexual e de incapacidade, com o propósito explícito de contribuir para melhorar a situação desses grupos.

A pesquisa documental visou explorar as normativas da UFGD acerca do tema enquanto política institucional. Esse tipo de pesquisa oportuniza o tratamento de documentos, ou seja, tornar possível interpretar as informações ali presentes de modo a contextualizá-las e problematizá-las (Marconi; Lakatos, 2021).

O **Quadro 1** apresenta os principais instrumentos da UFGD relacionados à diversidade de gênero e sexual (direta ou indiretamente) sob a perspectiva de inclusão da comunidade LGBTQIA+.

Quadro 1 – Principais instrumentos da UFGD.

Instrumento legal	Conteúdo
Res. COUNI[3] n. 129/2015	Cria o Núcleo de Estudos de Diversidade de Gênero e Sexual (NEDGS).
Res. COUNI n. 42/2016	Aprova o Regimento do NEDGS.
Res. CEPEC n. 243/2016	Assegura o uso do nome social às pessoas discentes.
Res. COUNI n. 7/2017	Aprova o Plano de Capacitação dos Servidores da UFGD para o biênio 2017-2018,
Res. COUNI n. 258/2018	Aprova o Regulamento da Coordenadoria de Serviços de Biblioteca da UFGD.
Res. COUNI n. 273/2018	Aprova o Plano de Capacitação dos Servidores da UFGD para o biênio 2019-2020.
Res. COUNI n. 201/2022	Regulamenta o Programa de Atendimento Psicossocial da Assistência Estudantil.
Res. COUNI n. 263/2022	Aprova o regulamento do Programa Auxílio Emergencial para Estudantes em Cursos de Alternância da UFGD.
Res. COUNI n. 412/2023	Aprova a nova Política de Assistência Estudantil de Graduação.
Res. COUNI n. 435/2023	Concede isenção de taxas de inscrição nos processos seletivos para o ingresso em cursos de graduação na UFGD.

Fonte: Boletim de Serviços da UFGD. Elaborado pelos/as autores/as (2023).

Também foram realizadas entrevistas no período de julho e agosto de 2023 com pessoas que participaram das discussões realizadas pelo NEDGS (Núcleo de Estudos em Diversidade de Gênero e Sexual) entre 2016 e 2023 como membros do Conselho Gestor ou participantes. Foram selecionadas apenas pessoas que se identificam como LGBTQIA+/*Queer* ou aliados à causa. Para tanto, foram levados em consideração a disponibilidade, a representatividade dos segmentos (docentes, técnicos-administrativos e discentes), bem como a autoidentificação como membro da comunidade ou a atuação desses indivíduos nas pautas relacionadas a essas minorias sexuais e de gênero.

O NEDGS é o órgão de referência para as discussões sobre diversidade de gênero e sexual na UFGD. Em razão das restrições quanto à identificação e ao acesso aos indivíduos LGBTQIA+, e por se tratar de conteúdo sensível (minoria), as pessoas participantes foram selecionadas por meio da técnica da bola de neve (*snowball*), a qual permitiu que os dados fossem coletados a partir de uma rede de contatos. Essa técnica "é uma modalidade muito útil em pesquisas cujos integrantes sejam difíceis de se identificar e que os melhores contatos são efetivados mediante referências", sendo aplicável em diversos casos, inclusive em casos de "comportamento discriminado" (Gil, 2019, p. 107) e com minorias sexuais (Richardson, 2017).

Foram critérios de seleção: ser maior de 18 anos e ter atuado como representante do NEDGS e dele participado por meio de discussões e debates relacionados à diversidade de

[3] Conselho Universitário.

gênero e sexual. Foi estabelecido ainda, como critério de representatividade da comunidade acadêmica, no mínimo uma pessoa docente, uma discente e uma técnico-administrativa em educação. O convite foi precedido de uma conversa prévia com as pessoas participantes por telefone e aplicativo de mensagem e depois formalizado pelo envio de e-mail contendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e do Termo de Autorização de Uso de Depoimento. A pesquisa foi aprovada conforme o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) n. 69937723.6.000.5160.

Os procedimentos de tratamento dos resultados dos dados foram realizados com o auxílio do Método de Análise de Conteúdo por categorias analíticas. Conforme Bardin (2016, p. 48), a análise de conteúdo compreende um conjunto de técnicas de análise que buscam "por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores, (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens".

A lente de análise utilizada na pesquisa foi a teoria *queer*. O estudo de revisão bibliográfica acerca das políticas públicas para a população LGBT realizado por Sousa Júnior e Mendes (2021) identificou dois eixos de pesquisa para os trabalhos publicados: um sobre as etapas do ciclo de políticas públicas e o outro sobre as discussões sob a perspectiva *queer*[4]. Os debates sob a lente *queer* podem melhorar as formas como as políticas públicas são vistas e tratadas, e, dessa maneira, possibilitar novos meios de buscar uma maior efetividade e abrangência.

2 Caracterização da UFGD e dos sujeitos da pesquisa

A UFGD fica localizada na cidade de Dourados, segunda maior cidade do estado de Mato Grosso do Sul e a principal da região sul do estado, formada por 34 municípios (IBGE, 2017). Criada em 2005 por desmembramento da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), a UFGD expandiu o número de cursos e pessoas discentes, docentes e técnico-administrativas.

O Projeto de Criação e Implementação da UFGD não só demonstrou a sua relevância na reprodução da vida social para além da simples reprodução de recursos humanos, como também estabeleceu diretrizes vocacionais para a criação de novos cursos e currículos, en-

[4] A teoria queer, sob a perspectiva de gênero, surge ao final do século XX e tem sido construída a partir de diversos estudos gays, lésbicos e feministas de maneira articulada com seus respectivos grupos representativos ou movimentos sociais. Essa teoria opera na noção da quebra da estabilidade do gênero ou sexual e busca ampliar e reformular os estudos de gênero para entender como a heteronormatividade, aplicável à superioridade dos homens sobre as mulheres, opera nas relações entre todos os indivíduos, inclusive os desviantes (Tilio, 2014), desconstruindo leituras binárias das construções sociais e desnaturalizando diversas formas culturais (Hennessy, 2014; Salih, 2022).

tre os quais se destaca a diversidade dentro do contexto de responsabilidade cidadã e social (UFGD, 2004). A diversidade também constou dos Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI) realizados após a criação da universidade: o primeiro vigeu de 2008 a 2012, o segundo de 2013 a 2021 e o terceiro está vigente desde o início de 2022 (UFGD, 2008, 2013, 2022a).

Em 2015, a UFGD reforçou a diversidade por meio de sua estrutura organizacional e criou mais três núcleos, além do Núcleo de Estudos Afro-brasileiro (NEAB), em funcionamento desde 2007: Núcleo Multidisciplinar para Inclusão e Acessibilidade (NuMIAc), o Núcleo de Assuntos Indígenas (NAIN) e o Núcleo de Estudos de Diversidade de Gênero e Sexual (NEDGS).

No ano seguinte, a UFGD regulamentou o NEDGS por meio da Resolução n. 42, de 4 de abril de 2016, especificando diversas finalidades do núcleo com vistas à discussão e promoção da diversidade de gênero e sexual, entre as quais destacam-se a sensibilização da comunidade acadêmica (docentes, discentes e técnicos) acerca das diretrizes e bases da educação relacionadas à diversidade sexual e de gênero; o incentivo à criação de um programa institucional de formação continuada relacionado ao tema; e a criação, operacionalização, acompanhamento e avaliação das políticas de Diversidade de Gênero e Sexual na UFGD (UFGD, 2016).

No mesmo ano, por meio da Resolução n. 243/2016 do CEPEC, a instituição garantiu o uso do nome social por estudantes da graduação e pós-graduação. Esse documento foi elaborado por meio da Comissão de Normatização para Uso de Nome Social, criada pela Resolução n. 91/2015, após o registro de uma solicitação acerca do tema no Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC). Na ocasião, o NEDGS emitiu um parecer à Comissão e realizou conversas com a Associação de Gays, Lésbicas e Transgêneros de Dourados (AGLTD) e uma discente transexual.

Em 2022, com um orçamento de cerca de 311 milhões[5], a UFGD ofertou 45 cursos de graduação e 36 cursos de pós-graduação (mestrados e doutorados), atendeu cerca de 8.444 discentes e contou com 1.589 pessoas servidoras públicas ativas, sendo elas 628 docentes e 961 técnico administrativas (UFGD, 2022b)[6].

Os dados públicos mais recentes disponíveis acerca da composição dos gêneros da UFGD restringem-se ao quadro de pessoas docentes e técnico-administrativas de 2021. De acordo com o Relatório UFGD em Números, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), a maioria das pessoas docentes é do gênero masculino e das técnico-administrativas, feminina:

[5] A dotação inicial de R$ 304.774.238,00 foi atualizada para R$ 311.047.590,00 durante o exercício. Entretanto, apenas R$ 307.908.549,21 foram executados (Brasil, 2023a; UFGD, 2022b).

[6] Os dados apresentados no Relatório de Gestão limitam-se a pessoas que estão na ativa.

Quadro 2 – Pessoas docentes e técnico-administrativas por gênero em 2021[7].

Pessoas/Carreira	Feminino		Masculino		Total por carreira	
	Qtde.	%	Qtde.	%	Qtde.	%
Docentes	254	43,0%	336	57,0%	590	100%
Técnico-Administrativas	496	54,0%	423	46,0%	919	100%
Total por gênero	750	49,7%	759	50,3%	1.509	100%

Fonte: UFGD (2023c).

A UFGD conta atualmente com 16 discentes de graduação transgênero que fazem uso do nome social. Desde 2017, 25 pessoas fizeram jus a esse direito nos cursos de graduação e uma única pessoa no curso de pós-graduação em 2022:

Tabela 1 – Número de concessões de uso do nome social por discentes da UFGD (2017-2023[8]).

Ano	Quant.
2017	4
2018	3
2019	3
2020	4
2021	3
2022	6
2023	4
Total	26

Fonte: UFGD (2023a; 2023b).

No que tange às pessoas servidoras, a UFGD tem um único registro de pessoa transgênero a quem foi concedido o direito ao uso do nome social.

De acordo com as informações obtidas por telefone junto à PROGESP, à PROGRAD e à PROPP, corroboradas por parte das pessoas servidoras entrevistadas, a UFGD dispõe apenas dados relacionados à identidade de gênero, não existindo qualquer outra informação acerca da diversidade sexual na instituição.

A seguir, apresentamos o perfil das pessoas entrevistadas. Ressaltamos que o período de participação nas discussões do NEDGS não foi contínuo. À exceção das pessoas discentes, as demais atuaram, em algum momento, como membro do Conselho Gestor.

[7] Diferente do Relatório de Gestão, o Relatório UFGD em Números apresenta o número total de pessoas servidoras, abrangendo as ativas, as afastadas e as cedidas para outros órgãos.
[8] Dados de 1º de agosto de 2023.

Quadro 3 – Perfil das pessoas entrevistadas.

Pessoa	Identidade de gênero	Orientação sexual[9]	Segmento	Período de participação
Entrevistada 1	Homem cisgênero	Homossexual	Docente	2015-2018
Entrevistada 2	Homem cisgênero	Homossexual	Docente	2015-2021
Entrevistada 3	Pessoa não-binária	Lésbica	Docente	2015-2022
Entrevistada 4	Homem cisgênero	Gay	Discente	2018-2019
Entrevistada 5	Mulher transexual	Heterossexual	Discente	2015-2018
Entrevistada 6	Mulher cisgênero	Lésbica	Técnico-administrativa	2015-2022

Fonte: Elaborado pelo/as autor/as.

Por se tratar de assuntos inerentes à identidade de gênero e orientação sexual, as informações detalhadas acerca da área de formação e idade não foram disponibilizadas, haja vista a quantidade limitada de participantes no Conselho Gestor, diminuindo, assim, os riscos de identificação das pessoas entrevistadas. As informações relativas à idade constam na tabela abaixo.

Tabela 2 – Distribuição de frequência das pessoas entrevistadas por faixa etária.

Classe	Frequência absoluta
[24-30]	1
[31-37]	2
[38-44]	0
[45-51]	2
[52-58]	1
Total	6

Fonte: Elaborado pelo/as autor/as.

Na sequência, apresentam-se os principais resultados acerca das políticas públicas institucionalizadas no contexto das questões de diversidade de gênero e sexual na UFGD.

3 Políticas institucionais da UFGD sobre diversidade de gênero

Com base no levantamento realizado nas publicações oficiais da UFGD, verificamos que o debate institucional de diversidade de gênero e sexual ocorreu especialmente após a criação do NEDGS em 2015, ainda que as iniciativas não contemplem sua participação na formulação dos instrumentos.

[9] Mantida a terminologia utilizada na autoidentificação.

Segundo os registros públicos, em 2011, a UFGD aprovou a alteração do nome de uma estudante transgênero na lista de presença, comunicações internas de uso social, endereço de correio eletrônico; carteira de estudante e nome de usuário em sistema de informática. Na ocasião, a UFGD utilizou o nome de registro de nascimento da estudante na publicação, fato que não mais ocorre. Durante 2014, a UFGD abriu processo seletivo para a realização de um curso de aperfeiçoamento denominado "Redesenhando a Fronteira: língua(s), cultura e transculturalidade". Entre os módulos de ensino, o de "Estudo de Fronteira e Culturas: diversidades e direitos humanos" abordou diversos temas, incluindo a homofobia e as representações da violência.

Conforme mencionado, a universidade em questão criou o NEDGS em 2015 e, no ano seguinte, publicou o regulamento do núcleo. A partir de então, outros instrumentos foram publicados, conforme apresentado no Quadro 1. Esta instituição é um marco, pois a universidade incorporou, na sua estrutura administrativa, um órgão próprio para tratar de questões de gênero e diversidade sexual. Igualmente importante, o regimento no núcleo definiu seu âmbito de atuação, deixando explícito sua vinculação ao Movimento LGBTQIA+ e visando a promoção da equidade de gênero e de ações internas para o respeito e valorização da diversidade sexual e de gênero na UFGD.

Apenas alguns meses após a regulamentação do NEDGS, a universidade assegurou formalmente, por meio da Resolução n. 243/2016 do Conselho Universitário (COUNI), o uso do nome social por discentes com identidade de gênero diferente do registro de nascimento em todos os registros e documentos acadêmicos. Essa política destacou-se pelo emprego do termo "pessoa discente", uma forma de linguagem neutra que vai ao encontro de outras identidades[10] e expressões de gênero estabelecidas fora do binômio masculino e feminino. No mais, a instituição definiu como identidades pessoas travestis, transexuais e transgênero, termos utilizados inclusive na definição do conceito de nome social.

Entretanto, esse instrumento apresentou como destinatárias apenas pessoas discentes, enquanto, conforme mencionado anteriormente, as portarias que regulamentam o uso do nome social por pessoas docentes e técnico-administrativas utilizam termos exclusivos de identidade de gênero, travestis e transexuais, fato que pode causar confusão ou até mesmo uma tentativa de limitação de direitos por parte de gestores conservadores. Além disso, verificamos que outras universidades estendem esse direito a outras pessoas, tais como estagiárias, visitantes, discentes substitutas, prestadoras de serviço e demais usuárias.

[10] Pessoas travestis podem ser consideradas mulheres transexuais ou pessoas de terceiro gênero. Em ambos os casos são pessoas transgênero. Entretanto, suas expressões de gênero serão sempre femininas. Os conceitos de identidades e expressão de gênero não são de conhecimento público e, por vezes, são confundidos. Destacamos, por exemplo, o uso do termo "homossexual" pela UFPA na Resolução n. 731/2014.

Na esteira da política do uso do nome social, o Regulamento da Biblioteca Central também foi alterado por meio da Resolução COUNI n. 258/2018, passando a incluir o direito ao uso de nome social por pessoas transgêneros, travestis e transexuais. Essa vinculação entre os instrumentos revela a importância de haver políticas institucionalizadas que orientem as unidades administrativas e acadêmicas da UFGD.

Entre 2017 e 2018, foram publicadas outras duas resoluções importantes que remetem à capacitação de pessoas docentes e técnico-administrativas da UFGD. A Resolução COUNI n. 7/2017 previu 39 ações de capacitação para serem realizadas em 2017 e 2018. Entre elas, foi previsto o curso de Direitos Humanos e Diversidade Sexual com o objetivo de possibilitar aos/às servidores/as um espaço para discussão e reflexão sobre aspectos relacionados à diversidade sexual. Já a Resolução COUNI n. 273/2018 estabeleceu 22 ações para serem executadas em 2019 e 2020, constando, entre elas, o curso de Direitos Humanos, que tinha o objetivo de proporcionar discussões acerca dos direitos humanos em diversas áreas, inclusive na da diversidade sexual. Entretanto, dados do Relatório UFGD em Números (UFGD, 2022d) indicam que nenhum dos cursos foi realizado no período previsto.

Em 2023, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) contou com um catálogo de cursos de capacitação a serem realizados durante o referido ano. No entanto, a lista de capacitações foi elaborada a partir das demandas levantadas junto às pessoas servidoras. Entendemos ser importante e válida a iniciativa, mas nos questionamos se, com base nesse critério de demandas, a UFGD algum dia teria cursos relacionados à diversidade de gênero e sexual que abordassem a temática LGBTQIA+. Estariam, ou já estiveram, pessoas cisgêneros e heterossexuais interessadas nessas temáticas? Esses temas parecem sempre ser reivindicados apenas por pessoas LGBTQIA+[11] (Silveira, 2016). Embora não tenha sido confirmado, há a possibilidade de os cursos previstos para o período entre 2017 e 2020 não terem sido executados por falta de interesse.

Outra política afirmativa realizada pela UFGD é o Programa de Atendimento Psicossocial da Assistência Estudantil, regulamentado por meio da Resolução COUNI n. 201/2022, que dispõe sobre normas, diretrizes e metodologias norteadoras e elucidativas dos serviços prestados pelo Setor de Atendimento Psicossocial da Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PROAE) que visam contribuir para a permanência de discentes por meio de escuta, orientações, acolhimento e encaminhamos. O programa tem como finalidade auxiliar discentes nas situações de dificuldades psíquicas e emocionais que afetem seu rendimento e sua participação na vida acadêmica, considerando especialmente situações ligadas à orientação sexual e de gênero, entre outras.

[11] A publicação original utilizou o termo LGBT.

Em 2022, por meio da Resolução COUNI n. 263/2022, a referida universidade inseriu estudantes transexuais no rol de "estudantes em condições que aumentam a vulnerabilidade socioeconômica", os quais passaram a ter prioridade na concessão das verbas relativas ao Programa Auxílio Emergencial (Estudantes em Cursos de Alternância) ao lado de pessoas com deficiência, quilombolas, indígenas e estudantes com filhos de 0 a 5 anos de idade. De acordo com as publicações analisadas, essa foi a primeira vez que a UFGD inseriu uma categoria de identidade de gênero social dentro das políticas afirmativas de assistência. Porém, o uso apenas do termo transexual inviabiliza pessoas travestis. No mais, também não foi utilizado o termo transgênero, categoria que possibilitaria que outras identidades não cisgênero pudessem ser representadas.

Em 2023, a UFGD aprovou a nova Política de Assistência Estudantil da Graduação por meio da Resolução n. 412, documento que orienta a elaboração e a implementação de programas e ações para a garantia de acesso e permanência de discentes nos cursos de graduação presencial. Essa política foi estabelecida objetivando a promoção do acesso, a permanência e a conclusão dos cursos por parte das pessoas discentes por meio de programas, projetos e ações relativas à moradia estudantil, ao apoio pedagógico e outros, e teve como fundamentação legal o Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES) do Ministério da Educação, que abrange o atendimento às pessoas em condições de vulnerabilidade social, econômica, de etnia, de gênero, de raça, entre outros, de maneira a promover a eliminação dos preconceitos e das violências.

Na esteira das políticas afirmativas, a UFGD concedeu isenção de taxas de inscrição nos processos seletivos para o ingresso de pessoas travestis, transexuais, não binárias e transgênero. A Resolução n. 435/2023 mostra-se como um marco na história da luta LGBTQIA+, sendo a primeira vez em que o termo não binário constou expressamente em um instrumento legal, apesar de haver a utilização do termo transgênero no documento. Além dessas resoluções, encontramos alguns outros instrumentos que revelam eventos que abordam a temática da diversidade de gênero e sexual pelas unidades administrativas e acadêmicas da UFGD.

Em 2017, a Faculdade de Comunicação, Artes e Letras (FACALE)[12], a partir da Resolução n. 145/2017 do seu Conselho Diretor, emitiu uma moção de repúdio contra a Promotoria da Infância e da Juventude de Dourados e o Ministério Público Estadual após a convocação de uma reunião em Dourados com representantes de estudantes. Segundo a FACALE, "[...] o processo educacional não pode se restringir a um modelo conteudista, mas precisa sim se comprometer com a promoção dos direitos humanos, o combate ao racismo, à homofobia, à transfobia e a toda forma de discriminação social".

[12] Mantida a sigla da publicação original. A Resolução n. 546/2023 alterou a sigla de FACALE para FALE.

Em 2020, ainda durante o processo de desenvolvimento do PDI (2022-2026), a Faculdade de Ciências Humanas (FCH) publicou uma minuta de propostas para o PDI por intermédio da Resolução n. 278/2020 do seu Conselho Diretor propondo a ampliação das políticas de reserva de vagas por meio da "inclusão de cotas para população transgênero, transexual e travestis, programas de inclusão de idoso e reconstituição do auxílio financeiro para a permanência, evitando evasão e incentivando a integralização curricular". No entanto, o documento final não contemplou de forma explícita os pontos levantados. Apesar de a UFGD garantir institucionalmente a diversidade, os PDIs elaborados não trataram de forma explícita de temas LGBTQIA+ (UFGD, 2008, 2013, 2022a).

Apesar disso, há que se destacar que o PDI (2013-2021) possibilitou o estabelecimento de uma ação visando colaborar na disseminação educativa de políticas contra opressões, a qual previa ações próprias entre a Ouvidoria e o NEDGS culminando no projeto #UFGD Sem Opressão, que, em 2017, realizou os eventos LGBTfobia e Visibilidade LGBT.

Outros diversos registros, cujas publicações ocorreram a partir de 2018, relacionados aos termos "transgênero", "travesti", e "transexual" remetiam aos formulários de inscrição utilizados nos processos seletivos de professores e alunos do Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à docência (PIBID) e Programa de Residência Pedagógica (PRP). Esses documentos contêm um campo específico para a indicação do nome social, o qual explicita se tratar da designação utilizada por essas pessoas.

Entre 2018 e 2020, foram realizados simpósios anuais, por meio de projetos de extensão, por servidora ligada ao NEDGS. Cabe destacar que esses eventos foram desenvolvidos e orientados conforme os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU que tratam de igualdade de gênero, sendo eles:

- I Simpósio Nacional de Relações de Gênero e Diversidade Sexual (2018);
- II Simpósio de Relações de Gênero e Diversidade Sexual: qual é o seu #Orgulho? (2019);
- III Simpósio Nacional de Relações de Gênero e Diversidade Sexual (2020).

Apesar da existência do NEDGS e de ações voltadas para a comunidade LGBTQIA+, podemos dizer ter havido uma descontinuidade dos trabalhos realizados pela UFGD. Entre 2022 e 2023, a unidade ficou sem presidente e sem Conselho Gestor. Além disso, identificamos que apenas as pessoas que atuaram na coordenação do NEDGS foram oficialmente lotadas na unidade. Somente entre os anos 2018 e 2020, o NEDGS contou com estagiários. Por se tratar de um Conselho Gestor, os demais membros estavam lotados em outras instâncias da universidade.

A partir de meados de 2023, a UFGD iniciou a reativação do núcleo, nomeou uma nova coordenadora e iniciou o processo de nomeação do Conselho Gestor. Entretanto, ape-

sar de, ao longo de 2023, terem sido indicados docentes para a composição do Núcleo, de diferentes faculdades, não houve uma atuação efetiva do mesmo, até meados de 2024.

Conforme visto anteriormente, uma das formas de promover a diversidade de gênero ocorre com o estabelecimento de políticas que garantam o acesso e a permanência na universidade. Assim como na maioria das universidades federais, a política de ações afirmativas da UFGD foi criada apenas para os cursos de pós-graduação, sendo utilizada a Lei n. 12.711/2012 para a reserva de vagas destinadas aos cursos de graduação. Apesar disso, a UFGD já utilizava o sistema de reserva de vagas anteriormente. A adoção de cotas pela UFGD ocorreu em 2009 por meio de uma indução do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI)[13]. Entre 2009 e 2012, a UFGD reservou 25% das vagas para discentes advindos de escolas públicas (Rosa, 2016).

A seguir, serão apresentados os dados coletados via entrevistas com os sujeitos da pesquisa que, por sua vez, atuaram junto ao NEDGS como membros do Conselho Gestor ou participaram ativamente das discussões e/ou iniciativas realizadas pelo órgão. A pesquisa identificou os principais assuntos: a existência do NEDGS é vista como positiva, mas insuficiente para a garantia de direitos às pessoas LGBTQIA+; a necessidade de políticas de acesso e permanência para a comunidade travesti e transgênero; e necessidade de ações formativas e campanhas de promoção e divulgação de pautas relacionadas à diversidade de gênero e sexual.

No que tange à percepção das pessoas participantes quanto à preocupação da UFGD em relação ao bem-estar e à existência de pessoas LGBTQIA+, foram verificadas posições diferentes, mas não necessariamente contrárias ao considerarmos o ponto de referência de cada participante. O Entrevistado 1 considerou a própria existência do NEDGS como um fator positivo, ao passo que a pessoa Entrevistada 3 considerou positivos a sua própria existência e o apoio institucional para o desenvolvimento de trabalhos na área de diversidade de gênero e sexual. Já o Entrevistado 2 afirmou que a universidade em questão é um local propenso para o convívio de pessoas LGBTQIA+ por não haver perseguições em razão de gênero e sexualidade, porém disse existir dificuldades como o reconhecimento do nome social por pessoas transgênero. A Entrevistada 6 ponderou dois momentos: no primeiro, indo ao encontro da fala do primeiro entrevistado, disse que a criação do núcleo foi um momento de preocupação, mas, no segundo, disse que essa situação mudou a partir de 2019.

Diferentemente das demais pessoas entrevistadas, verificamos que as pessoas discentes foram categóricas em dizer que a UFGD não se preocupa com a comunidade LGBTQIA+. O Entrevistado 4, apesar de não saber como está a situação atualmente, disse que,

[13] Instituído pelo Decreto n. 6.096/2007. O programa vigeu por cinco anos.

com base em sua experiência como participante do NEDGS, a UFGD não se preocupa. No mesmo sentido, a Entrevistada 5 também alegou que a UFGD não se preocupa, ressaltando que a "aceitação e inclusão da população LGBT no espaço da UFGD é bem deficitária".

Cabe destacar que esses relatos estão condicionados à percepção da atuação da UFGD de uma forma geral, não podendo ser traduzidos como uma ausência de problemas nos casos das pessoas Entrevistadas 1 e 3. Como veremos ainda nesta pesquisa, apesar dessas declarações, as pessoas participantes declararam existir algum tipo de violência e limitações na atuação da UFGD.

De acordo com os relatos, as dificuldades enfrentadas nas discussões acerca da diversidade de gênero e sexual na UFGD refletem o ambiente político do país nos últimos anos, especialmente a partir da eleição de Bolsonaro, que, por sua vez, resultou em um processo de intervenção na instituição e ruptura com o histórico democrático[14]. Essa intervenção não só dificultou a execução de ações como promoveu um retrocesso. Estes foram os principais relatos a respeito disso:

> Acho que um dos entraves, temos as várias na universidade em que nesse período o Núcleo ficou praticamente inoperante, inativo (Entrevistado 1).
> [..] a gente acabou de sair de uma intervenção, importante, longa e duradoura dentro da UFGD que foi presidida por pessoas extremamente conservadoras, altamente conservadoras. A gente teve uma presidência e um MEC que foram altamente conservadores (Entrevistado 2).
> [...] eu acho que a intervenção produziu desmontes escancarados. Para mim, escancarados por conta do NEDGS. As dificuldades que o NEDGS passou a ter pós-intervenção (Pessoa Entrevistada 3).
> Teve a questão da intervenção. A própria Reitoria não apoiava, inclusive com falas bem diretas de que não. [...] a gente não podia falar de sexualidade (Entrevistado 4).

Nesse mesmo sentido, a Entrevistada 6 registra que, a partir de 2019, houve uma perceptível alteração dessas discussões na UFGD:

> Eu vi que teve um descaso, uma forma até de desmonte, uma falta de incentivo, de estruturação, de reivindicações sobre pautas específicas da comunidade LGBT que não foram adiante. Houve uma correlação entre as barreiras e retrocessos de discussão ocorridos na UFGD com o ambiente político nacional.

[14] O processo de escolha da pessoa para o cargo de reitor é realizado pelo Governo Federal a partir de uma lista tríplice encaminhada pelas universidades. No caso da UFGD, é realizada uma consulta prévia por meio do sistema de votação e a chapa vencedora, por acordo, define os nomes da lista. Entretanto, em 2019, o MEC recusou a lista tríplice e nomeou uma reitora pro tempore. Essa situação se estendeu até meados de 2022, quando foi nomeado novo reitor, escolhido dentre os nomes da lista tríplice.

Isso foi constatado e relatado enfaticamente pelo Entrevistado 1, que afirmou que, durante o período de campanha das eleições de 2018, em um evento do NEDGS no qual bandeiras e panfletos com símbolos LGBTQIA+ estavam dispostos pela universidade, discentes fizeram comentários violentos acerca do núcleo dizendo "isso aqui vai acabar e a gente vai quebrar tudo isso aqui".

Apesar desse fato mais enfático, verificou-se que as violências ocorrem primordialmente de forma velada ou sutil e com preeminência contra identidades de gênero. Porém, faz-se necessário mencionar que as pessoas participantes ressaltaram, em maior ou menor grau, a violência contra pessoas transgênero.

O Entrevistado 2 declarou não ter experimentado violência diretamente, mas está ciente que ela ocorre de forma velada, já que teve conhecimento de incidentes de insultos e violência verbal na UFGD. A Entrevistada 6 informou nunca ter sentido violência de forma explícita, muito provavelmente por sua branquitude, classe social e por ter uma passabilidade[15] feminina. Nesse sentido, afirmou: "a gente percebe o quanto a violência tem a ver com a apresentação, a identidade de gênero, a expressão de gênero que destoa mais do que o esperado. O que eu senti para mim foi mais um impedimento de acessos". Nessa mesma direção, o Entrevistado 1 declarou:

> [...] pelo menos eu não me senti agredido diretamente, mas há sempre a violência mascarada, a violência que a gente chama de... aquele olhar torto, aquele sorriso de canto de boca, aquela reprovação que você vê que a pessoa reprova seu vestuário, reprova a sua permanência em alguns cargos quando você é indicado.

Entretanto, relatou ter conhecimento de violências dentro da instituição, especialmente em relação ao uso do banheiro. Em determinada situação, pessoas cisgênero reclamaram do uso do banheiro de uma faculdade por uma discente transexual:

> A solução da universidade foi a de reservar o uso do banheiro dos professores para as pessoas trans, o que não seria uma medida ideal. Não teve uma discussão, uma conversa dentro da faculdade. Então, se está tendo um problema assim, você usa o banheiro dos professores. De forma imediata o problema foi resolvido, mas ainda há a necessidade de discussão acerca do porque pessoas trans não podem utilizar o banheiro de acordo com suas

[15] Termo geralmente utilizado por pessoas transgênero para indicar que a expressão de gênero é reconhecida conforme os códigos e expectativas sociais. No contexto da entrevista, o termo foi utilizado pela entrevistada para indicar que sua feminilidade não é contestada socialmente, já que suas características físicas e forma de expressão condizem com as expectativas e os códigos sociais atribuídos ao seu gênero, distanciando-se dos estereótipos atribuídos às pessoas lésbicas. Logo, passabilidade, no contexto da orientação sexual, significa dizer que pessoas cisgênero não heterossexuais são reconhecidas socialmente como heterossexuais.

> identidades de gênero. Isso seria uma pauta para ser discutida dentro da universidade. [...] Não teve nenhuma discussão sobre a pauta, ou discussão de pessoas não-binárias ou outros tipos de transgeneridades (Entrevistada 6).

As pessoas com expressões e identidade de gênero que diferem do padrão social são as mais afetadas pelas violências. Apesar da limitação da pesquisa em relação à quantidade de pessoas transgênero, houve violências mais explícitas para a entrevistada transexual e a pessoa discente não-binária. A Entrevistada 5 afirmou não ter sofrido violência física, mas sofreu discriminação explícita e relatou conhecer pessoas que foram discriminadas por pessoas discentes:

> Conheci várias faces da LGBTfobia durante minha vida. A violência saiu daquela física, contundente, da pessoa te xingar ou te agredir, para uma violência mais sutil, mais estrutural, mais disfarçada. [...] A face da LGBTfobia dentro da UFGD também mudou. A UFGD não está dentro de uma bolha. Então, ela também reproduz essa mudança da LGBTfobia.
>
> Eu não presenciei agressões físicas, agressão com palavras [xingamentos], mas percebi muitas violências simbólicas. O acesso ao banheiro por exemplo, as caras de nojo, as caras de asco quando essas pessoas acessavam o banheiro. Nós tivemos um caso de uma menina trans que antes da transição era muito popular, andava sempre em um grupo de 10, 15 pessoas, mas depois que ela transicionou, essas pessoas sumiram. Essa era uma violência sutil, uma violência simbólica. Eu também fui vítima desse tipo de violência. Os olhares no banheiro, um olhar de reprovação dizendo "Aqui não é o seu lugar, você não deveria estar neste espaço!".
>
> Também no restaurante. [...] Você não pode perder tempo, então você senta no primeiro espaço que você vê. Você senta em uma mesa com 3 ou 4 pessoas e elas levantam. Você perde a fome. É um soco na boca do estômago. [..] Será que essa violência da pessoa se levantar e te deixar sozinha não dói mais do que um soco ou um tapa? Se eu levasse um soco ou um tapa a dor passaria em meia hora, ou uma, ou duas, ou tomaria um remédio. E essa dor? Você carrega para sempre com você, ela vai estar sempre te machucando.

A violência contra a Entrevistada 5, também ocorreu de forma sutil por parte de pessoas servidoras da UFGD, uma em sala de aula e outra em uma reunião:

> Há diferença por parte dos professores. Chegamos em sala e havia uma professora nova. Quando eu cheguei e pedi licença para entrar em sala ela olhou para mim, se assustou e disse: "Pois não?". Acho que ela pensou que eu queria uma informação. Não passou na cabeça dela que eu estaria ali para assistir aula, que eu era aluna. Depois de mim, chegaram outras pessoas, as meninas cis heterossexuais. Quando chegou a menina branca, de classe média, olhos azuis e bonitinha e pediu licença e a professora falou assim: "Seja bem-vinda querida. Entre, procure um lugar para você se sentar. Sente aqui ou você prefere ali? A sala é grande, tem bastante lugar". Comigo não, mas

> quando chegou outra pessoa o acolhimento foi perfeito.
>
> [...] Quando perguntaram o meu sonho e o meu objetivo ali dentro [durante uma reunião na Reitoria] e eu disse que queria me tornar produtora de conhecimento, que eu não queria ser objeto de pesquisa, as pessoas riram como se fosse um absurdo. Eu fiquei assim... Por que essas pessoas estão rindo?

No que tange às pessoas docentes, a Entrevistada 6 afirmou:

> O que a gente via corriqueiramente eram professores e técnicos que fazem muita piada e brincadeirinha de cunho LGBTfóbica. Muitas vezes não é uma coisa física, ou diretamente uma fala explicitamente agressiva, é levada como se fosse um humor, mas um humor que agride. Há professores que ficam fazendo piada, zoeira mesmo em salas de aula, camuflando a LGBTFobia como se fosse humor. Eu não vi nenhum tipo de ação da universidade.

Esse processo violento, de zombaria, não é novo. Apesar de ser, contemporaneamente, definido como *bullying*, trata-se, na verdade, de um assédio moral que sempre existiu no processo educacional, que está dentro das estruturas e relações interpessoais e que continua a existir (Miskolci, 2015). A discriminação e o preconceito diante da expressão de gênero também afetam pessoas cisgênero. De acordo com a Entrevistada 5, a violência simbólica afeta mais pessoas que possuem "a estilística corporal mais próxima do feminino para homens gays e as mais masculinizadas para as mulheres lésbicas". Nesse sentido, a pessoa Entrevistada 3 relatou uma reação negativa de um discente em sala de aula que expôs toda a raiva em relação ao seu corpo dissidente. Sob a perspectiva *queer*, podemos considerar que a violência decorre da tentativa de normalização do gênero e da sexualidade (Ribeiro; Matos, 2020), que se relacionam intrinsicamente com a concepção de poder de Foucault e abordado por Louro (2012).

O problema da violência simbólica paira sobre a ausência de elementos que sustentariam as denúncias e, ainda que ocorram de maneira mais perceptível, as pessoas afetadas não a registram. Nesse sentido, o Entrevistado 1 ressaltou que a UFGD possui estruturas próprias para o registro dessas denúncias, e órgãos como a ouvidoria, as faculdades, o NEDGS, a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis, entre outros, podem auxiliar. Entretanto, a universidade só consegue agir, de fato, se houver uma denúncia.

No caso dos atendimentos realizados a partir desses órgãos, a Entrevistada 6 ressaltou a necessidade de adaptar tanto os atendimentos realizados para comunidade LGBTQIA+ quanto os procedimentos, não sendo possível tratar de maneira idêntica casos de abuso nos atendimentos realizados a partir das denúncias efetuadas pela comunidade LGBTQIA+. Além disso, também enfatizou que o Manual de Procedimentos e as denúncias de assédio sexual da UFGD não utilizam marcadores identitários.

Nesse sentido, houve relatos da necessidade de discussão sobre a temática gênero e sexualidade de forma interseccional com outros marcadores identitários, como raça e etnia. De acordo com a Entrevistada 5, "não tem como falar de orientação sexual, sem falar de raça, sem falar de etnia". Na mesma direção, a Entrevistada 6 lembrou que os corpos dissidentes são atravessados por diversos marcadores, sendo necessária uma discussão conjunta entre raça, etnia, gênero e sexualidade.

Embora a teoria *queer* tenha como objeto principal a sexualidade, seus temas e métodos têm-se diversificado, passando a abranger outras categorias do saber utilizadas na manutenção de relações de poder desiguais, como raça, nacionalidade, religião, geração e classe (Spargo, 2017). No que diz respeito à raça, essa questão sempre esteve presente no pensamento dos principais expoentes teóricos, embora o desenvolvimento da teoria *queer* não tenha sido suficiente para abranger a diversidade racial nos meandros das críticas (Weimer, 2021).

Nesse contexto, torna-se relevante mencionar o conceito de interseccionalidade, cunhado pela feminista Kimberlé Crenshaw. Segundo Akotirene (2019), a interseccionalidade revela-se como uma teoria, uma metodologia e um instrumento necessários para compreender como as identidades "subalternas"[16] são afetadas por preconceitos a partir dos marcadores sociais dos sujeitos, tal como raça, orientação sexual, gênero, classe social, entre outros. Cabe, aqui, ressaltar que essa teoria foi desenvolvida dentro do movimento negro e, portanto, é preciso considerar-se a categoria raça. Em sua obra, a autora alerta e critica o uso do conceito pela academia desconsiderando o marcador racial, ou seja, apropriando-se do pensamento feminista negro.

Sob a perspectiva *queer*, Butler quase não aborda raça em sua primeira grande obra, *Problemas de gênero: feminismo e a subversão da identidade* (1990), e entra nessa seara de forma cuidadosa em *Corpos que importam: os limites discursivos do texto* (1993), reconhecendo outras categorias como raça e classe, mas não havendo subalternação ou precedência entre elas e o gênero, a sexualidade e o sexo (Salih, 2022). As deficiências nos avanços dos estudos *queer* sob a perspectiva racial não advém de Butler. Segundo Weimer (2021), apesar de não ser explícita, há uma aproximação entre o pensamento butleriano e a interseccionalidade de Kimberlé Crenshaw. Ademais, as opressões incidem de diversas formas. Segundo Butler (2003)[17]:

---

[16] Optamos por utilizar as aspas para enfatizar que a terminologia utilizada pela autora demonstra a lente do opressor. Embora a lente utilizada nesta pesquisa seja diferente, aproveitamos o momento para indicar a leitura da obra Interseccionalidade: feminismos plurais, da autora Carla Akotirene, considerada parte do pensamento do feminismo negro pela filósofa Djamila Ribeiro.

[17] Este trecho também foi objeto de citação de Weimer (2021).

> Claro que arrolar as variedades de opressão, como comecei a fazer, supõe sua coexistência descontínua e sequencial ao longo de um eixo horizontal que não descreve suas convergências no campo social. Um modelo vertical seria igualmente insuficiente; as opressões não podem ser sumariamente, classificadas, relacionadas causalmente, e distribuídas entre planos pretensamente correspondentes ao que é "original" e ao que é "derivado".

Outro ponto importante diz respeito ao local ideal para buscar informações relevantes na UFGD acerca da temática. Embora o NEDGS não tenha sido criado para realizar atendimentos, é possível inferir, a partir dos relatos colhidos nesta pesquisa, que o núcleo é um dos órgãos de referência para se buscar informações relacionadas à identidade de gênero e à orientação sexual. O Entrevistado 4 diz que conversou com várias pessoas no processo de transição de gênero a partir de sua atuação no núcleo. Quanto ao ambiente em que ocorrem as violências, o Entrevistado 1 relata que:

> [...] alguns casos que chegaram ao Núcleo, as pessoas relatavam mais violências dos familiares, dos pais. [...] Como o Núcleo inicialmente não tinha a proposta de trabalhar algumas intervenções, nestes casos nós tínhamos a postura de encaminhar os acadêmicos para a Coordenadoria de Assuntos Estudantis (COE) que tem o serviço de psicologia.

Conforme anteriormente relatado, tal como na maioria das universidades federais, o ingresso de discentes transgêneros na UFGD ocorre por meio dos processos de seleção comum, ou seja, não são consideradas as condições de vulnerabilidade derivadas da identidade de gênero. De acordo com a Entrevistada 6:

> A gente tem pessoas trans e travestis na instituição que entraram pelo acesso universal ou mesmo que tenham sido por cotas, não foram por uma cota específica para travestis e transexuais na graduação ou pós. Ter essa reserva de vagas para ingresso seria extremamente importante.

Nesse mesmo sentido, a Entrevistada 5 disse que o acesso de pessoas transgênero ocorre por meio de outras políticas de reserva de vagas, como negra e indígenas, que, apesar de importantes, não atendem a demanda da população transgênero.

Em consonância com as iniciativas adotadas por outras universidades, foi possível constatar a necessidade de realização de uma política afirmativa de acesso para a população transgênero. Segundo Moreira (2020), essas iniciativas provêm "dos conflitos e disputas em torno da equidade no acesso a espaços educacionais formais, os quais vieram dando voz, historicamente, às pessoas cisgêneras e, simultaneamente, vieram invisibilizando as pessoas transgêneras". Contudo, essa política específica é apenas parte da demanda da comunidade LGBTQIA+ na UFGD.

A pesquisa identificou que as ações realizadas pela universidade em questão ~~UFGD~~ na temática diversidade de gênero e sexual possuem deficiências que se relacionam diretamente com a funcionalidade do NEDGS. Devemos destacar que este é um núcleo de pesquisa, logo, por essência, seus serviços são desta natureza. De acordo com o Entrevistado 1, "o Núcleo não tem essa caraterística intervencionista. Pelo menos, inicialmente, não era essa a proposta". Nesse sentido, o Entrevistado 4 disse que o NEDGS é um órgão consultivo e parece estar impossibilitado de atuar efetivamente como um agente político e técnico, como uma pró-reitoria.

Para a Entrevistada 6, as discussões e projetos existentes na UFGD ocorrem de maneira fracionada, sendo que "cada professor tem seu grupo de pesquisa [...] e parece que cada um vai andando sozinho". Para ela, seria necessário um fórum geral de discussão sem vínculo com as estruturas administrativas da UFGD. Desta forma, as pessoas poderiam realmente participar e fazer debates e encaminhamentos sem vínculo com a gestão e de forma autônoma, sem interferências.

Outro ponto mencionado durante as entrevistas está relacionado com a formação de discentes. A pessoa Entrevistada 3 disse sentir muito por não mais existir as disciplinas do eixo REUNI, entre elas, a denominada Corpo, Saúde e Sexualidade. Lembrou ainda que as discussões e os eventos do NEDGS eram realizados, por vezes, por docentes que ministravam essa disciplina. Faz-se importante salientar que a participação da UFGD no REUNI resultou na formação de eixos temáticos comuns.

As propostas e diretrizes para a implantação do programa na universidade foram aprovadas por meio da Resolução COUNI n. 89/2008, que aprovou 12 componentes curriculares: 1) Cidadania, Diversidades e Direitos Humanos; 2) Sociedade, Meio Ambiente e Sustentabilidade; 3) Educação, Sociedade e Cidadania; 4) Território, Fronteiras e Globalização; 5) Sustentabilidade na Produção de Alimentos e Energia; 6) Corpo, Saúde e Sexualidade; 7) Linguagens, Lógica e Discurso; 8) Economias Regionais, Arranjos Produtivos e Mercados; 9) Ética e Paradigmas do Conhecimento; 10) Tecnologias da Informação e Comunicação; 11) Conhecimento e Tecnologias; e 12) Ciência e Cotidiano.

Nesse sentido, diversas pesquisas têm salientado a importância e a necessidade de se inserirem nos currículos, conteúdos que abordem a diversidade de gênero e sexual sob as perspectivas sociais de modo a formar profissionais que possam compreender as problemáticas de uma sociedade contemporânea, especialmente a formação nas licenciaturas. Além disso, a universidade deve atuar na promoção de uma formação mais abrangente, envolvendo não apenas discentes, mas também pessoas docentes, gestoras, técnico-administrativas e da sociedade civil (Dias, 2018; Silva *et al.*, 2021; Soares; Monteiro, 2019).

Verificou-se também que a promoção da discussão sobre as temáticas gênero e sexualidade nos últimos anos ficaram a cargo dos esforços das próprias pessoas que defendem a causa na UFGD. O fato de as questões LGBTQIA+ serem pautadas majoritariamente por pessoas que fazem parte dessa comunidade incentiva as pessoas que já discutem esses temas, mas também inibe aquelas que têm receio de serem assim rotulados (Silveira, 2016). Esse medo pode ser interpretado como o reconhecimento do significado pejorativo que existe em torno dessas pessoas. Nesse contexto, os significados dessas identidades são construídos discursivamente por meio de uma linguagem estabelecida por regras estruturadas a partir da heterossexualidade compulsória e da hierarquia de gênero (Butler, 2003).

Durante a pesquisa, foram registradas outras iniciativas diversas que são relevantes para o estabelecimento de ações para a promoção da diversidade de gênero e sexual na UFGD, sendo necessários: a institucionalização da temática no PDI; campanhas de conscientização; debates; suporte financeiro; criação de um espaço social próprio LGBTQIA+ na UFGD; criação de uma seção específica *Queer* ou LGBTQIA+ na biblioteca; e formação da comunidade acadêmica.

Ainda que essas temáticas sejam inseridas no PDI, faz-se necessária a implementação de uma política institucional que vá além da norma e implemente uma prática institucional (Silveira, 2016). É preciso mencionar que as pautas relacionadas à comunidade LGBTQIA+ raramente configuram-se no rol de prioridades dos atores públicos, enquanto as resistências de acesso dessas pessoas às políticas institucionais relacionam-se com a política e seu ambiente externo, revelando uma continuidade da heteronormatividade (Hora Filho, 2021).

4 Considerações Finais

Com base nos dados coletados, foi constatado que a UFGD possui algumas limitações significativas em relação às políticas públicas de inclusão de diversidade de gênero e sexual. A atual política de uso do nome social é restrita a pessoas discentes, deixado lacunas na abordagem de outras identidades. Além disso, a ausência de políticas de ações afirmativas destinadas especificamente a pessoas transgênero ignora as vulnerabilidades e desigualdades existentes em relação a elas. A falta de uma política de diversidade de gênero e sexual e a ausência de campanhas de divulgação limitam a promoção da igualdade da comunidade LGBTQIA+ na universidade.

Embora tenha sido criado como núcleo de pesquisa, o NEDGS mostrou-se uma referência essencial para as pessoas LGBTQIA+ que buscam atendimentos e serviços na universidade. O núcleo, que incialmente conseguiu avançar nos primeiros anos após 2015, enfrentou ataques a partir de 2018 e grandes resistências a partir de 2019 com o aumento

do conservadorismo. A intervenção na gestão universitária, que teve início em 2019 e foi encerrada em 2022, contou com a dedicação de pessoas que mantiveram as discussões e as articulações da temática e conseguiram mitigar os impactos negativos da intervenção. Desde então, a universidade incluiu identidades de gênero no Programa de Auxílio Emergencial e no programa de isenção de taxas de inscrição nos processos seletivos e iniciou o processo de reativação do NEDGS.

Outro ponto levantado refere-se à percepção da comunidade acadêmica acerca da preocupação da UFGD com o bem-estar e a existência da comunidade LGBTQIA+. Apesar da limitação da pesquisa, foi verificado que as pessoas discentes não veem a universidade demonstrando preocupação em relação a essas questões. O relato da pessoa técnico-administrativa também indica que a UFGD não demonstra preocupação desde 2019 e menciona que a criação do NEDGS foi uma ação positiva antes desse período. Esse foi um indicativo positivo também apontado pelas pessoas docentes. A pesquisa evidenciou ainda que a violência se expressa de forma mais intensa contra pessoas com identidade de gênero diversa, corroborando com os estudos e as iniciativas de defesa de pessoas não cisgênero.

Referências

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). **Portal da Transparência**. Brasília, DF: CGU, [2023a?]. Disponível em: https://portaldatransparencia.gov.br/orcamento. Acesso em: 3 jun. 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC). **Dados abertos**. Brasília, DF: MDHC, 2023b. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/disque100. Acesso em: 26 jul. 2023.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. ISBN 85-200-0611-6.

CERQUEIRA, Daniel; FERREIRA, Helder; BUENO, Samira (org.). **Atlas da violência 2021**. São Paulo: FBSP, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/5141-atlasdaviolencia2021completo.pdf. Acesso em: 26 jul. 2023.

DIAS, Alfrancio Ferreira Dias. **Narrativas formativas e profissionais de uma professora transexual.** Educar em Revista, Curitiba, v. 34, n. 70, p. 255-271, jul./ago. 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/er/a/MJfnr5FfVRFtZQbnhqY8sSx/abstract/?lang=pt. Acesso em 27 out. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Divisão regional do Brasil em regiões geográficas imediatas e regiões geográficas intermediárias 2017**. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/apps/regioes_geograficas/#/home. Acesso em: 22 set. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/22827-censo-demografico-2022.html. Acesso em: 26 jul. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. ISBN 978-85-970-2098-4. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991. Acesso em: 13 ago. 2021.

HORA FILHO, Flávio Kummer. **A homofobia na agenda pública**: organizações, governo e Lesgislativo na produção do Programa Brasil Sem Homofobia. 2021. 80 f. Dissertação (Mestrado em Sociedade, Tecnologias e Políticas Públicas) – Programa de Pós-Graduação em Sociedades, Tecnologias e Políticas Públicas, Centro Universitário Tiradentes, Maceió, 2021. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11128341. Acesso em: 25 jun. 2022.

JADVA, Vasanti; GUASP, A.; BRADLOW, J. H.; BOWER-BROWN, S.; FOLEY, S. **Predictors of self-harm and suicide in LGBT youth:** the role of gender, socio-economic status, bullying and school experience. Journal of Public Health, Oxford, v. 45, n. 1, versão antecipada, p. 102-108, 2021. DOI: 10.1093/PUBMED/FDAB383. Disponível em: https://academic.oup.com/jpubhealth/advance-article/doi/10.1093/pubmed/fdab383/6444311?login=true. Acesso em: 29 abr. 2022.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2021. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026580/epubcfi/6/10%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml4%5D!/4/32/3:22%5BOzo%2Cne%5D. Acesso em: 25 out. 2021.

MISKOLCI, Ricardo. **Teoria queer**: um aprendizado pelas diferenças. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2015. E-book. ISBN 978-85-65381-28-4. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788582179338. Acesso em: 12 abr. 2021.

MOREIRA, Catarina de Cassia. **Mares, currículos e criaturas marítimas**: investigando políticas de acesso e permanência de pessoas transgêneras no ensino superior brasileiro. 2020. 92 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=8818036#. Acesso em: 16 set. 2023.

RIBEIRO, Uenderson Wesley Rodrigues; MATOS, Rosângela da Luz. **Heteronormatividade e produções de violência LGBTfóbicas:** análise a partir da teoria queer. Revista Relações Sociais, Viçosa, v. 3, n. 4, p. 1-12, nov. 2020. DOI: 10.18540/revesvl3iss4pp06001-06012. Disponível em: https://periodicos.ufv.br/reves/article/view/10398. Acesso em: 26 ago. 2023.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017. E-book. ISBN 978-85-97-01393-1. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597013948/. Acesso em: 13 ago. 2021.

ROGERS, Megan L.; HOM, Melanie A.; JANAKIRAMAN, Roshni; JOINTER, Thomas E. **Examination of minority stress pathways to suicidal ideation among sexual minority adults:** the moderating role of LGBT community connectedness. American Psychological Association, Washington, EUA, v. 8, n. 1, p. 38-47, 2021. DOI: 10.1037/sgd0000409. Disponível em: https://psycnet-apa.ez50.periodicos.capes.gov.br/fulltext/2020-50985-001.html. Acesso em: 29 abr. 2022.

ROSA, Aline Anjos da. **A implementação das cotas raciais e sociais na UFGD e sua contribuição para a política de ações afirmativas (2012-2014**). 2016. 157 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2016. Disponível em: https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/1162/1/AlineAnjosdaRosa.pdf. Acesso em: 26 ago. 2023.

SALIH, Sara. **Judith Butler e a teoria queer**. Tradução: Guacira Lopes Louro. Belo Horizonte: Autêntica, 2022. ISBN 978-85-65381-38-3.

SILVA, Francisca Vilena et al. **A transgeneridade infantil sob a ótica de professores de ensino fundamental.** Revista Latino-Americana de Enfermagem, v. 29, e3459, p. 1-10, jun. 2021. DOI: 10.1590/1518-8345.3792.3459. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/187952. Acesso em: 27 out. 2021.

SILVEIRA, Thaís Rosário. **Reflexões sobre as pessoas LGBT nas organizações públicas**: a diversidade sexual no discurso institucional de uma instituição de ensino federal. 2016. 112 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2016. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4597712#. Acesso em: 9 jan. 2022.

SOARES, Zilene Pereira; MONTEIRO, Simone Souza. **Formação de professores/as em gênero e sexualidade:** possibilidades e desafios. Educar em Revista, Curitiba, v. 35, n. 73, p. 287-305, jan./fev. 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/j/er/a/KMSmJfk43rKWcRNHWHfWsfC/?lang=pt. Acesso em: 27 out. 2021.

SOUSA JÚNIOR, Carlos Augusto Alves; MENDES, Diego Costa. **Políticas públicas para a população LGBT:** uma revisão de estudos sobre o tema. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, RJ, v. 19, p. 642-655, nov. 2021. DOI: 10.1590/1679-395120200116. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/84338. Acesso em: 29 ago. 2022.

SPARGO, Tamsin. **Foucault e a teoria queer**: seguido de Ágape e êxtase. Orientações pós-seculares. Tradução: Heci Regina Candiani. Belo Horizonte: Autêntica, 2017. E-book. ISBN 978-85-513-0244-6. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788551302453. Acesso em: 23 mar. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD). **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2008-2012)**. Dourados: UFGD, 2008. Disponível em: https://portal.ufgd.edu.br/secao/pdi-2008-2012/pdi-versao-final. Acesso em: 16 out. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD). **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2022-2026)**. Dourados: UFGD, 2022a. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1V-58S7EIq73FIl0rMvqXrSdX29KzE4n3E/view. Acesso em: 26 jul. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD). **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2013-2021)**. Dourados: UFGD, 2013. Disponível em: https://portal.ufgd.edu.br/secao/pdi-2013-2021/pdi-versao-final. Acesso em: 16 out. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD). **Projeto de criação e implantação**. Dourados: UFGD, 2004. Disponível em: https://silo.tips/download/universidade-federal-da-grande-dourados-ufgd. Acesso em: 28 out. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD). Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura. Resolução n. 42, de 4 de abril de 2016. Aprova o Regimento Núcleo de Estudos de Diversidade de Gênero e Sexual – NEDGS da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD. **Boletim de Serviços**: n. 2140, Dourados, MS, p. 1, 14 de abril de 2016. Disponível em: https://portal.ufgd.edu.br/setor/nedgs/documentos-baixar. Acesso em: 15 out. 2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD). **Relatório de Gestão 2022**. Dourados: UFGD, 2022b. Disponível em: https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/PRESTACAO-DE-CONTAS/Presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Contas/2.18_Relat%C3%B3rio%20de%20Gest%-

C3%A3o%202022_UFGD_Vers%C3%A3o%20Preliminar%20(29032023).pdf. Acesso em: 3 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD). Pró-Reitoria de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa. Secretaria Acadêmica de Pós-Graduação. [**Correspondência eletrônica institucional com informações de registros de uso de nome social**]. Destinatário: Fernando Soares da Silva. Dourados, 1 ago. 2023a. 1 e-mail.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD). Pró-Reitoria de Ensino de Graduação. Divisão de Informação Gerencial da Graduação. [**Correspondência eletrônica institucional com informações de registros de uso de nome social**]. Destinatário: Fernando Soares da Silva. Dourados, 1 ago. 2023b. 1 e-mail.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD). Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Coordenadoria de Administração e Planejamento de Pessoal. [**Correspondência eletrônica institucional com informações de registros de uso de nome social**]. Destinatário: Fernando Soares da Silva. Dourados, 1 ago. 2023c. 1 e-mail.

WEIMER, Rodrigo de Azevedo. **Alguém falou em teoria** *queer***?** Pensando raça e sexualidade a partir da crítica de intelectuais LGBTQIA+ negres norte-americanes à teoria queer. Revista Brasileira de História, São Paulo, v. 41, n. 88, p. 205-228, set./dez. 2021. DOI: 10.1590/1806-93472021v41n88-11. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbh/a/L8fY97gQtrBQbfFZ36r8gGh/?lang=pt. Acesso em: 26 set. 2023.

A MATERNIDADE COMO UMA CAMADA DE OPRESSÃO SOBRE MULHERES ARTISTAS E PESQUISADORAS NO RN

LA MATERNIDAD COMO UNA CAPA DE OPRESIÓN SOBRE MUJERES ARTISTAS E INVESTIGADORAS EN RN

Elisa Elsie Costa Batista da Silva Beserra

Resumo: Conciliar maternidade com o ambiente acadêmico, artístico e profissional é mais uma camada de desafio e opressão imposta às mulheres mães. A possibilidade de acrescentar a licença maternidade no currículo Lattes (2021) foi um avanço, entretanto, a vida da mulher é afetada não somente no período logo após o nascimento. As demandas da maternidade seguem por anos, provocam uma assimetria na produção e forçam mulheres a trabalharem jornadas múltiplas. Através da aplicação de um questionário e de procedimentos metodológicos da etnografia crítica e autoetnografia trazemos elementos de como a maternidade pode influenciar o trabalho artístico, acadêmico e profissional de mulheres mães na contemporaneidade, tomando como ponto de partida cinco artistas e acadêmicas residentes no Rio Grande do Norte. Nomear e lançar luz sobre os problemas enfrentados pelas mães é uma forma de tentar desestabilizar as noções de "boa maternidade" e pode auxiliar a organização de estratégias para mudar a realidade.
Palavras-chave: Maternidade; Gênero; Estudos feministas; Etnografia crítica; Autoetnografia.

Resumen: Conciliar la maternidad con el entorno académico, artístico y profesional es otra capa de desafío y opresión impuesta a las mujeres que son madres. La posibilidad de añadir la licencia de maternidad al plan de estudios de Lattes (2021) fue un paso adelante, sin embargo, la vida de la mujer se ve afectada no sólo en el período inmediatamente posterior al nacimiento. Las exigencias de la maternidad continúan durante años, provocando asimetría en la producción y obligando a las mujeres a trabajar en múltiples turnos. A través de la aplicación de un cuestionario y procedimientos metodológicos de etnografía crítica y autoetnografía, traemos elementos de cómo la maternidad puede influir en el quehacer artístico, académico y profesional de las mujeres madres en la época contemporánea, tomando como punto de partida cinco artistas y académicas residentes en Río Grande del Norte. Nombrar y arrojar luz sobre los problemas que enfrentan las madres es una forma de intentar desestabilizar las nociones de "buena maternidad" y puede ayudar a organizar estrategias para cambiar la realidad.
Palabras clave: Maternidad; Género; Estudios feministas; Etnografía crítica; Autoetnografía.

1 Introdução

Gerar e parir ainda são funções exclusivas de um corpo com útero. Cuidar e educar um bebê e uma criança são atividades que podem ser compartilhadas com outras figuras de afeto, no entanto seguem recaindo histórica e socialmente sobre as genitoras. As horas investidas nas atribuições relacionadas à criança ocupam espaços físicos e emocionais nas rotinas diárias das mulheres mães e impactam a vida pessoal e consequentemente suas produções artísticas, acadêmicas e profissionais. "As responsabilidades tradicionais das mulheres pela educação das crianças estruturam mercados de trabalho que são desvantajosos para as mulheres, resultando em um poder desigual no mercado econômico que, por sua vez, reforça e exacerba o poder desigual na família", (Hirata, p. 4, 2015). As diferenças estruturais e de gênero no trabalho do cuidado bem como a opacidade da maternidade estão na pauta dos Estudos Maternos há quase duas décadas. O termo criado por Andrea O'Reilly em 2006 (2021) e transformado em área de estudo, segue influenciando pesquisas em todo o mundo.

Conciliar a maternidade com o ambiente acadêmico, artístico e profissional é mais uma camada de desafio imposta às mulheres mães. A possibilidade de acrescentar a licença maternidade no currículo Lattes (2021) foi um progresso, contudo, a vida da mulher é afetada e influenciada não somente no período logo após o nascimento. As demandas da maternidade seguem por anos, provocam desigualdades no rendimento das atividades para além do cuidado e levam mães a trabalharem em jornadas diárias múltiplas. A economia do cuidado intrafamiliar é um encargo imposto às mulheres social e historicamente e ainda "foi transformado em um atributo natural da psique e da personalidade femininas, uma necessidade interna, uma aspiração, supostamente vinda das profundezas da nossa natureza feminina" (Federici, 2019, p. 42). Além disso, uma das estratégias do capitalismo para invisibilizar este tipo de trabalho é associá-lo invariavelmente ao amor (*ibidem*).

O volume de responsabilidades físicas e psíquicas da mulher para com os filhos talvez seja de longe o fardo social mais pesado (Rich, 2019). É no poder físico reprodutor dos corpos com útero, algo elementar e natural, que a sociedade ocidental historicamente encontrou formas para estabelecer o controle ao corpo, transformando o fato de gerar uma vida em um serviço e função social não remunerada. Repetir os padrões pré-estabelecidos ao mesmo tempo em que as mulheres seguem reproduzindo a espécie humana, parece uma ótima estratégia para perpetuar a dominação masculina sobre os corpos e não há nada de revolucionário nisso (*ibidem*). Do jeito que a sociedade contemporânea segue, a mulher mãe permanece na encruzilhada entre a maternidade como um componente importante da identidade feminina e como um pilar do patriarcado (Stevens, 2005).

Este artigo, um pequeno recorte da realidade de mulheres residentes no Rio Grande do Norte (RN), foi construído através das respostas ao questionário de cinco mães artistas e pesquisadoras, sendo duas delas professoras da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), uma professora substituta e doutoranda na UFRN e duas estudantes do doutorado e profissionais autônomas: Mariana do Vale Gomes, artista visual, professora do departamento de artes da UFRN e mãe de Malu (3 anos) e madrasta de Marina (12); Ana Paola Ottoni, diretora de arte, técnica cinematográfica, doutoranda em Artes na UFMG e mãe de Francisco (12); Melissa dos Santos Lopes, atriz, professora do departamento de artes da UFRN e mãe de Vicente (4); Emanuele de Freitas Bazílio, doutoranda e professora substituta de comunicação na UFRN, mãe de Maria Cecília (4) e Elisa Elsie, fotógrafa, artista visual, doutoranda em Estudos da Mídia na UFRN, com doutorado sanduíche na Universidad Complutense de Madrid (bolsa Capes-PDSE) e mãe de Miguel (9) e madrasta de Joaquim (23).

2 Métodos e técnicas

A pesquisa é qualitativa e baseou-se em um questionário estruturado em seis perguntas de livre resposta enviadas ao grupo por e-mail. A etnografia crítica e a autoetnografia são utilizadas neste artigo como instrumentos metodológicos ao longo da escrita e análise das respostas ao questionário. Na etnografia crítica, as práticas analíticas criativas abrem espaço para releituras frequentes do texto e reflexões avaliativas durante o processo de redação. Exige revisão contínua das decisões individuais e coletivas baseadas nas informações coletadas e a observação dos padrões nas respostas. Para uma pesquisadora desta modalidade, "a realidade é mascarada por um conjunto de estruturas sociais, políticas e culturais importantes de serem abordadas, pois envolvem relações de poder e desigualdades. O propósito da pesquisa é contribuir para a mudança", (Fortin; Gosselin, 2014, p. 8). Neste caso, pensar uma mudança ou ao menos a desestabilização do sistema social, econômico e acadêmico de produtividade que sobrecarrega e oprime mulheres mães em suas variadas funções de trabalho e cuidado a partir de relatos pessoais.

A autoetnografia é um procedimento metodológico no qual uma das pessoas que pesquisa é a mesma a ser pesquisada, permitindo que a escrita e a pesquisa carreguem distintas camadas de consciência e estabeleçam conexões entre o pessoal e social. Neste tipo de abordagem é possível acolher a experiência individual subjetiva, mantendo a credibilidade e rigor exigidos pela academia (Ellis; Adams; Bochner; 2010). Ao incluir o relato da autora no artigo através das respostas ao questionário, há o fortalecimento da discussão sobre as adversidades enfrentadas pelas mães profissionais. Além disso, acompanho a afirmação da pesquisadora Virgínia Romero Plana (2024, p. 2) ao dizer que em uma pesquisa, "pensar em

nós mesmas é mais um ato de rebelião e uma voz política que nos permite afastar-nos das restrições impostas, direta e indiretamente, pela estrutura (e escrita) patriarcal na academia". Revolucionar os modos de escrever e pensar é uma provocação para nós mulheres inseridas no contexto acadêmico, afinal fazer diferente do que está posto há décadas e séculos é inadiável, embora exija energia extra.

Utilizar a autoetnografia é uma dessas estratégias e exige que as (os) pesquisadoras (es) investiguem experiências pessoais à medida que se conectam às experiências culturais maiores (Cummins, 2024). Compartilhar nossas histórias e relatos pessoais é de certa maneira instrutivo e "pode fazer com que as outras se sintam um pouco menos sozinhas. Embora minhas histórias sejam individualmente minhas, pretendo mostrar como elas se conectam a um processo enculturativo maior que fere as mães e, em última análise, cria uma sociedade desigual", (Cummins, 2024, p. 2, tradução livre), até porque a experiência da maternidade afeta mulheres mães de diferentes maneiras, entendendo que as disparidades enfrentadas também estão relacionadas à cor e à condição social.

3 Feminismo Matricêntrico

Na intenção de pensar a assimetria provocada pela maternidade na vida das mulheres mães, trago o argumento da pesquisadora canadense Andrea O'Reilly (2016) para quem o feminismo matricêntrico — corrente feminista que se relaciona com outras teorias, ativismos e práticas feministas cujo ponto de partida são as necessidades e preocupações maternas — precisa ser incorporado ao feminismo acadêmico. A maternidade e a maternagem permanecem como assuntos pendentes no feminismo contemporâneo, particularmente nos debates acadêmicos. Apesar de décadas de lutas feministas, as mães continuam sendo duplamente oprimidas pelo patriarcado: primeiro, porque são mulheres; segundo, porque são mães (Collier de Mendonça, 2021).

A pesquisa documental realizada por O'Reilly e sua assistente, Angie Deveau, serviu para embasar a defesa: a investigação levantou dados quantitativos sobre a representatividade dos temas maternidade e maternagem nos estudos feministas entre os anos de 2005 e 2015. Na época, a pesquisa abrangeu painéis temáticos em conferências anuais da National Association Women's Studies Conference (NAWS); livros e artigos publicados em periódicos feministas: Signs, Frontiers, Women's Studies Quarterly, Feminist Studies, e Gender and Society; conteúdo de dez livros didáticos, destinados à introdução aos estudos de gênero e aos estudos das mulheres; ementas e planos de ensino de cinquenta disciplinas relacionadas a estudos de gênero e aos Women's Studies. Ao finalizarem a pesquisa, O'Reilly e Deveau chegaram à seguinte conclusão: do conteúdo total, o que estava "relacionado à maternidade, variava de me-

nos de 1% até 3%, no extenso material pesquisado. Dessa maneira, comprovaram a alarmante discrepância entre a baixa representatividade da maternidade no feminismo acadêmico e o seu alto impacto nas vidas cotidianas das mulheres", (Collier de Mendonça, 2021, p. 65).

Os estudos maternos de forma alguma reduzem a complexidade das mulheres mães à maternidade, na verdade priorizam suas vidas ao investigá-las em sua completude (Lemes, 2021). Embora os feminismos abordem as diferentes narrativas de opressão das mulheres, "a maternidade naturalizada e sem a consideração das concepções culturais e sociais que a transformam num importante instrumento opressor, omite aspectos fundamentais da sua manifestação", (Beserra; Pavan; Costa da Silva, 2024). Pleitear direitos e alargar o debate sobre questões estruturantes da sociedade pode ser um caminho de luta por equidade nas tarefas domésticas, por exemplo. Gastar menos tempo com essas demandas, permitiria ainda mais mulheres ocuparem outros espaços e alcançarem novos patamares acadêmicos, profissionais e artísticos, sem a sobrecarga extra da maternidade e do cuidado.

A última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) realizada em 2022 no Brasil e elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revelou que as mulheres passam, em média, 21,3 horas semanais nas atividades de trabalho doméstico (como cuidar da casa, da roupa, fazer comida e compras, cuidar de crianças e idosos) enquanto os homens utilizam 11,7 horas. Além disso, a pesquisa detalhou que enquanto 91,3% das mulheres realizaram alguma atividade relacionada a afazeres domésticos, esse percentual foi de 79,2% entre os homens. Ao especificar o trabalho doméstico feito entre as mulheres, a pesquisa apontou que as pretas têm o maior índice de realização das tarefas (92,7%), superando as pardas (91,9%) e brancas (90,5%), (Moura, 2023).

Desconheço no Brasil investigação similar a de O'Reilly e Deveau na área acadêmica. Ressalto aqui o trabalho de doutoramento da pesquisadora Marta Mencarini com enfoque na Arte e Maternagem, no qual mapeia mulheres brasileiras que de alguma maneira tratam do assunto maternidade em suas produções artísticas. É um recorte em uma área específica, mas que auxilia a dimensão dos estudos no campo das artes visuais. O movimento *Parent in Science*, atuando desde 2017, também trabalha no intuito de identificar os impactos da maternidade e paternidade na vida das (os) cientistas no Brasil. De toda maneira, ainda há um longo caminho a ser percorrido para identificar desigualdades e observar mudanças efetivadas na realidade, uma vez que as estruturas sociais e políticas precisam ser deslocadas no sentido de pensar a maternidade como fator de opressão, às vezes de adiamento ou até impedimento do progresso em carreiras acadêmicas e profissionais das mães. É necessário que haja uma "luta por uma nova divisão sexual do trabalho, menos desigual, mais equitativa, entre mulheres e homens, tanto no mercado de trabalho, quanto nas esferas do saber e do poder" (Hirata, 2015, p. 19) — levando-se em consideração também o trabalho realizado dentro de casa.

Na entrevista de Andrea O'Reilly concedida às professoras Maria Collier de Mendonça e Maria Elizabeth Mendes (2021), ainda em um contexto de pandemia, a pesquisadora traz o conceito "mãe malabarista":

> é um novo conceito teórico fascinante: a mãe malabarista que é tão neoliberal e perfeita, porque ela consegue administrar tudo. E agora está tudo na mídia, essas imagens de mães que podem estar bastante esgotadas, mas ainda estão firmes e fortes. Portanto, acho que temos uma batalha mais difícil pela frente. Enquanto o antigo patriarcado era certamente difícil, era mais fácil reconhecê-lo e lutar contra ele. **E.S.M.:** Então, estamos definitivamente travando uma guerra contra um inimigo invisível, sem rosto? **O'Reilly:** Muitas vezes não existe um rosto, porque internalizamos todas as mensagens para que as mães se culpem por seus fracassos ou por sua incapacidade de serem quem o patriarcado diz que elas podem ser, se elas assim quiserem. Mas, dito isso, acho que agora também há mais resistência e as mães estão se mobilizando. [...] O ativismo materno vai e vem, mas nunca irá embora permanentemente. As mães sempre foram uma parte central da mudança social e continuarão a ser. (O'Reilly, 2021, p. 33).

Confrontar a mãe neoliberal capaz de fazer tudo ao mesmo tempo e performando uma "boa maternidade" é urgente e parece que o movimento de mudança é essencialmente promovido pelas próprias mães. Esse modelo contemporâneo de maternidade sobrecarrega, exaure e compromete a saúde das mulheres. Cummins (2024) afirma que vivenciar o padrão da maternidade intensiva é conviver com uma constante voz interior que exige escolhas corretas, e caso isso não aconteça essa mãe corre o risco de trazer danos a longo prazo para as (os) filhas (os). "Essa voz é mais alta enquanto navego meu caminho por ser uma mãe trabalhadora. Tentar ser uma boa mãe, de acordo com a maternidade intensiva, resulta para mim em uma falta de equilíbrio, uma preocupação com o tempo e, claro, culpa", (Cummins, 2024, p. 4, tradução livre). O sentimento de culpa da qual ambas autoras falam parece ser comum a todas as mulheres mães, "trabalhadoras" ou não. E aqui, coloco o trabalho entre aspas por acreditar que toda mãe trabalha, seja dentro ou fora de casa. Há uma pressão social, pessoal e até mítica que nos empurra para além de nossas capacidades físicas e intelectuais na busca por uma suposta perfeição ou padrão de produtividade. O formato da mãe malabarista neoliberal parece sorrateiramente apossar-se das vidas das mulheres, impondo-se como um exemplo a ser perseguido.

É importante estarmos em constante estado de atenção, alerta e acolhimento de nossas mentes e corpos. Afinal, nossas performances sociais da maternidade e de criação de filhas (os) podem ajudar a reformular o entendimento de educação e maternidade para nossas (os) filhas (os) como por exemplo exercê-la de "maneira que não privilegie a supremacia branca, o sacrifício e o esgotamento em detrimento da comunidade e da individuali-

dade" (Cummins, 2024, p. 5, tradução livre) e acrescentaria aqui da saúde física e emocional. É fundamental que nossas (os) filhas (os) entendam nossos limites — e que sim, eles existem —, que há uma vida adulta para além das atribuições de cuidado — com desejos, sonhos, projetos pessoais, tempo para descanso, ócio e lazer — e que não conseguimos "dar conta" de manter o nível de exigência da mãe malabarista neoliberal e da "boa maternidade".

Além das mudanças dentro do ambiente privado é preciso promover transformações nas estruturas sociais. Deixo aqui um exemplo prático a ser pensado no contexto acadêmico: é um avanço um evento como a Anpocs oferecer apoio com as crianças (o serviço é pago e deveria ser gratuito, a fim de garantir a acessibilidade das mães congressistas), contudo, os programas de pós-graduação não financiam as viagens das crianças com suas mães. A verba destinada pelos programas para os discentes participarem de congressos nacionais[1] ou internacionais não cobre os custos totais da viagem do discente, ou seja, levar uma criança é assumir todos os gastos da viagem dela, como passagens, alimentação e serviço de cuidado, além dos valores não cobertos pela verba do auxílio para a própria discente. A conta financeira não fecha. Para de fato incluir uma estudante mãe de pós-graduação na participação de eventos, o programa deveria arcar com os custos da criança e o evento deveria dispor de apoio de cuidado, preferencialmente de forma gratuita.

4 Respostas ao questionário

Cinco mulheres diferentes vivem no Rio Grande do Norte e as respostas ao questionário demonstram pontos de conexão entre as histórias. Neste trecho do trabalho, trago as perguntas e parte das respostas: **(1) Qual o impacto do cuidado com a(s) criança(s) na sua atuação profissional e acadêmica atualmente?** Paola destacou que "o cuidado com as crianças exerce um impacto significativo na vida profissional, especialmente para quem atua como profissional autônomo no cinema e no audiovisual, e no universo da pesquisa acadêmica", sua condição atualmente. Para ela "a administração do tempo é um desafio central" e conciliar as responsabilidades do cuidar com compromissos profissionais "pode ser desafiador, exigindo uma organização meticulosa e, frequentemente, o apoio de uma rede de suporte, no meu caso do meu companheiro e de uma vizinha". Por anos Paola combinou a docência com a pesquisa e como resultado sobrava "pouco tempo para participar de conferências, workshops e outras atividades acadêmicas que muitas vezes ocorrem fora do horário comercial ou exigem viagens. De certa forma isso limita oportunidades de networking

[1] A cota de auxílio para participação em eventos nacionais em 2024 do programa do qual faço parte foi de R$400,00 e só podia ser pleiteada uma única vez por ano por cada discente.

e desenvolvimento de carreira". Para ela, "a produção intelectual pode ser impactada pelo cansaço e pela falta de tempo para leitura e reflexão profunda, aspectos essenciais para a pesquisa acadêmica de qualidade".

Mariana respondeu: "vivencio, no cuidado e maternagem, uma experiência de dupla maternidade, por ser casada com uma mulher com quem divido as responsabilidades. Por isso, somos atingidas pela invisibilidade tanto da maternagem quanto da lesbiandade". Além da opacidade experienciada no trabalho e na dupla maternidade, Mariana destaca um aspecto importante e primordial na discussão da sobrecarga materna na contemporaneidade que é a saúde mental:

> As atividades não remuneradas de cuidado com as duas crianças retiraram a prioridade da minha atividade profissional, artística e acadêmica. Entre funções domésticas, recreativas e de afeto, o tempo que disponibilizo para as atividades profissionais está condicionado ao tempo de sono das crianças ou a uma rede de apoio paga. Ou seja, se antes a rotina era organizada em função dos compromissos artísticos, de pesquisa, profissionais e acadêmicos, hoje esses mesmos compromissos disputam espaço com horários de lazer, sono e ócio. Com isso, fica evidente que, muito mais do que a decorrente queda de produtividade, as atividades de cuidado com as crianças atingem diretamente minha saúde mental (Mariana).

Melissa e o companheiro optaram por não ter babá e dividem as tarefas da casa, mesmo assim afirma estar "ciente de que grande parte dos cuidados estão sob minha responsabilidade. O fato de querer estar muito presente, faz com que minha atuação profissional e acadêmica esteja em segundo plano nesse momento. Para ser bem sincera, a sensação que eu tenho é que não paro um minuto". A rotina faz com que ela mal consiga pensar no trabalho e a decisão de não ter outro filho melhorou a qualidade da relação com o filho de três anos. Emanuele tenta construir seu próprio tempo de trabalho, porém afirmou: "Eu sinto que estou sempre um passo atrás dos meus colegas de trabalho, com tantas demandas não dá pra ser 100% dedicada apenas ao profissional, então acabo sentindo que outros colegas têm mais tempo do que eu para se dedicar à pesquisa e leituras".

Para mim (Elisa), a chegada do bebê mudou completamente a rotina. Na época do nascimento, meu companheiro trabalhava fora de casa na semana das 9h à meia noite em redação de jornal, somados aos plantões de final de semana e feriado. Nesta época, dividíamos os cuidados noturnos e matinais. Fui tomada pelo padrão da mãe neoliberal que mesmo tendo vivenciado uma experiência transformadora precisava estar ativa. Voltei a fotografar quando meu bebê tinha 14 dias de vida. Quando fez 28 dias, voltei a trabalhar diariamente no meu próprio estúdio e escola de fotografia, rotina que se estendeu por cerca de seis meses. Na época eu não tinha dimensão de quão cansada estava e de como levei meu corpo ao li-

mite físico e emocional. Hoje percebo a tentativa de encontrar um caminho de saída do luto pela mulher que um dia eu havia sido. Não tivemos babá, dividíamos os cuidados entre nós dois e ocasionalmente com meus pais. No mês seguinte ao nascimento do meu filho, minha mãe iniciou um tratamento contra o câncer que durou quase dois anos, então, nesse período era complicado contar com qualquer apoio deles. Quando meu filho completou dois anos e 10 meses, meus pais decidiram morar fora do país e seguem fora. Minha irmã do meio é nossa rede de apoio nos últimos seis anos.

(2) O nascimento da sua/seu filha (o) modificou a sua produção acadêmica e artística? A resposta foi afirmativa em todos os relatos. "O nascimento do Francisco modificou completamente minha produção e minhas escolhas pessoais e profissionais. Me organizei para cuidar dele exclusivamente no primeiro ano de vida, amamentando, aprendendo e construindo a maternagem. Foi intenso, muitas vezes difícil, com certeza exaustivo", (Paola). Cuidar de uma criança pode servir de inspiração criativa, além de ser um incentivo à reflexão sobre questões sociais e culturais: "como a desigualdade de gênero no mercado de trabalho ou a falta de políticas públicas de apoio à maternidade e paternidade", (Paola). Após completar um ano, a família contou com apoio de uma creche pública no bairro Santo Antônio, em Belo Horizonte, cidade em que residiam na época. "Naquele ambiente me senti parte de uma comunidade de famílias que viviam desafios parecidos aos meus. Isso foi muito importante. O impacto do cuidar na atuação profissional é multifacetado, apresentando mais desafios que oportunidades", (Paola). Ainda assim, ela ressaltou que a "capacidade de equilibrar essas responsabilidades pode levar a um enriquecimento pessoal e profissional, desde que haja um apoio adequado e uma gestão de tempo e de expectativas".

Já para Mariana, a chegada da filha trouxe uma mudança brusca na rotina e comprometimento da qualidade de produção artística pessoal e acadêmica. "Um processo de pesquisa que se dá de forma fragmentada acarreta uma maior dificuldade em seu adensamento, além de impossibilitar a experimentação da qual se nutre a pesquisa não só artística, mas também acadêmica", (Mariana). Desenvolver uma produção artística "depende do esforço muitas vezes – e é o meu caso –, individual de empreender, produzir, inscrever projeto em edital, gerir questões contábeis, financeiras, montar e desmontar exposição, criar e aplicar identidade visual, etc., o nascimento da minha filha determinou um hiato no qual ainda me encontro", (Mariana).

Melissa trouxe a seguinte resposta: "Sim, porque me sinto muito cansada, tenho me alimentado pouco artisticamente, então me sinto um pouco frustrada, porque sei que posso ser muito mais nos trabalhos que desempenho. Tenho adiado muitos projetos". A professora e atriz não sente falta de atuar na gestão acadêmica e até conseguiu "publicar mais artigos nesse período e organizar melhor minhas aulas e projetos de ensino e extensão

no laboratório que eu coordeno". Melissa escutou a mãe dizer que gostaria de ter investido menos tempo na criação dos filhos e priorizado mais sua vida pessoal, ela decidiu que não quer ter de dizer isso ao filho. Em um determinado momento da vida e carreira, ela sentiu que havia "aberto mão de tudo e isso não é bacana para a minha relação com meu filho. Tenho buscado equilibrar isso, mas por vezes tem sido muito desgastante". Uma das maneiras de equilibrar essa equação, mesmo custando tempo e energia, foi ter voltado a atuar:

> Recentemente voltei para a sala de ensaio e estou trabalhando como atriz em uma montagem, mas sinto que é porque bati o pé de que preciso voltar para esse lugar. Só Deus sabe o quanto isso está me custando de energia, mas precisei colocar isso como prioridade, senão eu seria devorada pelo papel da maternidade. (Detalhe: esse processo de montagem conta com a participação de quatro docentes do curso de teatro, três delas são mães de crianças até 6 anos de idade. Acho isso um aspecto bem importante de informar nesse questionário, pois sentimos a necessidade de dedicar tempo à criação artística e decidimos cadastrar essa montagem como projeto de pesquisa), (Melissa).

Emanuele passou dois anos sem publicar ou participar de eventos acadêmicos, período que coincidiu com gravidez e primeiro ano da filha: "agora tenho voltado ao ritmo de antes, pois, apesar de não ter rede de apoio familiar, consegui encontrar uma babá que cuide bem da minha filha quando eu e meu esposo estamos trabalhando". No meu caso (Elisa), a produção artística e acadêmica passou a ter outro tempo. Descobri a gravidez não planejada no ano em que estava me preparando para a prova do mestrado em comunicação (2015) e decidi adiar. Voltei a tentar em 2017 e fui aprovada em 2019. A relação com o trabalho mudou, especialmente depois do sexto mês do meu filho, quando já não dormia tanto durante o dia e exigia mais energia física. Parei de ir diariamente ao estúdio e comecei a trabalhar de casa, tanto em editais como em projetos pessoais. Fotografava nossa rotina, fazia autorretratos e tentava me reencontrar no meio do puerpério. Voltei a trabalhar fora de casa diariamente quando ele completou três anos, mesmo período em que começou a escola. Um trabalho de meio período que me permitia passar a tarde e a noite juntos. A escrita da dissertação de mestrado, dentro de um contexto pandêmico, ajudou no processo de entendimento de mudança física, emocional e espacial.

(3) A maternidade alterou a relação que você, pessoalmente, estabelece com o trabalho e a produção artística pessoal? Paola respondeu essa pergunta juntamente com a anterior. Mariana declarou: "Me falta tempo de uma forma geral, me sobra culpa e o acúmulo de tarefas invisíveis". Para ela, não poder priorizar as diversas atividades profissionais não passa impune, uma vez que o "peso de não corresponder com excelência à tão comentada capacidade feminina de exercer múltiplas atividades ao mesmo tempo recai sobre meus om-

bros principalmente porque, antes da maternidade, usufruí dessa capacidade em sua mais explícita potência". A invisibilidade do trabalho doméstico e do cuidado são responsáveis por diminuir a forma como essa potência pode ser mostrada e caso recebesse remuneração por esse trabalho, Mariana afirmou que estaria vivendo seu melhor momento financeiro, tendo consciência que esse momento "não coincidiria com uma condição saudável nem fisicamente e nem mentalmente. Isso porque o trabalho doméstico, de cuidado e principalmente de formação de outros sujeitos, consome muito mais do que o meu tempo, tensionando também o campo psicológico e racional".

Melissa pontuou que ter sido mãe aos 42, quase 43, trouxe tranquilidade para as escolhas que ela pode fazer hoje em dia. Por 16 anos fez parte de uma companhia de teatro, pela qual viajou para se apresentar em festivais e eventos, além de ter vivido uma experiência de estudo fora do país. Ela se sente realizada em muitos aspectos e essa condição permite que o seu espírito de aventureira esteja descansando um pouco.

> Eu já não tenho tantas ambições nessa área... quero criar, quero estar em cena, quero me apresentar, mas as proporções são menores. Isso não quer dizer que daqui a pouco, eu não queira dar novos voos, mas com um filho de 3 anos, eu me permito dar esse tempo. Isso não quer dizer, que quero abrir mão de tudo. Muitas vezes, o conflito aparece nesse lugar, não sou mais a Melissa de 25, 35 anos, mas não estou morta. Tem uma chama aqui dentro só aguardando o momento certo, (Melissa).

Emanuele destacou o sentimento de culpa ao trabalhar: "Eu às vezes me culpo por não estar com ela mais tempo e isso faz com que eu me sinta culpada por estar me dedicando muito ao doutorado, às produções acadêmicas e a minha carreira profissional". A minha (Elisa) produção artística passou a orbitar a maternidade. Comecei o estudo na área em 2014, centrado na violência obstétrica e nas formas de nascimento no Brasil. A vivência diária da maternidade, após a chegada do meu filho em 2016, me levou para um outro lugar: da invisibilidade e sobrecarga de trabalho. Nós mulheres fomos criadas acostumadas com o fato de compreender a maternidade como uma demanda eminentemente feminina (Federici, 2019). Porém os anos de leitura, participação em coletivos e pesquisa me trazem hoje para o lugar de questionar esse sistema opressor. Ler os relatos de outras mulheres falando da mesma invisibilidade e sobrecarga é de uma potência enorme. Precisamos nomear o trabalho, identificá-lo e buscar formas de dividi-lo de maneira saudável e equânime, não somente dentro das casas, mas socialmente. A relação que estabeleço atualmente com a minha produção artística, profissional e acadêmica leva em consideração o tempo de qualidade com meu filho. Já abri mão de muitos editais, trabalhos e chamadas para os quais teria de sacrificar o tempo com ele e consequentemente a minha saúde.

(4) Você abre ou já abriu mão do sono ou lazer para realizar um trabalho artístico ou acadêmico? Você costuma aproveitar o tempo em que sua criança dorme para produzir? Mais uma vez a resposta de todas é positiva. Paola disse que essa é uma realidade e que os períodos de descanso do filho eram utilizados para o trabalho, sendo "uma oportunidade preciosa para focar em atividades que requerem concentração e continuidade, sem as interrupções frequentes que podem ocorrer durante o dia, em especial quando as crianças são menores e mais dependentes". E completou: "Fazemos isso porque precisamos, mesmo sabendo que a privação de sono pode afetar a produtividade, a criatividade e a capacidade de tomar decisões".

Mariana relatou que o tempo do sono da filha e da enteada coincide com os horários destinados a marcar compromissos profissionais. E mesmo após noites mal dormidas, finda por não recuperar o sono para dar continuidade às suas tarefas diárias. Somado a isso, o tempo de lazer dela e do casal "geralmente dependem da disponibilidade de uma rede de apoio paga" sendo escassos ou restritos às datas comemorativas. "Ainda assim, seguramente, os momentos noturnos em que poderia jantar demoradamente ou assistir um filme são momentos que usualmente utilizo para trabalhar", (Mariana). Na resposta, Mariana citou ainda o período em que precisou estudar à noite, quando sua filha tinha dois meses, para um concurso de professora substituta. Melissa resumiu em poucas linhas o que talvez todas nós mães vivemos: "Infelizmente tenho trabalhado em horários noturnos e madrugada para conseguir dar conta de prazos e demandas. Odeio trabalhar à noite e de final de semana". Emanuele respondeu: "Muitas vezes. Passo madrugadas acordadas para dar conta de todas as demandas. Sim. Sempre que ela dorme eu busco adiantar leituras e escritas."

Quando meu (Elisa) filho era bebê, aproveitava madrugadas e cochilos da tarde para trabalhar. Fiz isso durante os primeiros anos e segui após a aprovação no mestrado. Cursar as disciplinas de maneira remota, produzir artigos e escrever a dissertação durante a pandemia foi desgastante, uma vez que não tínhamos o apoio da escola e na época seguia trabalhando fora de casa praticamente todos os dias. Terminei o mestrado, submeti o texto finalizado ao sistema, escrevi o projeto de doutorado e comecei a fotografar uma campanha política, tudo em uma mesma semana. Vivenciei um esgotamento nesse período que me custou meses de saúde. Percebi que não dava para seguir performando a mãe malabarista. Pedi demissão do emprego, participei do edital de bolsas Capes para o programa do doutorado e decidi seguir trabalhando somente como fotógrafa autônoma. Era março de 2023 e apesar das incertezas em tomar a decisão, não houve arrependimento. A qualidade de vida após deixar o trabalho que me mantinha fora de casa todas as manhãs e inícios da tarde, além dos plantões de finais de semana, feriados, e viagens, foi um alívio.

(5) Existe algum tipo de compensação (seja em horas de trabalho ou produção acadêmica) na sua instituição ou ambiente de trabalho para as mulheres que são mães? Paola respondeu: "Até onde eu sei, não existe nenhum tipo de compensação ou auxílio para mães nas instituições que estudo/pesquiso. Para o profissional autônomo essa compensação é utópica: quem não produz, não recebe". Mariana ilustrou a resposta com dois exemplos que demonstram que apesar de haver uma preocupação em publicizar ações relacionadas à maternidade, essas ações não necessariamente impactam a atividade profissional. O primeiro foi a impossibilidade de visualizar o campo destinado a comprovar a informação da licença maternidade no currículo Lattes no período em que a pesquisadora precisou fazê-lo. O segundo foi o edital lançado pela UFRN em 2024 *Mães pesquisadoras* com o objetivo de reparar a queda de produtividade. O critério utilizado para selecionar as pesquisadoras inscritas não foi o projeto em si, e sim o Índice de Produtividade Individual (IPI). Para a professora, esse fator "escancara a incoerência da proposta". Mais ainda, a seleção permitia a inscrição de homens que exerciam a paternidade solo. "Obviamente, um homem alcançou um dos maiores IPI da seleção, explicitando que o edital foi concebido sem se debruçar no necessário recorte de gênero que marca, muitas vezes violentamente, a existência de mulheres mães pesquisadoras", (Mariana).

Melissa, também pesquisadora da UFRN, afirmou não haver nenhum tipo de compensação. "Os colegas, em sua maioria, homens, não fazem nenhuma distinção de trabalho, ao contrário, muitas vezes as mulheres acabam fazendo o trabalho que os homens deveriam ter feito. Já passei por algumas situações, em que tive que realizar funções que não eram de minha responsabilidade", (Melissa). E esse fato se deu por "irresponsabilidade de colegas". Uma dessas faltas foi considerada grave por Melissa e suas colegas de departamento, todas mães de crianças de até seis anos. Elas decidiram pontuar em reunião que se sentiram sobrecarregadas e desrespeitadas, sendo que "em nenhum momento, o grupo pediu desculpas ou se mostrou sensibilizado com essa particularidade". Emanuele respondeu: "Não. Nenhuma". Como autora do artigo e também entrevistada, só posso endossar afirmando que não há qualquer tipo de compensação, sequer compreensão da condição das mulheres mães no ambiente de trabalho ou mesmo na academia.

(6) Você consegue perceber a desigualdade de gênero no local que você estuda ou trabalha atualmente? Caso a resposta seja sim, poderia explicar brevemente? Inicio mais uma vez por Paola: "percebo desigualdade de gênero quando vejo a composição do corpo docente dos cursos universitários. Percebo desigualdade de gênero quando vejo as referências bibliográficas das disciplinas oferecidas dentro dos programas de graduação e pós graduação". Ter bibliografias dominadas por obras escritas por autores homens, "pode refletir uma falta de reconhecimento das contribuições intelectuais das mulheres e perpetuar a invisibilidade das

acadêmicas. Essa falta de representatividade nas referências acadêmicas pode ter um efeito cascata, influenciando pesquisas e as perspectivas dos estudantes". O excesso de autores homens nas listas obrigatórias de leitura pode reforçar a ideia de que o "conhecimento valioso é predominantemente masculino". Paola ressaltou a desigualdade de gênero nas áreas do cinema e do audiovisual. A falta de diversidade de gênero nas equipes de cinema afeta "a narrativa e a representação de personagens femininas, limitando as perspectivas e experiências apresentadas nas telas". Ela concluiu afirmando que "É muito importante reconhecer e abordar essas disparidades para criar ambientes mais inclusivos e equitativos, onde as contribuições de todas as pessoas, independentemente de gênero, sejam valorizadas e reconhecidas".

A professora Mariana trouxe um recorte específico nesta resposta, ao ser convocada para assumir o concurso de professora substituta — sua bebê com cinco meses —, foi comunicada um dia antes de entrar em sala de aula. "Como ainda amamentava exclusivamente, pedi uma semana para organizar a ordenha de leite materno. A resposta foi que eu já deveria estar preparada para ser chamada a qualquer momento e que não haveria flexibilização", (Mariana). No dia seguinte à convocação estava em sala de aula, sem qualquer acolhimento de sua condição de nutriz.

Melissa afirmou: "Ser mãe não altera em nada as atribuições que recebo. Ao contrário, geralmente eu e minhas colegas mães é que somos responsáveis por grande parte das tarefas dos colegiados da graduação e da pós-graduação". Ela relatou ainda uma situação desrespeitosa nas reuniões: "depois que uma mulher fala, os homens sentem a necessidade de explicar o que falamos". Emanuele pontuou duas questões: tanto a vestimenta de colegas que dão aulas de bermuda "o que seria impensável para uma mulher", quanto perguntas "sobre o que faço com minha filha já que trabalho tanto, o que nunca seria perguntado a um pai, por exemplo. Também percebo que as pessoas subestimam meu trabalho, pesquisa e dedicação só pelo fato de eu ser mãe, já ouvi: "Não tem como dar conta, ela ainda é mãe". A desigualdade de gênero para mim (Elisa) começa pelo fato de não existir qualquer benefício para as mulheres entrarem e permanecerem nos espaços de trabalho ou estudo, especialmente para as mães.

5 Considerações finais

Ao organizar as respostas ao questionário ficou nítida uma questão: não há avanço da humanidade sem um corpo com útero e esse avanço precisa estar acompanhado de melhorias e igualdades no trabalho do cuidado. Gerar é função exclusiva do aparato humano dotado de órgãos capazes de produzir e manter uma vida, não sem um alto custo físico. O monopólio da gravidez é um fato, porém existe um conjunto complexo de normas e controle no qual o poder materno foi domesticado e o útero, última fonte de poder e resistência,

voltou-se historicamente contra a mulher e se converteu em fonte de fraqueza (Rich, 2019). O trabalho da maternidade naturalizado socialmente torna-se um instrumento opressor, e essa carga influencia a produção artística, acadêmica e profissional de mulheres que precisam privar-se de horas de sono, lazer ou ócio para manter a alta produtividade.

Associar os cuidados com a criança às mulheres fortalece a cadeia de invisibilização e excesso de trabalho feminino intrafamiliar afetando todas as áreas da vida. Não se vivencia a maternidade sem ser atingida por ela, a carga física e emocional é pesada. E só quem experimenta a rotina diária com bebê ou criança compreende a dimensão da complexidade dessa relação. É um desafio utilizar discursos formais para explicar ou expressar a experiência em palavras. O Feminismo Matricêntrico proposto por O'Reilly (2021), dentro da linha de pesquisa de Estudos Maternos, valida a condição geradora de opacidade das mulheres tanto nas artes quanto na academia. Os feminismos elencam distintos eixos de opressão e os estudos das pesquisadoras nas últimas duas décadas acolhem a maternidade como mais uma camada. Maria Collier Mendonça (2021) afirma que a desigualdade de gênero na ciência permanece sendo uma questão urgente e que a maternidade tende a acentuar ainda mais essa assimetria. As respostas ao questionário trouxeram um recorte da experiência de cinco mães artistas e acadêmicas no RN. Questões pessoais vivenciadas por mulheres são temas políticos e normalmente toca a todas. A maioria exerce nas rotinas de trabalho as funções da economia do cuidado, ou seja, um trabalho doméstico não remunerado (Federici, 2019).

O conjunto de normas, imposições e diretrizes sobre a instituição materna segue sendo construído e mantido socialmente, este artigo pretende evidenciar situações vividas por mulheres mães em suas rotinas diárias na intenção de confrontar e desestabilizar a estrutura aceita. Deslocar a compreensão dessas normas sociais, mesmo que minimamente, é um desafio. Elencar os trabalhos relacionados ao cuidado e lançar luz sobre as dificuldades enfrentadas no dia a dia de mulheres mães em suas vidas pessoais, carreiras profissionais e acadêmicas pode ser um caminho para elaborar e mediar um futuro diferente do presente que vivemos. Vale ressaltar que agir de maneira subversiva aos padrões "exige tempo e energia extras de uma mulher já sobrecarregada pela alta demanda física proporcionada pela maternidade, enquanto reproduzi-los, por meio de processos psicológicos induzidos socialmente, acaba sendo cíclico e não exige o esforço do confronto", (Beserra, 2022, p. 103-4). Apesar da sobrecarga, cansaço e invisibilidade, a fala de O'Reilly (2021, p. 33) segue necessária para entendermos a função política da maternidade na sociedade: "as mães sempre foram uma parte central da mudança social e continuarão a ser".

A minha hipótese, ao menos confirmada nas respostas ao questionário, é que a maternidade é uma camada extra de opressão para as mulheres mães trabalhadoras. Para haver mudanças estruturais nos arranjos domésticos de divisão de trabalho em relação ao

cuidado, é preciso que as políticas públicas acompanhem as necessidades dessas mães, como o incremento de creches e equipamentos para os cuidados com as crianças pequenas, para que possam incentivar as mulheres em carreiras profissionais e acadêmicas, além do acolhimento de mães nos programas de pós-graduação, com bolsas, auxílios específicos e possíveis cotas. É necessário rever também os formatos de produtividade e cobrança. Para finalizar, coincido com a pesquisadora Helena Hirata (2015, p. 18-9) ao afirmar que "superar as desigualdades pelas políticas públicas e pela ação dos movimentos feministas são duas vias possíveis. [...] A luta pela igualdade e pela justiça é dever de todos, homens e mulheres, uma luta geral que devemos abraçar para ir em direção a um mundo mais humano, com a ética no posto de comando!" Vamos conseguir? Difícil responder. Mas o presente e um futuro possível precisam ser feminista e materno.

Referências

BESERRA, Elisa Elsie. **Corpo-mãe:** um auto olhar na fotografia contemporânea. Orientadora: Josimey Costa da Silva. 112f. Dissertação (Mestrado em Estudos da Mídia) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022.

BESERRA, Elisa Elsie; PAVAN, Maria Angela; COSTA DA SILVA, Josimey. **O autorretrato na fotografia contemporânea e a negociação de um novo repertório visual sobre a amamentação**. Dialogos, v. 27, n. 3, p. 72-93, 19 fev. 2024. Disponível em: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Dialogos/article/view/68761. Acesso em 06 ago. 2024.

CNPQ. **CNPq anuncia inclusão do campo licença-maternidade no Currículo Lattes.** Disponível em https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/cnpq-em-acao/cnpq-anuncia-inclusao-do-campo-licenca-maternidade-no-curriculo-lattes. Acesso em 02 ago. 2024.

COLLIER DE MENDONÇA, Maria. **Maternidade e maternagem: os assuntos pendentes dofeminismo.** Revista Ártemis, [S. l.], v. 31, n. 1, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.1807-8214.2021v31n1.54296. Disponível em: https://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/54296. Acesso em: 02 ago. 2024.

CUMMINS, Molly Wiant. **Trying to be good enough**: exploring enculturative entensive motherhood discourse. Cultural Studies Critical Methodologies 1–6. SAGE Publications. 2024. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/15327086241260452. Acesso em 05 ago. 2024.

ELLIS, C.; ADAMS, T. E.; BOCHNER, A. P. **Autoethnography:** An Overview. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, v. 12, n. 1, 24 Nov. 2010. Disponível em: https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1589/3096. Acesso em 02 ago. 2024.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução:** trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019. São Paulo: Annablume, 2011.

FORTIN, S.; GOSSELIN, P. **Considerações metodológicas para a pesquisa em arte no meio acadêmico**. ARJ - Art Research Journal, [S.l.], v.1, n.1, p.1-17, maio 2014. ISSN: 2357-9978. Disponível em: https://periodicos.ufrn.br/artresearchjournal/article/view/5256/4314. Acesso em: 02 ago. 2024.

HIRATA, Helena. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero**: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. Friedrich Ebert Stiftung Brasil, n. 7. 2015. Disponível em: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf. Acesso em 02 ago. 2024.

LEMES, Luana. **Feminismo matricêntrico**: um debate da História do Tempo Presente a fim de contribuir à história das mulheres e aos estudos de gênero. IV Seminário Internacional História do Tempo Presente (2021). ISSN 2237-4078. Disponível em: https://eventos.udesc.br/ocs/index.php/STPII/IVSIHTP/paper/viewFile/1017/633. Acesso em 06 ago. 2024.

MOURA, Bruno Freitas. **PNAD:** mulheres gastam quase o dobro de tempo no serviço doméstico. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-08/pnad-mulheres-gastam-quase-o-dobro-de-tempo-no-servico-domestico. Acesso em 06 de ago. 2024.

O'REILLY, Andrea. **Entrevista: Dra. Andrea O'Reilly e a perspectiva da maternidade.** Entrevista concedida a P. SOUTO MAIOR MENDES, M. E.; COLLIER DE MENDONÇA, M. Revista Ártemis, *[S. l.]*, v. 31, n. 1, 2021. Disponível em: https://periodicos.bbn.ufpb.br/ojs2/index.php/artemis/article/view/60135. Acesso em: 1 ago. 2024.

RICH, Adrienne. **Nacemos de mujer:** la maternidad como experiencia e institución. Traficantes de Sueños. Tradução Ana Becciu. Madri, 2019.

PLANA, Virginia Romero. **Tinta e espelhos**: a autoetnografia como aposta feminista. Revista Estudos Feministas, *[S. l.]*, v. 32, n. 1, 2024. DOI: 10.1590/1806-9584-2024v32n190813. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/90813. Acesso em: 5 ago. 2024.

STEVENS, Cristina Maria Teixeira. **Ressignificando a maternidade**: psicanálise e literatura. Niterói, v. 5, n. 2, p. 65-79, 1. sem. 2005. Disponível em: https://repositorio.unb.br/handle/10482/3781. Acesso em: 06 ago. 2024.

PESQUISADORAS DA COMUNICAÇÃO NA AMAZÔNIA PARAENSE: RAÇA, GÊNERO, CLASSE E CASOS DE DIAGNÓSTICO DE SAÚDE MENTAL EM DISCENTES E EGRESSAS DO PPGCOM-UFPA

INVESTIGADORAS DE LA COMUNICACIÓN EN LA AMAZONIA PARAENSE: RAZA, GÉNERO, CLASE Y CASOS DE DIAGNÓSTICO DE SALUD MENTAL EN ESTUDIANTES Y EGRESADAS DEL PPGCOM-UFPA

Lígia Isis Pinto Bernar
Janaina Lopes de Amorim
Raissa Lennon Nascimento Sousa

Resumo: Este artigo mostra o contexto social e político das discentes e egressas de Comunicação Social com formação em Jornalismo do Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Cultura e Amazônia da Universidade Federal do Pará (PPGCOM/UFPA), a partir de marcadores interseccionais, como raça, gênero, classe e casos de diagnóstico de saúde mental. O percurso metodológico, inspirado na roleta interseccional (Carrera, 2020), utilizou dados da primeira etapa do Projeto de Pesquisa "Alteridade na Pós-graduação em Comunicação: questões de gênero e raça na trajetória de discentes e egressos nos "Brasis" preteridos - Norte, Nordeste e Centro-oeste". Na discussão teórica acionou-se autoras, como bell hooks (2017), Patrícia Hills Collins e Sirma Bilge (2021), Zélia Amador de Deus (2020) e Grada Kilomba (2019). A análise resultou em sugestões de propostas de políticas públicas como medida de reparação e equidade à Alteridade na pós-graduação.
Palavras-chave: Gênero; Raça; Carreira Acadêmica; Comunicação; Interseccionalidade; Alteridade.

Resumen: Este artículo muestra el contexto social y político de los estudiantes en Comunicación Social, especialmente con formación en Periodismo del Programa de Posgrado en Comunicación, Cultura y Amazonía de la Universidad Federal de Pará (PPGCOM/UFPA), a partir de marcadores interseccionales, como raza, género, clase y casos de diagnóstico de salud mental. El recorrido metodológico inspirado en la ruleta interseccional (Carrera, 2020) utilizó datos de la primera etapa del Proyecto de Investigación "Alteridad en los Estudios de Posgrado en Comunicación: cuestiones de género y raza en la trayectoria de estudiantes y egresados en los "Brasiles" pasados - Norte, Nordeste y Centro-Oeste". En la discusión teórica se utilizaron autores como bell hooks (2017), Patrícia Hills Collins y Sirma Bilge (2021), Zélia Amador de Deus (2020) y Grada Kilomba (2019). El análisis resultó en sugerencias de políticas públicas como medida de reparación y equidad a la Alteridad en el posgrado.
Palabras clave: Género; Raza; Carrera Académica; Comunicación; Interseccionalidad; Alteridad.

1 Introdução

No contrapelo às inúmeras crises no campo da pós-graduação em Comunicação, com os recentes encerramentos dos programas de pós-graduação da área na região Sul, a exemplo da UNISINOS, e da Universidade Metodista, na região Sudeste, os PPGs de Comunicação da região Norte, parte da região Centro-Oeste e do Nordeste passam por uma expansão. Três dos sete estados da região Norte possuem pós-graduação em Comunicação: Pará (PPGCOM-UFPA), Roraima (PPGCOM-UFRR) e Tocantins (PPGCOM-UFT). Mas somente o Pará possui curso de Doutorado. O número de PPGs aumenta quando se considera o território da Amazônia Legal, o que inclui os dois recentes programas da UFMA (de mestrado profissional, em São Luís, e acadêmico, no campus de Imperatriz) e também o PPGCOM-UFMT, em Cuiabá (Lage; Steinbrenner, 2023, p.135-136).

O programa de Pós-Graduação em Comunicação, Cultura e Amazônia da Universidade Federal do Pará (PPGCOM/UFPA) consolidou-se como um espaço fundamental para a formação de pesquisadores em comunicação no Norte do Brasil. Em 2010 inaugurou sua primeira turma de Mestrado com um total de oito ingressantes[1]. E após nove anos de existência, em 2019, o seu Doutorado foi implementado, com a aprovação de nove discentes. A criação do Doutorado na Universidade foi um marco importante, uma vez que é o primeiro curso de doutoramento específico da área de Comunicação em toda a região amazônica. Por isso, o objetivo deste artigo é explorar quais são os perfis dos/as discentes que ingressam no PPGCOM/UFPA e quais são os principais atravessamentos enfrentados, a partir de uma lente interseccional focada nas questões de raça, gênero e suas interseções.

A pesquisa integra o Projeto "Alteridade na Pós-graduação em Comunicação: questões de gênero e raça na trajetória de discentes e egressos nos "Brasis" preteridos - Norte, Nordeste e Centro-oeste", aprovado pelo Edital n. 37/2022 da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), que compreende programas de pós-graduação (PPGs) de Comunicação de quatro universidades brasileiras, entre elas a UFPA, a Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), a Universidade Federal de Rondônia (UFRR) e a Universidade Federal de Sergipe (UFS).

Como primeira etapa deste projeto as/os pesquisadores realizaram uma pesquisa quantitativa (com 57 perguntas de múltipla escolha), na qual um questionário foi enviado, no período de 08 de dezembro de 2023 a 05 de maio de 2024, para todos os ingressantes da pós-graduação em comunicação dos quatro PPGs. Obteve-se um total de 405 respon-

[1] Fontes utilizadas: Plataforma Sucupira, Sigaa, Currículo Lattes, Relatório Sucupira PPGCOM/UFPA - Quadrienal (2017-2020), com apoio da Coordenação e Secretaria do Programa.

dentes, representando um pouco mais de 71% do universo de 567 alunos e alunas das quatro universidades federais. A UFPA tem o maior universo por ser o único programa com turmas de Doutorado, teve taxa de respondentes de 58,3%. Isso equivale a 133 pessoas (80 delas, graduadas em Jornalismo) preenchendo o questionário, sendo que 7 delas não preencheram até o final, assim, 126 discentes e egressos completaram todas as perguntas da pesquisa quantitativa.

A análise deste trabalho refere-se ao percentual de respondentes da parcela de discentes e egressos do PPGCOM/UFPA, que corresponde a 58,7% do universo total da pesquisa que engloba os quatro PPGs. Neste artigo nos voltamos a entender os marcadores gênero, classe, raça, casos de diagnóstico de saúde mental e o curso dos discentes. O texto está dividido nas seguintes partes: 1) Introdução; 2) Percurso Metodológico e Conceitos norteadores; 3) Um breve contexto histórico da pós-graduação no Brasil; 4) Perfil das Discentes e Egressas do Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Cultura e Amazônia da Universidade Federal do Pará (PPGCOM-UFPA); 5) Perfil das Discentes e Egressas Jornalistas do Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Cultura e Amazônia da Universidade Federal do Pará (PPGCOM-UFPA) e 6) Considerações finais.

2 Percurso Metodológico e Conceitos norteadores

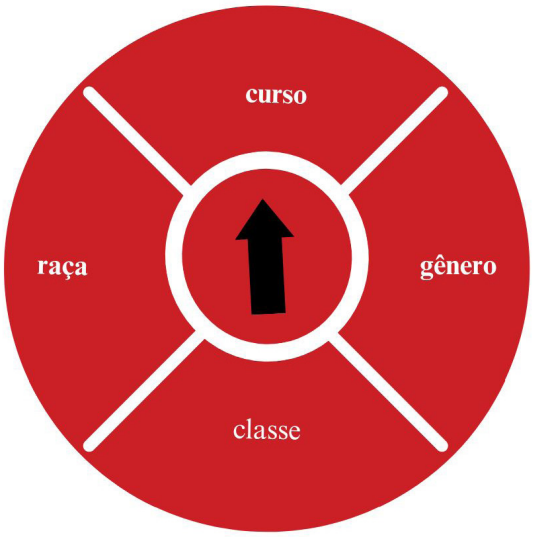
Adotamos neste artigo a ideia de interseccionalidade, que neste caso, orienta não só a análise ou a fundamentação teórica, mas também é um recurso metodológico. Para isso, nos apoiamos na Roleta Interseccional (Carrera, 2020, p. 6), "uma ferramenta discursivo-operacional que pretende identificar os rastros da interseccionalidade nas diversas expressões e experiências". Essa abordagem metodológica centraliza a observação das matrizes de opressões e seus atravessamentos nos sujeitos. Dessa forma, a interseccionalidade seria não só uma teoria que permite entender os atravessamentos, mas um meio que tem como uma de suas marcas a negação de hierarquias de opressão.

Assim, o que existem são entrelaçamentos, que se cruzam e formam experiências únicas. Cada entrelaçamento, seja ele de gênero, raça, classe, deficiência, sexualidade, peso, idade, território ou outros tantos, constitui de diferentes formas essas sujeitas, a partir delas e sobre elas, resultando em experiências singulares. Carrera (2020, p. 11) usa uma metáfora relacionando as cores para ilustrar como se dão esses atravessamentos. "Ao tomar o azul, cor primária, como matéria do racismo, por exemplo, e atribuir ao amarelo o construto do sexismo, mulheres negras se constituem não como metade amarelo e metade azul, mas como a cor verde". Isso quer dizer a constituição de outro universo subjetivo, resultado desse cruzamento entre raça e gênero.

Os questionários eletrônicos com múltiplas escolhas enviados a todos os ingressantes do PPG para a coleta de dados foram construídos a partir do viés interseccional. A taxa de resposta foi de 58,3%, que equivale a 133 pessoas (80 delas, graduados em Jornalismo) preenchendo o questionário, sendo que 7 delas não preencheram até o final.

Posteriormente, recorreremos à roleta para selecionar as entrevistadas. Isso partindo do entendimento de que para uma análise mais profunda, são necessários direcionamentos operacionais (Carrera, 2020). Na roleta há uma vareta que é acionada pelo pesquisador para a interseção mais relevante no momento, podendo haver mais de um giro. Se pensarmos em estudantes negras, temos dois marcadores. Com mais um giro, podemos nos deparar com a sexualidade e assim sucessivamente. No nosso caso, a roleta adotada em nosso questionário seguiu esta forma:

Figura 1 - Roleta Interseccional (Carrera, 2020)



Fonte: Imagem produzida pelas autoras

A interseccionalidade, de acordo com Collins e Bilge (2021, p.48), visa "entender e analisar a complexidade do mundo, (...) requer estratégias complexas". Um exemplo específico sobre as relações de raça e gênero que as autoras trazem no excerto a seguir é concernente a diversas camadas e categorias de análise que pesquisadores e ativistas passam a tentar desvendar quando utilizam a lente da interseccionalidade para compreender uma questão ou um problema de estudo/análise pelos quais se debruçam em artigos, dissertações e teses. "Interseções de raça e gênero podem apontar para a necessidade de uma análise de classes ou interseções de nação e sexualidade podem indicar a necessidade de outras categorias de análise" (Collins; Bilge, 2021, p.48).

Outro conceito importante que utilizamos para refletir o cenário da pós-graduação em comunicação na Amazônia é o de alteridade. Homi Bhabha (1998) em diálogo com Frantz Fanon discute a relação colonial e suas esferas de poder e violência, para pensar o *Outro.* A alteridade, nesse sentido, emerge de um *processo de identificação* na análise do desejo, que tem a ver com uma autoridade individual e social. Bhabha classifica três condições para essa compreensão. A primeira é esse olhar em relação ao *Outro,* na relação colonial é quando o colonizador acredita que o colono quer tomar o seu lugar, e o colono sonha com essa inversão de papeis. E, portanto, o colonizador precisa defender o seu espaço e os seus privilégios.

> Primeira: Existir é ser chamado a uma existência em relação a alteridade, seu olhar ou locus. É uma demanda que se estende a um objeto externo e, como escreve Jaqueline Rose, "É a relação dessa demanda com o lugar do objeto que ela reivindica que se torna a base da identificação" (Bhabha, 1998,p. 76).

A segunda condição é "o próprio lugar da identificação, retido na tensão da demanda do desejo, é um espaço de cisão" (p. 76). Ou seja, a posição que se encontra o colonizado, nunca é em si mesmo, mas sempre em relação ao *Outro.* Ele é o *diferente* do *Outro* (colonizador), este sim, existe em sua totalidade. Como exemplo, o negro é sempre o *Outro* do branco. E por fim, a questão da identificação, para Bhabha, nunca é uma identidade pré-dada, mas uma imagem, ou podemos dizer, projeção para um *Outro.* A maneira como nos enxergamos é, em maior razão, atravessada pela maneira como aquele *Outro* nos enxerga.

> A demanda da identificação - ser para um outro - implica a representação do sujeito na ordem diferenciadora da alteridade. A identificação, como inferimos nos exemplos precedentes, é sempre o retorno de uma imagem de identidade, que traz a marca da fissura do lugar do *Outro* de onde ela vem. Para Fanon, como para Lacan, os momentos primários dessa repetição do eu residem no desejo do olhar e nos limites da linguagem. A "atmosfera de certa incerteza" que envolve o corpo atesta a sua existência e o ameaça de desmembramento. (Bhabha, 1998, p. 77)

É a partir do exercício da alteridade e da interseccionalidade que nos propomos a debater com mais profundidade os dados encontrados referentes à raça, ao gênero e suas interseções em discentes e egressos/as de Comunicação Social e suas habilitações, em Jornalismo do Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Cultura e Amazônia da Universidade Federal do Pará, o PPGCOM-UFPA. As próximas seções deste artigo trazem nossas análises na perspectiva da alteridade (Bhabha, 1998) e da interseccionalidade (Collins, Bilge, 2021), a partir de diversas camadas, como a de raça, gênero, classe social e casos de diagnósticos de transtornos mentais adquiridos durante a pós-graduação.

3 Um breve contexto histórico da pós-graduação no Brasil

A herança do colonialismo resiste em todos os âmbitos da sociedade brasileira. E não seria diferente na criação das primeiras instituições de Ensino Superior, universidades e posteriormente a implantação das pós-graduações no país. A autora Cláudia Monteiro Fernandes (2021) narra em sua tese de Doutorado, como ocorreu a criação das primeiras universidades brasileiras. Segundo Fernandes (2021), a primeira instituição de ensino superior foi criada após a Independência do Brasil, no período da Primeira República, "por meio da junção das Faculdades que já haviam sido criadas em período anterior" (Fernandes, 2021, p. 87).

Já as primeiras universidades do país surgiram em meados da década de 1930, com um modelo de ensino superior voltado para formação de profissões liberais tradicionais, como Medicina, Direito e as Engenharias. Em outros países da América Latina esse processo ocorreu de forma distinta, de acordo com Fernandes, México e Peru tiveram suas primeiras universidades ainda no período colonial. O Chile logo após a sua independência da colônia.

Em determinados momentos históricos, como a Segunda Guerra Mundial e o plano desenvolvimentista do então presidente Juscelino Kubitschek também foram marcos históricos importantes para a universidade brasileira.

> Após a Segunda Guerra Mundial, o Brasil passou por programas de implantação da indústria e substituição de importações, e desde o período de Juscelino Kubitschek, entre 1956 e 1961, o discurso era o de fomentar o crescimento econômico a um ritmo acelerado. Essa tendência se aprofundou ao longo nos anos de 1960, e ficou clara a necessidade de profissionais com formação universitária para enfrentar o processo de desenvolvimento econômico. O país passou por um processo de indução da industrialização, acompanhado de rápida urbanização e crescimento demográfico. Em meados da década de 1960, o governo federal acelerou a construção de uma rede de universidades federais, públicas e gratuitas, abarcando praticamente todos os estados da Federação. Em função desta política, em 1965 o número de matrículas cresceu, atingindo cerca de 352 mil estudantes. Destes, 56% encontravam-se no setor público (Fernandes, 2021, p. 89).

Na Ditadura Militar houve a Reforma Universitária de 1968, com a Lei nº 5.540, que criou formas "de profissionalização da academia, institucionalizou a pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) e incrementou uma política de formação de recursos humanos com vistas à criação do potencial científico-tecnológico" (Fernandes, 2021, p. 91).

A Reforma Universitária de 1968 consolidou a formalização da universidade como um lugar pertencente somente à elite socioeconômica do país, valorizando as profissões liberais tradicionais e ofertas de poucas vagas e, a consequente, muita procura. A universidade é até hoje vista assim, mesmo após a chegada das políticas de ações afirmativas nos anos 2000.

Fernandes (2021, p.96) conta que o sociólogo Florestan Fernandes criticou duramente o processo de Reforma Universitária de 1968. Entre os pontos mais criticados estava a formação de uma comissão MEC-USAid - Ministério da Educação e Cultura e United States Agency for International Development. Para o sociólogo, segundo Fernandes (2021), essa parceria representava um "conluio do espírito conservador com o controle imperialista de nossa vida cultural", além da intensificação de uma tutela externa - um aperfeiçoamento do colonialismo-, que pretendia impedir qualquer atividade contestatória e inovadora advinda do Brasil.

Fernandes (2021) ainda lembra que a estrutura de poucas instituições de ensino superior públicas e de grande concentração regional, principalmente nas regiões Sudeste e Sul, e da produção intelectual em poucas universidades públicas federais permeou o debate sobre o perfil das universidades brasileiras como sendo "universidades operacionais", conceito de Marilena Chauí, que definiu como aquela "regida por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade, calculada para ser flexível, definida e estruturada por normas e padrões inteiramente alheios ao conhecimento e à formação intelectual" (Fernandes, 2021, p. 94).

> Nessa universidade operacional não há tempo para reflexão, a crítica, o exame de conhecimentos instituídos, sua mudança ou sua superação. Esse modelo já é dominante nas universidades mais destacadas no país; tendo em conta o sistema dominado por instituições privadas, a formação resultante desse modelo leva a uma sociedade voltada para a criação de mão de obra flexível para o mercado de trabalho, com espaços restritos de pensamento crítico. (...) O efeito multiplicador desse modelo se espalha pelas áreas da sociedade onde atuam os profissionais formados pela universidade operacional, com a perpetuação de hierarquias excludentes e elitizadas, relações competitivas nas empresas e nas universidades submetidas à mesma lógica empresarial. Os conteúdos e os padrões de excelência acadêmica são reproduzidos no Brasil sem espaço para o diálogo crítico de saberes dominantes – dos Estados Unidos e Europeus – com os saberes sobre a realidade social e econômica locais e muito menos os saberes mais tradicionais (Fernandes, 2021, p.95)

Para Fernandes (2021), a proposta de democratização da universidade brasileira foi vencida pela Reforma Universitária de 1968, levando a certa paralisação até o final dos anos 1990. "No entanto, o debate ampliou-se com a redemocratização política do país no final dos anos 1980 e os movimentos sociais, com liderança do movimento negro, passaram a reivindicar direitos negados historicamente pela sociedade brasileira" (Fernandes, 2021, p. 97).

Logo depois veio a Constituição de 1988, que determinou a soberania universitária e a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Em 2000, com a adoção de políticas de ações afirmativas para a educação superior, principalmente com as políticas de acesso por meio de cotas raciais, da adoção do Sistema de Seleção Unificada (Sisu), que utiliza a nota do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) e do Fundo de Financiamento Estudantil

(Fies) temos visto a ampliação das possibilidades de mobilidade e transformação social por meio da educação superior nos últimos anos.

> A condição migratória das pessoas que têm acesso à educação superior também passou a ser mais diversa. Aumentou a presença de pessoas que conseguiram sair de outras regiões ou do interior e passaram a viver nas metrópoles, frequentando o ensino superior e buscando melhores oportunidades de trabalho associadas a uma melhor qualificação. Ainda que este processo de ampliação da educação superior seja inegável do ponto de vista quantitativo (oferta de vagas, ingresso de jovens de origem popular, negros e de fora das capitais e grandes centros urbanos), o debate sobre democratização problematiza as desigualdades internas da educação superior, seja em relação aos procedimentos de seleção ou, muitas vezes, em relação a barreiras quase intransponíveis de acesso e permanência em cursos de maior status social (Fernandes, 2021, p. 98).

Essas desigualdades regionais mencionadas por Fernandes (2021) na citação acima não estão restritas às graduações das universidades brasileiras. Lage e Steinbrenner (2023) relembram que o primeiro Programa de Pós-Graduação em Comunicação no Brasil foi criado na década de 1970, mas somente em 2008, a região Norte entrou no Sistema Nacional de Pós-Graduação na área de Comunicação, por meio da criação do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação da Universidade Federal do Amazonas (UFAM).

> Ou seja, a região só ingressou no sistema quase 40 anos após a implantação do primeiro PPG na área. Dois anos depois, em 2010, foi aprovada a implantação do Programa de Pós-Graduação na área de Comunicação na Universidade Federal do Pará (PPGCOM-UFPA). Portanto, é histórica a desigualdade em relação aos programas existentes na área de Comunicação no Brasil (Lage; Steinbrenner, 2023, p.136).

Infelizmente essas desigualdades em relação aos programas existentes na área de Comunicação e Informação não se restringem às questões regionais e de território, mas também possuem assimetrias sociais, econômicas, raciais, de gênero, classe social, políticas, culturais e outros entrelaçamentos, como veremos com mais profundidade nas próximas seções deste artigo.

4 Perfil das Discentes e Egressas do Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Cultura e Amazônia da Universidade Federal do Pará (PPGCOM-UFPA)

A palavra Amazônia, para quem nasceu e mora na região Norte do país, tem um significado completamente diferente do que é amplamente conhecido no restante do país.

Podemos creditar tal feito aos inúmeros exemplares didáticos e paradidáticos espalhados pelos ensinos Fundamental e Médio no Brasil. Foi a partir do cotidiano da sala de aula, que muitas pessoas tiveram o primeiro contato sobre o que é a Amazônia. E assim, por meio dos imaginários, dos simbolismos e dos estereótipos, traçaram uma ideia colonial e hegemônica do que significa ser ou estar na região amazônica.

Das grandes navegações europeias, do estranhamento destinado ao modo diferente de ver a vida dos povos originários e indígenas, do mito "bom selvagem", da beleza estonteante da natureza amazônica, dos mistérios sobrenaturais da floresta amazônica e assim por diante, certamente, um desses ou todos os itens acima fizeram parte da nossa memória escolar, que pode estar moldada até hoje na mente de quem não estuda ou nunca veio para a Amazônia. E isso não é uma realidade só de quem está fora do ambiente amazônico; às vezes quem sempre esteve aqui, mas recebeu a educação colonial e hegemônica dos livros paradidáticos, talvez não conheça, de fato, a complexidade da região.

Também faz parte da Amazônia, os grandes centros urbanos, a variedade de idiomas indígenas, a luta pela demarcação das terras indígenas, cultura popular pulsante, a rica culinária, a exploração do solo e dos minerais por empresas estrangeiras, os desastres ambientais proferidos por grandes mineradoras localizadas na região com a pseudo premissa de gerar emprego e renda para a população do nosso território amazônico, mas também é responsável pela destruição quando desobedece os marcos legais ambientais em prol das cifras bilionárias que embolsam mensalmente a custo dos nossos recursos naturais, e especialmente, aqui temos racialidades distintas, quase sempre omitidas, embranquecidas ou apagadas em nossas pesquisas.

De acordo com Lage e Steinbrenner (2023, p.143) produzir conhecimento no campo da Comunicação "sobre, a partir da e para a Amazônia tem pelo menos duas implicações: uma política e outra epistemológica":

> Politicamente, essa postura significa jogar luz sobre os desafios comuns, reivindicar uma atitude de solidariedade acadêmica e advogar pela redução das assimetrias regionais e intrarregionais. Epistemologicamente, esse gesto pressupõe nos desvestirmos de ideias pré-concebidas da Amazônia, incluindo-se o essencialismo territorial, e pensarmos nela como lugar de problema, mas também como atravessamento, como mediação das pesquisas em Comunicação. Ou seja, implica pensarmos a Amazônia como dimensão vinculante e tensionadora de diferentes práticas, processos, saberes, sentidos, experiências, temporalidades, espacialidades, tecnicidades e racionalidades (Lage; Steinbrenner, 2023, p. 143).

E complementamos ainda que as racialidades, o gênero, a classe e outras interseccionalidades também são de extrema importância para compreendê-la em si e toda a poten-

cialidade de problemas e temas de pesquisa que podem ser realizadas na, a partir da e para a Amazônia. Em nosso caso, buscamos compreender quem são os discentes e egressos do PPGCOM-UFPA, no período de 2010 a 2023.

Em relação à raça do público pesquisado encontramos a diversidade racial característica da Amazônia, mesmo com pouca representatividade dos povos indígenas no PPGCOM-UFPA, com somente uma aluna se autodeclarando como indígena. Há também pouca expressividade quando nos referimos aos povos tradicionais, quilombolas e ribeirinhos, que não estiveram presentes no programa de pós-graduação desde o início da implantação dos cursos de Mestrado e Doutorado na área.

Quanto ao gênero, verificamos a presença de mais mulheres do que homens na pós-graduação em Comunicação no Pará, em consonância com o fenômeno da feminização da área de Comunicação, em especial o Jornalismo, já que a maioria das discentes e egressas do programa é profissional da área.

Dentre os resultados mais preocupantes da primeira parte da pesquisa do Projeto "Alteridade na Pós-graduação em Comunicação: questões de gênero e raça na trajetória de discentes e egressos nos "Brasis" preteridos - Norte, Nordeste e Centro-oeste" foi a questão da saúde mental na pós-graduação. Esses diagnósticos vêm crescendo ao longo do tempo e nos instiga a pensar em políticas de acolhimento e redução desses quadros clínicos, que impactam diretamente no desempenho acadêmico dos discentes e egressos, em especial os do PPGCOM-UFPA. Quase metade do corpo discente e dos egressos do PPGCOM-UFPA possui ao menos um diagnóstico de saúde mental. Na próxima seção, aprofundaremos os dados sobre raça, gênero e saúde mental nos discentes e egressos formados em Jornalismo no Pará e que cursaram Mestrado e Doutorado no PPGCOM-UFPA.

5 Perfil das Discentes e Egressas Jornalistas do Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Cultura e Amazônia da Universidade Federal do Pará (PPGCOM-UFPA)

Em 2024 o Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Cultura e Amazônia da Universidade Federal do Pará (PPGCOM/UFPA) completa 14 anos e tem desempenhado um papel crucial na investigação das complexidades comunicacionais no contexto amazônico, especialmente a partir de uma perspectiva que valoriza a cultura e as especificidades locais. Nesse sentido, ressaltamos que o Projeto Político-Pedagógico do programa concentra-se na contextualização das problemáticas sociais da região que ele está inserido. Ou seja, sua proposta é objetivamente: "promover a análise dos fenômenos comunicativos em sua relação com as práticas culturais e sociais contemporâneas e em suas peculiaridades na Amazônia" (Steinbrenner, 2020). Entender as complexidades das sociedades amazônicas em suas diversidades, dentro

de um programa localizado na própria região, nos permite inverter a lógica colonial de uma visão exógena ao território. Bem como, essa compreensão não é apartada de lógicas globais.

O PPGCOM/UFPA[2] possui duas linhas de pesquisa, a linha 1 - Comunicação, Cultura e Socialidades na Amazônia, que tem a proposta de investigar o papel da comunicação a partir de experiências culturais e a linha 2 - Processos Comunicacionais e Midiatização na Amazônia, que se volta para análise dos processos comunicacionais em seus aspectos de produção, circulação e recepção. Essas duas linhas de pesquisa focalizam a comunicação no contexto amazônico.

Como discentes e egressas[3] do programa observamos que ao longo dos anos, o perfil dos ingressantes de Mestrado e mais recentemente, de Doutorado tem se transformado. Partimos dessa observação empírica já que um dado importante a considerar é que nas primeiras turmas do Programa existe um vazio de autodeclaração racial, com turmas inteiras em que apenas uma pessoa se autodeclarou ou, no máximo, três. Isso porque a autodeclaração não era obrigatória.

Com a adoção da política de cotas, a autodeclaração duplicou, e atualmente a autodeclaração é total. Essa falta de identificação racial no início do programa é um dado simbólico por dois fatores, por um lado mostra a falta de preocupação das instituições em conhecer o perfil racial dos seus alunos/as, e por outro lado, a falta de interesse dos discentes em se identificar racialmente.

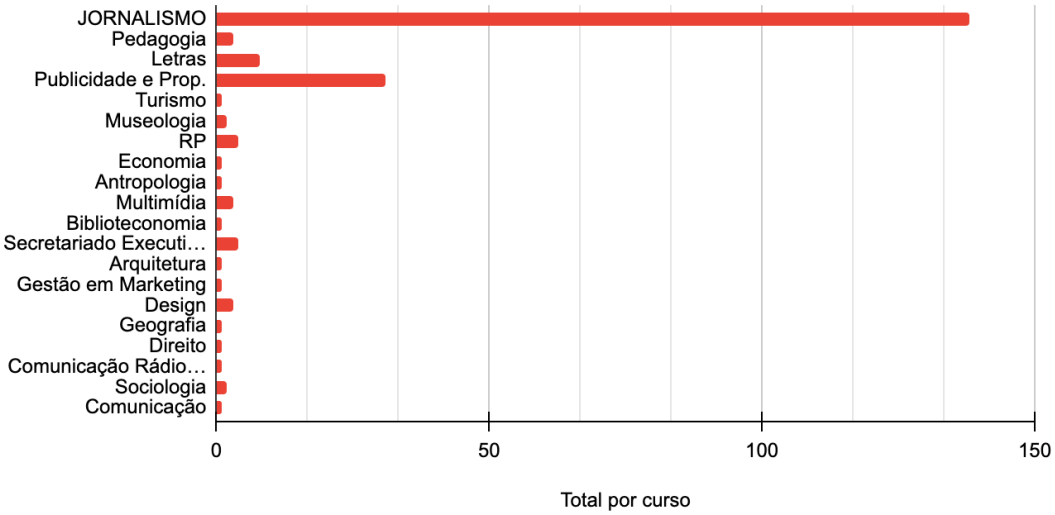
Essas mudanças são um retrato da política de ações afirmativas que o PPGCOM-UFPA adotou a partir da turma de 2017, reservando vagas nos processos seletivos para Mestrado e no Doutorado em sua primeira turma de 2019, quando são reservadas vagas para pessoas autodeclaradas pretas ou pardas (3), para pessoa indígena (1) e para pessoa com deficiência (PcD) (1).

Desde as primeiras turmas, a maioria é formada majoritariamente por graduados em Jornalismo. A primeira turma de Mestrado, em 2010, por exemplo, dos oito alunos apenas um não tinha graduação em Jornalismo, com formação em Pedagogia. A turma seguinte, de 2011, seguiu o mesmo padrão com oito aprovados, sendo sete graduados em Jornalismo e um em Pedagogia. Em 2012, dos sete aprovados, uma era do curso de Letras, uma de Publicidade e Propaganda (PP) e os demais de Jornalismo. Já em 2013 dos sete aprovados, quatro discentes eram de Jornalismo, um de Comunicação e dois de PP.

[2] Todas as informações sobre o programa podem ser encontradas em: https://www.ppgcom.ufpa.br/

[3] Como autoras do trabalho estão uma egressa de Mestrado e Doutorado do PPGCOM/UFPA e uma discente de Doutorado do PPGCOM/UFPA.

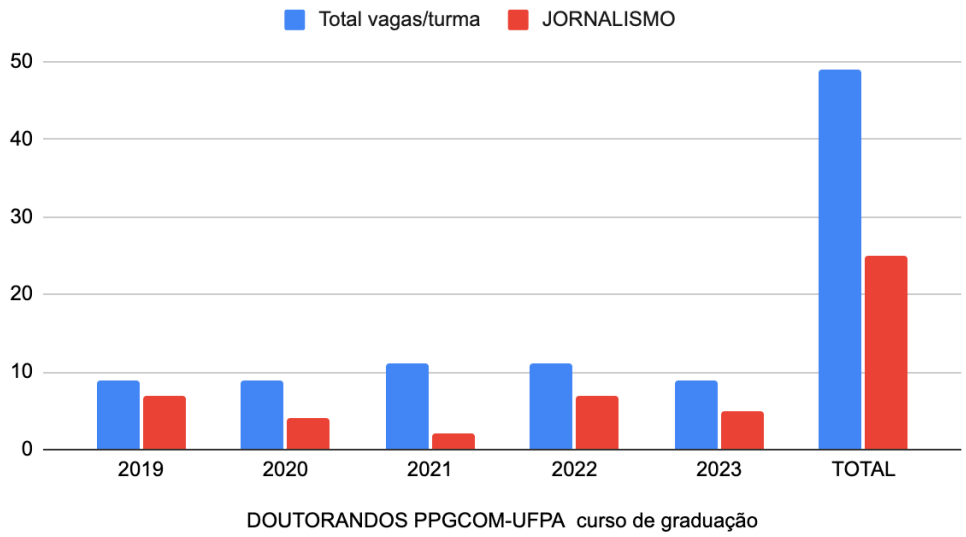
Figura 2 - Total ingresso MESTRADO PPGCOM-UFPA pot curso de graduação (2010-2023)



Fonte: Elaborado pelas autoras

Em 2014 o número de alunos e alunas ingressantes no Mestrado saltou para doze, de modo que a diversidade das turmas também se ampliou. Mas sempre a quantidade de discentes graduados em Jornalismo do Programa (Mestrado e Doutorado) ficou em torno de 60% ou mais em cada turma. Até 2023, além de Jornalistas, graduados em Museologia, Letras, Pedagogia, Economia, Antropologia, Biblioteconomia e Secretariado Executivo Trilíngue também passaram pelo PPGCOM/UFPA. Além dos graduados em Comunicação (sem área específica), Relações Públicas, Multimídia e Publicidade e Propaganda.

Figura 3 - Jornalistas no DOUTORADO do PPGCOM-UFPA por turma/ano



Fonte: Elaborado pelas autoras

Outra medida importante é que a partir de 2019, as bolsas destinadas aos alunos/as passaram a ser distribuídas a partir de critérios de ações afirmativas e não mais por ordem de classificação. O acesso a 50% das bolsas disponíveis foi elencado por condições de vulnerabilidade social - pessoa com deficiência (PcD); pessoa autodeclarada preta, parda ou indígena; pessoa transexual ou travesti; e/ou pessoa residente e que tenha feito graduação em estados da Amazônia Legal.

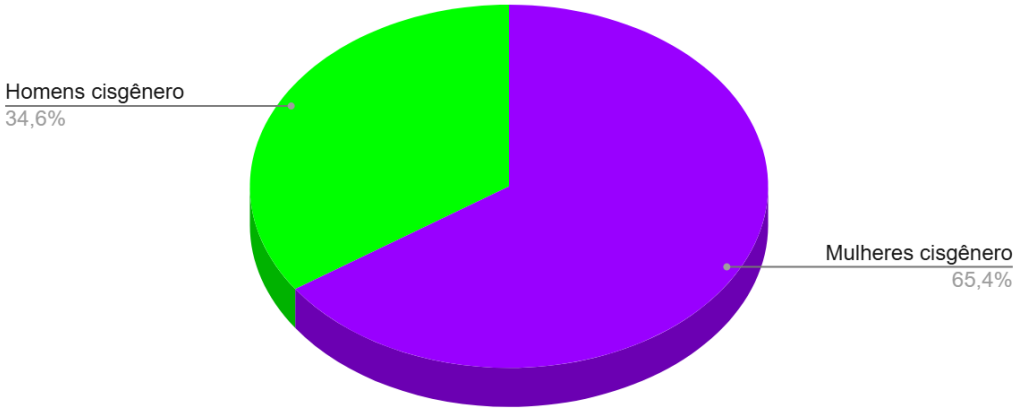
Vale lembrar que vagas de caráter étnico-raciais são uma medida de reparação às opressões históricas advindas do período de escravização no Brasil e no estado do Pará, que tornou um direito a entrada de pessoas negras, indígenas, quilombolas e ribeirinhas cursando uma pós-graduação em uma universidade pública, em muitos casos, sendo os/as primeiros/as da família a ter um diploma de pós-graduação.

Importante ressaltar que de acordo com o Censo de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Pará[4] é o estado brasileiro que possui a maior população parda do Brasil. Dos 144 municípios, em 143 têm mais pessoas autodeclarando-se como pardas. Ao todo são 69,9% pardos, 19,3% brancos, 9,8% pretos, 0,9% indígenas e 0,2% amarelos. O IBGE adota pretos e pardos como cores que formam a raça negra no país.

Esses marcos históricos apontam um recrudescimento da feminização e do enegrecimento nas turmas do PPGCOM-UFPA. As pessoas que se identificam com o gênero feminino, como mulheres cisgênero, correspondem a 65,8% das jornalistas em detrimento àquelas que se identificam com o gênero masculino que possuem 34,2% dos homens cisgênero jornalistas, sendo que 12,6% dessas pessoas afirmam fazer parte da comunidade LGBTQIAPN+, as quais responderam à pesquisa quantitativa, parte concernente à primeira etapa do projeto "Alteridade na Pós-graduação em Comunicação: questões de gênero e raça na trajetória de discentes e egressos nos "Brasis" preteridos - Norte, Nordeste e Centro-Oeste".

[4] Para conferir os dados do Censo 2022 específicos do estado do Pará, acesse: https://g1.globo.com/pa/para/noticia/2023/12/22/censo-2022-para-cor-ou-raca-e-municipios-do-para.ghtml. Acesso: 26 de dezembro de 2023.

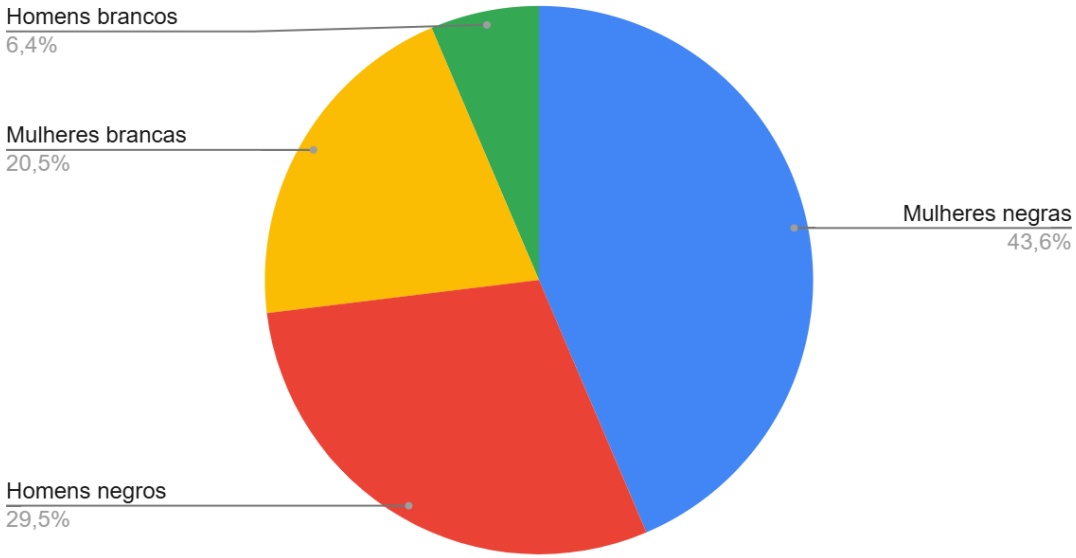
Figura 4 - Gênero dos discentes e egressos/as jornalistas do PPGCOM-UFPA



Fonte: Elaborado pelas autoras

Já no que diz respeito à identificação racial, 73,4% do total de discentes e egressos jornalistas respondentes autodeclaram-se pretos (23,4%) e pardos (50%); 29,11% têm autodeclaração branca. Desse corpo discente com maioria de pessoas negras, as mulheres negras são 42,9% e homens negros, 28,6%. Embora precise de uma investigação mais detalhada, esse número é animador porque a maior inclusão racial no ambiente acadêmico pode refletir não só em representatividade, mas no potencial para influenciar a produção acadêmica do Programa, com temáticas mais inclusivas e abordagens mais diversas e contra-coloniais. O que é importante porque a "ciência tem o poder de produzir um discurso de autoridade, que poucas pessoas têm a condição de contestar, salvo aquelas inseridas nas instituições em que a ciência é produzida" (Almeida, 2019, p. 45).

Figura 5 - Raça dos/das discentes e egressos jornalistas do PPGCOM-UFPA (2010-2023)



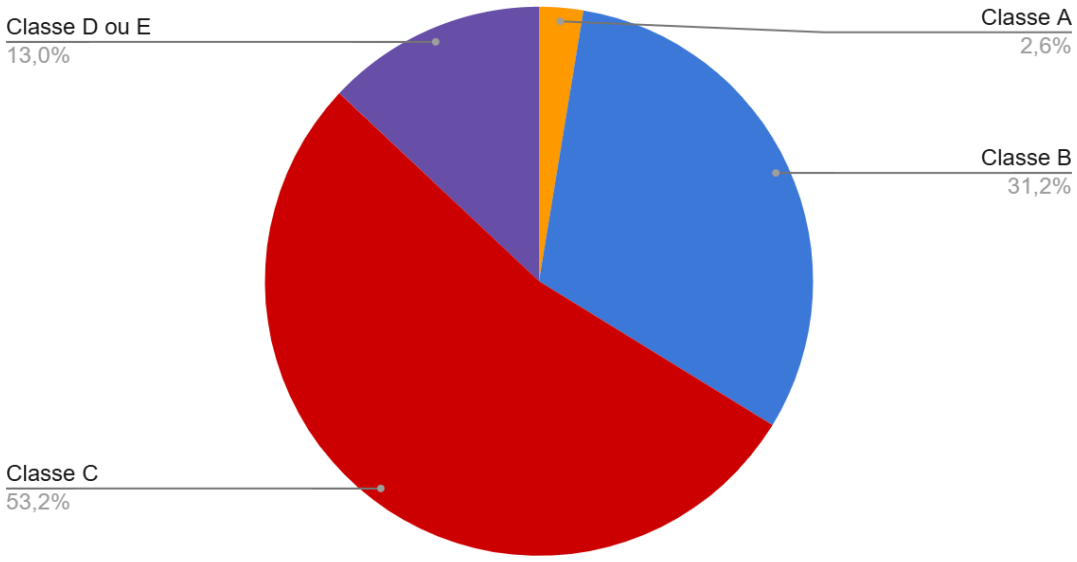
Fonte: Gráfico produzido pelas autoras

Historicamente no Brasil, a educação, sobretudo o Ensino Superior, que é ~~tanto~~ a porta de entrada da pós-graduação, é relativamente recente, no início do século XIX, destinava-se, então, à formação cultural e profissional dos herdeiros da elite econômica do país. Dessa forma, esse era um espaço exclusivo de pessoas brancas e de maior poder aquisitivo. Mesmo com a industrialização e com o processo de redemocratização após a ditadura militar do pós-1964 no país, o acesso continuou limitado (Fernandes, 2021).

Cruzando os dados, tem-se um perfil de discentes e egressos majoritariamente formados por mulheres negras e que estão na Classe C, conforme veremos a seguir. Se considerarmos o contexto histórico, marcado pela subalternização, exclusão e empobrecimento de pessoas negras, esses números mostram que, apesar das barreiras sociais e econômicas, há uma ascensão social deste público.

No entanto, apesar da feminização e enegrecimento nesta área, é importante lembrar que esses números em áreas consideradas de maior prestígio social ainda não são uma realidade no Brasil. Em Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e Engenharia, por produção e construção, por exemplo, elas são 29,8% e 35,3%, respectivamente. Números que reforçam a diferença na equidade de gênero varia conforme o campo. Além do mais, nem sempre a representatividade é sinônimo de mudança nas estruturas, sobretudo em questões relacionadas a práticas racistas, patriarcais e elitistas (Fernandes, 2021).

Figura 6 - Classe social dos/das discentes e egressos/as do PPGCOM-UFPA



Fonte: Gráfico produzido pelas autoras.

As classes sociais foram definidas seguindo o critério do IBGE, que tem como critério a renda familiar, sendo a A, os que recebem mais de 15 salários mínimos; B, entre 5 e 15; C entre 3 e 5; D, 1 e 3 e Classe E, com até 1 salário mínimo. A maior parte dos discentes e egressos

estão na Classe C, com 53,2%, aponta para a inserção do programa em camadas sociais de renda intermediária, mas também chama atenção para desafios de ampliação para as mais vulneráveis, já que a D e a E juntas pontuaram em apenas 13%, o que é um indicativo das barreiras econômicas para chegar à pós-graduação. A classe B teve 31,2% e A 2,6%. A baixa adesão dessas classes pode ser um reflexo por se tratarem de grupos socioeconômicos que não dependem, necessariamente, da pós-graduação para ter seu capital mantido ou ampliado.

A modificação dos perfis nas turmas de Mestrado e Doutorado faz-nos relembrar o pensamento da educadora e ativista antirracista bell hooks em sua obra "Ensinando a transgredir - A educação como prática da liberdade" (2017), em que a autora nos convida a abraçar a mudança em um mundo, que ela considera, como multicultural e multirracial. Para a autora, a teoria e a práxis do ensino e da aprendizagem devem condizer com o contexto sócio-histórico em que nos inserimos e o ambiente acadêmico não pode ficar à parte dessas transformações sociais, políticas e econômicas. "Fazer da sala de aula um contexto democrático onde todos sintam a responsabilidade de contribuir é um objetivo central da pedagogia transformadora" (hooks, 2017, p.56).

Esse convite à mudança a partir de bell hooks faz-nos refletir quanto ao crescimento do número de mulheres negras nas salas de aulas da pós-graduação do PPGCOM-UFPA, pois torna-se imprescindível questionar determinadas posturas docentes, repensar planos de aulas e referências teóricas, analisar políticas de acolhimento para essa nova configuração de discentes nas salas de aula, bem como políticas de continuidade à formação acadêmica das egressas /os.

São contextos históricos que vão sendo atualizados a todo momento e impactam diretamente na forma como partilhamos o conhecimento nas salas de aulas. Para hooks que tem como referência o educador brasileiro Paulo Freire, uma das saídas para o melhor desempenho do ensino e aprendizagem na pós-graduação é criar o sentido de uma comunidade entre docentes e discentes.

> Trabalhando com uma pedagogia crítica baseada em minha compreensão dos ensinamentos de Freire, entro na sala partindo do princípio de que temos que construir uma "comunidade" para criar um clima de abertura e rigor intelectual. Em vez de enfocar a questão da segurança, penso que o sentimento de comunidade cria a sensação de um compromisso partilhado e de um bem comum que nos une. Idealmente, o que todos nós partilhamos é o desejo de aprender - de receber ativamente um conhecimento que intensifique nosso desenvolvimento intelectual e nossa capacidade de viver mais plenamente no mundo. Segundo minha experiência, um dos jeitos de construir a comunidade na sala de aula é reconhecer o valor de cada voz individual (...). Ouvir um ao outro (o som de vozes diferentes), escutar um ao outro, é um exercício de reconhecimento. Também garante que nenhum aluno permaneça invisível na sala. (hooks, 2017, p.57-58)

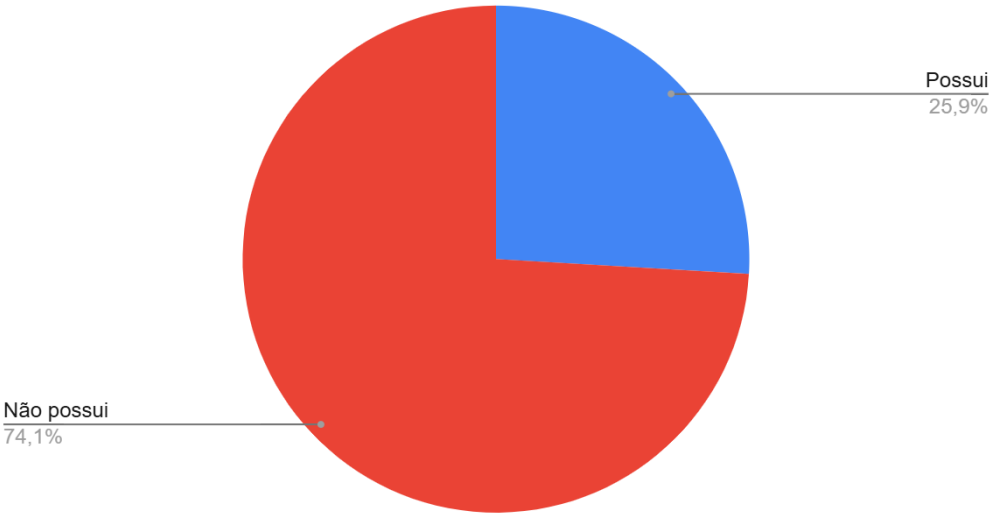
O reconhecimento dessas vozes diversas citado por bell hooks, também é o que nos mobiliza evidenciar neste artigo, à luz da interseccionalidade inspirada nos estudos das autoras Patricia Hill Collins e Sirma Bilge, conceito que tem sido um instrumento fundamental para a análise dos dados encontrados após a aplicação dos questionários direcionados ao corpo de discentes e de egressos/as jornalistas das turmas de Mestrado e Doutorado do PPGCOM-UFPA, entre os anos de 2010 a 2023.

Compreendemos a interseccionalidade como uma ferramenta analítica multifacetada comprometida com investigações e práxis críticas para compreender a complexidade do mundo em que vivemos sob a lente de diversos atravessamentos, ou interações entre as múltiplas formas de subalternização como de raça, gênero, etnia, território e classe que envolvem desigualdade social, a relacionalidade, o poder, o contexto social, a complexidade e a justiça social. Situações que decorrem da construção cultural e econômica vigente (Gonzalez, 1984; Davis, 2016; Collins, Bilge, 2021). Estes, interferem ainda na forma e na qualidade de acesso a direitos básicos, como a educação.

6 Implicações interseccionais acerca de raça e gênero em discentes e egressas jornalistas do PPGCOM-UFPA

"Você sofreu alguma discriminação em qualquer nível de pós-graduação?". Essa foi a última pergunta do nosso questionário para discentes e egressos jornalistas do PPGCOM--UFPA. No campo de resposta havia a opção de clicar em "Sim" (20 pessoas optaram pela afirmativa) ou "Não" (59 pessoas optaram pela negativa) e um espaço pequeno para quem quisesse discorrer sobre o tipo de discriminação.

Figura 7 - Diagnóstico em Saúde Mental discentes e egressos/as jornalistas do PPGCOM-UFPA (2010-2023)



Fonte: Gráfico produzido pelas autoras.

Algumas respostas citam os tipos de discriminações, em grande parte envolvendo discriminações de raça e de gênero: "Por conta de sua cor/raça/etnia/origem"; "Pelo fato de ser mulher" e "Por conta da sua identidade de gênero". Em segundo lugar aparecem as respostas em relação à incompreensão do programa de pós-graduação no que diz respeito às condições de classe social dos discentes e egressos/as jornalistas, a maioria pertence ao que se considera como classe C (50,6%), com renda mensal domiciliar entre R$ 2,9 mil e R$ 7,1 mil.

Em terceiro lugar foi citado o fato de muitos discentes, com ou sem bolsa de estudos, precisarem conciliar o curso de Mestrado e Doutorado do PPGCOM-UFPA com o mercado de trabalho, em tempo parcial ou em alguns casos, em tempo integral, como forma de sustento ou de complemento de renda desses discentes e egressos jornalistas, já que mesmo com o valor da bolsa atualizado pelo governo federal em 2023[5], ainda assim o montante não é suficiente para que as/os alunas/alunos e egressos profissionais do jornalismo possam se dedicar exclusivamente ao programa de pós-graduação.

Ter que conciliar o trabalho na academia com outras atividades remuneradas podem trazer impactos que abrangem desde a pesquisa à saúde mental dos estudantes. Isso porque esse esgotamento físico, emocional e mental pode interferir no tempo de leitura, reflexão, participação em eventos, além da sobrecarga não só de execução das múltiplas tarefas, mas também na pressão em pensar nos arranjos para conciliá-las, o que pode gerar exaustão.

As diferenças interseccionais sobre raça, gênero, classe social e condição socioeconômica das/os discentes e egressos/as jornalistas do programa de pós-graduação em Comunicação no estado do Pará demonstram profundas assimetrias de renda entre as/os discentes e as/os egressas/os jornalistas.

Pensando sobre o outro lado dessas diferenças, a autora Zélia Amador de Deus (2020) traz à tona os significados de igualdade, a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que desenvolveu a Declaração Internacional dos Direitos Humanos promulgada pela Organização das Nações Unidas (ONU). Para Amador de Deus, houve um redimensionamento do conceito de igualdade, agora há três maneiras de definir o conceito, a partir de uma igualdade formal, igualdade material de justiça social e distributiva e a igualdade material de um ideal de justiça.

> A igualdade formal - "todos são iguais perante a lei". A igualdade material correspondente ao ideal de justiça social e distributiva, orientada pelo critério socioeconômico. E a igualdade material correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades. Esta última orienta-se pelos

[5] Anúncio do reajuste das bolsas de Mestrado e Doutorado no governo federal sob o comando do presidente Luiz Inácio Lula da Silva.Lula vai reajustar em 40% bolsas de mestrado e doutorado - 15/02/2023 - Educação - Folha (uol.com.br). Acesso em: 23/07/2024.

> critérios de gênero, raça, etnia, idade, orientação sexual e outros que possam ter sido utilizados para justificar discriminações. É importante ressaltar também que a igualdade material com base no ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades apresenta um caráter bidimensional da justiça: a justiça enquanto redistribuição e a justiça enquanto reconhecimento. Desse ponto de vista, a justiça só será completa em sua bidimensionalidade. (Deus, 2020, p. 102)

Outro aspecto que mostra a desigualdade e a distância das igualdades (Deus, 2020) entre os/as discentes e egressos/as jornalistas do PPGCOM-UFPA está relacionado com o desempenho acadêmico, 52 discentes e egressos/as jornalistas do Mestrado e 22 discentes e egressos/as do Doutorado trabalharam durante suas trajetórias acadêmicas, somente 27 discentes e egressos/as jornalistas do Mestrado e 9 discentes e egressos/as do Doutorado vivenciaram a pós-graduação com dedicação exclusiva. Isso equivale a 79,8% dos discentes e egressos jornalistas do PPGCOM-UFPA que precisaram trabalhar ao mesmo tempo que cursaram o Mestrado ou o Doutorado.

No que diz respeito às condições de moradia desse público, assim como o tipo de deslocamento utilizado para chegar até a universidade, que no caso da UFPA, está localizada em um bairro populoso e periférico da capital paraense, o bairro do Guamá. Este periférico é do ponto de vista social e simbólico, no entanto, é localizado no que consideramos "centro" da cidade. Partilhamos a ideia de periferia aquilo que Milton Santos (2007) compreende a partir das cidadanias mutiladas, ou seja, os espaços que possuem precariedade de acesso a bens e serviços básicos, como por exemplo, saúde, mobilidade urbana, educação, etc. E que os sujeitos não possuem seu direito à cidadania na sua integralidade.

Do total de 80 discentes e egressos/as jornalistas do programa, 66 residem ou já residiram em áreas periféricas de Belém, ou seja 83,54 % do corpus da pesquisa quantitativa estão imersos em uma realidade de periferia urbana. Esses números podem ser um resultado positivo da política de bolsas do programa que é voltada para vulnerabilidade social, que tem resultado numa maior inclusão social. No entanto, as periferias urbanas normalmente são áreas de maior vulnerabilidade. Algumas delas que podem afetar diretamente a vida estudantil, como falta de um ambiente adequado para estudo e longas jornadas de deslocamento até a universidade, no caso daquelas mais distantes do "centro" ou mesmo os estudantes que moram em municípios que integram a Região Metropolitana de Belém (Grande Belém)[6], como Ananindeua e Marituba. Ou em distritos como Outeiro e Icoaraci. O que envolve tanto mais tempo em trânsito como também mais recurso financeiro.

[6] A Região Metropolitana de Belém desde 2023 totaliza oito municípios: a capital, Belém; Ananindeua; Marituba; Benevides; Santa Bárbara do Pará; Santa Izabel do Pará; Castanhal e Barcarena.

Inclusive, em relação ao tipo de deslocamento, 15 discentes e egressas jornalistas se deslocavam de forma pendular (bate-volta) - aquele deslocamento proveniente de cidades próximas à região metropolitana de Belém do Pará, em que é possível ir e voltar para a cidade de origem no mesmo dia. Importante pontuar que esse tempo de deslocamento tem impacto não só na rotina de estudos, engajamento em atividades extracurriculares, mas no descanso, que também é fundamental para o desempenho do estudante.

Outra parte da comunidade estudantil fixou residência em Belém do Pará por um determinado período. Ao todo, 12 discentes e egressas jornalistas se mudaram para a capital paraense. Desde a aprovação do Doutorado, o PPGCOM-UFPA recebe muitos discentes de outros estados do Brasil, principalmente das regiões Norte e Nordeste. Essa pode ser outra barreira enfrentada, já que a mudança de cidade requer uma estrutura financeira e psicológica devido a distância das redes de apoio familiar e a necessidade de reestruturação da rede social.

Essas barreiras constituem desafios para que a universidade ofereça suporte adequado, como auxílio-moradia, programas de integração e acolhimento para estudantes de outras cidades[7] e ações alternativas que visem aliviar o estresse financeiro e psicológico e, consequentemente, melhorar a qualidade de vida das discentes e seu desenvolvimento acadêmico. Isso porque a sobrecarga das demandas acadêmicas, financeiras e sociais, podem estar influenciando nos altos índices de diagnósticos de transtornos mentais entre as/os discentes e as/os egressos/as do PPGCOM-UFPA, assunto que trataremos a seguir.

7 Os elevados índices de diagnósticos de transtornos mentais em discentes e egressas jornalistas do PPGCOM-UFPA

A saúde mental, de acordo com o Relatório "Esgotadas", do Laboratório Think Olga de Exercícios de Futuro, utiliza a definição criada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um estado de bem-estar em que as pessoas são capazes de concretizar suas habilidades cognitivas e emocionais, lidar com demandas, o estresse e conviver com a comunidade da qual faz parte. "A saúde mental não é apenas a ausência de transtornos, mas também contempla a presença de recursos sociais e ambientais e capacidades emocionais e cognitivas que promovam o bem estar mental", acrescenta o estudo (Laboratório Think Olga, 2023, p. 8).

De acordo com o último relatório da organização internacional The Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME), 49 milhões de pessoas viviam com algum tipo de transtorno mental ou causado por uso de substâncias em 2019 no Brasil. Desse número, 53% cor-

[7] Em 2023 a Universidade Federal do Pará inaugurou a Casa de Estudantes Universitários, no Campus de Belém, que atende alunas/os também da pós-graduação. Como a medida é recente, não teve impacto no contexto de discentes desta pesquisa.

respondem às mulheres. “Elas representam quase dois terços das pessoas com transtornos de ansiedade e depressão” (Laboratório Think Olga, 2023, p. 9).

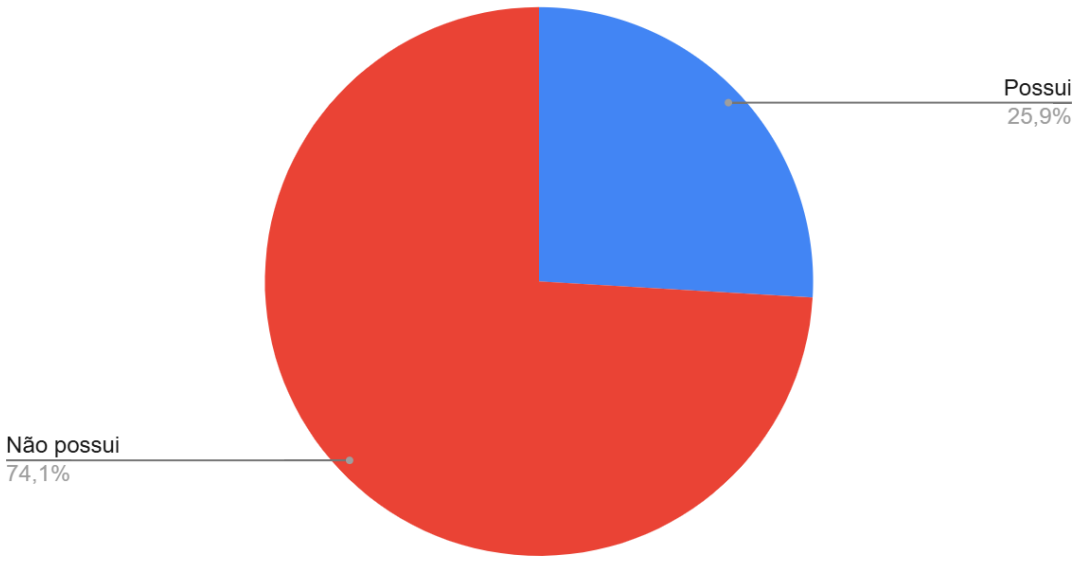
Um dos resultados preocupantes que encontramos na pesquisa quantitativa realizada pelo projeto de pesquisa “Alteridade na Pós-graduação em Comunicação: questões de gênero e raça na trajetória de discentes e egressos nos “Brasis” preteridos - Norte, Nordeste e Centro-oeste” foi o elevado número de casos de discentes e egressos/as jornalistas com diagnósticos de transtornos de saúde mental no PPGCOM-UFPA.

Em comparação com as outras universidades que compõem o projeto, o índice do PPG de Comunicação da Universidade Federal do Pará (UFPA) é 10% maior quando nos referimos às outras universidades pesquisadas, como os PPGs de Comunicação da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), a Universidade Federal de Rondônia (UFRR) e a Universidade Federal de Sergipe (UFS), que também contabilizaram o número de adoecimento mental em discentes e egressos/as jornalistas na pós-graduação.

Os dados quantitativos emolduram uma cena recorrente e de certa forma dramática que exige reconhecimento e enfrentamento. A segunda etapa da pesquisa, de caráter qualitativo, com entrevistas guiadas, buscará compreender a partir das sujeitas em foco, a realidade em proximidade dos cenários e contextos, com seus atravessamentos, tensões e opressões interseccionais, que levam ao adoecimento na pós-graduação, tema necessário e urgente à políticas públicas.

Entre os graduados em Jornalismo, discentes ou egressos do PPGCOM-UFPA, este índice ficou um pouco mais baixo, mas certamente preocupante: 43% dos respondentes afirmaram ter algum diagnóstico de transtorno em saúde mental.

Figura 8 - Diagnóstico em Saúde Mental discentes e egressos/as jornalistas do PPGCOM-UFPA (2010-2023)



Fonte: Gráfico produzido pelas autoras

O Laboratório Think Olga de Exercícios de Futuro (2023, p.13) realizou entrevistas, a partir de uma pesquisa quantitativa com 1078 mulheres com mais de 18 anos, de todas as classes sociais e de todas as regiões do Brasil para compreender como está a saúde mental das brasileiras atualmente. As entrevistas foram realizadas de forma on-line, entre os dias 12 e 26 de maio de 2023. Segundo o estudo, a margem de erro é de 3 pontos porcentuais e o intervalo de confiança é de 95%.

Quase metade das entrevistadas da pesquisa do Laboratório Think Olga (2023, p.17) já foram diagnosticadas com algum tipo de transtorno de saúde mental. Entre eles, a ansiedade (35%), depressão (17%) e síndrome do pânico (7%). A situação financeira, remuneração baixa, a responsabilidade pela conciliação de diversas áreas da vida são fatores de insatisfação, principalmente as relações afetivo-amorosas (32%) e com familiares (30%).

Além das insatisfações, a sobrecarga de trabalho doméstico também recai mais para as mulheres do que para os homens, de acordo com a Pesquisa Nacional por amostra de domicílios contínua anual de 2019 do IBGE. E ainda, em um ano as mulheres gastam 1.118 horas (47 dias) nessas tarefas invisíveis e não remuneradas, enquanto os homens dedicam apenas 572 horas (23 dias). As mulheres são as que mais realizam as tarefas domésticas, as pretas (94%), pardas (92%) e brancas (91%) enquanto os homens continuam bem atrás (79%).

Segundo a pesquisa do Laboratório Think Olga (2023, p.33) a sobrecarga de trabalho doméstico e a jornada de trabalho excessiva foram mais abordadas pelas entrevistadas pela pesquisa quantitativa do Laboratório Think Olga e que apresentam maior impacto na saúde emocional, atrás apenas das preocupações financeiras. Esse trabalho de cuidado sobrecarrega principalmente as mulheres de 36 a 55 anos (57% cuidam de alguém) e pretas e pardas (50% cuidam de alguém).

Esse panorama da saúde mental em mulheres no país não diverge do que encontramos nas discentes e egressas jornalistas no PPGCOM-UFPA, a maioria do corpo de discentes e egressas jornalistas é de mulheres negras. Apesar de não termos as questionado, de forma quantitativa, sobre qual tipo de transtorno mental elas foram diagnosticadas, sabemos que 43% dos respondentes, 31,6% são mulheres - 13,9% possuem filhos, 6,3% são mães solos, a maioria delas não obteve bolsas de auxílio no Mestrado e tampouco no Doutorado.

Muitas tiveram que conciliar a pós-graduação com outro emprego, com o desemprego e com o cuidado da casa, dos filhos e dos familiares. Por outro lado, as que receberam a bolsa de auxílio na pós-graduação, tanto no Mestrado como no Doutorado, também precisaram fazer trabalhos esporádicos para complementação de renda e auxílio em casa.

8 Considerações finais

Dos 4.358 programas de Pós-Graduação stricto sensu reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES (Dados abertos, CAPES 2017-2019), apenas 344 situam-se na região amazônica, o equivalente a 7,9% do total. Se contabilizarmos somente os programas com cursos de Mestrado e Doutorado, esse número cai para 54 programas com os dois níveis da pós-graduação na Amazônia.

Na área da Comunicação, dos 57 PPGs na área em funcionamento no país, na Região Norte e mesmo expandindo para os estados amazônicos (AM, AC, AP, MA, MT, PA, RO, RR, TO), apenas o PPGCOM da UFPA possui Mestrado e Doutorado na área.

> Uma região que representa quase 60% do território brasileiro, com desafios históricos num cenário de megadiversidade ambiental, étnica e cultural, alvo de permanente cobiça e disputa, que envolve poderosos interesses em função de sua posição estratégica na geopolítica mundial e que segue ainda hoje aprisionada numa trama de sentidos que a traduz para o mundo não como lugar de significados para a experiência humana, em permanente movimento, mas como mera reserva natural de recursos. Uma imagem homogênea projetada da Amazônia, produzida por práticas discursivas hegemônicas, sobre as quais a grande mídia ocupa papel central, e que tendem a naturalizar o silenciamento dos sujeitos e a espoliação permanente da qual ela é alvo. Sem dúvida, uma trama social complexa, diante da qual as Ciências da Comunicação se colocam particularmente bem posicionadas para compreender, de maneira integrada, os desafios amazônicos, em suas dimensões culturais, políticas, institucionais, econômicas, demográficas, sociais e ambientais, tanto na experiência social e cultural comunicativa das populações amazônicas como nos processos comunicacionais estratégicos, de interesses diversos, e nas formas de midiatização presentes na região (Steinbrenner, 2020, p.106).

Mesmo com a pouca presença de PPGs em Comunicação na Amazônia Legal com os dois níveis de pós-graduação. Ainda é notória a falta de investimento na pós-graduação dos chamados Brasis Preteridos (Santos, 2008), especialmente no que se refere à região amazônica. Como vimos, existe um número escasso de programas de pós-graduação em Comunicação na região e por isso, se faz tão importante a existência de PPGs que se coloquem como espaços ao debate das desigualdades internas e as assimetrias externas em relação à Amazônia. Nestes lugares de produção de conhecimento crítico, as/os jornalistas da região, se constituem como maioria dos ingressantes, seja porque querem seguir se especializando, seja como alternativa a um mercado cada vez mais precarizado no intuito de ampliar o leque de oportunidades em suas carreiras.

Não podemos ignorar a ausência de dados raciais durante sete anos no PPGCOM-UFPA, quando ainda não havia uma cultura interna na universidade que estimulasse a au-

todeclaração racial das/dos discentes nos primeiros anos de funcionamento da pós-graduação. Fato esse que impacta na memória do programa no estado do Pará, assim como na avaliação das políticas de ações afirmativas, as quais só se fizeram presentes em 2017 no Mestrado e em 2019, no Doutorado.

Esse evento nos faz acionar a antropóloga argentina Rita Segato, que junto com José Jorge de Carvalho escreveu a primeira proposta de política de cotas raciais do Brasil, após ambos reconhecerem o racismo acadêmico ou institucional presente nas universidades. Segato (2021) narra que em agosto de 1998 quando era coordenadora da pós-graduação no Departamento de Antropologia da Universidade de Brasília (UnB) ocorreu a primeira reprovação de um aluno negro, de origem modesta e de sotaque nordestino, em nível de Doutorado. Este caso deu início a uma grande luta no país, que durou muitos anos e hoje é conhecida como política de ações afirmativas.

> Essa luta abriu a reflexão sobre diversos temas: a importância de se pensar o direito humano à educação; a dificuldade e a resistência que o meio acadêmico apresenta à sua democratização em termos raciais; o caráter conservador do meio acadêmico; as formas de discriminação e violência moral, intelectual e psicológica - ou seja, o racismo - praticadas em seus claustros. Tocamos várias fibras do músculo da desigualdade: por exemplo, a do marxismo eurocêntrico, a do marxismo clássico, que se refere somente às classes. Tocamos também em outras, como as da universidade, que sendo fatalmente eurocêntrica, não suporta ver-se negra, não branca, indígena, contaminada pela aparência geral das nossas maiorias, porque isso representa, aos olhos da comunidade acadêmica mundial, a perda de prestígio, modernidade e autoridade, sempre associados a uma visão estereotipada do Norte. Pois como pode o saber estar encarnado em uma pessoa cuja aparência física é relacionada pelo imaginário eurocêntrico ao subdesenvolvimento, ao atraso, ao passado "bárbaro" de nossos países? (Segato, 2021, p. 329-330).

No Pará, o PPGCOM após o ingresso das ações de políticas afirmativas tornou evidente o crescimento de um quadro mais diverso de discentes, entre eles homens e mulheres negras, que são a maioria no programa. No entanto, ainda temos um longo caminho pela frente, prova disso é o número inexpressivo de discentes indígenas e pessoas com deficiência, bem como de pessoas transgênero ~~e com deficiência~~. Além da inclusão desses alunos na pós-graduação, o programa também precisa ter um compromisso com políticas de acolhimento, assistência e permanência, já que estas foram questões apontadas pelos discentes como uma das barreiras enfrentadas no PPG.

A criação de uma comunidade que tanto busca hooks (2017) só teria funcionalidade e seria eficaz se o corpo docente do PPGCOM-UFPA fosse mais diverso racialmente e comprometido com a pesquisa sobre raça, racialidades e branquitudes, bem como o incentivo no

ingresso de docentes negros e negras no Programa, inclusive com concurso público exclusivo para pessoas negras e indígenas, não só como uma medida de reparação social, mas também como medida de equiparação/igualdade racial entre docentes do Programa.

Acreditamos que o programa de pós-graduação em Comunicação do Estado do Pará se beneficiaria com a adoção de mais docentes negros para acolher com mais qualidade as/os discentes negros, que estão cada vez mais presentes nas turmas de Mestrado e Doutorado do PPGCOM-UFPA.

Vale lembrar que os dados de saúde mental nos mostram que a maioria dos/das discentes não se sentem acolhidos/as pelo Programa de pós-graduação em Comunicação no Pará. Os motivos dessa falta de acolhimento podem ter relação com discriminações raciais e de gênero sofridas durante a trajetória acadêmica na pós-graduação e pela incompreensão do PPG no que diz respeito às suas condições socioeconômicas, como apontam as respostas dadas nos formulários desta pesquisa. Além da falta de iniciativas que sejam adequadas para a realidade social dos discentes, composta, em sua maioria, por pessoas negras, da classe C, que se dividem entre estudos e trabalho remunerado e que moram em bairros periféricos.

Isso pode ser um indicativo importante para estimular a criação de um concurso público específico para pessoas negras, porque há determinadas vivências que somente uma pessoa negra vai compreender outra pessoa negra, por mais racializada e pesquisadora do tema que uma pessoa branca possa ser. Além disso, medidas de acolhimento psicoterápico para esses discentes e egressos/as que sofreram discriminações raciais e de gênero. E outras iniciativas como ampliação da infraestrutura e dos recursos disponíveis na universidade, como bibliotecas e laboratórios para otimizar o tempo de estudos, criação de medidas de suporte logístico e financeiro para apoiar no transporte e custos com alimentação para estudantes que moram longe e até em outros Estados. Esse suporte é importante porque só a diversidade não basta, são necessárias condições que garantam a igualdade.

Sem medidas administrativas na docência como o apoio a permanência dos estudantes e, sobretudo, com a criação de concursos públicos específicos para docentes negras, negros, indígenas e quilombolas, principalmente na região Norte do país, podemos correr o risco de cometer um equívoco grave, ao imaginar que o ingresso dessas pessoas na pós-graduação só pode ser baseada no aprendizado, porém a partir da vertente teórica da decolonialidade ou da descolonização (Segato, 2021, p.345) ampliamos o pensamento e esse público também têm condições plenas de além do aprendizado, ensinar suas formas de pensar (cosmovisões; cosmopercepções) e modos de vida. Não queremos a perpetuação de um embranquecimento educacional, que já ocorre nas universidades e pós-graduação do país ou uma formação "de sujeitos amnésicos e distanciados de suas comunidades de origem, incapazes de um retorno a elas" (Segato, 2021, p.339).

Para Rita Segato (2021), as universidades tais como estão ainda exercem um método de ensino muito eurocêntrico, não formam pessoas para pensar de forma coletiva e ativa no cuidado com a comunidade (hooks, 2017) ou sociedade e com a natureza. Há ainda a prevalência da lógica da produtividade, da competitividade, do "carreirismo individual" (Segato, 2021), acumulação e concentração de capital, assim como o desenvolvimento e crescimento econômico sob o viés irresponsável da destruição dos nossos recursos naturais, visando o lucro e a sobrecarga do clima.

> Mesmo as categorias mais fecundas para a compreensão do drama da história, como a própria perspectiva da colonialidade do poder, perdem o valor de uso de sua capacidade crítica e passam a circular como mercadorias teóricas fetichizadas em uma academia cada dia mais mercadológica, regida pela lógica da produtividade e do individualismo (Segato, 2021, p. 334).

Para ir na contra maré da lógica da produtividade e do individualismo, acreditamos na luta pela democratização da universidade pública para torná-la mais humana, acessível e responsável pela manutenção do direito constitucional, no qual, todas, todos e todes têm direito ao acesso à uma educação pública, que deve prezar por uma formação respeitosa, sem discriminações raciais, de gênero e suas interseções, atrelada ao conhecimento baseado nos Direitos Humanos, com o compromisso pela redução das desigualdades interseccionais na Amazônia e nos Brasis Preteridos (Santos, 2008).

Referências

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019

BATTISTELLI, Bruna, et.al. **Branquitude e racismo na Universidade:** analisando a relação entre práticas de cuidado e práticas de apaziguamento. Abatirá-Revista de Ciências Humanas e Linguagens 2, n.4, p.549-566, 2021.

BHABHA, Homi. **O Local da Cultura**. Belo Horizonte, MG, Editora da UFMG, 1998.

CARRERA, Fernanda. **Roleta interseccional:** proposta metodológica para análises em Comunicação. E-Compós, 2020.

COLLINS, Patricia Hills; Sirma Bilge. **Interseccionalidade**. São Paulo: Editora Boitempo, 2021.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEUS, Zélia Amador de. **Políticas de ação afirmativa como estratégia de construção de igualdade racial**. In: Caminhos trilhados na luta antirracista. Belo Horizonte: Autêntica, 2020. – (Coleção Cultura Negra e Identidades)

FERNANDES, Cláudia Monteiro. **Desigualdades raciais e de gênero na educação superior no Brasil.**

2021. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

Global Burden of Disease (2019) Institute for Health Metrics and Evalution (IHME). Disponível em:GBD Results | Institute for Health Metrics and Evaluation (healthdata.org). Acesso em: 26/07/2024.

GONZALES, Lélia. **Primavera para as rosas negras:** Lélia Gonzalez em primeira pessoa.../Lélia Gonzalez. Diáspora Africana: Editora Filhos da África, 2018. 486 páginas. 1ª Edição.

GONZALEZ, Lélia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira.** Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984. p. 223-244.

hooks, bell. **Ensinando a transgredir**: A educação como prática da liberdade. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2017.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua anual 2019.** Disponível em: Home | Agência de Notícias (ibge.gov.br). Acesso em: 26/07/2024.

LAGE, Leandro; Steinbrenner, Rosane. **O que significa fazer pesquisa em Comunicação na Amazônia?** In: Narrativas do fim - Pensamentos outros da comunicação amazônica. Orgs. André Demarchi, Antônio Pedroso, Elton Antunes, Ivana Cláudia Guimarães Oliveira. Belo Horizonte, MG: FAFICH/ Selo PPGCOM- UFMG, 2023.

THINK OLGA, Laboratório de Exercício de Futuro. **Esgotadas:** o empobrecimento, sobrecarga de cuidado e o sofrimento psíquico das mulheres. Disponível em: Esgotadas - Lab ThinkOlga, 2023. Acesso em: 26/07/2024.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero patriarcado violência**. São Paulo: Expressão Popular, 2015.

SANTOS, Milton. **O Espaço do cidadão.** 7. ed. São Paulo: Edusp, 2007

SANTOS, Milton; SILVEIRA, María Laura. **O Brasil:** território e sociedade no início do século XXI. 12. ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SEGATO, Rita. **Brechas decoloniais para uma universidade da Nossa América**. In: Crítica da colonialidade em oito ensaios: e uma antropologia por demanda. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2021.

VIOLÊNCIAS DE GÊNERO NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO E JORNALISMO: A COBERTURA DO CASO BOAVENTURA DE SOUSA SANTOS NA AGÊNCIA PÚBLICA

VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO Y EL PERIODISMO: LA COBERTURA DEL CASO BOAVENTURA DE SOUSA SANTOS EN AGÊNCIA PÚBLICA

Karina Gomes Barbosa
Ana Rodrigues
Gabriel Maciel Penha
Lia de Lima Junqueira
Maria Clara Soares
Sophia Helena Ribeiro

Resumo: Neste artigo, realizamos uma crítica feminista de mídia a partir do protocolo de Análise da Cobertura Jornalística (ACJ) da cobertura realizada pela Agência Pública, em quatro reportagens e um podcast, das denúncias de violências de gênero contra o pesquisador Boaventura de Sousa Santos. Analisamos aspectos do produto, da produção e do contexto para demonstrar como a cobertura do veículo se diferencia do jornalismo tradicional em diversos momentos, como ao colocar os testemunhos em primeiro plano, enquanto, em outros, ainda adere a práticas que pouco contribuem para o enfrentamento ao tema.
Palavras-chave: Violências de gênero; Cobertura jornalística; Crítica feminista de mídia; Testemunho.

Resumen: En este artículo realizamos una crítica mediática feminista a partir del protocolo de Análisis de Cobertura Periodística (ACJ) de la cobertura realizada por Agência Pública, en cuatro reportajes y un podcast, de las denuncias de violencia de género contra el investigador Boaventura de Sousa Santos. Analizamos aspectos del producto, la producción y el contexto para demostrar cómo la cobertura del vehículo se diferencia del periodismo tradicional en varios momentos, como por ejemplo al poner en primer plano los testimonios, mientras que, en otros, aún se apega a prácticas que poco contribuyen a enfrentar la situación.
Palabras clave: Violencia de género; Cobertura periodística; Crítica feminista de los medios; Testimonio.

1 Introdução

Desde 2018[1], o projeto de Incentivo à Diversidade e de Extensão *Ariadnes*, executado no campus de Mariana (MG) da Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop), vinculado ao curso de Jornalismo, vem trabalhando com o tema das violências de gênero no ambiente universitário. Primeiro a partir da escuta testemunhal de relatos, depois com a soma de atividades mais amplas de crítica de mídia, todas reunidas no site e redes sociais do projeto[2]. Uma dessas atividades é realizar um acompanhamento rotineiro da cobertura jornalística acerca de casos de violência de gênero na educação. Essa observação contínua, mas não sistematizada, tem nos permitido algumas conclusões preliminares: 1) a imprensa brasileira não realiza cobertura sistemática desses casos; 2) não há cobertura informada a partir da perspectiva de gênero, ou seja, fundado n"a perspectiva; [n]a experiência das mulheres; [n]um objetivo em/a favor das mulheres; e [n]a ideia de sujeitos situados" (Gomes Barbosa; Varão, 2018, p. 14); 3) quando as notícias existem, elas não possuem enquadramentos contextuais, mas sim episódicos; 4) essas mesmas possuem baixa densidade informativa e usam leque restrito de fontes (sobretudo fontes especialistas com enfoque de gênero), referências a legislações e dados estatísticos; 5) as melhores práticas se encontram em veículos que realizam jornalismo com perspectiva de gênero e sexualidade e/ou se dedicam sistematicamente a temas de gênero e sexualidade.

Dentro do último recorte se encontra a cobertura da *Agência Pública* sobre as denúncias de assédio envolvendo o pesquisador Boaventura de Sousa Santos, desde 2023. A partir da relevância e repercussão do caso, nos debruçamos sobre ele como objeto de investigação neste artigo, em que buscamos compreender as formas pelas quais o jornalismo brasileiro engendra uma cobertura de violência de gênero no ambiente universitário. Compreendemos cobertura não apenas como um conjunto de textos jornalísticos, mas como a configuração de acompanhamentos sociais em acontecimentos jornalísticos, a partir de estratégias de "apuração, composição e disposição da notícia" (Silva; Maia, 2011a, p. 37). Para Silva e Maia (2011a; 2011b), as marcas do processo transparecem no produto, em maior ou menor grau. A partir disso, as autoras propõem a análise de cobertura jornalística (ACJ) como procedimento metodológico para análise jornalística específica, em uma dinâmica que investigue "um dos pontos do circuito comunicativo" (Silva; Maia, 2011a, p. 38) e que informe sobre os demais.

---

[1] A ação ficou interrompida entre 2020 e 2022, tendo sido retomada em 2023. No artigo Ariadnes: percursos e experiências (Gomes Barbosa, 2024), o histórico do projeto é descrito com mais detalhes. A ação recebe financiamento da Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis (Prace) e da Pró-Reitoria de Extensão (Proex) da UFOP por meio de bolsas e, no segundo caso, também por meio de auxílio à coordenadora extensionista. A equipe do projeto é composta por oito integrantes da graduação e pós-graduação.

[2] Todas as publicações do projeto estão no site www.ariadnes.org e no perfil do Instagram, https://www.instagram.com/projetoariadnes/.

No *Ariadnes*, temos adaptado os protocolos da ACJ com uma abordagem informada por questões de gênero e sexualidade, a fim de interpelar textos jornalísticos no exercício de uma crítica de mídia gendrada, ou seja, uma perspectiva crítica interessada nas relações entre gênero e mídia (com viés feminista), conforme aponta Ana Carolina Escosteguy (2018, p. 12), a partir de uma variedade de interesses, metodologias e inflexões. Essa modalidade de exercício disciplinado de olhar crítico sobre a mídia – e, aqui, sobre o jornalismo – assume tanto o papel relevante da mídia na ordenação das sociabilidades e subjetividades contemporâneas, bem como reconhece "a mídia como mantenedora de uma ordem social masculina" (Escosteguy, 2018, p. 12). A autora chama de crítica feminista de mídia uma "tradição que foi se constituindo dentro dos estudos culturais, sobretudo ingleses, de uma *análise sobre as mulheres, pela ótica de gênero e da teoria feminista, comprometida com a problemática da mídia*" (Escosteguy, 2016, p. 64, grifos nossos). Dentro desse contexto, análises como a realizada neste trabalho podem operar para tensionar o jornalismo em relação às abordagens de violências de gênero no ambiente universitário, bem como contribuir para a melhoria técnica, estética, ética e política da cobertura.

O *corpus* de análise inclui as quatro reportagens veiculadas pela *Agência Pública* e a entrevista concedida pela repórter Mariama Correia ao podcast *Pauta Pública* (apresentado por Andrea Dip e Clarissa Levy) sobre o caso.

Tabela 1 - Cobertura do caso Boaventura de Sousa Santos na Agência Pública

Matéria	Data	Tipo
Deputada brasileira denuncia assédio sexual de Boaventura durante doutorado	14/4/2023	Texto
Coletivo de mulheres faz novas denúncias de assédio sexual de Boaventura	19/4/2023	Texto
"Não voltem a nos silenciar", diz coletivo que denuncia assédios do professor Boaventura	04/3/2024	Texto
Pesquisadoras deixam anonimato e contam que sofreram assédio de Boaventura de Sousa Santos	23/5/2024	Texto
Denúncias de assédio e fim do silêncio: o Caso Boaventura – com Mariama Correia	28/6/2024	Podcast

Fonte: as autoras e autores.

2 A Pública, Mariama e Boaventura

Fundada em 2011 por três jornalistas, Natália Viana, Marina Amaral e Tatiana Merlino (que deixou o projeto logo antes do lançamento), a *Agência Pública* tem sido definida como uma das iniciativas mais inovadoras do jornalismo contemporâneo brasileiro, ao adotar um modelo de negócios sem fins lucrativos, que não depende apenas do mercado para materializar sua práxis e, portanto, classifica-se como jornalismo independente. Trata-se de um exemplo proeminente do que Roseli Fígaro e Ana Flávia Marques da Silva (2020) classificam

como novos arranjos produtivos do jornalismo brasileiro. Conforme as autoras, "as alternativas que os profissionais buscam são voltadas para maior autonomia e a possibilidade de produzir um jornalismo de qualidade para a democracia e os direitos dos cidadãos" (2020, p. 107). São os chamados migrantes do jornalismo, em busca de novas formas produtivas e de sustento. As autoras destacam que esses arranjos incluem iniciativas como constituições de empresas, associações, microempreendedores individuais (MEIs) e outras formas não prescritas, que se constituem como "espaços de sobrevivência, de arranjar formas criativas para desenvolver a atividade de comunicação e, embora, muitos deles não sejam remunerados, têm condições de ofertar conteúdo informativo para regiões e cidades que não possuem nenhuma fonte de informação sobre suas realidades" (Idem). Ou seja, estamos falando de um jornalismo que não se constitui em torno do lucro ou da busca pelo enriquecimento, mas da criação de espaços dignos de trabalho e ferramenta da democracia, da justiça social e da garantia do direito à informação e à comunicação, como a *Agência Pública*.

A partir desses elementos, que unem a ousadia nas estratégias de financiamento aos padrões jornalísticos que mantém, Eugênio Bucci caracteriza a atividade da agência como "esperança prática" (2022, p. 16). Marina Amaral (2022, p. 32) demarca a importância que a presença de mulheres em posições de chefia tem na iniciativa: "nossa força veio da solidariedade e da fidelidade a quem somos: repórteres mulheres, ciosas da liberdade e do compromisso do jornalismo em denunciar as injustiças".

Andrea Dip, que está na *Agência Pública* desde 2010, como "Diretora, editora e repórter na Agência Pública de Jornalismo Investigativo", segundo seu perfil no *LinkedIn*, conta que a definição como "jornalismo feminista" ocorreu de modo natural no começo do veículo, e significou não somente falar sobre esses temas, mas "tratá-los de maneira apropriada, contextualizando, discutindo machismo estrutural, abordando as pessoas de forma cuidadosa e com respeito e, sobretudo, trazendo a intersecção da pauta de gênero sempre" (Dip, 2022, p. 62). A partir de sua experiência na cobertura de direitos humanos e gênero, a autora afirma que "não há como não se posicionar diante de injustiças sociais, e que o mais honesto a se fazer é contar a história toda, aprofundada, trazer informação de qualidade e dizer de onde ela veio" (Dip, 2022, p. 63). Ela ainda destaca o olhar cuidadoso acerca de violências de gênero, inclusive nomeando-as adequadamente – uma demanda constante dos movimentos feministas –, e a escuta preocupada em não revitimizar sobreviventes de violências de gênero.

Entre os temas abordados pela *Agência Pública*, além de violências de gênero no ambiente universitário – como no caso Boaventura – estão:

> aborto, violência sexual contra crianças e adolescentes, encarceramento feminino, violência de gênero nas ruas das cidades, assédio no trabalho, nas propagandas, grupos de homens treinados para serem predadores, tráfico de

> meninas para a exploração, violência doméstica e violência contra pessoas trans (Dip, 2022, p. 67).

Nesse rol, um dos casos mais ruidosos cobertos pela agência diz respeito às denúncias de exploração sexual, tráfico, aliciamento, violência sexual e outras violações cometidas pelo fundador das Casas Bahia, Samuel Klein, e seu filho Saul. Essa cobertura[3] também ilustra o impacto do jornalismo praticado pela *Agência Pública*: as denúncias suscitaram investigações do Ministério Público do Trabalho e inspiraram projeto de lei aprovado na Câmara dos Deputados que amplia o prazo para reparação de vítimas de abuso sexual.

A repórter responsável pela cobertura do caso Boaventura é Mariama Correia. No veículo desde 2020, segundo seu perfil no *LinkedIn*, atua como editora e repórter da *Agência Pública*. Sua atuação no portal é focada em questões de gênero e sexualidade, como o recente chamado PL do Estupro, o direito ao aborto para meninas vítimas de violência sexual e as atividades da bancada evangélica no Congresso Nacional – tema que se relaciona diretamente às investidas contra a justiça de gênero. Desde abril de 2023, ela vem publicando no site matérias jornalísticas sobre as denúncias de assédio sexual e moral feitas contra o pesquisador português Boaventura de Sousa Santos e dois de seus associados, Bruno Sena Martins e Maria Paula Meneses, no Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra, em Portugal.

As denúncias haviam eclodido pouco antes, com a publicação do livro *Sexual Misconduct in academia: informing an ethics of care in the university* (Má conduta sexual na academia: informando uma ética do cuidado na universidade, em tradução livre), em março de 2023. O último capítulo da obra, *The walls spoke when no one else would: autoethnographic notes on sexual-power gatekeeping within avant-garde academia* (As paredes falaram quando ninguém podia: notas autoetnográficas sobre a gestão do poder sexual na academia de vanguarda, em tradução livre), de Lieselotte Viaene, Catarina Laranjeiro e Miye Nadya Tom, narra as experiências de violências de gênero sofridas pelas três sob orientação de um "professor estrela" em um centro de estudos internacional, onde teriam ocorrido práticas de extrativismo intelectual, assédio sexual a jovens pesquisadoras e silenciamento institucional, entre outros. Desde então, a editora Routledge - Taylor Francis retirou o livro de circulação depois de uma série de ameaças legais relacionadas ao capítulo[4].

No dia 30 de outubro de 2024, foram criados o site academiasemassedio.com e o perfil @academiasemassedio no Instagram, dedicados a atualizações sobre o caso a partir

[3] A cobertura completa do caso pode ser lida nesta página: https://apublica.org/especial/caso-k-as-acusacoes-nao-reveladas-de-crimes-sexuais-de-samuel-klein-fundador-da-casas-bahia/#_. Acesso em 18 jul. 2024.

[4] O pdf do livro está disponível no site da Agência Pública e a obra pode ser lida, na íntegra (em inglês) pelo link: https://apublica.org/wp-content/uploads/2023/04/Artigo_Deputada-brasileira-denuncia-assedio-sexual-de-Boaventura-durante-doutorado.pdf. Acesso em 19 jul. 2024.

da perspectiva das denunciantes. A motivação para a iniciativa foi o processo movido pelo pesquisador português, uma ação de tutela de personalidade, contra quatro das mulheres que saíram do anonimato em uma carta e em uma das reportagens da *Agência Pública* (que, até a conclusão deste artigo, não havia publicado novas matérias sobre o tema). Em uma postagem, o perfil afirma que "na entrevista, as mulheres narram experiências pessoais e dolorosas do que haviam sofrido enquanto eram investigadoras e trabalhavam com Boaventura de Sousa Santos" (Academiasemassedio, 2024). Em novembro, a revista portuguesa *Sábado* trouxe novos testemunhos de mulheres, e o *Now Canal* exibiu reportagens audiovisuais com relatos de nove mulheres.

3 A cobertura em perspectiva crítica feminista

A partir do encontro dos protocolos da ACJ com uma crítica feminista de mídia, produzimos o seguinte protocolo para coleta de dados:

- Título da matéria
- O título está na voz passiva ou ativa?
    - Voz ativa
    - Voz passiva
    - Voz ativa e voz passiva
- Indique o(s) verbo(s) na voz passiva, se houver
- Link original
- Tags (separadas por ponto e vírgula)
- Repórter
- A matéria tem fotos?
    - Sim, 1
    - Sim, 2
    - Sim, 3
    - Sim, mais 3
    - Sim, galeria de imagens
    - Não
- Descrição das imagens
- Créditos das imagens
- Legendas das imagens
- Há acionamento de fonte(s) especialista(s) em gênero?
- Fontes acionadas (por nome e tipo)

- Há relatos testemunhais?
    - Sim, 1
    - Sim, 2
    - Sim, 3
    - Sim, mais 3
    - Não
- Descrição dos testemunhos em relação à posição no texto, destaque narrativo e outros elementos
- Verbos declaratórios utilizados nos/sobre os testemunhos
- Condicionais utilizadas na matéria
- Há uso de voz passiva? Se sim, indique os trechos
- A matéria traz definições e conceitos sob perspectiva de gênero? Se sim, quais?
- A matéria faz referência a legislações e/ou códigos de conduta? Se sim, quais?
- A matéria referencia outra(s) matéria(s) sobre o caso? Como?
- Outras observações

O protocolo busca dar conta das marcas de produção, da materialidade textual e do contexto, bem como de lançar um olhar gendrado e feminista para a produção jornalística. Informam e contribuem para a construção dessa perspectiva trabalhos como Oliveira e Rodrigues (2021); Leal e Mendonça (2019); Leal, Carvalho e Antunes (2020); Carvalho (2023); Miranda (2020), entre outros, tais como manuais e guias de cobertura jornalística feministas ou com perspectiva de gênero e sexualidade.

A partir do cotejamento dessas e outras pesquisas, consideramos importante perceber, para configurar a perspectiva de gênero e sexualidade na cobertura, a) as palavras-chave; b) o uso de voz ativa ou passiva nos títulos; c) quais imagens são utilizadas na matéria; d) as fontes acionadas, bem como conceitos e legislações referentes a gênero e sexualidade; e) a presença de uma abordagem contextual e não apenas episódica sobre o assunto; f) como se dá a presença dos relatos testemunhais.

Mesmo antes do início das matérias, o modo como o veículo classifica a cobertura, com as palavras-chave (*tags*) utilizadas, já indica os sentidos propostos para o acontecimento. No Gráfico 1, elencamos todas as palavras utilizadas, sendo que duas delas (Gênero e Diversidade) formavam uma única *tag*. O veículo nomeia de forma incisiva o acontecimento como assédio, justiça e machismo. Todavia, não o classifica com a mesma ênfase como violência de gênero, retirando dele seu caráter gendrado, ou minimizando-o.

Gráfico 1 - índices de palavras-chave da cobertura da Agência Pública sobre Boaventura de Sousa Santos

Fonte: as autoras e os autores.

Em relação aos títulos, todos estão na voz ativa, o que já indica no princípio das reportagens uma ruptura com o padrão hegemônico da imprensa brasileira, que segundo Oliveira e Rodrigues (2021, p. 57, grifo original), "[...] assume que é preciso *sumir* com o sujeito/agente da ação nos títulos dos relatos de feminicídio e demais violências contra a mulher por questões legais e preservação de direitos". De acordo com as autoras, a imprensa costuma justificar que é necessário esperar os trâmites legais para só então afirmar quem é o agente da ação (o autor do crime). Dos quatro títulos, três deles trazem a construção "assédios de Boaventura", com pequenas variações, destacando na manchete qual a acusação e sobre quem ela recai. Estão centrados nas ações das mulheres — diz (coletivo), denuncia (deputada), deixam/contam/sofreram (pesquisadoras).

Já o quarto título é parcialmente centrado nas ações das autoras. Traz um verbo na voz ativa da primeira oração — deixam — e complexifica a relação de atribuições na segunda oração: as mulheres contam (na voz ativa) que sofreram assédio (na voz ativa) de Boaventura. A atribuição da ação dada pela *Pública* às acusações é às mulheres. Elas contam/denunciam algo: que sofreram assédio de Boaventura. Assim, a *Agência Pública* atribui uma ação às mulheres que, por sua vez, atribuem outra ação, os crimes, a Boaventura.

Três das reportagens não acionam nenhuma fonte especialista nos assuntos em discussão. Não são ouvidas fontes especialistas em gênero, violência de gênero, justiça de gênero, assédio sexual, enfim. Apenas uma das reportagens, a segunda, aciona uma fonte que ocupa dupla posição: é, ao mesmo tempo, defensora das vítimas e especialista, apresentada como "advogada feminista e popular". Na matéria, porém, ela fala apenas como advogada das vítimas.

A reportagem mais recente, de maio de 2024, traz dois conceitos relacionados aos assuntos de que trata. Sobre extrativismo intelectual: "ou seja, uso do trabalho das pesquisadoras sem reconhecimento de autoria nem remuneração". E sobre *Love bombing*: "[...]

comportamento apontado por psicólogos como comum em situações de abuso. Uma demonstração exacerbada de afeto do abusador para tentar manipular a pessoa que está sofrendo o abuso". Nenhuma das outras três reportagens da cobertura explicitam o que seriam as definições atuais de violência de gênero, assédio sexual, assédio moral, presumindo que o público compreenda as situações apenas a partir dos testemunhos — que possuem força inegável — ou partindo do pressuposto de que haja um entendimento generalizado compartilhado sobre tais temas, o que está longe de ser verdade.

Na mesma linha, não há legislações acionadas na cobertura. Um dos textos cita projeto de lei da deputada estadual mineira Bella Gonçalves, uma das denunciantes, para tornar obrigatória a construção de canais de suporte psicológico e denúncias de assédio em universidades e institutos de pesquisa de Minas Gerais. Outros dois textos mencionam códigos de conduta da instituição portuguesa e uma delas traz nota da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) a respeito das medidas institucionais possíveis diante dos casos (a Capes é acionada porque muitas denunciantes eram bolsistas da agência em Portugal). É importante ressaltar que coberturas com perspectiva de gênero e sexualidade se beneficiam da presença de fontes especialistas, conceitos e legislações a fim de informar de maneira mais aprofundada e precisa sobre os temas tratados. É um modo, também, de educar o público em relação a assuntos apenas recentemente visibilizados na esfera pública de modo mais amplo. É o caso de violências de gênero e sexualidade em ambientes educacionais, pouco discutidas até há poucos anos.

Em relação às imagens, duas fotografias se repetem na cobertura da *Agência Pública* e focam no homem acusado pelas mulheres: todas as quatro reportagens trazem uma imagem do rosto de Boaventura de Sousa Santos. Três delas apresentam ainda a fotografia de uma inscrição no muro da Universidade de Coimbra, bastante direta, que diz: "Fora Boaventura todas sabemos". A primeira reportagem também traz uma arte a partir de uma foto de Boaventura com seu rosto circulado, em uma simulação de foto instantânea, como um alvo de investigação, conforme mostra a Figura 1.

Figura 1 - montagem com fotografias e imagens da cobertura da Agência Pública sobre as acusações contra Boaventura de Sousa Santos

Fonte: montagem das autoras e autores a partir de imagens veiculadas nas matérias da cobertura da Agência Pública sobre o caso Boaventura (2023)

A visibilidade explícita do acusado é rara nas coberturas de violências de gênero em ambientes educacionais, tendo em vista que muitas vezes até mesmo o nome do possível perpetrador é protegido até o fim de todos os trâmites legais — e, se levarmos em conta que muitos desses casos não têm prosseguimento na cobertura, o nome sequer vem a público. Na cobertura da *Agência Pública*, as fotos de Boaventura, somadas a seu nome em todos os títulos, demarcam quem é o acusado de forma incisiva.

Os elementos abordados até aqui dão a ver uma cobertura com relativa perspectiva de gênero, especialmente no que tange aos títulos e às imagens das reportagens, explícitas e diretas, focadas no acusado. Destaca-se a ausência de elementos constituintes da cobertura que poderiam fortalecer uma abordagem feita a favor das mulheres, conforme mostramos: fontes especialistas, legislações e conceitos. Outro aspecto negativo é a ausência de enquadramentos contextuais nas reportagens. Os enquadramentos contextuais deixam evidente que as violências em foco na cobertura não se tratam de acontecimentos únicos, singulares, raros; longe disso, integram estruturas de violações que se repetem na sociedade. A configuração de um enquadramento contextual costuma recuperar outros casos, trazer dados e estatísticas para inserir o acontecimento em foco em um cenário mais amplo, que torne possível perceber a dimensão estrutural do fenômeno.

4 Os testemunhos

A cobertura da *Agência Pública* sobre as denúncias contra Boaventura de Sousa Santos é fortemente calcada nos relatos testemunhais das sobreviventes. As quatro reportagens trazem testemunhos; em três delas há um relato e, na última, vários. A primeira reportagem é focada no relato da deputada Bella Gonçalves, a primeira denunciante a vir a público em entrevista exclusiva à *Agência Pública*. Logo no início do texto, há dois trechos destacados, em outra cor e fonte maior (os trechos operam também como hiperlinks que levam para outras seções do texto): "Colocou a mão na minha perna. Sugeriu que a gente aprofundasse a relação"; "Mudei de país, larguei uma bolsa de estudos, os danos são irreparáveis".

A segunda reportagem traz outras sobreviventes, no anonimato, relatando violências. Todo o texto é construído nomeando "o coletivo" de mulheres constituído em torno das denúncias como fonte, e apenas a advogada feminista que acompanha as mulheres é nomeada diretamente. A terceira reportagem está mais focada na carta aberta divulgada pelas denunciantes, ainda anônimas, em que pedem acesso às investigações conduzidas pela instituição acadêmica portuguesa. Na quarta reportagem, de maio de 2024, sete mulheres de um grupo de 14 denunciantes vêm a público e têm seus nomes e as singularidades de seus relatos testemunhais apresentados. Trechos desta reportagem abrem com falas em destaque: "Eu tinha o sonho de ser professora, hoje mal consigo entrar em uma universidade"; "Ele usava sexo como moeda de troca". Ao longo do texto, as mulheres relatam experiências de abuso, assédio sexual e outras violações de gênero.

Nos relatos, o texto da reportagem reforça se tratarem de afirmações das mulheres, por meio de uma série de verbos declaratórios: afirmar; avaliar; contar; dizer; denunciar; falar; informar; lembrar; narrar; relatar. Ao mesmo tempo, faz uso comedido do condicional para indicar que ainda não há decisão judicial que comprove a culpa do acusado. Nesse sentido surgem expressões como "teriam ocorrido", "teriam sido praticados" ou "teriam sofrido" para deixar claro que os acontecimentos teriam ocorrido conforme são relatados pelas mulheres.

Gomes Barbosa e Varão (2021, p. 585) focam em uma perspectiva do testemunho fundada "na violência: traumática, fragmenta a temporalidade do sujeito sobre quem essa dor foi infligida. Para reintegrar-se ao fluxo temporal da vida (e de si), o sujeito busca narrar, contar, reordenar as violências sofridas, uma necessidade ao mesmo tempo premente e quase inalcançável [...]". Ou seja, os testemunhos constituem espaço importante para a elaboração de eventos traumáticos, como violências de gênero. Narrar ajuda a restabelecer o sujeito no domínio da linguagem, no fluxo da linha temporal da vida, do qual o evento traumático o arranca, fazendo o passado persistir no presente e barrando o acesso ao futuro.

A narração pública, em um veículo jornalístico, confere um sentido de credibilidade social a essas narrativas. Ao aceitá-las, escutá-las, acolhê-las como relatos válidos e credíveis para o jornalismo, a *Agência Pública* reforça a crença nas palavras dessas mulheres – palavras historicamente desacreditadas, apagadas e silenciadas.

Mais que isso: a cobertura sobre o caso começa quando uma das denunciantes procura o veículo após a publicação do livro, e fala abertamente sobre o assunto. Na sequência, as outras denunciantes buscam o jornalismo para terem suas histórias relatadas, seus testemunhos publicizados, acreditados e validados. Essas sobreviventes confiam *no* jornalismo praticado pelo veículo e confiam *a este* jornalismo a escuta e a publicação de suas histórias. A entrevista da repórter Mariama Correia detalha o processo:

> [...] foi uma entrevista longa, de mais de quatro horas de muita escuta, porque elas já tinham falado entre elas, mas elas nunca tinham falado publicamente disso. E são as histórias das vidas dessas mulheres, são histórias de sonhos delas. Sabe, uma me disse uma coisa que me tocou muito, que ela disse: "O meu sonho era ser professora, e hoje em dia eu não consigo mais entrar numa universidade". (Pauta Pública, 2024, doc. s/paginação)

Correia reforça, durante o podcast, que as mulheres sentiam, antes de vir a público, que a justiça não estaria sendo feita. Nesse sentido, enxergaram o jornalismo – e a *Agência Pública* – como espaço para algum tipo de reparação, ainda que simbólica. Importante ressaltar ainda que Mariama Correia conversou com essas sobreviventes não apenas durante a produção das matérias, mas desde o primeiro momento em que elas a contataram, e continuou o diálogo ao longo de um ano. Quando elas se sentiram prontas, resolveram falar fora do anonimato. Assim, elas não são meras fontes acionadas instrumentalmente pelo jornalismo, mas sujeitos cujas narrativas afetam quem as escuta, que as carrega para outras pessoas. Sinal disso é que os tempos de escuta são longos: horas de entrevista, além de outras conversas.

> [...] a gente publicou essas reportagens, e muitas pessoas vieram falar de denúncias, de assédio no ambiente acadêmico, e que não vão para frente, tanto denúncias de assédio sexual, como de assédio moral, que são muito normalizadas. O adoecimento de pesquisadoras por assédio moral de pessoas que estão no ambiente acadêmico por assédio moral durante o desenvolvimento de seus trabalhos é uma coisa até normalizada nesses ambientes [...] (Pauta Pública, 2024, doc. s/ paginação)

Além do acolhimento das verdades testemunhais das sobreviventes, os procedimentos adotados pela *Agência Pública* demonstram cuidado não apenas com questões jornalísticas, mas com os sujeitos. Mariama Correia classifica a escuta dos relatos como respeitosa e acolhedora: "[...] nessas situações de acusações desse tipo, o melhor momento para mim

é quando essas pessoas que a gente escuta dizem: 'Olha, obrigada pelo acolhimento. Eu me senti acolhida, eu me senti seguro, eu não me senti forçado a nada, me senti respeitado'" (Pauta Pública, 2024, doc. s/ paginação).

Mariama ressalta o alívio com esse tipo de resposta e destaca como a escuta de denúncias dessa natureza é delicada, e não deve envolver uma cruzada contra os acusados, mas realizar um trabalho jornalístico de apuração e checagem de informações. "[...] a gente sabe que não é fácil falar sobre essas coisas. Para muitas pessoas é viver um trauma, né? E a gente, jornalisticamente, sabe que não tem poder de fazer justiça, mas tem o poder e a responsabilidade na verdade de ouvir com seriedade" (Pauta Pública, 2024, doc. s/paginação).

A repórter sublinha que Boaventura de Sousa Santos foi procurado pela reportagem, que continha um posicionamento dele (via assessoria), bem como de todos os outros citados nominalmente. Ela conta ainda que o veículo checa todas as informações possíveis de checar, por responsabilidade com o material publicado. Devemos lembrar que situações de violências de gênero, de modo geral, se desenrolam em ambientes privados, sem testemunhas, e podem se transformar em casos de 'ela disse, ele disse', sem elementos típicos de materialidade jurídica, o que também dificulta o trabalho jornalístico de checagem de informações.

Outro aspecto relevante dos relatos publicados na cobertura diz respeito às marcas testemunhais apagadas ou presentes na narrativa jornalística. Ao embaralhar as temporalidades do sujeito – e, por sua vez, desarticular a relação deste com a linguagem – o trauma é elaborado por meio de relatos normalmente fragmentários, lacunares e não lineares, que são narrativizados, ou seja, ordenados e organizados, à medida que são relatados. No jornalismo, é comum que essas marcas sejam apagadas em prol de uma textualidade jornalística normalizada, conforme Gomes Barbosa e Varão:

> [...] o teor testemunhal é constituído de cacos; de lacunas de uma experiência profundamente singular daquele sujeito; ainda que tantos sujeitos compartilhem dessa experiência traumática. [...] Esse caráter narrativo fragmentário e lacunar parece estar em constante tensão com a pretensão do jornalismo de dar sentido ao mundo, [...] muitas vezes produzindo uma unidade artificial e simplificando eventos e processos complexos (Gomes Barbosa; Varão, 2021, p. 590)

Como em outros veículos, a cobertura da *Agência Pública* normaliza as narrativas das mulheres vítimas de violências de gênero no ambiente universitário, dando coesão a relatos que, muitas vezes, são precários. Na reportagem mais recente, há o seguinte relato: "'Fomos ver um documentário sobre direitos humanos. Havia cerca de 30 pessoas na sala. Boaventura sentou do meu lado', conta. 'Quando as luzes se apagaram, ele colocou a mão entre as minhas pernas, na minha virilha. 'Fiquei em choque. Isso realmente estava aconte-

cendo comigo?', pensei. Ele continuou olhando para a frente, vendo o filme. Eu saí assustada', relata". Nota-se a organização textual, temporal e encadeada do relato, típica do jornalismo tradicional que busca organizar um mundo que, muitas vezes, está estilhaçado.

5 Considerações finais

A partir da análise da cobertura jornalística realizada pela *Agência Pública* sobre as denúncias de violências de gênero contra o pesquisador Boaventura de Sousa Santos, é possível perceber que o jornalismo do veículo se distancia do jornalismo tradicional em diversos aspectos, mas também se aproxima em outros. Em primeiro lugar, a própria existência da cobertura, do acolhimento à pauta, demonstra uma abertura do veículo para o tema, tão pouco presente no jornalismo brasileiro – e tão urgente. Além disso, o tratamento jornalístico, ao dar primazia aos relatos testemunhais, às vozes das mulheres, coloca em primeiro plano as experiências delas, os sofrimentos – sem, no entanto, espetacularizá-los ou abordá-los de modo sensacionalista. O foco nas experiências das mulheres é uma das premissas de um jornalismo com perspectiva de gênero.

Ao mesmo tempo, a cobertura poderia se beneficiar de um enquadramento mais contextual que colocasse em perspectiva o fato de que os casos narrados na cobertura integram um quadro estrutural de violências de gênero, algo que poderia ser feito com o uso de dados e indicadores e com a recuperação de outros casos. Do mesmo modo, a cobertura poderia se beneficiar da presença de fontes especializadas em violências de gênero, de legislações e de conceitos pertinentes às reportagens. Esses aspectos atuam para ampliar a compreensão pública sobre o assunto, educar e conscientizar o público; desse modo, contribuem para a educação para a igualdade de gênero por meio da mídia. Contribuem, ainda, para que o jornalismo cumpra sua função social. Finalmente, atuam para o enfrentamento à questão.

Referências

ACADEMIASEMASSEDIO. **Saiba mais sobre o processo de censura de Boaventura de Sousa Santos contra as vítimas que o denunciam de assédio**. [S.I.]. 30 out. 2024. Instagram: @academiasemassedio. Disponível em https://www.instagram.com/p/DBv1uY3tGkz/?img_index=1. Acesso em: 20 nov. 2024.

AMARAL, M. O jornalismo pode mudar o mundo. In: AMARAL, Marina; VIANA, Natália (orgs.) **Furos, mentiras e segredos revelados**: uma década de reportagens da Agência Pública. São Paulo: Elefante, 2022.

BUCCI, E. O caminho é por aqui. In: AMARAL, Marina; VIANA, Natália (orgs.) **Furos, mentiras e segre-**

dos revelados: uma década de reportagens da Agência Pública. São Paulo: Elefante, 2022.

CARVALHO, C. A. de. **O jornalismo, ator social colonizado e colonizador**. Curitiba: CRV, 2023.

CORREIA, M. Home [página do LinkedIn]. **LinkedIn**. Recuperado em 19 jul. 2024, https://www.linkedin.com/in/mariamacorreia/?originalSubdomain=br.

CORREIA, M. Deputada brasileira denuncia assédio sexual de Boaventura durante doutorado. **Agência Pública**, 14 abr. 2023. Disponível em: https://apublica.org/2023/04/deputada-brasileira-denuncia-assedio-sexual-de-boaventura-durante-doutorado/. Acesso em 10 jul. 2024.

CORREIA, M. Coletivo de mulheres faz novas denúncias de assédio sexual de Boaventura. **Agência Pública**, 19 abr. 2023. Disponível em: https://apublica.org/2023/04/coletivo-de-mulheres-faz-novas-denuncias-de-assedio-sexual-de-boaventura/. Acesso em 10 jul. 2024.

CORREIA, M. "Não voltem a nos silenciar", diz coletivo que denuncia assédios do professor Boaventura. **Agência Pública**, 3 mar. 2024. Disponível em: https://apublica.org/2024/03/nao-voltem-a-nos-silenciar-diz-coletivo-que-denuncia-assedios-do-professor-boaventura/. Acesso em 10 jul. 2024.

CORREIA, M. Pesquisadoras deixam anonimato e contam que sofreram assédio de Boaventura de Sousa Santos. **Agência Pública**, 23 mai. 2024. Disponível em: https://apublica.org/2024/05/pesquisadoras-deixam-anonimato-e-contam-que-sofreram-assedio-de-boaventura-de-sousa-santos/. Acesso em 10 jul. 2024.

DIP, A. Home [página do LinkedIn]. **LinkedIn**. Recuperado em 19 jul. 2024, https://www.linkedin.com/in/andrea-dip-136899154/?originalSubdomain=de.

DIP, A. Uma década de cobertura de gênero. In: AMARAL, Marina; VIANA, Natália (orgs.) **Furos, mentiras e segredos revelados**: uma década de reportagens da Agência Pública. São Paulo: Elefante, 2022.

ESCOSTEGUY, A. C. D. Apontamentos sobre a formação de uma crítica feminista de mídia no Brasil. In: BIANCHI, Graziela; WOITOWICZ, Karina Janz; ROCHA, Paula Melani (orgs.). **Gênero, mídia & lutas sociais**: percepções críticas e experiências emancipatórias. Ponta Grossa: Ed. UEPG, 2018.

ESCOSTEGUY, A. C. D. Stuart Hall e feminismo: revisitando relações. **Matrizes**, São Paulo, v. 10, n. 3, set/dez. 2016. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/122541. Acesso em 10 jul. 2024.

FIGARO, R.; SILVA, A. F. M. da. A comunicação como trabalho no Capitalismo de plataforma: O caso das mudanças no jornalismo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 101-115, abr./jul. 2020.

GOMES BARBOSA, K.; VARÃO, R. Erro, dúvida e jornalismo generificado: um olhar sobre a cobertura de estupro na reportagem "A rape on campus". **Brazilian journalism research**, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 12–29, 2018. Disponível em: https://bjr.sbpjor.org.br/bjr/article/view/1049. Acesso em: 19 jul. 2024.

GOMES BARBOSA, K.; VARÃO, R. A instável verdade nos testemunhos sobre estupros na seção 'Eu, leitora' da revista Marie Claire. R**evista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde**, [S. l.], v. 15, n. 3, 2021. Disponível em: https://www.reciis.icict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/view/2319. Acesso em: 20 ago. 2024.

GOMES BARBOSA, K. Ariadnes: percursos e experiências. In: 23º Encontro Nacional de Ensino de Jornalismo, 2024, Goiânia. **Anais eletrônicos**. Brasília: ABEJ, 2024. v. 1. p. 1-8.

LEAL, B. S.; CARVALHO, C. A. de; ANTUNES, E. (orgs.) **Um problema cotidiano**: violência contra mulher e jornalismo no Brasil. Belo Horizonte: Fafich/Selo PPGCOM/UFMG, 2020.

LEAL, B. S.; MENDONÇA, C. M. C. Dilemas da visualidade jornalística das violências contra pessoas

LGBTQ+ e contra mulheres heterossexuais no Brasil. **RECIIS - Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde**, v. 13, p. 261-272, 2019.

MIRANDA, C. M. Reflexões conceituais sobre vulnerabilidade: violência simbólica e midiática a partir do enfoque de gênero. In: MIRANDA, Cynthia Mara; SOUSA, Maíra Evangelista de; CARVALHO, Carlos Alberto de; LAGE, Leandro Rodrigues (orgs.) **Vulnerabilidades, narrativas, identidades**. Belo Horizonte: Fafich/Selo PPGCOM/UFMG, 2020, p. 131-154.

OLIVEIRA, N. de; RODRIGUES, V. **Histórias de morte matada contadas feito morte morrida**. São Paulo: Editora Drops, 2021.

PAUTA PÚBLICA 126: **Denúncias de assédio e fim do silêncio**: o Caso Boaventura – com Mariama Correia. [Locução de]: Andrea Dip e Clarissa Levy. Entrevistada: Mariama Correia. São Paulo: Agência Pública, 28 jun. 2024. Podcast. Disponível em: https://apublica.org/podcast/2024/06/podcast-pauta-publica/denuncias-de-assedio-e-fim-do-silencio-o-caso-boaventura-com-mariama-correia/. Acesso em: 8 ago. 2024.

SILVA, G.; MAIA, F. D. O método Análise de Cobertura Jornalística na compreensão do crack como acontecimento noticioso. In: LEAL, B. S.; ANTUNES, E.; VAZ, P. B. (orgs). **Jornalismo e acontecimento**: percursos metodológicos. v. 2. Florianópolis: Insular, 2011a.

SILVA, G.; MAIA, F. D. Análise de cobertura jornalística: um protocolo metodológico. **RuMoRes**, [S. l.], v. 5, n. 10, p. 18–36, 2011b. Disponível em: https://bit.ly/3YGDlh3. Acesso em: 30 mar. 2024.

AS MÚLTIPLAS FIGURAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: MAPEAMENTO DE CONCEITOS E SOLUÇÕES ORGANIZACIONAIS NAS IES BRASILEIRAS[1]

LAS MÚLTIPLES FIGURAS DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO: MAPEO DE CONCEPTOS Y SOLUCIONES ORGANIZATIVAS EN LAS IES BRASILEÑAS

Luiz Ismael Pereira
Letícia da Silva Cassiano
Stella Scarlazzari Costa
Diego Costa Mendes

Resumo: A presente pesquisa é um estudo qualitativo que teve como objetivo geral mapear conceitos e soluções disponíveis nas IES brasileiras para combater o assédio sexual, bem como verificar meios efetivos de enfrentamento nesses ambientes. Ela se dividiu em duas fases: na primeira, foi realizado um levantamento sobre o entendimento do assédio sexual em três esferas: na legislação, na jurisprudência e nos estudos de gênero. A segunda fase se propôs a analisar as políticas organizacionais das IES brasileiras que adotam normas sobre a matéria, dada a importância da construção de mecanismos de combate, o que se deu por meio de coleta de dados utilizando de um formulário on-line aplicado por meio da plataforma Google Forms. A partir disso, junto ao referencial teórico construído, foi possível desmembrar a problemática diante de suas nuances teóricas e práticas, e assim, traçar possíveis soluções organizacionais.
Palavras-chave: Assédio sexual; Universidade; Soluções organizacionais.

Resumen: Esta investigación es un estudio cualitativo con el objetivo general de mapear conceptos y soluciones disponibles en las IES brasileñas para combatir el acoso sexual, así como verificar los medios eficaces de enfrentamiento en estos ambientes. Se dividió en dos fases: en la primera, se realizó una encuesta sobre la comprensión del acoso sexual en tres esferas: legislación, jurisprudencia y estudios de género. La segunda fase se propuso analizar las políticas organizacionales de las IES brasileñas que han adoptado normas sobre el tema, dada la importancia de construir mecanismos para combatirlo, para lo cual se recolectaron datos mediante un formulario en línea aplicado a través de la plataforma Google Forms. A partir de ahí, junto con el marco teórico construido, fue posible descomponer el problema en términos de sus matices teóricos y prácticos, y así esbozar posibles soluciones organizativas.
Palabras clave: Acoso sexual; Universidad; Soluciones organizativas.

1 Introdução

Em 2022, *The Social Research Centre for Universities*, da Austrália, divulgou uma pesquisa apontando que 16,1% de pessoas sofreram assédio sexual desde que iniciaram seu curso universitário. Somente no ano de 2021, 8,1% declararam terem sofrido tal violência. 43,3% do incidente mais impactante ocorreu dentro dos *campis* universitários, sendo que 50,7% conheciam o agressor. Também é significativo que apenas 3,0% fizeram uma denúncia formal sobre a situação. 51,0% das pessoas sabiam pouco, ou quase nada, sobre o processo de denúncia. Por fim,46,7% não tinham quase nenhum conhecimento sobre as políticas de apoio a vítimas (Heywood et. *alli*. 2022).

Os impactos demonstrados pela pesquisa vão de prejuízos à saúde mental, até afetar a frequência e performance escolar, sentimento de insegurança nos campis, relacionamentos e socialização com colegas (Nisbet *et alli*. 2022). Esse cenário nos traz a importância de entender o papel que o assédio sexual tem nas relações que são baseadas para além da hierarquia funcional. Mais do que pensar no processo de persecução penal promovida pela adequação ou não do tipo penal, a vida de mulheres[2] universitárias pode ser para sempre afetada por más condutas ético-disciplinares de funcionários públicos e empregados das IES.

Nota-se que diversas (e as principais) Universidades ao redor do mundo têm criado soluções organizacionais para combater o assédio sexual em seus ambientes internos, inclusive, por meio de políticas de denúncias, acolhimento, divulgação da informação para quem necessita de apoio para reconhecer a situação em que se encontra etc. Alguns casos são: Columbia University[3], Berkeley – University of California[4], Princeton University[5], University of Rochester[6], Purdue University[7], University of Chicago[8], Indiana University[9], University of Oxford[10], University of Michigan[11], Queen's Uni-

[1] Agradecemos à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais – FAPEMIG e ao CNPq pelo financiamento das bolsas de estudo em nível de iniciação científica no desenvolvimento desta pesquisa.

[2] Entendemos por mulheres os seres humanos que performam o feminino em sociedade, sendo assim reconhecidas, não são as únicas a sofrerem com o assédio sexual. Mas devido ao número significativamente maior de casos, tomamos neste projeto o gênero da vítima sempre como sendo o feminino.

[3] Disponível em: https://eoaa.columbia.edu/content/non-discrimination-statement-and-policies. Acesso em: 30 ago. 2024.

[4] Disponível em: https://ophd.berkeley.edu/. Acesso em: 30 ago. 2024.

[5] Disponível em: https://inclusive.princeton.edu/addressing-concerns/policies/policy-discrimination-andor-harassment. Acesso em: 30 ago. 2024.

[6] Disponível em: https://www.rochester.edu/policies/policy/discrimination-harassment/. Acesso em: 30 ago. 2024.

[7] Disponível em: https://www.purdue.edu/harassment/. Acesso em: 30 ago. 2024

[8] Disponível em: https://harassmentpolicy.uchicago.edu/. Acesso em: 30 ago. 2024.

9 Disponível em: https://policies.iu.edu/policies/ua-03-discrimination-harassment-and-sexual-misconduct/index.html. Acesso em: 30 ago. 2024.

[10] Disponível em: https://edu.admin.ox.ac.uk/university-policy-on-harassment. Acesso em: 30 ago. 2024.

[11] Disponível em: https://spg.umich.edu/policy/201.89-1. Acesso em: 30 ago. 2024.

versity[12], Yale University[13], Goethe Universität Frankfurt Am Main[14], Universität Hamburg[15], Université de Lorraine[16], Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne[17], La Rochelle Université[18], além da UNL – Universities of the Netherlands, representando catorze Universidades Holandesas[19].

Percebe-se a importância que um ambiente institucional e educacional sadio tem sobre estudantes, professoras, técnicas, pesquisadoras e terceirizadas. Tanto é assim que o *compliance* de gênero tem levado à construção dessas soluções organizacionais com o fim de erradicar a má herança do assédio sexual das Universidades. Nesse cenário, questiona-se quais os contornos de tal prática no âmbito institucional, ou seja, o assédio sexual praticado por docentes constitui tão somente uma infração administrativa ou se amolda ao tipo penal previsto na lei? Para responder tal questão, faz-se necessário, inicialmente, entender quais os contornos do assédio sexual na legislação, nos tribunais brasileiros e nos estudos de gênero.

O objetivo geral é mapear os conceitos e soluções disponíveis nas IES brasileiras para combater o assédio sexual, bem como verificar de que forma as organizações conseguem construir caminhos de combate efetivo desse problema.

2 Referencial teórico

2.1 O conceito de assédio sexual

2.1.1 O entendimento legal

O assédio sexual foi tipificado como crime no art. 216-A do Código Penal brasileiro, sendo definido como: "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo- se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascen-

[12] Disponível em: https://www.queensu.ca/secretariat/harassment-and-discrimination-prevention-and-response-policy. Acesso em: 30 ago. 2024.

[13] Disponível em: https://gsas.yale.edu/resources/conduct-grievance-procedures/discrimination-harassment#:~:text=Yale%20does%20not%20tolerate%20discrimination,era%20or%20other%20covered%20veteran.. Acesso em: 30 ago. 2024.

[14] Disponível em: https://www.uni-frankfurt.de/70360460/Sexualisierte_Bel%C3%A4stigung_oder_Gewalt. Acesso em: 30 ago. 2024.

[15] Disponível em: https://www.uni-hamburg.de/campuscenter/beratung/beratungsangebote/beratung--sexuelle-diskriminierung-und-gewalt.html. Acesso em: 30 ago. 2024.

[16] Disponível em: https://www.univ-lorraine.fr/egalite-diversite-inclusion/dispositif-decoute-et-de-traitement--des-situations-de-violences-internes/. Acesso em: 30 ago. 2024.

[17] Disponível em: https://www.pantheonsorbonne.fr/universite/engagements/dispositif-lutte-contre-harcelements. Acesso em: 30 ago. 2024.

[18] Disponível em: https://www.univ-larochelle.fr/luniversite/nos-engagements-societaux/egalite-et-diversite/luniversite-me-protege/. Acesso em: 30 ago. 2024.

[19] Disponível em: https://www.universiteitenvannederland.nl/en_GB/nieuws-copy.html/nieuwsbericht/512. Acesso em: 30 ago. 2024.

dência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função" (Brasil, 1940).

O crime configura-se por meio do constrangimento provocado por um agente que o pratica favorecido pela sua ascendência em relação à vítima e por meio da ação dolosa e reiterada que visa vantagem sexual. Santos (2022) traz as especificidades do ilícito penal ao mencionar que se trata de um crime próprio e doloso, que exige da vítima e do agente características específicas, ou seja, que o agente seja superior hierárquico ou detenha a condição de ascendência em relação à vítima; o seu objeto material é a pessoa; o bem jurídico tutelado é a liberdade sexual e não é necessário a consumação do ato desejado pelo sujeito ativo para que o crime se consuma.

Observa-se que a discussão cabível aqui diz respeito ao trecho "prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função". Pois bem, à primeira vista, o tipo penal possui como elemento necessário a relação hierárquica entre o agente e a vítima, sendo o local típico de sua materialização o ambiente de trabalho, onde a pessoa que ocupa uma posição superior e se utiliza disso para obter vantagens de cunho sexual.

Contudo, nada obstante à interpretação restrita da legislação penal brasileira, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará, amplia o ambiente de materialização do crime para além do laboral ao mencionar que são formas de violência contra a mulher, dentre outras, o assédio sexual cometido no local de trabalho, bem como em instituições educacionais:

> Art. 2º Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica. [...]
> b) ocorrida na comunidade e **comedida** *(sic)* **por qualquer pessoa**, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual **no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local;** e c) perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra (Brasil, 1996 – grifo nosso).

Ademais, recentemente, foi aprovada a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023 (Brasil, 2023), decorrente da conversão da Medida Provisória nº 1140/2022, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Apesar de mencionar a Administração Pública de forma geral, a referida norma foi pensada para abarcar também as instituições de ensino, considerando que, inicialmente, a referida lei foi pensada como um programa de prevenção no âmbito das instituições de ensino, e que o que houve foi apenas uma ampliação da matéria, conforme parecer do plenário da Câmara dos Deputados (Brasil, 2022).

Diante disso, percebe-se que legislações correlatas têm tido o entendimento de que a superioridade imposta pela função que desempenha descrita no artigo penal abrange a relação de professor e aluno.[20] Nesse cenário, ainda que o objetivo do legislador fosse criminalizar a ocorrência de tal conduta no ambiente de trabalho, a interpretação da tipificação da conduta tem evoluído de modo a se adequar a realidade concreta.

2.1.2 O entendimento jurisprudencial brasileiro

Segundo Castro (2022), em março de 2010, pela primeira vez, o Tribunal Superior do Trabalho julgou procedente ação de indenização por danos morais por assédio sexual cometido por um gerente de uma instituição bancária em face de uma vigilante de empresa terceirizada que prestava serviço na agência.

Observa-se que, se nos moldes em que foi tipificado, qual seja, no ambiente laboral, temos apenas doze anos desde o primeiro julgamento de assédio sexual pelo Tribunal Superior do Trabalho. Nesse ínterim, a discussão atinente à relação professor-aluno é recente e possui poucos precedentes, além disso, o baixo número de julgados sobre o tema nesta Corte decorre do fato de que a Constituição Federal de 1988 estabelece aos Tribunais Superiores uma restrita competência que é acompanhada dos mecanismos que impossibilitam que se tornem instância de revisão de todos os casos do Poder Judiciário.

Por outro lado, o Supremo Tribunal de Justiça já tem entendido que a relação entre professor e aluno se enquadra no tipo penal:

> RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. ART. 216-A, § 2º, DO CP. SÚMULA N. 7 DO STJ. NÃO APLICAÇÃO. PALAVRA DA VÍTIMA. HARMONIA COM DEMAIS PROVAS. RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO. INCIDÊNCIA. RECURSO ESPECIAL CONHECIDO E NÃO PROVIDO.
> [...]
> 3. Insere-se no tipo penal de assédio sexual a conduta de professor que, em ambiente de sala de aula, aproxima-se de aluna e, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, toca partes de seu corpo (barriga e seios), por ser propósito do legislador penal punir aquele que se prevalece de sua autoridade moral e intelectual - dado que o docente naturalmente suscita reverência e vulnerabilidade e, não raro, alcança autoridade paternal - para auferir a vantagem de natureza sexual, pois o vínculo de confiança e admiração criado entre aluno e mestre implica inegável superioridade, capaz de alterar o ânimo da pessoa constrangida.
> 4. É patente a aludida "ascendência", em virtude da "função" desempenhada pelo recorrente - também elemento normativo do tipo -, devido à atribuição

[20] Usamos aqui a expressão "aluno" por ser a mais utilizada nos julgamentos judiciais que tratam do tema. Apesar disso, entendemos melhor nos referir a "estudantes", sujeitos que não são apenas receptáculo de informações educacionais, mas também construtores de conhecimento.

> que tem o professor de interferir diretamente na avaliação e no desempenho acadêmico do discente, contexto que lhe gera, inclusive, o receio da reprovação. Logo, a "ascendência" constante do tipo penal objeto deste recurso não deve se limitar à ideia de relação empregatícia entre as partes. Interpretação teleológica que se dá ao texto legal.
> 5. Recurso especial conhecido e não provido (Brasil, 2019c, p. 1 – grifo nosso)

Com o objetivo de obter um panorama geral sobre o entendimento jurisprudencial da matéria, foi feito um levantamento das decisões proferidas pelo Superior Tribunal de Justiça; pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais e Pelo Tribunal Federal Regional da 1ª Região, com o recorte temporal dos últimos vinte anos desde o ano em que se iniciou a pesquisa, qual seja, 2022. Os descritores utilizados foram "assédio sexual e universidade", "assédio sexual e escola" "assédio sexual e aluno" e "assédio sexual e aluna".

Feita a pesquisa com os descritores e critérios de inclusão mencionados, foram encontrados o total de 30 julgados. Posteriormente, os seguintes critérios de exclusão foram utilizados: (i) julgados repetidos a cada conjunto de palavras chaves pesquisado; (ii) julgados que continham as palavras-chave, mas tratavam de situação diversa do objeto de estudo (como assédio entre os funcionários); (ii) aqueles que tratavam da situação, mas que o debate se limitou a questões de legalidade processual e (iv) julgados que discutiam o assédio sexual no âmbito do processo administrativo. Por fim, houve o retorno de 9 julgados conforme tabela abaixo:

Tabela 1 - Entendimento Jurisprudencial sobre o Assédio Sexual

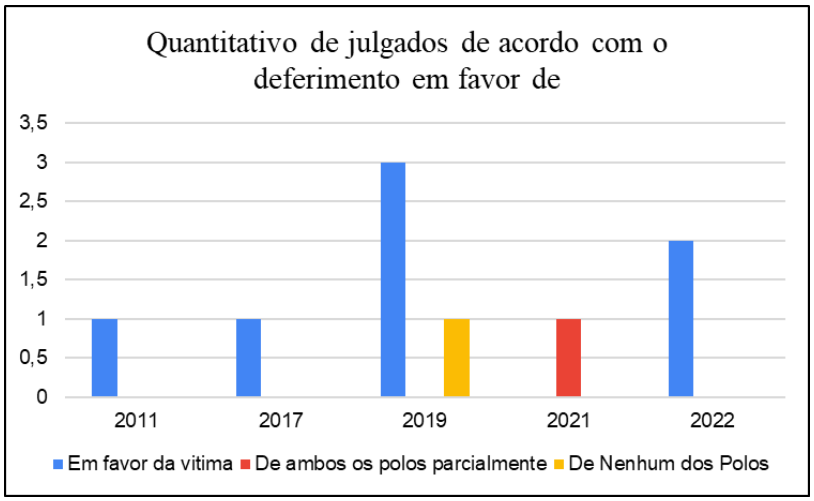
Nº	Tribunal	Ano	Acórdão nº	Tipo de relação	Fundamento	Ascendência	Repetição da conduta
1	STJ	2019	AgRg no REsp 1832392 / SP	Professor--Aluno	Há ascendência	Sim	Não abordou
2		2019	REsp n. 1.759.135/SP	Professor--Aluno	Enquadramento no tipo penal	Sim	Não abordou
3		2019	HC 483054 / MS	Professor--Aluno	Necessidade prisão preventiva	Sim	Não abordou
4		2022	RHC n. 159.399/PR	Diretor--Aluno	Necessidade prisão preventiva	Sim	Não abordou
5	TJMG	2022	1.0461.17.000624-5/001	Professor--Aluno	Materialidade e autoria demonstradas	Sim	Sim
6		2017	1.0024.14.288958-3/001	Diretor--Aluno	Indenização devida	Sim	Não abordou
7	TRF1	2021	0000680-11.2015.4.01.4101	Professor--Aluno	Suficiência das provas	Sim	Não abordou
8		2019	0013643-38.2015.4.01.3200	Professor--Aluno	Suficiência da pena fixada	Sim	Não abordou
9		2011	0001458-58.2004.4.01.4200	Professor--Aluno	Ilegalidade da decisão	Sim	Não abordou

Fonte: Elaborado pelos(as) autores(as).

Diversos apontamentos podem ser feitos com base na tabela acima. Em primeiro lugar, pode se observar que, em que pese a análise ter se dado em tribunais que julgam processos no âmbito recursal, ou seja, processos que já foram discutidos e julgados por um tribunal de origem, nem sempre as discussões feitas tiveram relação com o nosso objeto de estudo diretamente, ou seja, a **relação professor-aluno entendida (ou não) como a relação descrita no tipo penal.** Isto posto, observa- se que apenas os julgados de nº 1 e 2 tinham como objeto de discussão o enquadramento da relação no tipo penal, apesar disso, lendo as decisões em sua integralidade, foi possível observar o entendimento dos tribunais superiores em todas elas sobre a questão, ainda que não fosse a razão recursal.

Em relação ao deferimento dos recursos analisados, pode se observar que o entendimento em 7 dos 9 julgados foi em favor da vítima. Diante disso, vislumbra-se que, quando os casos de assédio sexual chegam aos tribunais, há uma tendência de maior tutela as vítimas.

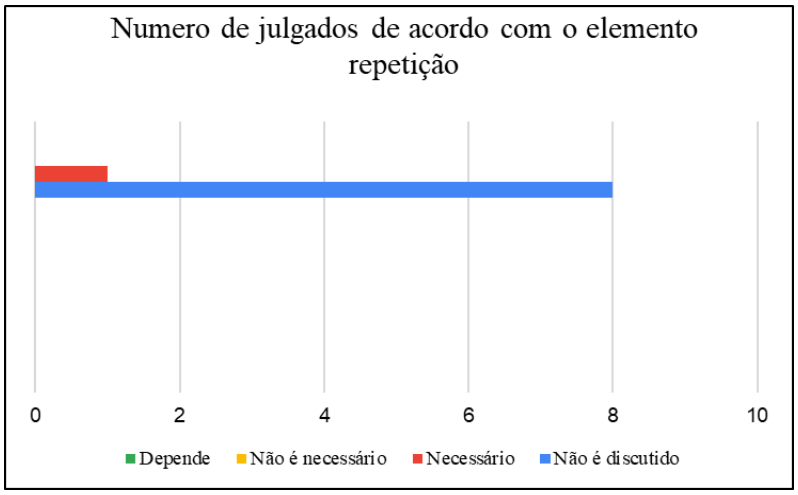
Gráfico 1



Fonte: Elaborado pelos(as) autores(as).

Como já citado, há divergências em relação à necessidade da reiteração da conduta para a configuração do crime, sendo que alguns autores entendem que apenas um ato, se revestido de gravidade insuperável, como no caso de contato físico íntimo, pode afastar a necessidade de repetição para a caracterização do assédio (Pamplona Filho, 2020). Em relação ao levantamento feito, apenas um dos julgados discutiu a repetição como elemento necessário para a configuração do crime.

Gráfico 2



Fonte: Elaborado pelos(as) autores(as)

Por fim, de acordo com os julgados analisados, é unânime o entendimento dos tribunais em relação ao enquadramento da relação entre professor e aluno na caracterização do tipo penal do assédio sexual, ou seja, todos os julgados analisados vão de acordo com os já mencionados no presente trabalho. Apesar disso, sabe-se que o medo de denunciar e as represálias e constrangimento passíveis de ocorrerem impedem que mais casos cheguem à discussão jurisprudencial.

2.1.3 O conceito nos estudos de gênero

Segundo De Sá, Folriani e Rampazo (2017), o assédio sexual é o tipo de assédio mais invasivo, os autores estabelecem uma definição concisa sobre o que seria o assédio sexual, sendo a atitude de alguém que, por mais de uma vez, causa constrangimento a outrem com o desejo de obter favores libidinosos.

Como já mencionado, evidentemente, a prática não se restringe à esfera do trabalho, ocorrendo também em outros âmbitos, como nas universidades (Souza; Rocha, 2019), seja de forma verbal, física e/ou não verbal. Barros (2006) explica que a forma verbal diz respeito aos convites reiterados para sair, pressões sexuais, telefonemas obscenos, comentários inoportunos de natureza sexual, etc. Já a forma física pode se manifestar por meio de toques, encurralamento dentro de um espaço, apertos, agarramentos, entre outros. Por fim, a não verbal é caracterizada por atos como olhares sugestivos, insinuações, fotos pornográficas e perseguições.

Lima (2017) traz inúmeras considerações relevantes sobre a prática. Em primeiro lugar, a autora ressalta que a relação de hierarquia funcional entre assediador e assediado, apesar de normalmente existir, não é determinante para a caracterização do ato, podendo existir assédio sexual entre colegas de serviço, entre empregado e cliente e até mesmo entre

empregado e empregador, sendo que estes últimos entrariam no assédio sexual por intimidação, não sendo a forma de assédio tipificada no Código Penal.

Não há uma unanimidade pelos estudos especializados e pela legislação sobre quais são os elementos caracterizadores do assédio sexual, sendo difícil uniformizar o que seria uma conduta sexual, pois tal entendimento pode variar conforme os costumes e a moral de cada sociedade, no entanto, sabe-se que tal conduta deve ser reprovável onde há uma ameaça direta ou velada, tolhendo a liberdade sexual da vítima.

Boa parte dos estudos sobre o crime defendem que tal conduta deve ser reiterada, pois um ato isolado, em regra, não tem o poder de caracterizar tal prática, no entanto, a jurisprudência, bem como Pamplona Filho (2020) entende que caso seja grave, apenas uma manifestação basta, pois não seria razoável a reiteração da conduta levar a espera pelo gravoso constrangimento íntimo do ofendido.

> Como regra geral, o assédio sexual depende, para a sua configuração, de que a conduta do assediante seja reiterada. Um ato isolado geralmente não tem o condão de caracterizar, doutrinariamente, tal doença social. Todavia, excepcionalmente, há precedentes jurisprudenciais no direito comparado que entendem que se a conduta de conotação sexual do assediante se revestir de uma gravidade insuperável (como, por exemplo, em casos de contatos físicos de intensa intimidade não aceitável socialmente), é possível o afastamento deste requisito (Pamplona Filho, 2020, p. 33).

Em uma pesquisa realizada pelo Instituto Avon em parceria com o Data Popular, dos 1.823 universitários ouvidos de todas as regiões do país, sendo que 60% foram mulheres, 67% delas disseram já ter sofrido alguma violência, seja sexual, moral, física ou psicológica, dentro da universidade. Entretanto, apenas 10% das mulheres responderam diretamente que foram vítimas de alguma violência, "esse número somente saltou para 67% após elas terem sido questionadas a partir de uma lista de circunstâncias violentas na qual se identificaram com as situações" (De Sá; Folriani; Rampazo, 2017, p. 26).

Apesar da constatação da existência da prática de assédio sexual no ambiente acadêmico, há um volume reduzido de estudos sobre a incidência e magnitude desta prática nesse cenário (Silva; Silva, 2020).

> Nas universidades brasileiras de acordo com Freitas (2016), não é comum existirem políticas para conscientizar as pessoas, ou incentivá-las a denunciar, nem investigações de assédio sexual cometidos por professores ou funcionários. Logo presumimos que seja pelo fato de ninguém querer escancarar esses casos, tornar público, preferindo abafar quando acontece (De Sá; Folriani; Rampazo, 2017, p. 26).

Diante disso, é imprescindível que existam ações para o fortalecimento do enfrentamento e prevenção deste tipo de violência no caminho do que se tem desenvolvido, em especial, após a assinatura da Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, já encaminhada ao Congresso Nacional por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais (MSC) nº 86/2023.

3 Percursos metodológicos

A pesquisa, de abordagem qualitativa, utilizou uma revisão integrativa mediante pesquisa a partir dos termos "assédio sexual e universidade" e "assédio sexual e trabalho", nos portais Scielo, Periódicos Capes, e Google Acadêmico, com recorte temporal entre 2002 a 2022, bem como coleta documental de julgados com os descritores "assédio sexual e universidade", "assédio sexual e escola" "assédio sexual e aluno", "assédio sexual e aluna", com posterior análise dos conceitos.

Uma vez realizada a escolha dos descritores, procedemos da seguinte forma:

Objetivo específico	Metodologia proposta e de análise
1. Analisar os julgados no Superior Tribunal de Justiça dos últimos 5 anos que tratam do tema do assédio sexual na relação professor-aluno para compreender os elementos caracterizados e que tem sido fundamentais para o posicionamento do Poder Judiciário na definição do tipo penal	Coleta documental de decisões tomadas no repositório do Superior Tribunal de Justiça, do Tribunal de Justiça de Minas Gerais e Tribunal Regional Federal – 1ª Região. Recorte temporal: últimos 20 anos.
2. A partir das categorias utilizadas para a análise do conteúdo, aplicar um survey do tipo escala Likert para estudantes das respectivas IES para compreender a impressão da efetividade das políticas adotadas de forma um pouco mais aprofundada	Aplicação de questionário survey do tipo escala Likert.
3. Analisar a possibilidade de indução dos modelos propostos para a construção de uma política organizacional no setor da educação superior	Revisão bibliográfica.

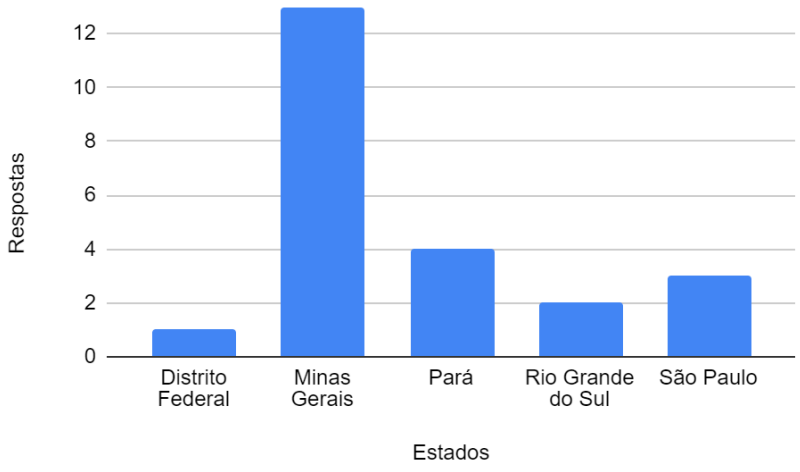
4 Discussão e resultados

A presente pesquisa realizou a coleta de dados por meio de três momentos, que se deram através da criação de um formulário pela plataforma do *Google Forms*. Primeiramente, foram perguntadas questões de ordem pessoal da participante, como nome, Estado em que mora, cidade e centro institucional em que realiza curso superior; em um segundo momento, foram feitas três perguntas fechadas relacionadas à temática do assédio em ambiente universitário; e por fim, foi feita uma pergunta aberta quanto a sugestões coletivas para pensar a questão do assédio sexual nas relações sociais dentro da universidade.

De acordo com os resultados coletados, e explanando acerca das perguntas de ordem pessoal das participantes, preservando a privacidade da identificação, e a título de contextualização espacial da presente pesquisa,[21] conferiu-se que as respostas se espraiaram por cinco Estados brasileiros: Distrito Federal, uma pessoa; Minas Gerais, com 13 pessoas; Pará, com 4; Rio Grande do Sul, com 2; e São Paulo com 3. Em relação a cidade, observou-se a presença de nove: Belém, 3 pessoas; Belo Horizonte, 1 pessoa; Brasília, 1 pessoa; Castanhal, 1 pessoa; Marília, 2 pessoas; Porto Alegre, 2 pessoas; São Paulo, 1 pessoa; Ubá, 1 pessoa e Viçosa, com 11 pessoas.

Os critérios de inclusão para a participação na pesquisa foram: participantes mulheres e homens que sejam estudantes, pesquisadoras(es), docentes e/ou técnicas(os) administrativas(os) de Universidades/Faculdades/Centros Universitários brasileiros; as(os) participantes deverão ser adultas(os), isto é, com 18 anos ou mais.

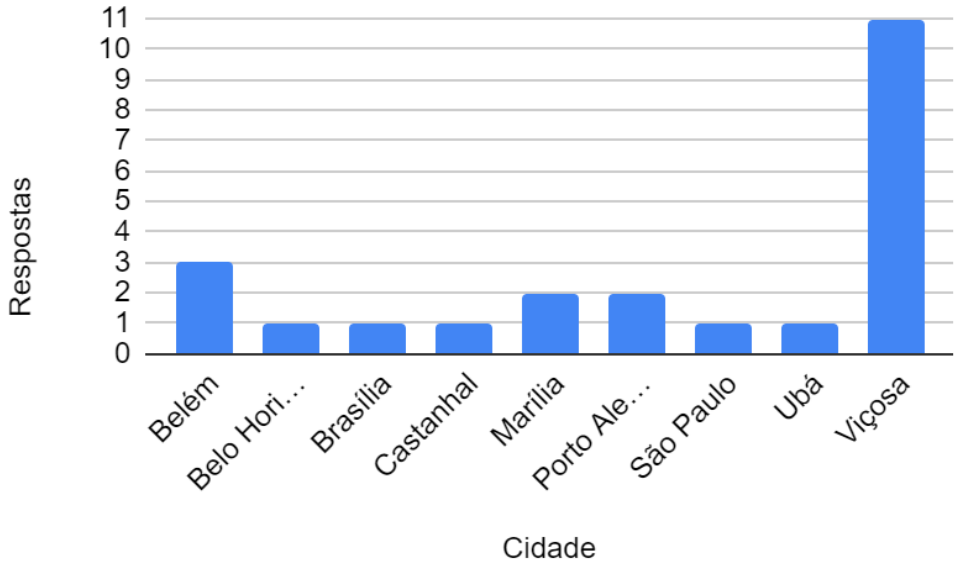
Gráfico 3 - Estados em que as participantes residem



Fonte: Elaborado pelos(as) autores(as).

[21] Por envolver a participação por meio de formulário on-line, a pesquisa foi previamente aprovada pelo sistema de ética em pesquisa com seres humanos, conforme disposto na Resolução CNS nº 510/2016, vigente à época da elaboração do protocolo de pesquisa. A aprovação pode ser conferida em https://plataformabrasil.saude.gov.br/login.jsf (CAAE: 64882722.4.0000.5153).

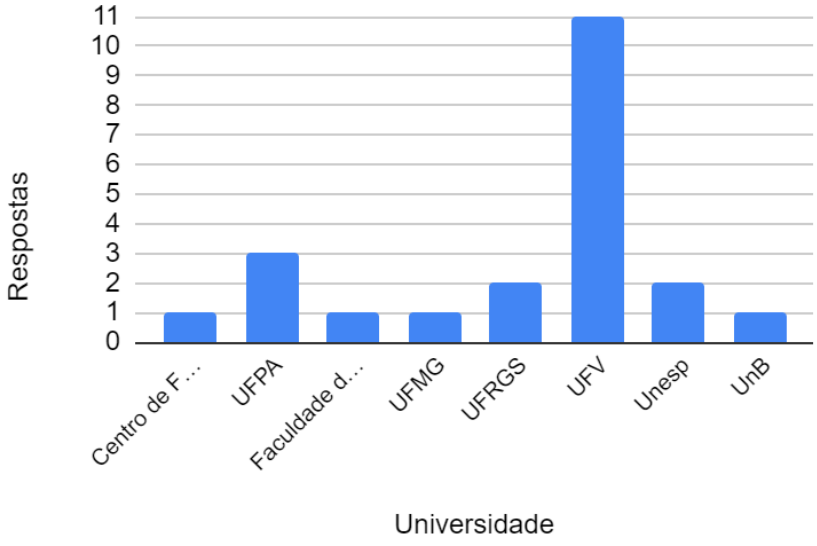
Gráfico 4 - Cidade em que as participantes residem



Fonte: Elaborado pelos(as) autores(as).

Por fim, no que tange aos centros institucionais de ensino superior, percebeu-se a presença de oito deles: Centro de Formação Plenáriuns, com uma pessoa; Universidade Federal do Pará, com 3 pessoas; Faculdade da Amazônia, com uma pessoa; Universidade Federal de Minas Gerais, com uma pessoa; Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com 2 pessoas; Universidade Federal de Viçosa, com 11 pessoas; Universidade Estadual de São Paulo, com 2 pessoas e, por fim, Universidade de Brasília, com uma pessoa.

Gráfico 5 - Universidades/Faculdades/Centro Universitário em que as participantes estudam



Fonte: Elaborado pelos(as) autores(as)

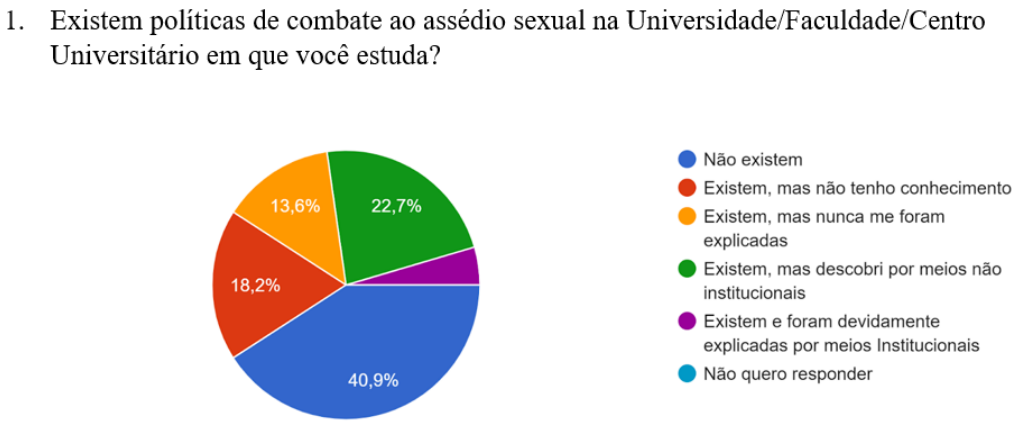
Com efeito, nota-se que a maior parte das respostas concentrou-se no Estado de Minas Gerais, em principal, no Município de Viçosa, com todas as respostas advindas da Universidade Federal de Viçosa. É interessante, todavia, notar que as respostas se espalham por diversas regiões do país, como Norte, Sul, Sudeste e Centro-Oeste, sendo o Nordeste do país a única região que careceu de respostas ao formulário.

Em sequência, tem-se que o segundo momento de análise da pesquisa deu-se pela resposta a três perguntas fechadas pautadas na Escala Liquert, sendo elas:

1) Sobre a existência de políticas de combate ao assédio sexual na Universidade/Faculdade/Centro Universitário em que estuda (no caso de não existirem, pular para a questão 3);
2) No caso de existência de políticas de combate ao assédio;
3) No caso de inexistência de políticas de combate ao assédio.

Aqui, foram obtidas as seguintes respostas:

Gráfico 6



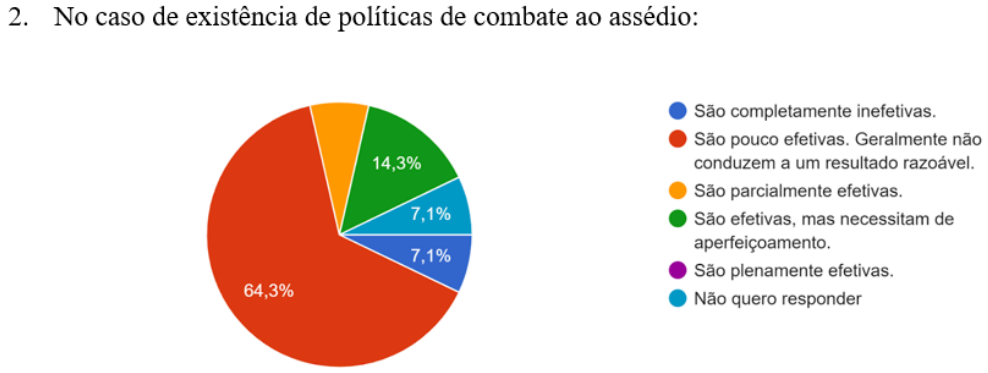
Fonte: Elaborado pelos(as) autores(as).

É interessante notar que em relação à primeira pergunta, 40,9% de todas as respostas, foi no sentido de que não existem políticas de combate ao assédio nas universidades do referido público participante, enquanto 18,2% responderam que existem sim políticas de combate ao assédio, mas que não teve conhecimento. Em contrapartida, 22,5% responderam que existem tais políticas, mas descobriram sua existência por meios não institucionais.

O que sem sombra de dúvidas chama a atenção nas respostas dessa primeira pergunta, é a altíssima porcentagem de 40,9% das respostas serem no sentido de que não existem políticas de combate ao assédio nas universidades, evidenciando uma realidade

universitária que é permeada por lacunas institucionais que transformam a questão do assédio em uma problemática de cunho meramente pessoal, apartando as universidades brasileiras de responsabilidade no âmbito educacional quanto à construção de políticas eficazes de combate ao assédio.

Gráfico 7



Fonte: Elaborado pelos(as) autores(as)

Nesse sentido, e partindo dessa primeira compreensão das respostas, parte-se para a segunda pergunta. Aqui, verifica-se a alarmante percentagem de 64,3% das respostas na direção de que, nos casos de existências de políticas de combate ao assédio, às referidas são pouco efetivas e geralmente não conduzem a um resultado razoável.

Vale dizer, portanto, que em um cenário positivo em que minimamente tais políticas já existam na realidade educacional do ensino superior brasileiro, tem-se que mais da metade das participantes as consideram pouco efetivas, o que revela uma conclusão nítida de que se faz imprescindível a mudança na abordagem da questão do assédio no âmbito das políticas interinstitucionais.

Além disso, 14,3% das respostas obtidas nessa segunda pergunta apontam que quando efetivas, tais políticas ainda necessitam de aperfeiçoamento; o que direciona novamente à compreensão de que se faz necessário, a partir de um diálogo entre Universidade e comunidade acadêmica, a construção de políticas efetivas de combate ao assédio, o que será discutido e suscitado mais à frente desta pesquisa. Infelizmente, 7,1% das respostas para a segunda pergunta, apontam para a completa inefetividade das políticas de combate ao assédio nos centros de ensino superior das participantes.

Gráfico 8

3. No caso de inexistência de políticas de combate ao assédio:

Fonte: Elaborado pelos(as) autores(as)

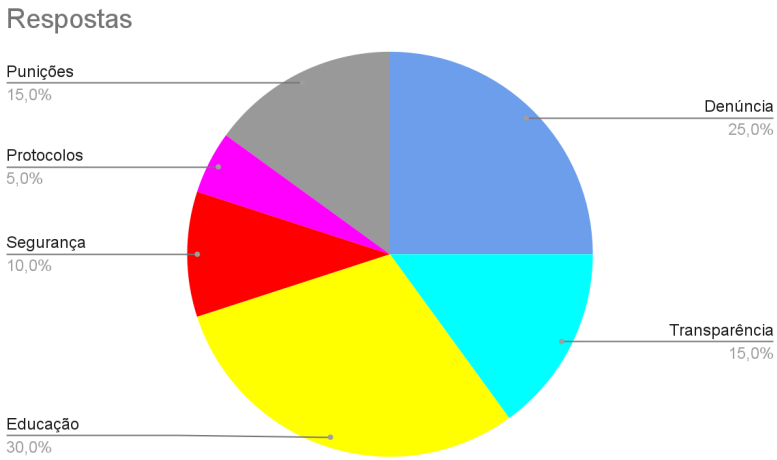
Por fim, no que diz respeito à terceira pergunta fechada, que trata dos casos de inexistência de políticas de combate ao assédio, tem-se que 52,6% acreditam na relevância e importância, e que um dia poderão ser implementadas em sua universidade. No entanto, 42,1% percebem a importância e a relevância para o ambiente universitário, mas não visualizam iniciativas para implementação na própria universidade.

Diante disso, e como reiterado em diversos pontos da presente análise, a questão das mudanças na implementação de políticas de combate ao assédio se faz urgente, mas, por outro lado, também é necessário discutir como implementar tais políticas em lugares em que elas não se fazem presentes e não tem sua implementação às vistas. Aqui, é necessária uma especial atenção para que a discussão seja, ainda que de forma embrionária, levantada pelo corpo acadêmico como pauta passível de discussão e implementação no ambiente universitário, dada a importância e relevância do combate ao assédio para a construção da dignidade e saúde, sobretudo de grupos marginalizados como mulheres e pessoas LGBTQIAPN+, na seara do ensino superior brasileiro.

Para além disso, e entrando neste momento no último tópico de análise da presente pesquisa, passa-se ao que foi coletado diante da seguinte pergunta aberta realizada no formulário: *o que você sugeriria como importante para pensar as questões de assédio sexual nas relações sociais dentro da Universidade?*

Nesse ínterim, as dezenove respostas coletadas atravessam diferentes pontos de vista e por este motivo foram divididas em seis categorias, sendo elas Educação; Segurança; Denúncia; Transparência; Protocolos e Punições, como apresentadas pelo seguinte gráfico:

Gráfico 9 - O que você sugeriria como importante para pensar as questões de assédio sexual nas relações sociais dentro da Universidade?



Fonte: Elaborado pelos(as) autores(as)

Com os resultados obtidos, percebemos que 30% das respostas foram direcionadas à temática da Educação como sugestão para pensar a questão do assédio em ambiente universitário. Aqui, as respostas na seara da Educação perpassaram os seguintes pontos: construção de diálogo entre universidade e alunos/as; construção deste diálogo em especial dentro de cursos de biológicas e exatas, em que a maior presença masculina contribui para o aumento do assédio e do silêncio em relação a ele; informativos sobre o que fazer em casos de assédio; construção de canais de contato e orientação; programas de educação para a conscientização acerca do tema; divulgação de políticas da universidade para o combate ao assédio, em principal para calouros/as; e eventos que trabalhem especificamente o que é o assédio.

Em sequência, verificou-se que 25% das respostas trouxeram à tona a temática das Denúncias, principalmente suscitando a necessidade da construção de canais de denúncia anônima e criação de um ambiente propício no meio universitário para que as vítimas se sintam à vontade para realizar denúncias.

Além disso, cerca de 15% dos resultados trataram da ideia da Transparência como solução para a problemática, com as noções de: foco nos assediadores como alvo das campanhas, de modo a coibir o comportamento indesejado e criminoso; transparência e posicionamento da universidade em relação à casos de assédio ocorridos e em processo; e demonstração de interesse da universidade no combate às práticas de assédio ocorridas em seus domínios. Na temática da Segurança dentro do campus e nos domínios das universidades, concentraram-se 10% das respostas obtidas, com enfoque na melhoria nas políticas de segurança do campus e no planejamento urbano da universidade pensado para a segurança das alunas/os.

Ao final, Protocolos e Punições foram as duas últimas temáticas de solução, com Protocolos engendrando 5% das respostas, trazido através das ideias de coordenação de

campanhas e políticas de combate ao assédio serem realizadas por pessoas com bagagem intelectual específica no tema e criação de um protocolo específico para os casos de assédio a serem seguidos diante da queixa. As Punições, por sua vez, foram 15% das respostas e trouxeram à tona as noções de afastamento do possível assediador e exoneração do cargo.

No bojo da então análise, vale ressaltar que nem todas as respostas apresentadas são passíveis de aplicação por encontrarem confronto com as normas do Direito Brasileiro e, em principal, da Administração Pública. Todavia, é importante frisar a extrema importância dessas respostas para a formação de um maior diálogo entre comunidade científica e sociedade, tendo em vista que as demandas, incômodos e vozes dessas pessoas são, essencialmente, o que possibilita a construção de novos cenários e soluções.

A partir dos resultados obtidos pelas respostas do formulário e pelo referencial teórico construído, traça-se noções de como o assédio sexual é estabelecido nas universidades, entendendo que a problemática ocorre principalmente em decorrência de uma hierarquia funcional já explicitada anteriormente; também se compreende como a jurisprudência brasileira vem trabalhando os entendimentos acerca do tema, tendo sido percebido um maior favorecimento das vítimas nos julgamentos e o entendimento de que a relação professor-aluno se encaixa na dinâmica hierárquica prevista pelo tipo penal do art. 216-A do Código Penal, que não trata diretamente da relação professor-aluno, mas sim do crime de assédio em ambiente de trabalho. E, por fim, nota-se que de forma esse entendimento jurisprudencial de que a relação professor-aluno se encaixa no tipo penal do crime de assédio, é fundamental para a construção de medidas efetivas de combate ao assédio em ambiente universitário, com o devido respaldo jurídico.

Quanto aos resultados do formulário, observa-se que, a partir dos alarmantes dados obtidos, há ainda hoje uma defasagem brasileira na criação do chamado *Compliance de Gênero*, que seria justamente a construção deste ambiente laboral e acadêmico sadio ao desenvolvimento de mulheres. Com efeito, os resultados alertam para uma realidade precária, em que, apesar de avanços na esfera jurídica através de leis e jurisprudências mais atualizadas, ainda ocorre uma grande ausência de políticas verdadeiramente efetivas no combate ao assédio sexual em ambiente universitário, conforme apontam De Sá, Folriani e Rampazo (2017).

Além disso, Freitas (2016) aponta que nas universidades brasileiras, não é comum a existência de políticas de conscientização, incentivos a denúncias e investigações sobre o assédio sexual cometido por professores e funcionários; o que escancara um verdadeiro desinteresse universitário em encarar tais fatos e torná-los públicos, sendo preferível tão somente seu abafamento.

Desse modo, as respostas obtidas não só apresentam um panorama do que ainda precisa ser revisto e reconstruído dentro dos centros de ensino superior brasileiros, como

apresenta verdadeiras sugestões em diferentes âmbitos, do que pode ser melhorado e pensado para o combate à problemática. Assim, é necessário compreender, adiante, de que maneira as soluções propostas podem ser compatibilizadas com o ordenamento jurídico brasileiro.

5 Compreensões jurídicas sobre a temática

Das diversas respostas trazidas à tona pela presente pesquisa, é fato que algumas delas não são passíveis de serem adotadas por serem conflitantes com o ordenamento jurídico brasileiro; assim, destaca-se que não são medidas viáveis a serem adotadas as seguintes ideias propostas: a denúncia anônima; o posicionamento da faculdade em casos de processos administrativos em curso e o afastamento do cargo.

Tais situações são bastante complexas e demandam uma compatibilização séria com as leis vigentes para a solução da problemática em casos de processo administrativo e/ou judicial. Com efeito, a denúncia anônima não é permitida uma vez que de acordo com a Lei federal nº 9.784/1999, a Lei do Processo Administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, em se tratando de casos ocorridos em centros educacionais de ensino superior público, pelo art. 6°, inciso II, coloca como necessária à formulação do requerimento inicial do interessado, a identificação do interessado ou a quem lhe represente. Entende-se, portanto, que para que o processo seja instaurado, é necessária a identificação da parte interessada, não podendo ela figurar polo na relação processual de forma anônima.

Além disso, o posicionamento público da instituição de ensino acerca dos possíveis assediadores é também controverso, uma vez que a divulgação dos assediadores implica na exposição do indivíduo, o que pode implicar no crime de calúnia, descrito no Código Penal em seu art. 138. Tal posicionamento visa resguardar o direito à intimidade também da vítima, considerando-se que tal proteção não representa prejuízo ao direito público à informação; nesse ínterim, posiciona a Lei federal nº 14.450/2023, em seu art. 5°, inciso VI, que o estabelecimento de procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra dignidade sexual, deverão assegurar o sigilo e o devido processo legal.

Por fim, tem-se que o afastamento do cargo só poderá ocorrer nos termos do art. 147, caput, da Lei federal nº 8112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e traz a noção de que o afastamento como medida cautelar poderá ser determinado pelo prazo de até 60 dias, para que a atividade do servidor não influa na apuração de sua irregularidade. Além disso, o parágrafo único posiciona que o prazo poderá ser prorrogado por mais 60 dias, o qual terão seus efeitos cessados ainda que o processo administrativo esteja em curso. Com isso, tal medida não é definitiva e nem deve ser utilizada como forma de combate ao assédio sexual.

Todavia, mudanças ocorridas recentemente na legislação, trouxeram às claras a questão da relação do cargo do funcionário público e a prática do assédio, o que foi bem abordado pelo parecer nº JM – 03, de 04 de setembro de 2023, tornado vinculante pelo Despacho do Presidente da República, de 06 de setembro de 20203, que determina a punição de demissão do serviço público por condutas de assédio sexual no âmbito da Administração Pública Federal:

> As condutas ofensivas à dignidade sexual, praticadas no ambiente de trabalho ou que guardem alguma relação com o serviço, são puníveis com pena de demissão, nos termos dos artigos 132, XIII c/c 117, inciso IX e do artigo 132, inciso V, da Lei n. 8.112/1990.
> Configura o tipo administrativo do artigo 117, IX, da Lei n. 8.112/1990, a conduta do agente tendente a obter algum proveito de natureza sexual, por meio de interações não consentidas, indesejadas, inaceitáveis, impróprias ou ofensivas para o destinatário e que guarde relação com o exercício irregular dos poderes ou prerrogativas do cargo ou função. Não é necessário que haja superioridade hierárquica em relação à vítima, mas o cargo deve exercer um papel relevante na dinâmica da ofensa.
> Configura o tipo administrativo do artigo 132, V, a incontinência pública ou a conduta escandalosa do servidor, que ofende de forma gravíssima a moralidade administrativa. Enquadram-se nessa hipótese as condutas descritas no Título VI - Dos crimes contra a dignidade sexual, do Código Penal, bem como todas as condutas de natureza sexual que sejam, ou venham a ser, tipificadas pelas demais leis penais. Se o Direito Penal, que é a resposta última do Estado, criminaliza determinada conduta por considerá-la ofensiva à dignidade sexual, significa que ela é, consequentemente, escandalosa, nos termos do artigo 132, V, da Lei n. 8.112/1990. (AGU, 2023)

É interessante perceber que o parecer deixa nítida a ideia de que não há necessidade de superioridade hierárquica em relação à vítima, mas que o cargo deve exercer papel relevante na dinâmica da ofensa. Aqui, demonstra-se a noção já abordada no referencial teórico do presente artigo, a partir das lições da autora Lima (2017), que ressalta que a relação de hierarquia funcional entre assediador e assediado, apesar de comum, não é determinante para a caracterização do ato, uma vez que o assédio pode existir dentro de outras dinâmicas em que o cargo, ainda assim, exerce papel relevante na dinâmica de violência sexual.

6 Conclusão

Nossas pesquisas até aqui nos abrem a visão para a questão da importância em entender o papel que o assédio sexual tem nas relações que são baseadas para além da hierarquia funcional. Mais do que pensar no processo de persecução penal promovida pela adequação ou não do tipo penal, entendemos que a vida de mulheres universitárias pode ser para sempre afetada por más condutas ético-disciplinares de funcionários públicos.

O crime configura-se por meio do constrangimento provocado por um agente que o pratica favorecido pela sua ascendência em relação à vítima e por meio da ação dolosa e reiterada que visa vantagem sexual. Santos (2022) traz as especificidades do ilícito penal ao mencionar que se trata de um crime próprio e doloso, que exige da vítima e do agente características específicas, ou seja, que o agente seja superior hierárquico ou detenha a condição de ascendência em relação à vítima; o seu objeto material é a pessoa; o bem jurídico tutelado é a liberdade sexual e não é necessário a consumação do ato desejado pelo sujeito ativo para que o crime se consuma.

Diante disso, percebe-se que legislações correlatas têm tido o entendimento de que a superioridade imposta pela função que desempenha descrita no artigo penal abrange a relação de professor e aluno. Nesse cenário, ainda que o objetivo do legislador fosse criminalizar a ocorrência de tal conduta no ambiente de trabalho, a interpretação da tipificação da conduta tem evoluído de modo a se adequar a realidade concreta.

Não há uma unanimidade pelos estudos especializados e pela legislação sobre quais são os elementos caracterizadores do assédio sexual, sendo difícil uniformizar o que seria uma conduta sexual, pois tal entendimento pode variar conforme os costumes e a moral de cada sociedade, no entanto, sabe-se que tal conduta deve ser reprovável, onde há uma ameaça direta ou velada, tolhendo a liberdade sexual da vítima.

Por fim, de acordo com os julgados analisados, é unânime o entendimento dos tribunais em relação ao enquadramento da relação entre professor e aluno na caracterização do tipo penal do assédio sexual, ou seja, todos os julgados analisados vão de acordo com os já mencionados no presente trabalho. Apesar disso, sabe-se que o medo de denunciar e as represálias e constrangimento passíveis de ocorrerem impedem que mais casos cheguem à discussão jurisprudencial.

Referências

AGU. **Parecer JM – 03 – vinculante, de 04 de setembro de 2023**. Presidência da República. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/AGU/Pareceres/2023-2026/PRC-JM-03-2023.htm. Acesso em: 30 ago. 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo, LTr. 2006.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer do Plenário à Medida Provisória nº 1.140 de 2022, pela Comissão Mista.** Brasília: DF. 2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2240463. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. Código Penal. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 19401940**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 1.973, de 1 de agosto de 1996** - Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher. [S. l.], 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 25 jun, 2022.

BRASIL. **Lei federal nº 14.450, de 3 de abril de 2023**. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **AgRg no REsp n. 1.832.392/SP**, Ministro Reynaldo Soares da Fonseca, Quinta Turma, 2019a. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201902446253&dt_publicacao=22/11/2019. Acesso em: 02 jun. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **HC n. 483.054/MS**. Ministro Reynaldo Soares da Fonseca, Quinta Turma, 2019b. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201803281933&dt_publicacao=19/02/2019. Acesso em: 02 jun. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **REsp 1759135/SP**, Ministro Rogerio Schietti Cruz. Sexta Turma. Brasilia, DF, 2019c. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201801688947&dt_publicacao=01/10/2019. Acesso em: 02 jun. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça.. **RHC n. 159.399/PR**, Ministro Rogerio Schietti Cruz, Sexta Turma, 2022a. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=202200116021&dt_publicacao=01/04/2022. Acesso em: 02 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. **Apelação Criminal. 0000680-11.2015.4.01.4101**, DESEMBARGADOR FEDERAL NÉVITON GUEDES, QUARTA TURMA, 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. **Apelação Criminal. ACR 0013643-38.2015.4.01.3200**, DESEMBARGADORA FEDERAL MONICA SIFUENTES, TERCEIRA TURMA, 2019d. Disponível em: https://arquivo.trf1.jus.br/PesquisaMenuArquivo.asp?p1=00136433820154013200. Acesso em: 02 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. **Apelação Criminal. 0001458-58.2004.4.01.4200**, DESEMBARGADOR FEDERAL MÁRIO CÉSAR RIBEIRO, QUARTA TURMA, 2011. Disponível em: https://arquivo.trf1.jus.br/PesquisaMenuArquivo.asp?p1=00014585820044014200. Acesso em: 02 jun. 2023.

CASTRO, Giovanna Sôffa Chaves de. **O assédio sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho:** uma análise sobre a efetividade da repressão no Brasil. Brasília, 2022, p. 13. Disponível em: https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/16204/1/22101564.pdf. Acesso em: 31 mai. 2023.

DE SÁ, Bianca Schimdt; FOLRIANI, Maycon Douglas; RAMPAZO, Adriana Vinholi. Assédio sexual: o poder do macho dentro da universidade. **Estudos de administração e sociedade**, v. 2, n. 3, p. 29-31, 2017. Disponível em: https://periodicos.uff.br/revistaeas/article/view/27415/15944. Acesso em 02 jun. 2023.

HEYWOOD, W. *et al.* **National Student Safety Survey: Report on the prevalence of sexual harassment and sexual assault among university students in 2021**. Melbourn: The Social Research Centre, 2022. Disponível em: https://universitiesaustralia.edu.au/wp-content/uploads/2022/03/2021-NSSS-National-Report.pdf. Acesso em: 30 mai. 2022.

LIMA, Érica Cavalcante. **Assédio sexual em uma instituição de ensino superior:** a percepção das servidoras da Universidade Federal do Ceará (UFC). Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior). Universidade Federal do Ceará: Fortaleza, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/26603. Acesso em: 02 jun. 2023.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Apelação Criminal 1.0461.17.000624-5/001**,

Relator(a): Des.(a) Flávio Leite , 1ª CAMARA CRIMINAL. 2022b. Disponível em: https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaPalavrasEspelhoAcordao.do?&numeroRegistro=1&totalLinhas=1&paginaNumero=1&linhasPorPagina=1&palavras=assedio%20sexual%20E%20aluno&pesquisarPor=ementa&orderByData=2&dataPublicacaoInicial=01/01/2002&dataPublicacaoFinal=31/12/2022&referenciaLegislativa. Acesso em: 02 jun. 2023.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Apelação Cível 1.0024.14.288958-3/001**, Relator(a): Des.(a) Aparecida Grossi , 16ª CÂMARA CÍVEL, 2017. Disponível em: https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaNumeroCNJEspelhoAcordao.do?numeroRegistro=1&totalLinhas=1&linhasPorPagina=10&numeroUnico=1.0024.14.288958-3%2F001&pesquisaNumeroCNJ=Pesquisar. Acesso em: 02 jun. 2023.

NISBET, L. *et al.* **National Student Safety Survey: Qualitative research on experiences of sexual harassment and sexual assault among university students in 2021**. Melbourn: The Social Research Centre, 2022. Disponível em: https://universitiesaustralia.edu.au/wp-content/uploads/2022/03/2021-NSSS-Qualitative-Report.pdf. Acesso em: 30 mai, 2022

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. **Revista do CEPEJ**, n. 10, 2020.

SANTOS, Valdenor Cabral dos. Vulnerabilidade da social da mulher: o assédio sexual no ambiente de trabalho. **Revista UniAraguaia**, v. 17, n. 2, p. 28, 2022. Disponível em: https://sipe.uniaraguaia.edu.br/index.php/REVISTAUNIARAGUAIA/article/view/1096/VOL17-2-ART-3. Acesso em: 02 jun. 2023.

SILVA, Hemilly Vitória de Brito; SILVA, Fabíula Meneguete Vides da. Assédio e importunação sexual na Universidade: os fenômenos perversos em uma instituição amazonense. **Arigó-Revista do Grupo PET e Acadêmicos de Geografia da Ufac**, v. 3, n. 2, 2020.

SOUZA, Tatiana Machiavelli Carmo; ROCHA, Izabela Assis. Investigando o assédio sexual em universitárias: a violência de gênero na Universidade Federal de Goiás/Regional Jataí. **Revista Educação e Cultura Contemporânea**, v. 17, n. 47, 2019.

ASSÉDIO NA CARREIRA DAS MULHERES JORNALISTAS: RELATOS DE PROFISSIONAIS QUE ATUAM NOS SETORES DE COMUNICAÇÃO DOS INSTITUTOS FEDERAIS NO BRASIL

ACOSO EN LA CARRERA DE LAS MUJERES PERIODISTAS: RELATOS DE PROFESIONALES QUE ACTÚAN EN LOS SECTORES DE COMUNICACIÓN DE LOS INSTITUTOS FEDERALES EN BRASIL

Ana Maria Teles
Dione Oliveira Moura

Resumo: O artigo aborda o assédio na carreira de mulheres jornalistas que atuam nos setores de comunicação dos Institutos Federais no Brasil. Explora como o ambiente de trabalho perpetua desigualdades de gênero, afetando a saúde mental e a qualidade do jornalismo. A pesquisa qualitativa, com entrevistas direcionadas a quatro jornalistas de diferentes identidades étnico-raciais, revela relatos de assédio moral, sexual e institucional. As entrevistadas compartilham experiências de assédios em ambientes acadêmicos e de trabalho, destacando a dificuldade em identificar e denunciar essas situações. O estudo sublinha a necessidade de políticas institucionais eficazes e mudanças culturais para combater o assédio e garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para as mulheres jornalistas.
Palavras-chave: Mulheres jornalistas; Assédio; Carreira; Gênero.

Resumen: El artículo aborda el acoso en la carrera de mujeres periodistas que actúan en los sectores de comunicación de los Institutos Federales en Brasil. Explora cómo el lugar de trabajo perpetúa las desigualdades de género, afectando la salud mental y la calidad del periodismo. La investigación cualitativa, con entrevistas dirigidas a cuatro periodistas de diferentes identidades étnico-raciales, revela denuncias de acoso moral, sexual e institucional. Los entrevistados comparten experiencias de acoso en el ámbito académico y laboral, destacando la dificultad para identificar y denunciar estas situaciones. El estudio destaca la necesidad de políticas institucionales efectivas y cambios culturales para combatir el acoso y garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para las mujeres periodistas.
Palabras clave: Mujeres periodistas; Acoso; Carrera; Género.

1 Introdução

Nos últimos anos, o debate sobre assédio no ambiente de trabalho ganhou relevância, especialmente nas instituições de ensino superior, nos institutos federais e no serviço público federal, estadual ou municipal. Este problema, que afeta diversos profissionais, revela-se ainda mais preocupante quando observado sob a ótica de gênero, atingindo de maneira desproporcional as mulheres, em nossa pesquisa, particularmente aquelas que atuam na área do jornalismo. Profissionais do sexo feminino enfrentam desafios não apenas pela natureza do trabalho jornalístico, que exige exposição pública e constante interação com diversas fontes, mas também devido a um ambiente que historicamente perpetua desigualdades e práticas abusivas.

O jornalismo, como profissão, sempre esteve na linha de frente das relações de poder, sendo um campo no qual as questões de gênero se manifestam de maneira explícita. Estudos indicam que as jornalistas mulheres são frequentemente alvo de assédio moral, sexual e institucional, em parte devido à exposição inerente à sua profissão e também como resultado de um ambiente de trabalho que reflete e amplifica as desigualdades de gênero presentes na sociedade. De acordo com pesquisas recentes, as jornalistas mulheres são submetidas a um tipo de assédio que combina a crítica à sua competência profissional com ataques pessoais que frequentemente têm um componente sexualizado, reforçando estereótipos de gênero.

Nas universidades e institutos federais, o assédio contra mulheres jornalistas assume uma dimensão ainda mais complexa. Essas instituições, que deveriam ser espaços de aprendizado e debate crítico, muitas vezes reproduzem as mesmas dinâmicas de poder e opressão que existem na sociedade em geral. A relação entre professores, estudantes, técnicos administrativos e jornalistas que cobrem esses espaços pode se tornar um campo fértil para o assédio, especialmente quando as jornalistas são vistas como intrusas ou como ameaças à reputação institucional.

O serviço público, de forma geral, também não está isento dessas práticas. Embora exista uma percepção de que o setor público oferece mais estabilidade e proteção aos seus trabalhadores, o que inclui mecanismos formais para lidar com queixas de assédio, a realidade enfrentada por jornalistas mulheres nesse ambiente é frequentemente marcada por silenciamento e retaliação. A posição de destaque que os jornalistas ocupam na sociedade, especialmente em tempos de crescente polarização política, torna-os alvos fáceis de ataques, que, no caso das mulheres, são exacerbados por questões de gênero.

Além disso, o impacto psicológico do assédio nas jornalistas mulheres, não pode ser subestimado. O constante estado de alerta, a necessidade de provar continuamente sua competência e a exposição a críticas públicas implacáveis criam um ambiente de trabalho

tóxico que compromete não apenas a saúde mental dessas profissionais, mas também a qualidade do jornalismo produzido. A intersecção entre gênero, profissão e poder torna o assédio uma questão não apenas de justiça social, mas também de interesse público, dado o papel fundamental que o jornalismo desempenha na democracia.

Finalmente, é importante destacar que o combate ao assédio contra jornalistas mulheres exige uma abordagem multidimensional, que envolva tanto a implementação de políticas institucionais eficazes quanto a mudança cultural necessária para erradicar as raízes do problema. A sensibilização sobre as questões de gênero, a formação contínua dos profissionais envolvidos e a criação de redes de apoio são passos fundamentais para garantir que as mulheres possam exercer sua profissão em ambientes seguros e respeitosos.

2 Percurso metodológico

Este trabalho, que integra uma pesquisa de doutorado concluída (Teles, 2024), tem como objetivo identificar as diversas formas de assédio sofridas por mulheres jornalistas durante sua carreira. Nossas personagens são jornalistas que atuam nos setores de comunicação de Institutos Federais brasileiros. Este estudo apresenta os relatos destas profissionais não apenas sobre o seu trabalho no IF, mas também, ao longo de suas trajetórias.

As escolhidas para a fase de entrevistas da pesquisa de doutorado e que aqui são apresentadas, foram selecionadas por terem indicado no *survey,* realizado na plataforma *Google Docs*, adaptado a partir do questionário utilizado na pesquisa "Perfil do Jornalista Brasileiro" (Lima et al., 2022; Mick & Lima, 2013), que poderiam participar desta etapa. No total, recebemos 173 respostas válidas de profissionais de todo o país, abrangendo os 38 Institutos Federais. Esses dados foram organizados em uma planilha de Excel para posterior análise.

A dinâmica para definir as entrevistadas tomou como base o levantamento prévio realizado de quem gostaria de participar da etapa de entrevistas, com o recorte pelo gênero feminino e de forma que tivéssemos uma respondente situada em cada identificação étnico-racial, com a preocupação de se obter uma representação em cada grupo. O contato com essas profissionais foi feito por meio do e-mail informado no questionário *on-line* e a entrevista teve um roteiro semiestruturado, foi realizada via *Microsoft Teams* e, posteriormente, transcrita, conservando todas as falas na íntegra. Suprimimos quaisquer tipos de informação que pudessem identificar individualmente nossas entrevistadas, garantindo o anonimato das mesmas, condição expressa desde o primeiro contato no processo da pesquisa de doutoramento.

De forma aleatória, selecionamos uma profissional das quatro identidades raciais mais comuns no Brasil: branca, negra (pretos e pardos), amarela e indígena. A fim de humanizarmos os relatos e não identificarmos as entrevistadas, fornecemos nomes fictícios a cada uma delas:

profissional autodeclarada branca – *Bianca* – profissional autodeclarada negra – *Preta Maria* – profissional autodeclarada indígena – *Indiara* – e profissional autodeclarada amarela – *Akemi*.

Ao decupar as entrevistas, percebemos que nem todos os pontos do roteiro puderam ser explorados de forma similar, como, por exemplo, com a jornalista negra, que, com sua história de vida e diversas experiências, deixou em segundo plano alguns tópicos como as rotinas produtivas e comunicação pública, por exemplo, assim como aconteceu com a entrevistada indígena, em que não conseguimos explorar questões referentes ao trabalho prático realizado. Não temos a intenção de generalizar os dados coletados, e sim de situar que os relatos dessas profissionais potencialmente relacionam-se com as experiências de outras jornalistas do ponto de vista da sócio- história e da identidade étnico-racial. A seguir, antes de apresentarmos os resultados obtidos no *survey*, falaremos sobre como a questão de gênero está interligada ao jornalismo.

3 Gênero e jornalismo

A interseção entre gênero e jornalismo emerge como um terreno fértil para a análise crítica, revelando as nuances das representações e as dinâmicas subjacentes que permeiam as narrativas noticiosas e as relações de poder nos mais diversos locais de trabalho, como nos setores de comunicação dos IFs. Nesta pesquisa, aprofundamos o olhar para o trabalho da mulher jornalista, em nosso caso específico, as que atuam como técnicas administrativas nos Institutos Federais, e podemos perceber os diversos problemas e desafios que recaem muito fortemente sobre elas, tais como o desrespeito e o assédio nas mais diversas formas, o descrédito, a discriminação e a falta de oportunidades iguais aos dos homens.

As formas como as questões de gênero são abordadas na mídia não apenas refletem, mas também influenciam as percepções coletivas, contribuindo para a construção e desconstrução de estereótipos, bem como para a promoção ou desafio da equidade de gênero. Ao explorar a intrincada relação entre gênero e jornalismo e examinar criticamente como as questões de gênero são representadas e abordadas, pretendemos lançar luz sobre os impactos significativos que tais representações têm na construção da realidade social. Além disso, buscamos apresentar uma diversidade de perspectivas de gênero, promovendo, assim, uma narrativa mais autêntica e reflexiva da sociedade em sua pluralidade.

A circulação e consolidação de definições e representações ideológicas dominantes ocorrem pelos diversos meios de comunicação e certos elementos são reiterados em jornais e telejornais ou outros produtos de comunicação, retratando identidades de gênero e podem reforçar estigmas e a permanência de estereótipos e preconceitos. Tais situações são formas de manutenção da estrutura de poder e dificultam o rompimento do modelo social dominante.

A mídia desempenha um papel significativo na disseminação de informações sobre diversas pautas na sociedade. Da mesma forma, quando opta por não abordar determinados aspectos, isso influencia a comunicação sobre o tema. Como já dito por Adelmo Genro Filho (1987), o jornalismo é uma das ferramentas mais cruciais nas sociedades modernas para compreender o que ocorre em diversas áreas das atividades humanas. É um importante ator, pois participa dos processos de construção social da realidade. Nessa perspectiva, a cobertura jornalística revela as contradições sociais, os jogos de poder, a diversidade comportamental e os múltiplos interesses em jogo (Hoss; Schuster; Oliveira, 2018).

Sobre a mídia, esses autores continuam que, da mesma maneira que ela informa sobre determinados temas, também pode silenciar sobre outros. Eles citam a cobertura ou o silenciamento sobre situações envolvendo a população LGBTQUIAPN+, por exemplo, onde o silenciar contribui para a perpetuação de poder e de hierarquia de uma norma heterossexual e cisgênera.

Veiga (2014), em sua pesquisa, identificou como ocorrem as escolhas profissionais e o compartilhamento delas no ambiente de uma redação, a partir de aspectos de gênero. Além de confirmar que o jornalismo está marcado pelo gênero masculino, confirma também que o padrão heteronormativo orienta outras condições que agregam privilégios como os originários de certa classe social, raça, geração e sexualidade.

A discriminação de gênero e o assédio na profissão de jornalista foram questões silenciadas até pouco tempo, no entanto ações pontuais trataram do tema como, por exemplo, os artigos da jornalista Carmen Silva, na revista Cláudia, entre 1963 e 1985, abordando mudança de valores, de comportamentos e de relacionamentos de mulheres e homens.

Falar de gênero no jornalismo significa falar de mudanças. Em um primeiro momento dicotomizado pela configuração do campo, narrada pela voz hegemônica, colocando mulheres e homens em lados opostos em que, inicialmente, as mulheres deveriam dar um toque feminino às notícias sobre as mulheres e, aos poucos, foram lutando para ocupar um espaço em qualquer área da redação.

Algo semelhante acontece no jornalismo esportivo, seja na cobertura de eventos em que há homens e mulheres na disputa ou nas representações realizadas pelas empresas esportivas, como os clubes de futebol, por exemplo. Não são raras as publicidades e notícias que enfatizam o lado "belo e frágil" das mulheres ou ainda que destaquem suas "qualidades femininas", como o sentimentalismo e a maternidade. Iniciativas que alertem para a violência contra a mulher ou que considerem que "lugar de mulher" é onde ela quiser ainda são exceções.

Uma das justificativas sobre os problemas de gênero enfrentados no esporte e no jornalismo esportivo se encontra na pouca visibilidade das conquistas femininas, seja pelo fato de serem simbolicamente anuladas ao não serem mencionadas na mídia ou por se-

rem pouco comemoradas, o que as mantém à margem nesse segmento. "A ausência não é apenas da mulher que narra, mas também, e sobretudo, da mulher que é notícia" (John; Gums; Coimbra, 2018, p. 401).

Embora com percalços, as portas do jornalismo se abriram de forma definitiva para as mulheres, no entanto, foram abertas por mulheres e com muitos esforços. Refletir sobre as questões de gênero no contexto profissional jornalístico é uma maneira de aprofundar a compreensão das dinâmicas profissionais e de poder que surgem com a entrada e participação das mulheres nessa área, que durante muitos anos esteve predominantemente associada ao universo masculino (Bandeira; Vizeu, 2018).

A seleção de fontes também é compreendida como um indicador essencial não apenas para reconhecer as posições sociais ocupadas por homens e mulheres, mas também para observar o papel do jornalismo na preservação ou na alteração das representações de gênero (Woitowicz; Rocha, 2018). Falar de cultura profissional e produção jornalística sob a perspectiva de gênero traz à luz os impactos dessas áreas na concepção dos critérios de noticiabilidade e inovações nas coberturas jornalísticas com viés de gênero.

Resultados de pesquisas de monitoramento de mídia, como o feito por Woitowicz e Rocha (2018), revelaram tratamento desigual entre homens e mulheres na condição de fontes das notícias. Foi observada uma maior presença masculina na condição de fontes especializadas nos jornais, enquanto as mulheres eram a maioria na condição de relatar experiências pessoais, assim, os homens prevalecem no papel de destaque nas matérias.

> Este cenário se fez presente na cobertura da mídia impressa na Olimpíada de Londres-2012 (John, 2012), em que 74% das fontes ouvidas foram homens e apenas 7% dos textos foram assinados por mulheres. Essa característica não é uma exclusividade do jornalismo esportivo. Pesquisa realizada em 2015 pelo Monitoramento Global de Mídia aponta que as mulheres são escolhidas como fontes em no máximo 24% das notícias, sendo em geral fontes secundárias, dificilmente escolhidas como fontes oficias ou especialistas (John; Gums; Coimbra, 2018, p. 401).

A preferência por fontes testemunhais e a falta de mulheres como especialistas ou fontes oficiais colaboram para a manutenção de uma autoridade atribuída ao masculino. Outra constatação diz respeito à reprodução do estereótipo do esporte como um espaço dedicado aos homens ao se diminuir o espaço das mulheres, seja como fontes ou na qualificação de seus discursos (John; Gums; Coimbra, 2018).

As mulheres atualmente estão se unindo e realizando mobilizações visando mudanças nas condições inóspitas no trabalho. Campanhas como o "*#metoo*", "Deixa ela trabalhar" e "Jornalistas contra o assédio" têm abordado as discriminações e os casos de assédio no

exercício da profissão. Conforme apontam as pesquisadoras Koshiyama e Reimberg (2018), é importante que elas não se isolem e se apoiem, destacando que ações como as mencionadas são um caminho que começa a ser trilhado.

Outras organizações também têm se mobilizado para construir campanhas que combatam e denunciem assédios e outros tipos de violência contra as mulheres, sejam jornalistas ou não. Um exemplo é a campanha "chega de fiu-fiu", lançada pela ONG Think Olga em 2014, enfatizando o assédio verbal nos espaços públicos, assim como hashtags e outras campanhas que trazem à tona situações semelhantes, aproveitando, principalmente, o cenário da internet para maior alcance de visibilidade e mobilização. Diante da "imensidão" do ciberespaço, a necessidade de se pensar e fazer um jornalismo *on-line* com responsabilidade é latente.

4 Mulheres e mercado de trabalho

As mulheres são maioria no jornalismo brasileiro de forma geral, como indica a pesquisa de Lima *et al*. (2022) e isso não significa que ocupem os maiores postos na profissão ou que barreiras ao gênero já estejam superadas. As discriminações de gênero estão presentes na vida cotidiana das mulheres mesmo antes delas decidirem buscar colocações no mercado de trabalho, em espaços até então considerados masculinos, ainda no ambiente privado, nas relações do dia a dia. Nas carreiras de mulheres jornalistas, a entrada delas no mercado de trabalho não foi diferente e o número cresceu nessa área, principalmente a partir da década de 1960, quando começou a popularização das escolas superiores de jornalismo, pois, apesar de ser uma luta da Associação Brasileira de Imprensa (ABI) desde 1919, o curso de jornalismo foi instituído no sistema de ensino superior somente em 1943, pelo Decreto -Lei n. 5.480.

Quando se trata do trabalho de mulheres jornalistas, a tese de doutorado de Paula Melani Rocha (2004) analisou a participação feminina nesse campo profissional, no estado de São Paulo, no período compreendido entre 1986 e 2001. A pesquisadora comparou os perfis das profissionais que trabalhavam na capital com as do interior, que ingressaram na carreira no processo de profissionalização do jornalismo, pois a demanda do mercado por um profissional mais qualificado, com mais titulação, possibilitou a entrada das mulheres, desde que investissem na sua formação.

Sobre a inclusão da mulher no mercado de trabalho jornalístico, Moura e Costa (2018) trazem informações de que essa introdução das jornalistas no mercado profissional de modo geral foi consequência de uma transformação política, econômica e social do país no início do século XX, quando se vivia uma realidade econômica que criou a necessidade de novas forças de trabalho menos qualificadas e com baixa remuneração, devido ao crescimento da indústria-urbana e de novos serviços, somados ao declínio da economia cafeeira.

Diante desse cenário, os homens foram recolocados em ocupações mais complexas e as mulheres passaram a exercer ocupações menos qualificadas.

De uma forma frequente, as perversidades atreladas ao gênero dos profissionais no campo jornalístico são indicadas por meio de prolixas manifestações que abrangem "desde a disparidade salarial, passando pelas condições de trabalho desiguais, acesso obstruído a posições de destaque na carreira, períodos mais extensos de desemprego, até incidir nas rotinas produtivas permeadas por assédios e desrespeito" (Lelo; 2019a; p. 3).

Apesar de serem maioria na profissão, dados levantados por Mick e Lima (2013) apontam que elas correspondem a 63,7% do total de jornalistas que atuam na área e, entre os profissionais com até 30 anos, essa porcentagem é ainda maior, ultrapassando 69%, as mulheres ainda sofrem com questões relacionadas à discriminação de gênero e assédios sexual e moral, assuntos que foram silenciados durante muito tempo, mas que agora são temas de movimentos sociais e de estudos e pesquisas acadêmicas no Brasil.

Destaca-se ainda que a presença de mais mulheres na profissão também não tem significado que elas dominem empreendimentos jornalísticos ocupando de forma majoritária; cargos de chefia, editoria, diretorias, nem recebendo as mais altas faixas salariais (Moura; Costa; 2018).

Pontes (2017), utilizando a base de dados da pesquisa Perfil do Jornalista Brasileiro (Mick; Lima, 2013), analisou comparativamente as informações entre homens e mulheres que trabalhavam na mídia em 2012, com ênfase nas variáveis renda, cargos ocupados e acesso a benefícios no emprego. Os resultados demonstraram as desigualdades estruturais de gênero no trabalho jornalístico brasileiro ao revelarem que as mulheres ganham menos que os homens em todas as faixas etárias e funções, têm menos acesso a benefícios e não gozam da mesma recompensa no mesmo cargo e/ou empresa que seus colegas homens.

De acordo com Pontes (2017), 66,5% das mulheres jornalistas recebem até cinco salários mínimos, enquanto esse salário é recebido por 51,2% dos homens. Quando a faixa salarial muda para acima de cinco salários mínimos, existe uma inversão, pois 23,2% das mulheres ganham de cinco a dez salários mínimos e os homens somam 28,2% nessa faixa. Entre os que recebem de dez a vinte salários mínimos, os homens são 12,9%, enquanto as mulheres somam 7,1% e, acima de 20 salários mínimos, estão apenas 1,6% das mulheres, enquanto os homens chegam a 4,9%.

Nas redações, a desigualdade salarial se mantém, apesar de as mulheres serem numericamente superiores aos homens. Enquanto mais de 70% das mulheres recebem abaixo de cinco salários mínimos, os homens disparam nas faixas salarias mais elevadas. Os dados expressam também que o maior salário dos homens não está ligado ao fato de que suas jornadas de trabalho sejam maiores. Mesmo ganhando menos, as mulheres praticamente trabalham o mesmo que os homens (Pontes, 2017).

Os jornalistas homens que trabalham nas redações ainda têm mais acesso aos planos de saúde, 50,3% contra 44,6% e têm 60% mais probabilidade de conseguir se qualificar com financiamento da empresa. Outras análises de Pontes (2017) permitem afirmar que as posições de prestígio e que remuneram melhor estão reservadas, em maior parcela, para homens.

Outra desigualdade que acomete as mulheres jornalistas se relaciona às rotinas produtivas, seja na apuração de informações, no contato com fontes ou mesmo participando de acontecimentos sociais em que elas são constantemente qualificadas por estereótipos de gênero que prejudicam sua integridade moral e física ou ainda acrescentam obstáculos injustos que dificultam a realização de suas atividades enquanto jornalistas (Lelo, 2019b).

Uma pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo (Abraji) e a Gênero e Número, *Mulheres no Jornalismo Brasileiro,* em 2017, constatou que 86% das entrevistadas, 477 jornalistas de 277 veículos, disseram já ter sofrido algum tipo de discriminação por ser mulher seja na contratação, demissão, promoção profissional, definição de salário, distribuição de tarefas ou oportunidades de crescimento profissional.

Outra pesquisa foi publicada por Koshiyama e Reimberg (2018), utilizando as entrevistas realizadas por Reimberg (2015), em sua tese de doutorado. Com um novo olhar para o objeto de pesquisa, as autoras falaram das desigualdades que se manifestam nas relações de trabalho embasado por estudos de gênero. Ao utilizarem esse novo recorte, as autoras aprofundaram o olhar para o trabalho da jornalista e perceberam como o assédio moral e o assédio sexual no trabalho recaem de forma mais dura sobre as mulheres. "A preocupação em conciliar a vida familiar e de trabalhadora também aparece em suas falas de forma mais incisiva" (Koshiyama; Reimberg, 2018, p. 20).

As jornalistas profissionais entrevistadas para a pesquisa de Koshiyama e Reimberg (2018) tinham entre 25 e 51 anos, com experiências em jornal, revista, TV, rádio e internet. Relataram um cenário de longas jornadas de trabalho, em alguns casos, sem direitos trabalhistas respeitados, como o registro em carteira, portanto, condições de precarização que estava ligada ao sofrimento no trabalho, em que reconheciam situações negativas, mas, ao mesmo tempo, declaravam grande envolvimento com a profissão. Para as entrevistadas

> a questão do sofrimento aparece tanto ligada à precarização do trabalho e à organização como quando se deparam com o real da atividade. A corrida contra o tempo é um dos principais fatores relacionados pelas jornalistas quando a questão é a percepção de estresse no trabalho (Koshiyama; Reimberg, 2018, p. 24).

A violência contra as mulheres, esteja ela em quaisquer contextos, está intimamente vinculada à legitimidade da violência na sociedade, que encontra justificativas até mesmo para relativizar os atos violentos sofridos por mulheres no Brasil, algumas vezes buscando nas

atitudes da própria mulher as razões para a sua agressão, minimizando a culpa do agressor.

Assim como o obtido nos relatos da pesquisa *Mulheres no Jornalismo Brasileiro,* algumas vezes, busca-se nas atitudes da própria mulher as razões para a sua agressão, minimizando, assim, a culpa do agressor, ou ainda, ao invés de os gestores falarem com o homem sobre seu comportamento assediador ou mesmo puni-lo, o aviso é dado às mulheres: "tomem cuidado com esse homem. Não usem saia curta" (Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo, 2017, p. 2).

Barretos e Maia (2020) completam que a estrutura patriarcal e naturalização da violência fazem com que os ciúmes que supostamente teriam sido provocados pela mulher, traições e até mesmo sua roupa e personalidade são apontadas como razões que acabam por minimizar o ato violento, já que haveria uma atitude motivadora. Dessa forma, a justificativa da violência contra as mulheres acaba por justificar a própria violência em si.

A condição da mulher em uma sociedade patriarcal, machista e misógina se torna ainda mais complexa quando relações de poder a colocam em situações de inferioridade e essa mulher não tem garantidos seus direitos básicos. Grande parte de relatos sobre crimes cometidos contra elas revelam as agressões como episódios e não como sendo parte de um contexto alargado de violência contra a mulher e de um machismo, que é estrutural, desconsiderando a trajetória de vida dessas mulheres. Dessa forma, ela tende a expressamente necessitar de uma proteção, característica do discurso hegemônico masculino (Barretos; Maia; 2020).

O poder masculino penetra na vida social das mulheres de forma sofisticada. Por meio das tecnologias de gênero, que operam nos produtos culturais e demais expressões da vida social, existe a tentativa de manutenção dos lugares destinados a mulheres e homens e, para essa manutenção, que é operacionalizada por meio do uso da violência, o controle e o medo são primordiais (Barretos; Maia, 2020).

Sobre esse aspecto ainda podemos citar o comportamento masculino adotado por mulheres que chegam a cargos de poder, pois uma falha no desempenho de uma gestora é diretamente ligada a uma suposta "feminilidade", portanto, muitas mulheres adotam gestões machistas para serem respeitadas, precisando impor-se mais nas funções que ocupam (Lelo, 2019b).

Moura e Costa (2018) apresentam ações e relatos de experiências de mulheres negras jornalistas do Distrito Federal e associam à discussão o conceito de teto de vidro afirmando que, no caso das jornalistas pesquisadas, elas enfrentavam dois tetos de vidro: um associado a gênero e classe e outro envolvendo os dois fatores e a raça, situação que tensiona e delimita a carreira de muitas profissionais brasileiras.

As jornalistas entrevistadas por Moura e Costa (2018) atuavam na Comissão de Jornalistas pela Igualdade Racial (Cojira) do DF e no Coletivo de Mulheres do Sindicato dos Jornalistas do DF (SJPDF). As autoras destacaram na pesquisa o processo de feminização

do jornalismo, distinguindo esse termo, processo no qual são perceptíveis as alterações na prática profissional, alterações advindas da maior presença de mulheres em determinado campo profissional, de feminilização, um aumento no quantitativo de mulheres em uma profissão, embora muitos autores utilizem as expressões de forma sinônima.

Para além da desigualdade do gênero, a profissão precisa enfrentar as desigualdades de raça. Pontes (2017) constata que 64,5% das mulheres brancas ganham menos de cinco salários mínimos, no entanto os números sobem para 73,5% das pardas e 78,3% das pretas nessa mesma situação. A discrepância também atinge os homens quando se olha para a raça. Os dados mostram que 66,7% dos pretos estão na referida faixa salarial, situação de apenas 40,8% dos brancos.

O quadro em que as mulheres negras e pobres têm maior vulnerabilidade social não é um dado recente e tem sua origem sócio-histórica no período escravagista, seguido pela ausência de políticas públicas de democratização de acesso aos direitos sociais, como saúde e educação, para a população negra, no período pós-abolição. Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) (Brasil, 2011), as mulheres negras representam o principal grupo em situação de pobreza.

A implantação das políticas de ação afirmativa para negros e indígenas a partir dos anos 2000 tem começado a promover o acesso dessa população ao ensino superior universitário no Brasil, no entanto "o ensino superior é ainda, concretamente, um teto de vidro para a mulher negra portar o diploma que dá acesso – ou certifica – para o ingresso em determinadas carreiras, a exemplo do jornalismo" (Moura; Costa, 2018, p. 197).

Estudos como o de Damian-Galliard; Frisque; Saitta (2009) têm indicado que existe uma segregação horizontal entre mulheres e homens nos domínios de especialização jornalística, provocando uma concentração vertical das mulheres em um campo profissional, limitando o acesso das mulheres aos postos de decisão dentro das redações (Moura; Costa, 2018).

Devido à divisão de pautas: *hard news* para homens e *soft news* para mulheres, ou seja, matérias mais pesadas para os homens e as mais brandas para as mulheres, a produção das mulheres têm menos chances de chegar às capas dos jornais, gerando a segregação vertical (Lelo, 2019b).

Quando se tratam de mulheres jornalistas negras, a barreira de raça também se torna um empecilho à ascensão, mantendo a desigualdade das mulheres jornalistas negras perante às jornalistas brancas e/ou não negras, assim,

> ao aplicarmos a clássica metáfora do "teto de vidro" como barreira à ascensão de mulheres nas empresas, temos indicativos de que há um "teto de vidro" com características próprias para as jornalistas negras, ou seja, elas são mais interditadas pelo "teto de vidro" (menor salário, menos posições de che-

> fia e menos presença em situações de visibilidade no jornalismo – exemplo de repórteres de TV e âncoras de telejornais) do que as jornalistas brancas, e de que isso dá-se, dentre outros fatores, pela ação deste "telhado de vidro com três dimensões (raça/gênero/classe)" (Moura; Costa, 2018, p. 203).

Essa situação de desigualdade evidencia que o mercado de trabalho não se tornou mais acolhedor para a maioria das mulheres não privilegiadas por raça e classe e que ainda prevalecem as lógicas heterossexuais, sexistas, classistas e coloniais em que a opressão é invisibilizada com ares de liberdade (Falquet, 2016[1] *apud* Koshiyama; Reimberg, 2019).

O atual mercado de trabalho privado no Brasil na visão das jornalistas entrevistadas por Koshiyama e Reimberg (2019) é marcado pela

> precarização e intensificação do trabalho, com o desrespeito dos direitos trabalhistas como o não pagamento de horas extras, o não cumprimento de banco de horas, a não realização de folga a cada seis dias de trabalho e uma pressão extrema, marcada por metas inalcansáveis e por produtividade, que anulam as possibilidades criativas, reflexivas e autônomas que poderiam levar a um jornalismo de mais qualidade e que realmente cumprisse os ideais da profissão que dão sentido ao "ser jornalista" (Koshiyama; Reimberg, 2019, p. 32).

O sentido que os jornalistas, de maneira geral, atribuem ao seu trabalho é similar ao que as jornalistas entrevistadas por Reimberg (2015) definiram sobre o que significa ser jornalista:

> ser defensor da democracia; ser contra qualquer violação dos direitos; ajudar os cidadãos a entenderem seus direitos e o contexto social; ter um aprendizado de responsabilidade; modificar alguma realidade; tentar fazer alguma coisa pelas pessoas; dar voz a quem não tem voz; ser um intermediário entre a fonte, que pode ser uma autoridade ou um especialista, e o público; traduzir um fato que pode ser de difícil entendimento ao público; ser questionadora; ser uma pessoa curiosa; estar aberta ao aprendizado; ser uma pessoa analítica; levar informação de qualidade; querer transformar o seu meio de atuação; pensar em mudar alguma coisa injusta; fazer algo para o outro (Koshiyama; Reimberg, 2018, p. 26).

Contudo, apesar de todas as adversidades e insatisfações das mulheres jornalistas quanto ao salário, benefícios e possibilidades de promoção, elas declaram estar satisfeitas com a atividade que escolheram, com as funções que desempenham, aprovam o prestígio que a profissão lhes possibilita e as experiências que vivenciam, portanto, "pensar o jornalis-

[1] FALQUET, J. Transformações neoliberais do trabalho das mulheres: liberação ou novas formas de apropriação? In: HIRATA, H.; ABREU, A.; LOMBARDI, M. (Org.). Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016.

mo sob uma perspectiva de gênero exige categorias de leituras do social que se convertam em lutas pela transformação do jornalismo" (Pontes, 2017, p. 11).

Quando o mercado de trabalho é o serviço público, essas condições são diferentes? A seguir, podemos confirmar, através do que disseram nossas quatro entrevistadas, que não. A partir do olhar de mulheres jornalistas que atuam no serviço público, identificamos a percepção de atitudes sexistas e as diversas formas de assédio no trabalho destas profissionais.

5 Assédio: um problema persistente na carreira de mulheres jornalistas

O assédio é um problema persistente, que afeta diversas esferas da sociedade, e as jornalistas não estão imunes a essa situação. No local de trabalho, o assédio cria um ambiente hostil, prejudica a saúde mental e emocional dos indivíduos e compromete a dignidade e os direitos humanos. No exercício da profissão, em que as relações interpessoais são fundamentais, o assédio torna-se ainda mais prejudicial, afetando não apenas o bem-estar, mas também a qualidade e a integridade do trabalho realizado. Antes de abordarmos as diferentes formas de assédio, vamos apresentar nossas entrevistadas, as quais identificamos por meio do percurso metodológico descrito anteriormente. São quatro entrevistadas, aqui apresentadas sob pseudônimo: *Bianca, Indiara, Akemi e Preta Maria*.

A entrevistada *Bianca* é jornalista autodeclarada branca, tem 49 anos e estava prestes a completar os 50 anos quando nos concedeu a entrevista, no dia 27 de março de 2023. É uma mulher que já foi casada e, atualmente, mora com um companheiro. Tem um filho e trabalha 25 horas semanais em regime híbrido, de forma remota e presencial. Fez faculdade de jornalismo e se formou em 1994, tem mestrado em comunicação rural e é servidora do IF desde 2020, sua única fonte de renda. Antes de ingressar no IF, a jornalista teve diversas experiências no mercado privado em veículos de imprensa e assessorias.

A entrevistada jornalista autodeclarada indígena, *Indiara*, é casada e tem dois filhos, e com 51 anos na ocasião em que nos cedeu a entrevista, no dia 29 de março de 2023. *Indiara* se declara como indígena e tem essa informação regulamentada via documento assinado pelo cacique e pelo pajé do povo indígena onde está a maior parte de sua família materna, inclusive tios e primos. Atualmente, assim como a mãe, os irmãos e alguns primos, ela não vive na comunidade indígena, eles são "desaldeados", segundo relata na entrevista. Ela também é descendente de negros por parte do pai e trabalha as 25 horas semanais de forma híbrida, presencial e remota, não tendo outra fonte de renda.

A carreira de *Indiara* no jornalismo começou aos 36 anos de idade, quando ela concluiu a faculdade, e foi toda trilhada na área pública. Também tem graduação em relações públicas, licenciatura em letras português e em artes visuais. É especialista em docência

para o ensino superior e em linguagem e suas tecnologias. Tem mestrado em educação profissional e tecnológica e está cursando doutorado em ciências da educação. Além da sua experiência em diversas outras áreas antes do jornalismo, ela não trabalhou em veículos de imprensa ou em empresas de assessoria de comunicação.

A entrevistada jornalista autodeclarada amarela, *Akemi*, é casada, tem um filho de 3 anos, estava grávida do seu segundo filho e com 37 anos na ocasião em que nos cedeu a entrevista, no dia 10 de abril do ano de 2023. Akemi se autodeclara como amarela e é descendente de imigrantes japoneses por parte do pai. Trabalha 25 horas semanais em formato híbrido e não tem outra fonte de renda.

Akemi é graduada em jornalismo desde 2006, quando tinha 21 anos. Passou por vários estágios em rádio, TV, impresso e assessoria de imprensa e afirma que, apesar de ter entrado no IF com 25 anos, ou seja, quatro anos após sua formatura, ela passou por cerca de 10 locais diferentes de atuação no jornalismo até aquele momento - ou seja, em um período de 4 anos, contando estágios e empregos. Ao se formar atuou em rádio, impresso e assessoria de imprensa. Ao ingressar no Instituto Federal, concluiu uma especialização em comunicação institucional e um tempo depois, o mestrado interdisciplinar em ciências humanas sociais.

A entrevistada *Preta Maria,* nossa jornalista entrevistada autodeclarada negra, tinha 37 anos na ocasião em que nos cedeu a entrevista, no dia 5 de abril de 2023, é solteira e não tem filhos. É descendente de quilombolas por parte de pai. Trabalha 25 horas semanais, sendo 5 horas diárias, e, eventualmente, realiza serviços ou ministra aulas na área de comunicação e letras em uma faculdade particular. A jornalista, além da graduação em jornalismo, também é formada em letras/português, tem especialização em docência no ensino superior com ênfase em gestão acadêmica, mestrado em letras/estudos literários e doutorado em literatura.

Nossas entrevistadas já foram vítimas de assédio de formas diferentes e é possível perceber os efeitos negativos dessas situações. Uma das barreiras que dificultam as denúncias desses casos é a própria consciência de que se foi vítima de assédio. Nossa entrevistada *Akemi*, por exemplo, somente foi perceber que tinha sofrido assédio ao amadurecer e olhar para determinadas situações que viveu com a clareza de que era assédio.

Quando se trata desse assunto, as profissionais que falaram com mais intensidade em relação ao tema são as jornalistas *Preta Maria*, que chegou a um cargo de direção, mas foi extremamente questionada; a jornalista *Bianca*, que chegou a trabalhar 21 dias seguidos sem folgas, recebia pautas de última hora que a impediam de ministrar aula em um único dia na faculdade em que tinha vínculo, foi acusada de falsificar um atestado médico e foi assediada sexualmente pela chefe mulher; e a jornalista *Akemi*, que vivenciou situações de assédio desde a época do estágio.

A mesma jornalista, ao trabalhar na assessoria de uma vereadora e contrair chicungunha, substituindo-a em um evento, ficou bastante debilitada. Após um tempo em casa, no

qual perdeu 15 quilos, voltou a trabalhar, mas foi demitida na sequência. "Qualquer animal conseguia enxergar que eu estava doente, mas ela não. E aí depois eu voltei. 15 dias depois, ela me demitiu". Quando fala do IF, *Bianca* relata que, para ela e no seu campus, tem sido extremamente sadio, embora saiba de situações em que outros profissionais passaram por problemas de saúde em virtude do trabalho.

Indiara relata situações vividas por ela e também que presenciou. "Eu já vi professores colocando o dedo assim na cara de uma moça, se fosse o mesmo, fazendo na mesma situação, homens, eu não vi nunca nenhum botando o dedo na cara do outro. Agora, com mulheres, eu já vi e não vi só no IF, já vi no ensino médio, quando trabalhava na universidade".

Outra situação vivida por *Indiara* foi em uma reunião. Ela estava inscrita para falar e, quando chegou a sua vez, o homem que estava conduzindo a cortava e não a deixava se expressar. Ela então demonstrou a sua insatisfação, levantou-se e foi embora. Esse fenômeno, já identificado na sociologia, é chamado de *gaslighting* (Sweet, 2019), um tipo de abuso psicológico que faz com que as vítimas pareçam 'loucas', e acontece em relações carregadas de poder, sendo entendido como algo enraizado nas desigualdades sociais, principalmente na de gênero. *Indiara* tem uma postura firme quanto a esse tipo de atitude e não se deixa intimidar. "Não importa se eu estou no campus, se eu estou na reitoria, onde eu tô, eu tenho sempre a mesma postura. É, eu não admito. Aí acaba fazendo inimizade e acho que nunca vou ser convidada para, para nada fora do meu campus, mas eu não ligo".

As mulheres, quando apresentam um posicionamento firme ou quando não se deixam diminuir em situações de brigas e desconforto são taxadas de várias formas. No caso da nossa entrevistada *Indiara*, ela adquiriu a fama em seu campus de que "não adianta falar com ela". "As pessoas quando querem alguma coisa que sabem que não é obrigação da comunicação, elas não pedem pra mim, elas pedem pro [fulano] porque o [fulano] tem uma dificuldade muito grande de dizer não, é não. Aí ele fica sobrecarregado".

Akemi relata que não teve dificuldades para se colocar no mercado de trabalho e acredita que sempre teve bastante oportunidade. Na época em que estudava chegou a fazer três estágios remunerados ao mesmo tempo, mesmo pagando muito mal, e também outros não remunerados.

Sobre sua identidade étnico-racial, afirmou não ter tido problemas, pois vive em uma cidade que tem grande concentração de descendentes de japoneses, assim, sua identidade étnico-racial nunca foi uma dificuldade, mas o fato de ser mulher fez com que ela sofresse bastante assédio dentro do trabalho. Ela relata que compreende ter passado por situações de assédio com o olhar de agora, pois há 15 anos ela não tinha as mesmas informações e não tinha o empoderamento que tem hoje. "Os homens brancos que praticam assédio, eles se veem, eles têm tanta liberdade para fazer isso, que eles fazem em público e quando fazem

em público, a gente não acha que está sendo assediada, porque se houvesse essa 'intenção', entre aspas, faria de forma reservada, né?"

Um dos episódios vividos por *Akemi* aconteceu durante um estágio em um jornal. Havia um vereador que só concedia entrevistas para ela. "Ligava para o editor chefe e pedia que eu fosse entrevistar, eu que fosse entrevistá-lo. Ele não daria entrevista para outras jornalistas, outros jornalistas". Já quando trabalhou na rádio, em seu segundo dia, estava em uma reunião com toda a equipe de jornalismo e os donos da emissora quando vivenciou outro episódio de assédio.

> Um âncora, na frente de todo mundo, me encostou na parede e falou, ah se eu não fosse, se eu não tivesse com data de casamento marcada, eu ia te dar uma proposta, umas coisas assim, sabe, me, me encostando assim na parede, na recepção da rádio, na frente de todo mundo. E eu fiquei muito constrangida, né? E era o segundo dia de trabalho. Ele era o âncora. Enfim, estava na frente de todo mundo, então eu meio que tentei levar com uma brincadeira, mas eu nunca consegui ter uma relação legal de trabalho com ele, isso é óbvio, não é? (*Akemi*, entrevista à pesquisadora, 2023).

Em uma outra situação, o agressor era o assessor de um secretário municipal que gostava de encostar, fazer muitos elogios e chegava muito perto, algo que a incomodava muito. Segundo *Akemi*, os episódios de assédio, praticados inclusive pelas chefias, não eram vividos apenas por ela, mas também por outras profissionais mulheres.

> Que era um ambiente muito mais masculino do que feminino, não, não era, mas eu acho que as pessoas que estavam em cargos de poder se achavam com muito poder [...] para sabe, vocês são iniciantes, vocês não vão fazer nada, não vão, e vamos deixar o emprego por causa disso? Não vão denunciar porque não tem para quem denunciar, porque se a própria chefia faz isso, sabe? (*Akemi*, entrevista à pesquisadora, 2023).

No Instituto Federal, no qual atua, *Akemi* também passou por mais uma situação de assédio.

> Não era um servidor concursado, era um cargo de confiança que ficou lá durante um período. Em público também. A gente estava acompanhando uma equipe da Globo que estava lá, que tem um caso lá de um professor e estava na Globo News ao vivo. E ele segurou no meu pescoço e apertou. E apesar de nessa época eu já ter informação, ter conhecimento, enfim, eu congelei. Eu simplesmente não, eu estava aflita e eu não consegui. Foram sim, os 10 segundos mais longos, alguns dos 10 segundos mais longos da minha vida. Assim eu não consegui falar nada. Não consegui fazer nada. Só que imediatamente, quando voltei para minha sala, eu conversei com o chefe imediato, expliquei a situação e falei, a próxima, se houver uma próxima vez, eu vou

> formalizar essa, né? Vou pedir para abrir um PAD [Processo Administrativo Disciplinar], enfim, que eu sei que isso é assédio, não é? É. Enfim, aí ele nunca mais chegou perto também (*Akemi*, entrevista à pesquisadora, 2023).

Apesar de ter passado por todas essas situações de assédio, *Akemi* diz que "nunca teve problemas maiores" e que quando os casos ocorreram não sabia que estava passando por situações de assédio. Ela viveu situações tanto na área privada quando na área pública e, para a jornalista, em toda instituição existem amostras do que é a sociedade inteira, por isso existem coisas ruins em todos os ambientes.

Akemi aponta que existem diferenças no que se refere a promoção de ações para combater o assédio no IF e na iniciativa privada. Ela conta que, no IF, foram realizadas campanhas sobre assédio moral e sexual, uma roda de conversa com a participação de um jurista e uma reunião fechada para os diretores gerais. "Eu acho que isso é muito importante, porque é estrutural, né? Então a gente vem de, enfim. A nossa geração, acho que está despertando pra isso, que consegue, as mulheres hoje conseguem entender que são vítimas de né, de, de assédio". *Akemi* considera que, assim como ela, muitas mulheres da sua geração e de gerações anteriores não conseguiam fazer a identificação de que estavam sendo vítimas de assédio.

Além de ser vítima do assédio, as mulheres ainda lidam com o julgamento e como a situação será interpretada por outras pessoas. *Akemi* relata a sua angústia: "eu não posso nem falar para outras pessoas, porque senão vão pensar nossa, ela tá se achando, né? Tá achando que é o quê? Top? Hã? Não. É achar que alguém está dando em cima dela". Diante desses tipos de afirmação, ela constata que a sociedade ainda precisa trabalhar muito para evoluir e assim as mulheres consigam entender a sua posição. Para ela, "tem ambiente de trabalho que são tóxicos e eu acho que não vão melhorar".

Já sobre os cargos gerenciais, em qualquer que seja o ambiente, são ocupados predominantemente por brancos, como vimos no capítulo anterior. Nas redações brasileiras são 61,8% contra apenas 39,8% de profissionais negros que ocupam essas funções, o que se inverte quando falamos da parte operacional, em que são 60,2% de profissionais negros e 38,2% de brancos (Jornalistas&Cia *et al.*, 2021). Esses números deixam clara a dificuldade de acesso dos profissionais negros aos patamares mais altos e, quando chegam, passam por diversas situações e dificuldades, como as vivenciadas por *Preta Maria.* A pesquisa sobre a imprensa também aponta que profissionais brancos obtêm mais promoções salariais e de cargos em comparação aos jornalistas negros.

"Acostumada" com diversas formas de preconceito e racismo ao longo de sua vida, a jornalista *Preta Maria* relata um período muito difícil vivido no IF enquanto exercia um cargo

de direção e que era fora da área da comunicação. Nessa situação, ela foi do contentamento e emoção pelo reconhecimento ao adoecimento.

> Quando eu fui convidada para o cargo de gestão, eu falei, gente, é, e aí eu achei que era um reconhecimento. Eu fiquei tão feliz, eu fiquei tão emocionada. Eu fiquei assim, gente, não, agora está vendo, valeu a pena, chegou assim. Está vendo? Alguém viu meu valor! Alguém acredita em mim e tal. Eu fiquei muito feliz, muito feliz mesmo assim e com medo, tá? (*Preta Maria*, entrevista à pesquisadora, 2023).

Os questionamentos começaram pelo fato de ser uma jornalista ocupando um cargo de direção em outra área, de desenvolvimento institucional, e ela acrescenta o fato de ser negra. *Preta Maria* conseguiu fazer paralelos com outras situações, em que profissionais de outras formações ocuparam cargos administrativos sem que suas competências fossem questionadas. Ela mencionou que a então reitora do IF naquele momento, que também se identifica como preta/parda, precisou justificar sua escolha de nomeá-la como diretora de desenvolvimento institucional diante do conselho de administração do IF específico. Ela compartilhou que, ao contrário, o diretor anterior a ela, com formação técnica em informática, não enfrentou questionamentos semelhantes.

Posteriormente, *Preta Maria* relata que participou de reuniões nas quais lhe foi negada a oportunidade de falar e foi chamada de insuportável. Ela sentiu que nada do que fazia estava satisfatório e que seus erros eram constantemente apontados, mesmo que outros também cometessem situações semelhantes. Ela atribuiu essa situação ao racismo estrutural, discutiu as pressões e questionamentos enfrentados pela reitora que a convidou para o cargo, ressaltando a importância de um maior apoio e enfrentamento daqueles que a questionavam. “Mulher e negra no nosso país não tem o direito de errar. Eu teria que ser fodástica. Eu teria que ser impecável, perfeita, para eles me tolerarem e olhe lá”.

Diante dessa situação, em mais de um ano no cargo de gestão, *Preta Maria* conta que começou a sofrer assédio, pois recebia muita cobrança para executar demandas que não eram da sua atribuição, principalmente porque estava praticamente sozinha no setor. “Eu estava cansada, trabalhando demais. É, eu deixei o meu emprego na [...], as aulas para poder me dedicar só ao cargo. Eu estava trabalhando de manhã, de tarde, de noite, final de semana, para dar conta e tal.”

Discriminação no tratamento profissional e assédio racial foram apontados por jornalistas brasileiros entrevistados na pesquisa do Perfil Racial da Imprensa Brasileira, no entanto essas formas de tratamento estão em todos os lugares, inclusive no serviço público, e que incluem um tratamento com diferença e desconfiança pelos colegas, por exemplo. *Preta Maria* foi vítima dessa forma de agressão. As pessoas não a escutavam e ignoravam o fato

de que ela era uma diretora, como ela exemplifica a situação em que um pró-reitor, que não entregou os dados no prazo, e após ser cobrado, disse que estava trabalhando demais e pediu que ela fosse ligando para ele. Quando ela passou a situação para a reitora, ela que foi questionada se estava fazendo o seu trabalho e sobre o seu comportamento nas redes sociais.

> Numa dessas reuniões, eu tinha feito uma postagem no final de semana sobre uma canjica que eu tinha feito e eu, a canjica queimou e aí eu compartilhei isso com os meus seguidores, enfim, e aí nesse dia que eu falei do meu colega que não tinha entregado o trabalho dele, ela falou assim, como que os diretores iriam me respeitar, se eu postava, ficava postando canjica na minha rede social (*Preta Maria*, entrevista à pesquisadora, 2023).

Após tantas outras situações, a gestão a pressionou para que pedisse exoneração do cargo, pois seria desfavorável para uma administração eleita com a bandeira da diversidade e inclusão exonerar uma pessoa negra "sem motivo aparente". Ao longo desse período, ocorreram várias tentativas de pressioná-la nesse sentido. No entanto, *Preta Maria* se recusou a fazê-lo e expressou seu entendimento de que não havia cometido nenhuma infração que justificasse tal medida. Embora tenha enfrentado grande pressão e embate, ela optou por não ceder à pressão.

No entanto *Preta Maria* foi exonerada do cargo de gestão enquanto estava em licença médica para tratar o *burnout*, resultante das inúmeras situações difíceis que enfrentou. Essas circunstâncias a levaram a um estado de desespero ao ponto de alcançar intensa fragilidade na saúde mental. Após sua saída, o cargo foi preenchido por outra mulher, dessa vez branca, loira e formada em administração.

O preconceito e o racismo são fatores que influenciam o ritmo de desenvolvimento na carreira, interrompido mais cedo entre os profissionais negros. Os brancos obtêm promoções de cargo com muito mais intensidade e frequência do que os negros, situação que se repete nas promoções salariais. No serviço público, os valores são únicos e de acordo com o cargo ocupado, mas a situação relatada por *Preta Maria* evidencia o porquê os negros são minoria nos cargos de gestão.

De acordo com o apresentado por Lelo (2019b), o silenciamento de mulheres jornalistas vítimas de assédio é uma forte tendência, inclusive internacionalmente, muito devido à ausência de políticas nas redações que ofereçam amparo psicológico e jurídico às profissionais. Quando há o relato de incidentes como violência sexual e agressão física à chefia, na maioria dos casos não há suporte ou acolhimento da empresa à vítima. Em alguns casos, a publicização da denúncia ainda pode acarretar dano adicionais às vítimas.

Entre os tantos problemas referentes ao assédio, as mulheres jornalistas entrevistadas ainda precisam conviver com as tentativas de justificar as ações tomadas contra ela ou mesmo se perguntar como teria sido se tivesse agido de maneira diferente. *Preta Maria* sente

que diminuiu seu espaço e se silenciou, durante o exercício do cargo de chefia. Ela levantou a possibilidade de que, se tivesse feito apenas o que lhe era solicitado, talvez ainda estivesse ocupando o cargo atualmente. Também expressou que a questão da inclusão e diversidade é superficial, tanto no setor público quanto no privado, sendo muitas vezes, uma fachada, pois colocam uma pessoa em determinada posição, mas não fornecem o suporte necessário.

A jornalista *Preta Maria* ainda se culpa porque tem a sensação de que permitiu que o assédio acontecesse ao não colocar os seus limites, ao trabalhar sem condições, ao não se impor. "Eu tinha que ter reivindicado mais. Eu aceitei a situação, eu me sujeitei a situação e eu me sujeitei, eu aceitei isso. Mais uma vez, por conta do racismo institucional, por conta do racismo estrutural, sabe, de achar que se eu falasse alguma coisa, eles não iriam gostar de mim". O pensamento de *Preta Maria* era o de trabalhar muito para aproveitar aquela oportunidade a qualquer custo.

O assédio é uma forte violência contra as mulheres, afetando tanto o ambiente de trabalho quanto o exercício da profissão em si. As jornalistas entrevistadas compartilharam experiências de assédio moral, assédio sexual e discriminação, destacando os efeitos negativos dessas situações em sua saúde mental, emocional e no desempenho de suas atividades.

Uma das entrevistadas só percebeu que havia sido vítima de assédio quando amadureceu e adquiriu mais conhecimento sobre o tema. O assédio ocorre em diversas esferas da profissão jornalística, desde o local de trabalho até as relações com fontes e colegas de trabalho.

A jornalista negra, *Preta Maria*, e a jornalista amarela, *Akemi*, foram as que mais abordaram o tema assédio, compartilhando diferentes episódios de assédio vivenciados ao longo de suas carreiras. Esses relatos evidenciam a presença de um ambiente de trabalho tóxico e desigual, onde o assédio é uma realidade enfrentada pelas mulheres jornalistas e mais ainda por mulheres pertencentes ao *Black*, *Asian and Minority Ethnic* (Bame) (Kirton, 2018).

As profissionais entrevistadas, principalmente aquelas que mais sofreram com situações, *Akemi* e *Preta Maria*, ressaltaram a necessidade de um trabalho contínuo para conscientizar e combater o assédio na profissão jornalística e que é preciso ampliar a discussão sobre o tema, promover a igualdade de gênero e raça e criar ambientes de trabalho seguros e respeitosos para todas as mulheres.

6 À guisa de conclusão

Os relatos de casos de assédio que trouxemos neste artigo representam muitas histórias similares de mulheres, jornalistas ou não jornalistas. Apesar de as jornalistas entrevistadas terem sido escolhidas de forma aleatória, seus depoimentos exemplificam diversas outras situações que acontecem a depender da identidade étnico-racial. Fica claro nos

relatos o quanto elas passam por situações de desrespeito e assédios, bem como essas situações se intensificam se a mulher em questão for de uma minoria étnico-racial, como exemplificado pela jornalista negra.

A jornalista negra tem um depoimento carregado de exemplos de situações de lutas, de assédios e de preconceito racial, dos quais as pessoas negras são constantemente vitimadas. Quase como uma exceção à regra, ela faz parte de um pequeno grupo que conseguiu chegar não apenas ao ensino superior, mas avançar nos cursos de pós-graduação, chegando ao título de doutora.

A presença de assédio no ambiente de trabalho é uma realidade preocupante e demanda atenção, que inclusive leva à tomada de decisões nas carreiras. As mulheres jornalistas, independentemente do critério étnico-racial, relatam terem sofrido assédio moral, porém, o assédio sexual afeta mais as mulheres negras do que as brancas. Essa questão está intimamente ligada ao poder hierárquico exercido nas organizações e evidencia a necessidade de se criar ambientes de trabalho mais seguros e respeitosos para todas as profissionais.

Pelas entrevistas realizadas com quatro jornalistas que atuam em Institutos Federais, ao contar suas trajetórias, identificamos que todas têm situações que vivenciaram devido ao gênero, por serem mulheres. Casos de assédio e desrespeito, mudança de planos priorizando a família, oportunidades que lhe foram tiradas ou negadas por serem mulheres e associam-se ao gênero, fatores relacionados à classe e identidade étnico-racial. Finalizamos cientes de que, ao relatarem suas trajetórias, as pessoas olham para o passado do ponto de vista atual e podem mascarar, de forma consciente ou inconsciente, fatos que ocorreram, mas que não invalidam os relatos coletados.

Referências

AKEMI. Entrevista à pesquisadora. [meio digital]. Abril 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE JORNALISMO INVESTIGATIVO. Mulheres no jornalismo brasileiro. 2017. Disponível em: https://mulheresnojornalismo.org.br/12901_GN_relatorioV4.pdf. Acesso em: 21 ago. 2023.

BANDEIRA, Ana Paula; VIZEU, Alfredo. A mulher na redação em Portugal: o processo de feminização do jornalismo. p. 35-52. In: AGUIAR, Leonel; SILVA, Marcos Paulo da; MARTINEZ, Mônica (org.). **Desigualdades, Relações de Gênero e Estudos de Jornalismo**. São Paulo, SP: Life Editora, 2018. 434p.

BARRETOS, Dayane do Carmo; MAIA, Marta. Confinadas com seus próprios agressores: narrativas jornalísticas de violências contra as mulheres no contexto da pandemia. In: MAIA, Marta; PASSOS, Mateus Yuri (org.) **Narrativas midiáticas contemporâneas**: epistemologias dissidentes, pp. 81-97). Santa Cruz do Sul: Catarse, 2020.

BIANCA. Entrevista à pesquisadora. [meio digital]. Março 2023.

BRASIL. **Políticas Sociais** - acompanhamento e análise, nº 19, Brasília: IPEA/ Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2011.

DAMIAN-GAILLARD, Béatrice; FRISQUE, Cégolène; SAITTA, Eugénie. Le journalisme au prisme du genre: une problématique féconde. **Questions de Communication** [En Ligne]. n. 15, pp.175-201, 2009. Disponível em: http://questionsdecommunication.revues.org/544. Acesso em: 20 maio 2022.

GENRO FILHO, Adelmo. **O segredo da pirâmide**: para uma teoria marxista do jornalismo. Porto Alegre: Tchê!, 1987.

HOSS, Lídia Schwantes; SCHUSTER, Patrícia Regina; OLIVEIRA, Vanessa Costa. O jornalismo e os silenciamentos na relação de gênero: um estudo a partir do caso Marielle Franco. p. 369-382. In: AGUIAR, Leonel; SILVA, Marcos Paulo da; MARTINEZ, Mônica (org.). **Desigualdades, Relações de Gênero e Estudos de Jornalismo**. São Paulo, SP: Life Editora, 2018. 434p.

INDIARA. Entrevista à pesquisadora. [meio digital]. Março 2023.

JOHN, Valquíria Michela; GUMS, Elyson RicharD; COIMBRA, Dieize Carol. Jornalismo esportivo e a (in)visibilidade feminina: análise da cobertura dos portais espnW e Lance! durante e após as Olimpíadas 2016. p. 397-412. In: AGUIAR, Leonel; SILVA, Marcos Paulo da; MARTINEZ, Mônica (org.). **Desigualdades, Relações de Gênero e Estudos de Jornalismo**. São Paulo, SP: Life Editora, 2018. 434p.

JORNALISTAS&CIA et al.. Perfil Racial da imprensa brasileira. 2021. Disponível em: https://www.jornalistasecia.com.br/files/perfilracialdaimprensabrasileira.pdf?utm_scroll=0 . Acesso em 21.ago. 2023

KIRTON, Gil. Unions and equality: 50 years on from the fight for fair pay at Dagenham. **Employee Relations** 41(2): 344–356, 2018.

KOSHIYAMA, Alice Mitika; REIMBERG, Cristiane Oliveira. Sentido do trabalho, sofrimento e prazer para as trabalhadoras jornalistas. p. 19-34. In: AGUIAR, Leonel; SILVA, Marcos Paulo da; MARTINEZ, Mônica (org.). **Desigualdades, Relações de Gênero e Estudos de Jornalismo**. São Paulo, SP: Life Editora, 2018. 434p.

LELO, Thales Vilela. **Reestruturações produtivas no mundo do trabalho dos jornalistas**: precariedade, tecnologia e manifestações da identidade profissional. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil, 2019a.

LELO, Thales Vilela. A feminização do jornalismo sob a ótica das desigualdades de gênero. **Revista Estudos Feministas**, 27 (2), 2019b. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n254225. Acesso em: 17 set. 2023.

LIMA, Samuel Pantoja et al. (coord.). **Perfil do jornalista brasileiro 2021**: características sociodemográficas, políticas, de saúde e do trabalho. 1. ed. Florianópolis: Quorum Comunicações, 2022. 220 p.

MICK, Jacques; LIMA, Samuel. **Perfil do jornalista brasileiro** - características demográficas, políticas e do trabalho jornalístico em 2012. Florianópolis (SC): Insular, 2013.

MOURA, Dione Oliveira; COSTA, Halhana Moreira R. da. Mulheres jornalistas e o 'teto de vidro raça/gênero/classe' a tensionar a carreira das jornalistas negras brasileiras. In: AGUIAR, Leonel; SILVA, Marcos Paulo da; MARTINEZ, Mônica. (Org.). **Desigualdades, Relações de Gênero e Estudos de Jornalismo**. 1. ed. São Paulo: Life Editora, 2018, p. 193-207.

PONTES, Felipe Simão. Desigualdades estruturais de gênero no trabalho jornalístico: o perfil das jornalistas brasileiras. **E-Compós**, Brasília, DF, v. 20, n. 1, p. 1-15, jan./jul. 2017. Disponível em: https://doi.org/10.30962/ec.1310. Acesso em 05 jan. 2023.

PRETA MARIA. Entrevista à pesquisadora. [meio digital]. Abril 2023.

REIMBERG, C. O. **O exercício da atividade jornalística na visão dos profissionais**: sofrimento e prazer na perspectiva teórica da psicodinâmica do trabalho. Tese (Doutorado em Comunicação) - Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.11606/T.27.2015.tde-26062015-161358. Acesso em: 5 jan. 2023.

ROCHA, Paula Melani. **A mulher jornalista no estado de São Paulo:** o processo de profissionalização e feminização da carreira. 2004. 241 p. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Faculdade de Ciências Sociais, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2004.

SWEET, Paige L. **The Sociology of gaslighting**. American Sociological Review. 2019, pp 1-25. https://doi.org/10.1177/0003122419874843. Acesso em 05. jan. 2023.

TELES, Ana Maria. **A construção da carreira e identidade profissional das mulheres jornalistas que atuam nos setores de comunicação dos Institutos Federais**: uma abordagem étnico-racial. 2024. 366 f., il. Tese (Doutorado em Comunicação) — Universidade de Brasília, Brasília, 2024.

VEIGA, Márcia. **Masculino, o gênero do Jornalismo**. Florianópolis: Insular, 2014.

WOITOWICZ, Karina Janz; ROCHA, Paula Melani. Repensar os parâmetros hegemônicos no jornalismo: a perspectiva de gênero na produção jornalística e na formação profissional. p. 53-68. In: AGUIAR, Leonel; SILVA, Marcos Paulo da; MARTINEZ, Mônica (org.). **Desigualdades, Relações de Gênero e Estudos de Jornalismo**. São Paulo, SP: Life Editora, 2018. 434p.

TRAMAS DE IDENTIDADE: ANÁLISE DOS PROCESSOS DE IDENTIFICAÇÃO RACIAL DE PROFESSORAS QUE ATUAM NOS CURSOS DE JORNALISMO NA AMAZÔNIA[1]

TRAMAS DE IDENTIDAD: ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE IDENTIFICACIÓN RACIAL DE DOCENTES QUE ACTÚAN EN CURSOS DE PERIODISMO EN LA AMAZONÍA

Janaina Lopes de Amorim
Rosaly de Seixas Brito
Thaisa Bueno

Resumo: Este artigo apresenta dados iniciais de uma pesquisa de doutorado em andamento que tem como base as narrativas de mulheres racializadas que atuam na docência em jornalismo na Região Amazônica. Nele, buscamos entender a percepção que elas têm de suas racialidades e de como se deu esse processo de identificação, entendendo que a tomada de consciência da identidade racial é fundamental nas nossas experiências, alterando a percepção, por exemplo, do racismo e de como reagimos a ele. A análise tem como aporte teórico-metodológico a hermenêutica em profundidade, por ser centrada na linguagem e na interpretação humana (Thompson, 2011), dedicando-se à forma como damos significado a nós mesmas e à realidade que nos cerca (Ghedin, 2003). Dessa maneira, a pesquisa pretende contribuir com as discussões em torno da tríade comunicação, gênero e raça no Ensino Superior de Jornalismo, bem como chamar a atenção para narrativas historicamente silenciadas.
Palavras-chave: Mulheres racializadas; Narrativas; Docência; Jornalismo; Processos de identificação.

Resumen: Este artículo presenta datos iniciales de una investigación doctoral en curso que se basa en las narrativas de mujeres racializadas que enseñan periodismo en la Región Amazónica. En él buscamos comprender la percepción que tienen sobre sus racialidades y cómo se dio este proceso de identificación, entendiendo que tomar conciencia de la identidad racial es fundamental en nuestras experiencias, cambiando la percepción, por ejemplo, del racismo y cómo reaccionamos ante él. a él. El análisis tiene como aporte teórico-metodológico una profunda hermenéutica, ya que se centra en el lenguaje y la interpretación humana (Thompson, 2011), dedicándose a la forma en que damos significado a nosotros mismos y a la realidad que nos rodea (Ghedin, 2003). . De esta manera, la investigación pretende contribuir a las discusiones en torno a la tríada comunicación, género y raza en la Educación Superior en Periodismo, así como llamar la atención sobre narrativas históricamente silenciadas.
Palabras clave: Mujeres racializadas; Narrativas; Docencia; Periodismo; Procesos de identificación.

1 Introdução

Esta pesquisa trata sobre o processo de identificação das professoras racializadas que atuam nos cursos de jornalismo na Amazônia, tendo como base suas narrativas. Ela integra uma tese de doutorado em andamento que busca compreender os atravessamentos ou interações entre as múltiplas formas de subalternização como de raça, gênero, etnia, território e classe destas sujeitas. Diante disso, a pergunta norteadora é: como as professoras que atuam nos cursos de jornalismo na Amazônia percebem e vivenciam o processo de identificação racial? Responder a essas questões é importante considerando que a universidade, em especial, os cursos de jornalismo, é/são um espaço de desenvolvimento político e social, no qual são formados profissionais que desempenham um papel fundamental para o funcionamento da democracia.

Recorremos à hermenêutica em profundidade como aporte teórico-metodológico, uma vez que esta reconhece as narrativas como um processo central para a construção dos sentidos em um meio social e se volta para a forma como damos significado a nós mesmas e à realidade que nos cerca (Thompson, 2011; Nazário, Reino, Manfredini, 2016; Ghedin, 2003). Entender as narrativas relacionadas a gênero e raça no ambiente acadêmico é importante porque é um espaço de desenvolvimento político e social (Hall, 2003).

Para a coleta de dados socioeconômicos, aplicamos questionários com a participação de 47 professoras. Destas, selecionamos cinco para entrevistas em profundidade semiestruturadas, em que as interlocutoras apontaram a complexidade das identidades raciais devido ao processo de miscigenação que está na base da constituição da sociedade brasileira.

A Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação (Intercom)[2] fez um balanço sobre a participação dos encontros nacionais de pesquisa que ela organiza e apontou que 60% dos participantes têm sido mulheres, sendo que elas são responsáveis por coordenar 20 dos 33 Grupos de Pesquisa, o que mostra que as pesquisadoras não só têm ocupado o espaço, mas também estão em lugares de protagonismo.

No entanto, no geral, ainda há poucos estudos voltadas a entender as mulheres e sua atuação na docência, em especial as racializadas, segundo levantamento exploratório realizado para esta pesquisa sobre as produções envolvendo a atuação das mulheres professoras no ensino superior no jornalismo, tendo como foco as abordagens e metodologias.

---

[1] A pesquisa está em diálogo com um projeto financiado pelo CNPq (Nº 18/2021), na qual se discutem questões de gênero na docência do ensino superior.

[2] INTERCOM. Mulheres na Comunicação, março, 2023. Disponível em: https://portalintercom.org.br/publicacoes/jornal-intercom/2023/03-2-2-2-2-2/ano-19-n-578-sao-paulo-8-de-marco-de-2023-issn-1982-372/chamadas-2261/mulheres-na-pesquisa-em-comunicacao. Acesso em 19 de março de 2024.

A busca foi guiada por três conjuntos de palavras-chaves: "Docência; Jornalismo; Gênero" e "Docência; Mulheres; Jornalismo"; "Mulheres, Ensino Superior, Jornalismo" realizadas nas plataformas da CAPES, Scielo e no Google Acadêmico, com o recorte temporal de 2009 a 2023. Uma leitura flutuante permitiu perceber que a maior parte da produção indexada é na área de educação e professoras do ensino básico. Na comunicação foram mapeadas apenas duas pesquisas, número que revela a escassez de estudos sobre o assunto e a necessidade de se debruçar sobre ele.

Entender as relações de gênero no ambiente acadêmico é importante porque ~~são~~ trata-se de um espaço de desenvolvimento político e social (Hall, 2003). Também para refletir sobre a possível dicotomia entre o que se espera e o que é, considerando que é um lugar vinculado a pessoas e, por isso, não é um ambiente neutro e está diretamente relacionado a forças históricas e culturais que regem a sociedade.

Para aprofundar essa análise, é necessário entender os conceitos norteadores que fundamentam esta pesquisa. Na próxima seção, exploraremos as teorias interseccionais, conceitos de identidade, raça e gênero. Abordagens que permitirão compreender tanto as nuances, quanto as experiências dessas mulheres dentro de uma estrutura mais ampla.

2 Trilhas conceituais

Adotamos neste artigo o entendimento da identidade como forma de nos percebermos, sentirmos e nos apresentarmos. Desse modo, esta é uma conexão entre nós e uma estrutura maior, que é a sociedade - sendo que essa identidade é constituída pela sociedade, mas também a constitui. Nós internalizamos os significados e valores culturais do que é o ser e isso se torna parte de nossa identidade interna. Essa internalização alinha nossos sentimentos com os lugares que ocupamos no mundo, criando pontos comuns entre o que sentimos, como nos percebemos e somos percebidos. Nas palavras de Hall (2006, p. 11), a identidade é o "espaço entre o "'interior" e o "exterior" - entre o mundo pessoal e o mundo público (...) A identidade, então, costura (ou, para usar metáfora médica, "sutura") o sujeito à estrutura. Estabiliza tanto os sujeitos quanto os mundos culturais que eles habitam, tornando ambos reciprocamente mais unificados predizíveis".

As identidades são flexíveis e nem sempre coerentes entre si, formuladas tanto com base em aspectos mais ideológicos e fixos, quanto em aspectos mais mutantes e fragmentados (Maia, 2008). Hall (2006) cita um caso em que Bush, então presidente americano, indicou Clarence Thomas, um juiz negro de visões políticas conservadoras para a Suprema Corte. Mesmo que os eleitores brancos rejeitassem a indicação do juiz por ser negro, uma parte apoiaria por ser conservador. Ao mesmo passo, os negros, embora normalmente tenham

pensamentos mais liberais, apoiariam-no por ser negro. Esses comportamentos ilustram os processos de identificação, tendo como fontes processos inconscientes que estruturam a identidade (Lago, Montibeler, Miguel, 2023), envolvendo formações políticas (Alvarez, 2014), como por exemplo, a noção de identidade racial, de gênero.

Essas identificações são complexas, provisórias, fragmentadas, não resolvidas, problemáticas. Isso porque não são inteiras, plenas e estão em constante processo de (re) formulação, justamente pela sua falta de inteireza que buscamos ser "preenchida" a partir de nosso exterior, pelas formas por meio das quais nós imaginamos ser vistos por outros (Hall, 2006, p 39). No caso das identidades raciais, sobretudo das negras de pele clara ou pardas, isso fica muito evidente, já que em muitos casos elas não são completamente aceitas nem pelo grupo branco, nem pelo negro. Essa posição intermediária as deixa em posição ambígua e muitas vezes transitória, como veremos mais à frente.

Já a ideia de raça, entendemos como uma construção colonial que passou a ser utilizada para estabelecer divisões sociais hierárquicas baseadas em características fenotípicas e também territoriais. É uma construção que passou a ser usada no período colonial para se referir às diferenças fenotípicas entre conquistadores e conquistados, produzindo novas identidades como indígenas, negros e mestiços e também redefiniu outras, como por exemplo, termos como espanhol e português, que passou a se referir não só a espaços geográficos (Quijano, 2005). A construção em torno da raça deu impulso às relações de dominação e opressão, já que essas identidades, "foram associadas às hierarquias, lugares e papéis sociais correspondentes, como constitutivas delas" (Quijano, 2005, p. 107), destinando muitos grupos a uma situação social de inferioridade (Souza, 2021). A hierarquização foi estendida também à cultura dos colonizados, incluindo as formas de produção de conhecimento, manifestações religiosas, padrões de produção de sentidos, universo simbólico, padrões de expressão e de subjetividade. A ideia de inferioridade das raças foi importante para balizar as relações sociais e de trabalho (Quijano, 2005), constituídas, no Brasil colonial, por mão de obra escravizada negra e indígena.

Nessa perspectiva, pensar na raça negra, por exemplo, não se restringe a pensar no fenótipo, mas em um projeto sociopolítico e econômico e também no posicionamento dos sujeitos que a integram. Entendemos ainda que, embora seja mais comum relacionar o racismo a formas de violência direcionada aos negros, indígenas e pessoas com ascendência indígena também são vítimas, claro que considerando todas as nuances em cada situação. Isso porque, em uma sociedade racista, o branco não é uma raça, mas uma referência, o padrão ou condição de neutralidade (Peixoto, 2017).

Segundo Neuza Souza (2021, p. 20) "raça é entendida como uma noção ideológica, engendrada como critério social para distribuição de posição e estrutura de classes. Apesar

de estar fundamentado em questões biológicas, principalmente na cor de pele, raça sempre foi definida no Brasil em termos de atributos compartilhados por um determinado grupo social, tendo em comum uma mesma graduação social, um mesmo contingente de prestígio". Essa associação de um lugar de inferioridade aos negros, negras e indígenas, considerando a situação econômica e social à qual eles foram submetidos e submetidas, no regime escravocrata correspondia à realidade. Segundo Souza (2021), com o fim desse regime essa representação ficou obsoleta, já que houve o que ela chama de desagregação econômica. No intuito de perpetuar esse lugar de subalternidade, passaram-se a ser incorporados outros elementos como atribuir às pessoas negras características inferiores como algo natural.

No que diz respeito à categoria gênero, a tomamos como um sistema de relações sociais construído culturalmente, que carrega reflexos sociais, históricos, religiosos, de território e políticos. Esse sistema institui normas e valores - instáveis e variáveis conforme o contexto em que estão inseridas; articula e dá significado, instituídos por meio dos discursos, às relações de poder; direciona as práticas humanas (Scott, 1995; Butler, 2003; Louro, 1997). Scott (1995) cita como exemplo a figura de Eva e Maria como representação simbólica do feminino para a comunidade cristã ocidental. Estas figuras evocam no imaginário social um ideal e conceitos normativos que servem como uma expressão de doutrinação religiosa educativa, espelhando-se na estruturação e organização da vida social, distribuição de poderes e, consequentemente, no disciplinamento dos corpos. Assim, entendemos gênero como categoria analítica que rejeita a noção de determinismo biológico para subordinações ou atribuição de papéis considerados femininos ou masculinos.

Importante enfatizar que gênero e raça são categorias inseparáveis, estão entrelaçadas e interagem, constituindo as realidades das mulheres. Segundo bell hooks (2020), olhar separadamente para os marcadores pode resultar em uma imagem imprecisa da posição social das mulheres. Ressaltar esse atravessamento, dessas e de outras intersecções, é importante porque ao longo da história ou se falou em racismo ou em machismo, relegando as mulheres pretas ao que Grada Kilomba (2019) chama de vazio, um vácuo, um apagamento, que se aplica também a outros grupos, como LGBTQIAP+, indígenas e as diversas minorias sociais. Essa abordagem é uma ferramenta analítica que Patrícia Hill Collins e Sirme Bilge **(**2020) chamam de interseccionalidade. A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas (Collins; Bilge, p. 16, 2020, p. 16).

Dessa forma, não podemos entender opressões de modo paralelo ou fazer comparativos porque as sujeitas são afetadas por elas de maneiras diferentes, a partir de entrelaçamentos e interseções. Carrera (2020) usa uma metáfora relacionando as cores para ilustrar como se dão esses atravessamentos. "Ao tomar o azul, cor primária, como matéria do racismo, por exemplo, e atribuir ao amarelo o construto do sexismo, mulheres negras se constituem não como metade amarelo e metade azul, mas como a cor verde". Isso quer dizer a constituição de outro universo subjetivo.

No caso das mulheres negras e indígenas, além de elas não terem o privilégio branco, passam por discriminações relacionadas ao gênero, como sexismo e misoginia, afora o impacto do patriarcado que ocorre de forma diferente por também comportar estruturas raciais, que neste caso, incluem antagonismos quando se trata do sexismo e solidariedade em relação ao racismo (Kilomba, 2019). Cada entrelaçamento, seja ele de gênero, raça, classe, deficiência, sexualidade, peso, idade, território ou outros tantos, constitui de diferentes formas essas sujeitas, a partir delas e sobre elas, resultando em singularidades nas suas experiências (Carrera, 2020). Entender essas singularidades exige uma abordagem metodológica que permita captar essa complexidade. No próximo tópico, apresentaremos a hermenêutica como a metodologia que nos possibilitou explorar as nuances do processo de identificação racial das interlocutoras do estudo.

3 Procedimentos metodológicos

O aporte metodológico desta pesquisa ~~se~~ baseia-se na hermenêutica em profundidade (HP), referencial que se debruça sobre as narrativas, que por sua vez são compostas por formas simbólicas - consistindo em expressões linguísticas, gestos, ações, obras de arte produzidos por sujeitos e reconhecidos por eles - que movem sentidos em um meio social. Ou seja, se volta para a forma como damos significado a nós mesmas e à realidade que nos cerca (Thompson, 2011; Nazário, Reino, Manfredini, 2016; Ghedin, 2003). Em resumo, a centralidade da narrativa consiste em compartilhar sentidos por meio de formas simbólicas organizadas (Martino, 2018).

Martino (2016, p. 44) assinala que o ato de narrar, "se por um lado é dirigido a uma exterioridade, por outro lado não pode ser separado de uma interioridade que deve apreender, anteriormente, os elementos do que será contado: em outras palavras, só posso contar uma história na medida em que aprendo e compreendo os fatos que serão transformados nos elementos fundamentais dessa história; no entanto, essa apreensão acontece exclusivamente de acordo com meus próprios modos de conhecer, que, longe de serem exclusivamente meus, são constituídos ao longo de minha vida, de meus relacionamentos, de minha trajetória dentro da sociedade".

A HP parte do pressuposto de que o mundo como o concebemos e a nossa forma de ser e estar nele é resultado da interpretação humana e pelo caráter subjetivo da interpretação da realidade. A hermenêutica considera que os fenômenos sociais são formados por construções simbólicas, que, por sua vez, estão inseridas em contextos sociais e históricos (Thompson, 2011). Entende ainda que quando se trata da investigação social, este é um campo já pré-interpretado - por ser um campo-sujeito, composto por pessoas que estão em constantes ações de interpretação de falas, textos, imagens. Ou seja, o processo de olhar o cotidiano e interpretá-lo não é uma atividade exclusiva do cientista e a operação desencadeada pelo hermeneuta consiste em reinterpretar algo já interpretado pelos sujeitos que compõem seu recorte de análise (Nazário, Reino, Manfredini, 2016). Narrar o cotidiano é algo inerente à existência humana. Já praticávamos esta atividade por meio das pinturas rupestres antes mesmo do desenvolvimento da escrita. Saberes que ficaram gravados nas paredes que atravessaram gerações e até hoje são transmitidos.

A hermenêutica centra-se na linguagem, por meio das operações de compreender e interpretar as dimensões simbólicas da integração do ser-no-mundo, de nos compreender como parte do mundo que nos cerca (Ghedin, 2003). Abordagem que é fundamental para compreensão dos processos sociais porque "sem significado, não há experiência; sem processo de significação, não há significado" (Scott, 1995, p. 82).

Estas operações, são compostas por fases e técnicas que, na pesquisa, dão um caráter "objetivante" (Thompson, 2011, p. 362), que nos estudos sociais é essencial, por tratar subjetividades e formas simbólicas que são produzidas e interpretadas pelos sujeitos que compõem o campo, constituindo-se como campo-sujeito. Essa sistematização vai permitir cartografar os aspectos coletivos desses relatos autobiográficos e continuar reconhecendo a particularidade das subjetividades das coautoras ou interlocutoras.

Esse referencial teórico metodológico é dividido em três fases principais: análise sócio-histórica que, nesta pesquisa, engloba campos de interação, instituições e estruturas sociais; análise formal e interpretação ou reinterpretação. A primeira das fases leva em consideração a necessidade de ir além do texto (Bauman, 2007). Corresponde ao momento em que se volta a conhecer melhor o contexto em que são produzidas as opiniões das sujeitas. Para chegar a esta etapa, foi feito um levantamento das universidades públicas e privadas que ofertam o curso de jornalismo em toda a Amazônia Oriental, que abrange os estados do Pará, Maranhão, Tocantins, Mato Grosso e Amapá. No total, as universidades mapeadas para esta pesquisa contam com 135 professores, destes são 83 mulheres. Na parte exploratória que buscou identificar o perfil racial destas docentes, obtivemos 47 respostas, na qual 26 responderam não se considerarem brancas.

A guia principal para as categorias raciais do formulário foi a utilizada pelo IBGE, por se tratar de um órgão oficial. No entanto, decidimos incluir outras categorias por entender que nem sempre essas classificações abarcam a diversidade de cor, raça e etnia das Amazônias. Seguimos o pensamento de Sueli Carneiro (2004) de que o outro em geral é traduzido em imagens fixas e estereotipadas, enquanto aos racialmente hegemônicos reserva-se o privilégio de serem representados em sua diversidade, o que evidentemente é uma atitude racista. Essa preocupação surgiu a partir da própria conversa com professoras e colegas estudantes que vivem o paradoxo de não se reconhecerem como brancas, acreditarem na ideia de parda como uma categoria que esvazia, que clareia as pessoas no Brasil e desqualifica as políticas públicas, mas também perceberem que não sofrem as mesmas violências racistas que as negras de pele retinta.

A classificação foi inspirada no último levantamento do Perfil do Jornalista Brasileiro (2021), realizado pelo Laboratório de Sociologia do Trabalho da Universidade Federal de Santa Catarina, em que o campo apontou como uma das opções de identificação multiétnico e multirracial. Incluímos ainda "Outros", uma alternativa em que as interlocutoras poderiam sugerir livremente outras formas de nomeação de sua identidade racial. Ainda que elas acabassem majoritariamente se enquadrando como pardas, a ideia foi oferecer uma maneira em que as interlocutoras se sentissem mais abarcadas com as alternativas de identidade racial e étnica.

A escolha dos nomes das entrevistadas foi feita por elas mesmas, entendendo que a nomeação é um ato político, envolve atribuir significados, pressupor a existência e, por isso, esse ato não seria arbitrário nesta pesquisa. Somente em alguns casos, por preferência delas, nós escolhemos o nome.

Os dados da análise formal, que correspondem à fase dois da pesquisa, foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas. A decisão por essa modalidade se deu por seu caráter dialógico, em que os significados podem ser construídos de forma conjunta. Devido à distância geográfica entre mim e as interlocutoras, as entrevistas, que tiveram entre 1h30 e 2h30, foram realizadas pelo *meet*, gravadas e transcritas.

Na análise formal, que visa compreender melhor as formas simbólicas que constituem as histórias contadas pelas co-produtoras. Neste estudo, esta fase será viabilizada pela análise da narrativa, que permite identificar, por exemplo, os padrões, personagens e papéis comuns desempenhados por elas (Thompson, 2011).

Por fim, a etapa três, a interpretação ou reinterpretação corresponde a um novo olhar para os dados obtidos no campo no intuito de construir explicações mais profundas do que foi dito nas entrevistas, identificar referenciais, representações, projetar significados possíveis cruzando os dados coletados nas fases anteriores.

O referencial teórico da HP permite um olhar muito voltado ao campo-sujeito e também para as experiências cotidianas das interlocutoras, o que torna possível "a apreensão das

diferenças, para o exercício de documentação das especificidades dos papéis femininos" (Dias, 1994, p. 379). Considerando a natureza do recorte desta pesquisa, isso vai possibilitar novas interpretações, sobretudo, dos processos de construção dessas identidades fora dos padrões hegemônicos, proporcionando um olhar para além do que se já tem estabelecido nos cânones eurocentrados, do estabelecido normativa e institucionalmente, como detalharemos a seguir.

4 "Chá de revelação de raça": Análise dos processos de identificação racial

> "O chá de revelação de raça a gente tem na universidade, né? Comigo foi assim, eu fui descobrir que eu era uma pessoa preta lá para o final da faculdade, início do mestrado, e o meu chá revelação regional também, né, de identidade regional, veio na atuação profissional" (Felipa Aranha, 2024 [entrevista]).

Nossa entrevistada conta que passou por um episódio de discriminação entre os colegas de trabalho para se dar conta de sua identidade negra nortista, o que ela nomeou de chá de revelação de raça. Embora reconheçamos a problemática em torno dos chás de revelação, é interessante porque o termo usado por ela remete a um acontecimento. A identificação racial é um processo. Mas faz parte dele um momento que marca, uma espécie de *insight*, um acontecimento em que a pessoa se dá conta de sua raça e momento a partir do qual suas experiências passam a ser vistas sob um novo ângulo. Isso é expresso na fala das interlocutoras e será aprofundado.

Para contextualização, nas cinco entrevistas, três deram definições diferentes no questionário socioeconômico e nas entrevistas. Das que mantiveram, ambas se consideram pretas. Entre as demais, uma se declarou multiétnica e multiracial, inicialmente, mas depois, parda. Foi recorrente nas entrevistas a dificuldade de se auto identificar racialmente. Entre os motivos apontados, está o fato delas terem a pele clara, sobretudo as que carregavam fenótipos mais próximos dos indígenas do que dos negros.

Tabela 1 - Autoidentificação racial das interlocutoras (Elaborada pelas autoras)

Interlocutoras	Autoidentificação racial na entrevista	Autoidentificação racial no formulário
Esperança	Negra de pele clara, preta	Negra, Preta
Ana	Parda, negra de pele clara	Negra, Preta
Flora	Parda, a partir da ancestralidade	Multiétnico

Luisa Ruiz	Parda, por ser o que resta, mas não é exatamente como se enxerga.	Multirracial
Felipa Aranha	Preta	Preta

Essa mudança nas respostas é reflexo da complexidade inerente à autoidentificação racial. Mostra o caráter provisório e móvel das identidades, podendo ser uma resposta à possibilidade de interpelação, atrelada à dificuldade de se encaixar nas categorias raciais. Algo que, inclusive, foi apontado por elas durante as entrevistas.

> "Quando a Amazônia começa a aparecer, aparecem outras realidades, outras multiplicidades surgem dentro de um país que teve suas categorias definidas lá no Centro-Sul, lá em São Paulo, Rio de Janeiro (....) A Amazônia tem uma ancestralidade indígena e essa mistura começa a complicar, complexificar. Não complica, complexifica esse lugar. Então, o indígena com branco, o indígena com o negro, esse indígena que já não é mais indígena, que já está na cidade, como é que as pessoas se localizam dentro de categorias que não se vêm, né? Então, nós interraciais vivemos um drama de não sou retinto bastante, também não sou branco bastante, a gente tá ali naquele intervalo (Ruiz, 2024 [entrevista].

As interlocutoras apontaram o pardo como insuficiente para abranger realidades como a do Brasil, sobretudo a das amazônias. Não é uma categoria a que elas se sintam pertencentes, mas é a mais confortável dentro das que existem. Isso porque, como a interlocutora Luisa mesma afirmou, o processo de miscigenação brasileiro, e particularmente amazônico, é intenso e carrega marcas de sua história, que existe como estratégia de genocídio desde o começo da diáspora forçada no século XVI, abrangendo o estupro de mulheres negras e indígenas, usadas como receptáculo (Gomes, 2019; Devulsky, 2021).

No século XX, passou a predominar a ideia de que a pluralidade racial existente no Brasil era um obstáculo para a construção de uma nação que se reconhecia como branca. O debate sobre raça ganha uma centralidade, tendo o mestiço ora como problemático ao levantar a integração do ex-escravizados lidos como "força animal de trabalho", ora como a solução para o problema da formação da identidade nacional, já que a mestiçagem era o caminho para diluir as ~~as~~ raças que estavam à margem do padrão hegemônico, o branco. A discussão, fundamentalmente, girava em torno de como "transformar essa pluralidade de raças e mesclas, de culturas e valores civilizatórios tão diferentes, de identidades tão diversas, numa única coletividade de cidadãos, numa só nação e num só povo" (Munanga, 1999, p. 52). Inclusive essa ideia foi primordial para a popularização da crença de que não há racismo no Brasil e para o fortalecimento do pensamento de o país ser uma democracia racial, que por sua vez romantiza o estupro de mulheres indígenas e negras (Longhini, 2022).

O que percebemos, com essa breve retrospectiva histórica, são práticas permitidas e adotadas e, por isso, institucionalizadas, de racismo na tentativa de apagamento da identidade negra e indígena que deu origem aos sujeitos miscigenados (Gomes, 2019; Devulsky, 2021). Logo, a negritude não se trata apenas de fenótipo ou quantidade de melanina na pele, mas de questões estruturais que envolvem um projeto colonialista e racista de dominação.

Esse sentimento das interlocutoras pode ser um indicativo do limbo identitário dos pardos, essa ausência de identidade racial, já que embora sofra consequências da racialização, dificilmente isso se dá de forma explícita. A forma sutil como o colorismo[3] se manifesta, mais o seu caráter interseccional e a dificuldade de se identificar racialmente resulta na não associação da violência com a raça. Por sua vez, isso resulta em um silenciamento "como não se sente negro, nem indígena e tampouco branco, também não se entende no direito de falar de racismo em nenhuma das três perspectivas, originando a segunda característica do limbo racial-identitário dos pardos: seu silêncio" (Gomes, 2019, p. 71).

Nunca é demais enfatizar que este entrelugar é parte de um projeto político que tem como fim o disciplinamento (Devulsky, Alessandra, 2021) e apagamento da identidade negra (Gomes, Lauro Felipe Eusébio, 2019) e indígena para manter os espaços de privilégio. Além do mais, é evidente que esses corpos são lidos como racializados, mesmo que não tenham a pele mais escura. Isso é percebido não só na estigmatização, mas nas pressuposições essencializadoras.

No caso de Felipa Maria Aranha**,** ela se percebeu negra (descrito na abertura deste tópico) e nortista a partir de episódios discriminatórios praticados por colegas que eram majoritariamente das regiões meridionais do país.

> "Eu lembro muito especificamente, por exemplo, de uma reunião de colegiado, quando eu era coordenadora, onde eu me posicionei contra uma determinada situação (...) Eu lembro que uma colega se sentiu ali contrariada com aquela situação, e ela fez um comentário, tipo assim, ai, esse povo do norte é muito subserviente, o coronelismo permanece. Então aquele dia me deu um choque de realidade e de identidade enquanto nortista, de não, nós não somos iguais (Aranha, 2024 [entrevista]).

Essa experiência é o que Pinheiro (2020) chama de identificação racial como um evento, o momento em que a pessoa se dá conta de sua identidade. Felipa Aranha (2024 [entrevista] fala que viveu "todas as agruras da criança preta (...), da criança mais feia da sala

[1] Adotamos a ideia de colorismo como uma espécie de derivação do racismo, resultado de processo social complexo baseado numa hierarquia racial baseada, que tem como referência o branco. Essa hierarquização predetermina padrões e distribui papeis sociais de forma injusta e disciplina negros, indígenas e todas as populações que não se enquadram no padrão hegemônico (Devulsky, 2021).

(...) as pessoas acham que está mais sujinha (...) que lida com um monte de preconceitos e hostilidades". Ainda assim, há esse marcador na sua trajetória, do momento em que ela se identifica. Um evento que ganhou até um nome. Esse momento é fundamental porque se não fosse isso, essa co-produtora não identificaria como racismo a discriminação sofrida na infância. É a partir do reconhecimento que as violências, que muitas vezes não são reconhecidas ou nomeadas, passam a ser tipificadas. É também a partir desse momento que as negras abraçam um projeto de negritude, suas identidades, algo que se dá de forma processual. Esse evento resulta em assumir um posicionamento político (Souza, 2021; Pinheiro, 2020).

Felipa Aranha (2024) menciona "um frio na barriga" quando precisa preencher formulários de autoidentificação racial diante da preocupação de não ser lida pelos outros como uma mulher negra.

> "Eu preciso preencher um cadastro, dá aquele frio na barriga, e aí, vão me aceitar enquanto preta? Será que eu sou preta o bastante? A partir de que tom eu posso dizer que sou preta? Me faltam uns dois tons de melanina, já, ou o meu é suficiente, né? Então, eu, eu me sinto muito insegura em relação à minha identidade pública, em relação à minha identidade pessoal, não tenho dúvida alguma, eu sou uma mulher preta, isso fica mais evidente em alguns lugares do que em outros; Quando eu vou, por exemplo, a alguns eventos da academia, e eu conto um, dois, três, quatro, somos quatro pretas aqui, aí, aí eu acho que fica bem, né? Quando eu vou para o exterior, e as pessoas olham para o meu marido branco, os olhos verdes, daí já chegam falando com ele em inglês. De nós dois quem fala melhor inglês sou eu. Mas qual é a dedução automática, especialmente no casal interracial, né? (...) As atenções já são ali dispensadas para ele de uma forma muito específica, e aí fica muito evidente, mais uma vez, que eu sou uma mulher preta (Aranha, 2024 [entrevista]).

Esse frio na barriga mencionado pela interlocutora é um indicativo de racialização. Os brancos são livres para pensar sobre sua racialidade e elaborar respostas sobre isso. Dificilmente serão questionados a esse respeito. Ao contrário dos negros e negras, especialmente os pele clara, que estão constantemente sendo questionados sobre a autodeclaração de suas identidades. "Pessoas brancas não são convocadas a elaborar sua experiência racial constantemente ou a se autodeclararem. A reflexão sobre o tom de pele, a hesitação para responder um formulário ou o censo, é uma vivência intrinsecamente racializada, algo vivenciado por sujeitos não brancos" (Lago, Montibeler, Miguel, 2023, p. 6).

Não pensar nas implicações coletivas e morais de suas respostas é outro privilégio branco. Diferente dos negros e negras, principalmente os de pele clara, brancos não precisam se preocupar de estarem distanciando seus iguais de um direito que lhes foi negado por limitações econômicas em decorrência de uma história marcada por uma profunda exploração de seu povo. Os brancos são brancos e ponto.

Neuza (2024) usa a ideia de ego ideal para explicar a negação da raça. Segundo a autora, o ego ideal é marcado pela idealização e pelas representações daquilo que o sujeito deve ser e, consequentemente, como devem ser suas ações. Normalmente, essa projeção está interligada às normas e preceitos morais vigentes que são construídas socialmente. Logo, está na ordem do simbólico. Esse mesmo entendimento pode ser aplicado a esse comportamento porque está ligado à projeção do ideal a ser alcançado de comportamento considerado por elas como aceitáveis, justos ou bons.

Esses relatos indicam que a identidade racial não é apenas uma questão de aparência física, mas também de experiências vividas, contextos sociais e percepções individuais de si e dos outros. "Um ator coletivo não pode construir sua identidade independentemente de seu reconhecimento (o qual pode também significar negação ou oposição) por outros atores sociais e políticos" (Maia, 2008, p. 57). As identidades são formuladas pelo autoconhecimento, mas também pelo reconhecimento do outro.

Aranha mostrou um sentimento de incômodo e questionou a existência de uma "régua" para medir e negar negritudes. A pesquisadora Tayanara Pinheiro (2020), que buscou compreender a questão da identificação racial em Belém, conta que suas interlocutoras também compartilhavam essa sensação. Ela acredita que isso se dá porque as mulheres negras amazônidas entendem que a negação da identificação por elas enfrentada é muito violenta porque evocam a memória de seu não pertencimento que, nesse caso, para além da questão racial, vincula-se também ao seu território de origem. Temos então outro componente interseccional: são mulheres, negras, nas amazônias. Negar a identidade também é violento, é uma negação do seu pertencimento. "Enquanto uma mulher não amazônida passa por situações de violência por ser retinta, ela passa por situações de violência por ser negra da Amazônia e ter, no corpo e no espaço que habita, de se ver com as dinâmicas dessas identificações" (Pinheiro, 2020, p. 84). Ela salienta que mesmo em um país continental e diverso como o Brasil, inclusive nas expressões fenotípicas, é complexo esse apontamento da negritude do outro.

É importante pontuar que as interlocutoras ouvidas até agora não são todas da Amazônia. Duas vieram de outras regiões. No entanto, esse contexto histórico de miscigenação abrange todo o país. Além disso, elas têm um ponto em comum: são mulheres das margens, que vieram de famílias pobres, trabalhadoras e que não tiveram sua negritude como algo "dado". Corroborando com Souza (2021, p. 77), elas tornaram-se negras, que corresponde a um processo de "construir uma identidade negra - tarefa eminentemente política - exige como condição imprescindível a contestação do modelo advindo das figuras primeiras - pais ou substitutos - que lhe ensinaram a ser uma caricatura do branco; rompendo com este modelo, o negro organiza as condições e possibilidades que lhe permitirão ter um rosto próprio".

Esperança conta que sempre se identificou como negra. Ainda que, inicialmente, esse não fosse um posicionamento político tomado de forma consciente, mas de se reconhecer no outro.

> "Eu sempre me identifiquei como negra (...).eu me reconheço como negra, negra da pele clara. Eu não me reconheço como parda, nem branca. Então eu sempre tive isso muito mais, sempre muito forte para mim. Só que isso não era uma questão política, era uma questão que eu achava que existia racismo. Eu ouvia as pessoas falarem, as minhas vizinhas falavam às vezes: ah, fulano de tal é tão legal, apesar de ser negra. Eu não entendia direito o que era, sabia que estava errado, mas não entendia bem. Então eu sempre me reconheci enquanto mulher negra, sem ter uma visão crítica, de saber de toda essa estrutura, de tudo que dá questão de reparação histórica, e tudo que a gente precisa ter (Esperança, 2024 [entrevista]).

Esse é um exemplo de como as identidades não são construídas de maneira isolada, mas em constante relação com outras, em que são construídos sentimentos de pertencimento formados tanto no reconhecimento, quanto na negação do outro. Não se trata apenas de quem somos, mas também sobre quem não somos, da afirmação da diferença. Ao definir o que não somos, fronteiras que delimitam nossa identidade são estabelecidas em relação às outras (Stuart, 2003). Isso pode envolver a rejeição de valores, como foi o caso de Esperança que estabeleceu fronteiras claras de quem não é e a partir disso foi construindo sua identidade enquanto mulher negra.

Ana também estabeleceu sua identidade a partir da negação e de reconhecimento, em que o processo de identificação racial se deu de forma processual, resultado de autoconhecimento, reflexão e reconstrução feita ao longo de sua vida.

> "Sempre me entendi como não branca (...) Essa identidade (parda) veio já (na vida) adulta. Por exemplo, para fazer a transição capilar aos 30 anos só, né, que eu decidi porque eu já estava cansada de estar nessa dependência e estava fazendo mal mesmo. Mas já tinha consciência porque minha mãe é negra, mas casou. É um relacionamento interracial. Mas eu sempre, sempre tateei muito no debate sobre a identidade negra. Eu me olhava nesse lugar assim, eu dizia assim: "não! para ser negro que você tem que ser preto. E eu não estou nesse lugar. Então eu não posso reclamar, eu não posso brigar, né"? Mas sempre sofria ali sutilmente uma série de questões que hoje eu leio como racismo (...) eu acho que despertou a partir desse momento dessa transição capilar porque também foi, foi o começo, sabe? Assim, de aceitar o cabelo, mas aí junto disso fui aceitando outras coisas também, inclusive, entendendo muito do que chegou a acontecer comigo não era só uma questão de gosto ou afinidade. Eram outros fatores influenciando. E aí eu fui ler a respeito para buscar esse entendimento e ter um pouco de propriedade naquilo que eu ia defender, me entender nesse lugar, melhor dizendo (Ana, 2024 [entrevista])

Ela conta que sentia violências, lidas por ela como sutis. Isso que é chamado de sutileza pode estar relacionado tanto ao fato de não ter ~~clara~~ bem definida sua identidade como mulher negra, como ao fato de ter a pele clara. Isso porque, o ponto de partida, como já mencionado, é a tomada de consciência. Esse momento de descoberta influencia profundamente a forma como elas se veem racialmente e também como veem os mundos à sua volta. A tomada de consciência da raça é o que permite que esse sofrimento apontado por ela passe a ser relacionado com o racismo.

Inicialmente, a Ana se questionava se tinha o direito de se identificar como negra por não se encaixar nos padrões de pele escura. Já foi mencionado que a quantidade de melanina na pele, de fato, muitas vezes é sinônimo de outras barreiras, lidas como suavizadas. Mas isso não quer dizer que elas não existam e a experiência das interlocutoras desta pesquisa comprova isso. O que temos são indicativos de que, como afirma Alessandra Devulsky (2021), "a racialização atravessa homens e mulheres de modo distinto, sem, no entanto, subjetivar a adoção de práticas racistas" e aponta para a necessidade de reconhecer as diferentes formas de manifestação da discriminação, até mesmo para superá-las.

Luisa Ruiz (2024 [entrevista]) destacou que estar entre os iguais foi um fator decisivo para que ela não se desse conta da sua identidade, em um primeiro momento.

> Quando mudei de cidade (adaptado para preservar o sigilo da fonte), eu reconheci a minha identidade racial, que até então não era uma coisa sobre a qual eu pensava. Na cidade em que eu morava (adaptado para preservar o sigilo da fonte), isso não eram questões que me atravessavam, nem dentro da família (...) Eu sou de uma região periférica, cresci no bairro habitacional, a mesma coisa. Então, assim, mas a média, a massa geral, eu não tinha estranhamento em relação à minha cor de pele (Ruiz, 2024 [entrevista]).

Ruiz traz uma perspectiva interessante sobre como o contexto social e geográfico pode influenciar a consciência da identidade racial. O ambiente mais homogêneo, segundo ela, colaborou para a não reflexão sobre o assunto, que só veio à tona por um deslocamento. O estar fora de seu território, longe dos seus iguais, é que a fez se reconhecer racialmente como parda. O pardo indígena foi outra questão presente nas falas dela e de outra interlocutora, como algo problemático. Isso porque elas apresentam traços indígenas no fenótipo e/ou têm conhecimento de avós que são indígenas. No entanto, o fato de viverem na cidade e a desconexão com esses ancestrais, segundo elas, dificulta sua identificação racial.

> "Eu estava na Avenida Borges andando de cabeça baixa e eu olhei vários indígenas, porque aí pela fronteira com o Uruguai, ali na faculdade, e aí eu comecei a resgatar a minha ancestralidade materna. (...) Onde é que eu consigo parar? É dentro do pardo, mas eu digo que é o que me resta, porque não é exatamente também como eu enxer-

> go, mas é o que me resta (...) Eu não consigo também não posso me definir indígena porque indígena é um lugar político do território e de um tronco linguístico. E precisa que a definição de indígena esteja dentro das pessoas que estão nas terras indígenas ou que estão mesmo na cidade, mas vinculadas aos seus campos linguísticos e culturais, porque esse número importa politicamente para o Brasil para tudo. Então, não tem, não é o lugar aqui em casa e não cabe muita gente aí (Ruiz, 2024 [entrevista])

> Eu me considero uma pessoa parda, né? O que eu tenho é um entendimento da minha história, mesmo da minha família, né? Então, a partir da minha própria ancestralidade, assim: meu avô era negro, minha avó veio de uma imigração italiana, eu sou paulista, né? (...) E então, por essa história que eu já tinha da minha família desde criança, né, para essas narrativas, eu nunca consegui me identificar como uma pessoa branca. Aliás, eu acho que no Brasil a gente tem uma dificuldade, teria uma dificuldade disso, né? Pelas nossas origens aí muito misturadas, muito contornadas por essas essas várias etnias, né, que fazem a própria conformação do país. Embora eu não seja daqui, (...) eu me reconheço muito. Inclusive, foi no Maranhão que eu tive mais relações com as questões indígenas, que eu tinha pouco onde morava [adaptado para manter o sigilo da fonte]. Lá eu tive muito esse traço do caboclo, do meu avô. Mas desde criança eu não tinha muitas referências lá. Então, aqui na pré-Amazônia, né, porque São Luís do Maranhão a gente se identifica assim, que eu começo a perceber esse traços (...) Então, eu não consigo, por tudo isso, me identificar como algo puro. Branco assim ou europeia, porque realmente não tem essa identificação (Flora, 2024 [entrevista])

Para compreender essa dificuldade, é preciso lembrar que a história e a identidade indígena sofreram um apagamento institucionalizado. Como já mencionamos, somente em 1991, após 101 anos, a categoria indígena foi reintroduzida na classificação do IBGE. Nos primeiros censos eles eram classificados como caboclos, que nem se refere ao indígena em si, mas ao resultado do cruzamento do índio com o branco português. Além disso, era usado para se referir a pessoas que vinham do mato em um tom pejorativo (Peixoto, 2017). Então percebe-se um apagamento partindo da principal pesquisa que levanta dados sociais e econômicos do país, que traz impacto profundo tanto na compreensão quanto na visibilidade das populações racializadas no Brasil, incluindo as indígenas.

Temos ainda a criação do primeiro órgão de assistência, em 1910, o Serviço de Proteção aos Índios e Localização dos Trabalhadores Nacionais – SPILTN, que na verdade foi uma tentativa de transformar o indígena em trabalhador brasileiro, seguindo critérios europeus. Com um discurso de proteção havia interesses de dominação territorial e homogeneização da identidade nacional. Um dos marcos iniciais da política indigenista nacional já surge com o cunho racista, negando o estilo de vida dos indígenas. Ou melhor, de rejeitar o índio com tudo que se associa à indianidade (Peixoto, 2017).

Krenak (2021) lembra que no Ciclo da Borracha muitos indígenas foram retirados de seus territórios que foram transformados em áreas de exploração de seringa. Nestes

espaços, os que ficaram precisaram se adaptar a uma lógica de negação de suas identidades, já que era proibido falar a língua nativa, pinturas corporais ou realizar rituais da cultura indígena. Ele acrescenta que a categoria pardo por muitas vezes foi utilizada pelo indígena como um recurso de sobrevivência, que resultou em muitas fronteiras internas e na forma como as identidades indígenas foram impressas ao longo da história. O pensador considera que essa nomeação foi truque colonial que tem resultado no apagamento e na perda de identidade. E de fato. Mas ainda esse truque colonial deixou marcas profundas e questões que precisam ser pensadas e discutidas, como a melhor forma de nomear filhos e filhas dessa política de embranquecimento.

Até hoje indígenas e pardos com ascendência indígena sofrem com as desigualdades materiais decorrentes das invasões dos seus territórios, seja permanecendo nas aldeias com os recursos naturais comprometidos ou sendo forçados a sair em busca de sobrevivência (Devulsky, 2021). Isso se reflete ainda na dificuldade de lidar com a questão racial no Brasil, que acaba destinando às pessoas que carregam fenótipos indígenas, mas que perderam totalmente a conexão com seu território ou com sua história a um absoluto não lugar, não ser.

A história do país carrega uma série de ações sistêmicas para arrancar a identidade de seu povo e transformá-la em uma identidade mestiça ~~para~~ no intuito de criar sujeitos submissos e inferiorizados. Ações de apagamento, de negação da humanidade e do direito de existência. Iniciativas que constituíram um processo de desindianização, por meio da assimilação forçada dos povos indígenas a um padrão hegemônico, suprimindo suas línguas, tradições e modos de vida. Isso mostra que, embora seja mais comum associar o processo eugênico de embranquecimento, estupros ou mesmo quando discutimos o racismo, aos negros, os indígenas também são atravessados por essa violência. O incentivo à miscigenação foi um dispositivo de poder que atendeu ao desejo de uma "integração nacional" e ao propósito de branquear a sociedade, anulou as formas de organização societárias que não fossem as do colonizador europeu (Peixoto, 2017, p. 4). Daí a importância de nomear essas e outras ações sistemáticas e institucionalizadas do Estado Brasileira como racismo. Não é só preconceito, não é discriminação. "Nomear é ação" (Peixoto, 2017, p. 4) é também uma forma de combate.

A questão é agravada porque a identidade indígena que foi fixada no imaginário popular é essencializada, como figuras exóticas, que vivem isoladas na natureza. O que tem muita relação com a ideia de periferia como um lugar intocado, puro e exótico, o que para Hall (2006, p. 80) é uma fantasia ocidental já que "em toda parte, incluindo o Ocidente, e a "periferia" também está vivendo seu efeito pluralizador, embora num ritmo mais lento e desigual(...) produzindo uma variedade de possibilidades e novas posições de identificação, e tornando as identidades mais posicionais, mais políticas, mais plurais e diversas; menos fixas, unificadas ou trans-históricas".

De qualquer forma, ainda é comum a imagem essencializada dos grupos periféricos, onde o que não se encaixa nessa imagem é atacado, questionado (Peixoto, 2017). Dessa forma, como fica a identidade de uma pessoa que carrega traços indígenas, sofre as mazelas históricas, mas que não tem conhecimento da sua árvore genealógica e conexão com o território? Em qual categoria ele se encaixa, já que pretos e pardos formam a categoria negra?

Krenak (2021) argumenta que o pardo abriu uma questão: o direito de ser indígena desses povos que sobreviveram ao genocídio. A identidade indígena, assim como a negra, é uma escolha e é política. Essa escolha é baseada em experiências e de conexões históricas e culturais. "Identidades indígenas são essencialmente coletivas, simultaneamente singulares e compartilhadas" (Longhini, 2022, p. 35).

Diante do contexto de expulsão dos territórios e de uma política de etnocídio por meio da miscigenação, é complexo para pessoas com ascendências indígenas, sobretudo as que vivem desconectados das comunidades de origem, se reconhecerem como tal. Cabe pontuar que não se trata de defender que indígenas devam viver de determinado modo, que só são indígenas os que são aldeados, mas de conexão com suas histórias, de laços sociais, de sentimento de pertencimento que foram desfeitos por um projeto político etnocida. Os laços sociais foram desfeitos, como percebemos pelas histórias das co-produtoras Flora e Ruiz.

Reconhecer essa identidade nesses casos é ainda mais complexo. Isso porque, segundo Maia (2008, p. 51), algumas identidades, associações ou grupos de afinidades são simples de serem escolhidos, como por exemplo, a de um torcedor de futebol, de leitor de determinado gênero, estilo musical. No entanto, "o pertencimento a algumas dessas categorias não é fruto de nossa escolha imediata, já que nessas não podemos entrar e sair, por atos da mera vontade individual. E, quer gostemos ou não, algumas categorias nos conferem identidade por meio de um quadro de representações sociais mais ou menos consolidadas, independentemente de nosso ponto de vista". É o que acontece com as identidades raciais e de gênero. A autora ressalta que isso não tem haver com essencialização ou com um tratamento monolítico dessas identidades, mas está mais relacionado com o reconhecimento de que os sentidos são construídos e ligados ao modo pelo qual os membros da comunidade os entendem e os experimentam.

Isso quer dizer que a identidade indígena não é uma escolha imediata que se pode adotar ou abandonar facilmente por ser algo reconhecido com base em um conjunto de representações sociais consolidadas, que são construídas e reforçadas por práticas culturais, históricas e políticas, sendo que estas práticas também são fundamentais para o sentimento de pertencimento. Por isso a dificuldade das interlocutoras em formular suas identidades raciais.

No caso dos negros de pele clara ainda resta pelo menos uma categoria intermediária que os abarca - apesar de toda controvérsia. Isso remete a uma discussão que tem

ganhado força. E aos ascendentes de indígenas que são resultado da miscigenação, o que resta? Esse limbo identitário, além de interferir em políticas públicas mais assertivas, resulta também no silenciamento em relação às lutas. "Não à toa, ao sujeito político descendente não se possibilita a luta por terras indígenas, por demarcação. Para o Estado, quanto maior o número de "descendente de índio" em vez de "índio de verdade", tanto mais facilitado o processo de retirada das terras originárias" (Longhini, 2022, p. 74).

Ao se referir ao reconhecimento dos territórios indígenas, Peixoto (2017) defende que nomear é criar, fazer existir. Talvez isso se aplique também às identidades intermediárias que são resultados dessa política de homogeneização das identidades brasileiras. Isso porque as formas de existência são determinadas por construções históricas, que no caso brasileiro, envolve um processo de colonização violento e uma mestiçagem forçada, que resultou em sujeitos e sujeitas em posições de entremeio que transitam entre o embranquecimento e enegrecimento, influenciando a percepção de si e do mundo que lhes cerca. Isso pode ser uma evidência de que não se pode pensar nas identidades raciais brasileiras de forma dual, binária e fixa: branco x negro, colonizador x colonizado (Lopes, Joyce Souza, 2017), as experiências das coautoras dessa pesquisa são um exemplo disso.

No nosso país, essas fronteiras são muito mais fluidas, o que resulta em experiências únicas, de opressão, e de identificação. Os chamados pardos ou mestiços "são, na verdade, agentes do complexo "processo de luta de representações". Nesse sentido, a raça para estes sujeitos é um meio, não um lugar estático e bem categorizado, assim justifico o uso do conceito "entremeios", ao invés de "entrelugar". O conceito segue no plural também não sem razão. São múltiplas as possibilidades do "ser-fenotipicamente-mestiço" (Lopes, 2017, p. 12).

A incorporação dos pardos à categoria negro, como já dito, foi efetiva e trouxe um avanço enorme na garantia de direitos e na luta antirracista. Mas ainda é preciso discutir os entremeios raciais, sobretudo na perspectiva da herança indígena, carregada tanto por negros quanto por brancos, e que hoje é invisibilizada. "Estatisticamente, a população parda é a maioria no Brasil, mas agregada no termo negro, acaba por apagar que os dados de violência relativos ao encarceramento, à violência policial, obstétrica, entre outras, não refletem apenas a realidade da população negra, como também ilustram o etnogenocídio indígena" (Longhini, 2022, p. 79)

Ainda que as peles claras muitas vezes sejam sinônimo de alguns privilégios e que a "herança cultural indígena tenha se perdido com o passar das gerações, isso não o resguarda da transferência das consequências práticas da miscigenação não branca no Brasil: a pobreza" (Devulsky, 2021, np). Claro que indígenas aldeados e não aldeados vão sofrer o impacto dessa violência de formas bem diferentes e todas essas nuances é que tornam essa uma discussão desafiadora e muito complexa, já que é um terreno com muitas discussões

não consensuais. Porém, não considerar essa diversidade pode resultar em uma visão distorcida das realidades raciais no país e, em algum grau, até na essencialização de nossas identidades. Precisamos trazer as perspectivas interseccionais e inclusivas também para o debate das formações raciais de identidade.

5 Considerações transitórias

Antes de mais nada, é preciso deixar claro que estas conclusões são transitórias e provisórias, não só por se tratar de uma pesquisa em andamento, mas por se tratar de um objeto social, ou melhor: um campo-sujeito e por isso ligado a um contexto sociocultural, político e econômico. Também por se tratar de um tema complexo e ainda pouco discutido, que são os processos de identificação racial no Brasil.

Percebemos que identidades raciais são dinâmicas e provisórias, resultado de um processo marcado tanto pela singularidade das experiências das interlocutoras, como também por estruturas macrossociais. Esse dinamismo e provisoriedade podem ser evidenciados, por exemplo, pelas variações nas respostas das entrevistadas entre o questionário socioeconômico e as entrevistas, no qual parte delas mudou a forma como se identificou. Mudança que decorre de vários fatores.

Um deles é a dificuldade de encaixar as experiências individuais em categorias raciais predefinidas, especialmente em contextos como o do Brasil e, especialmente, o da Amazônia, onde a ancestralidade indígena, a negra, somada à miscigenação criam uma mistura de fenótipos e identidades culturais. O outro está relacionado a um contexto histórico de embranquecimento e negação das identidades que não se encaixavam no padrão hegemônico branco e que deixa claro que a negritude não se trata apenas de fenótipo ou quantidade de melanina na pele, mas de questões estruturais que envolvem um projeto colonialista e racista de dominação.

De qualquer forma, a tomada de consciência de suas identidades como não brancas impacta significativamente suas experiências. É nesse momento que o racismo é reconhecido e passa a ser tipificado. Deixa de ser um incômodo muitas vezes não identificado e passa a ter um nome. É também a partir daí que as mulheres abraçam um projeto de negritude, assumem um posicionamento político (Souza, 2021; Pinheiro, 2020)

Apesar desse marco que é a tomada de consciência, a identidade é formada processualmente. Passa de uma compreensão inicial como não branca para uma aceitação plena de sua identidade. Elas tornaram-se negras, em um processo de construção política e contestatório de padrões hegemônicos (Souza, 2021)

As interlocutoras levantaram ainda a discussão sobre a insuficiência da categoria pardo para abarcar realidades complexas e que reflete a luta contínua pelo reconhecimento,

sobretudo no caso daquelas com ancestralidade indígena. Fenômeno que é agravado pela essencialização das identidades e que não reconhece a história de miscigenação forçada no Brasil. Elas se sentem em um entremeio, nem negra, nem indígenas, nem brancas, o que pode acabar dissociando discriminações sofridas por elas da raça e, consequentemente, silenciando-as quanto ao assunto (Gomes, 2019).

Reconhecemos que a incorporação dos pardos à categoria negro foi efetivo e trouxe um avanço enorme na garantia de direitos e na luta antirracista. Mas ainda é preciso discutir os entremeios raciais, sobretudo na perspectiva da herança indígena, carregada tanto por negros quanto por brancos e que hoje é invisibilizada. Discutir a existência dessas identidades intermediárias é importante não apenas para a autoidentificação, mas também para a formulação de políticas públicas mais assertivas e inclusivas.

Referências

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero.** Feminismo e Subversão da Identidade.Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CARNEIRO, Sueli. "Negros de pele clara". Portal Geledés: Instituto da Mulher Negra, São Paulo, 29, maio 2004. Disponível em: https://www.geledes.org.br/negros-de-pele-clara-por-sueli-carneiro/. Acesso em 16/01/2024

CARRERA, Fernanda. Roleta interseccional: proposta metodológica para análises em Comunicação. **E-Compós**, 2021.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirme. **Interseccionalidade**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

DEVULSKY, Alessandra. **Colorismo.** São Paulo: Jandaíra, 2021. 208 p. (Feminismos Plurais / coordenação de Djamila Ribeiro).

DIAS, Maria Odila Leite da Silva. **Hermenêutica da vida cotidiana.** São Paulo: Ática, 1994.

GHEDIN, Evandro. **Hermenêutica e pesquisa em educação:** caminhos da investigação interpretativa. In: Seminário Internacional de Pesquisa e Estudos Qualitativos – SIPEQ, 2. ed., 2004. Anais II Seminário internacional de pesquisa e estudos qualitativos, Universidade Sagrado Coração: Bauru, São Paulo. p. 1-14.

GOMES, Lauro Felipe Eusébio. Ser pardo: o limbo identitário-racial brasileiro e a reivindicação da identidade. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 5, n. 1, p. 66-78, jan.-mar. 2019. Instituto Federal de Minas Gerais.

HALL, Stuart. **Da diáspora:** identidades e mediações culturais. Belo Horizonte. Editora UFMG, 2003.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**; tradução Tomaz Tadeu da Silva, Guaracira Lopes Louro-11. ed. -Rio de Janeiro: DP&A, 2006

HOOKS, Bell. **E eu não sou uma mulher**? : mulheres negras e feminismo / bell 4ª ed. hooks ; tradução Bhuvi Libanio. – 4ª ed. – Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano.** Rio de Janeiro: Cobogá, 2019.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação.** Uma perspectiva pós-estruturalista**.** Petrópolis, RJ. Vozes, 1997.

LOPES, Joyce Souza. "Quase negra tanto quanto quase branca": autoetnografia de uma posicionalidade racial nos entremeios. In: CARDOSO, Lourenço; MÜLLER, Tânia Mara Pedroso (orgs.). **Branquitude:** estudos sobre a identidade branca no Brasil. Curitiba: Appris, 2017, p. 155 a 172.

MARTINO, Luís Mauro Sá. Métodos de pesquisa em comunicação. São Paulo: Atlas, 2018.

MARTINO, Luís Mauro Sá. De um eu a outro: narrativa, identidade, comunicação com a alteridade. **Parágrafos,** v. 4, n. 1, jan./jun. 2016, p. 41 a 48.

MAIA, Rousiley C. M. **Identidades coletivas: perguntando novos sentidos, politizando diferenças.** Revista Contracampo, 2008.

MEIRY, José Carlos Sebe Bom. **Manual de história oral.** São Paulo: Contexto, 2005.

PEIXOTO, Kércia Priscilla Figueiredo. **"Eu existo": afirmação indígena e nomeação do racismo. Os Borari e os Arapium da Terra Maró, Amazônia.** 2017. Tese (Doutorado em Sociologia e Antropologia) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2017.

PINHEIRO, Tainara Lúcia. **Negra quando?: identificação de si enquanto evento e tipificação do racismo como temporalidade em Belém-PA**. Dissertação (Mestrado em Sociologia e Antropologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Pará, Belém, 2020.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: QUIJANO, Anibal. **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais, perspectivas latino-americanas.** Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 117-142.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul./dez. 1995, pp. 71-99.

SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se negro ou As vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social.** Rio de Janeiro: Zahar, 2021

THOMPSON, John B. **Ideologia e cultura moderna:** teoria social e crítica na era dos meios de comunicação de massa. Petrópolis: Vozes, 2011.

PARTE 4

RELATOS DE EXPERIÊNCIA
Caminhos Vividos

Investigar teniendo como punto de partida epistémico la perspectiva de género, implica asumir un lugar de enunciación que causa incomodidad al status quo en general y a las estructuras universitarias en particular. El análisis de lo social, desde la perspectiva de género, demanda estar dispuestas/os a luchar por todas y todos aquellas/os que sistemáticamente vienen siendo silenciados e invisibilizados.

Delia Dutra

Profesora del Departamento de Ciencias Sociales,
Universidad de la República/ Uruguay

“ESTOU COM UMA ANTENA LIGADA 100% DO TEMPO, PERCEBENDO VIOLÊNCIAS QUE ANTES EU NÃO VIA”: A IMPLANTAÇÃO DA DISCIPLINA DE RELAÇÕES DE GÊNERO E FEMINISMOS NO CURSO SERVIÇO SOCIAL DA UECE

“TENGO LA ANTENA ENCENDIDA EL 100% DEL TIEMPO, NOTANDO VIOLENCIA QUE ANTES NO VEÍA”: LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DISCIPLINA RELACIONES DE GÉNERO Y FEMINISMOS EN LA CARRERA DE SERVICIO SOCIAL DE LA UECE

Maria Juliana Soares
Paula Fabrícia Brandão Aguiar Mesquita

Resumo: A presente pesquisa é resultado do estudo dissertativo realizado no Mestrado Acadêmico em Serviço Social, a qual teve como objetivo analisar de que modo o Curso de Graduação em Serviço Social, com quarenta e nove anos de existência na UECE, se apropriou dos estudos de gênero, mediante a implementação da primeira disciplina de Relações de Gênero e Feminismos, naquela instituição. Foi utilizada a pesquisa de natureza qualitativa, de tipo bibliográfica e de campo, com uso das técnicas de coleta de dados, observação participante, questionário e entrevista semiestruturada. A análise desenvolvida demonstrou que o Serviço Social, mesmo composto significativamente por mulheres, se aproximou dos estudos de gênero de forma lenta, com disciplinas sobre gênero majoritariamente optativas, e sem a transversalidade desses assuntos nas demais disciplinas que compõem o processo formativo. Na UECE, a disciplina foi acolhida com entusiasmo pelo corpo discente, mas é necessário que o debate tenha uma ampliação para outras áreas da formação profissional.
Palavras-chave: Gênero; Serviço Social; Formação Profissional.

Resumen: Esta investigación es resultado del estudio de tesis realizado en la Maestría Académica en Servicio Social, que tuvo como objetivo analizar cómo la Licenciatura en Servicio Social, con cuarenta y nueve años de existencia en la UECE, se apropió de los estudios de género, mediante la implementación de la primera disciplina de Relaciones de Género y Feminismos, en esa institución. Se utilizó una investigación cualitativa, bibliográfica y de campo, utilizando técnicas de recolección de datos, observación participante, cuestionario y entrevista semiestructurada. El análisis desarrollado demostró que el Trabajo Social, si bien está integrado significativamente por mujeres, abordó los estudios de género de manera lenta, con asignaturas de género en su mayoría optativas, y sin la transversalidad de estas asignaturas en las demás asignaturas que componen el proceso formativo. En la UECE, el tema fue recibido con entusiasmo por el estudiantado, pero el debate necesita infiltrarse en otras áreas de la formación profesional.
Palabras clave: Género; Servicio Social; Formación Profesional.

1 Introdução

O presente trabalho é resultado do estudo dissertativo desenvolvido no Mestrado Acadêmico em Serviço Social, Trabalho e Questão Social (MASS / UECE) e tem como título "Gênero, Serviço Social e Formação Acadêmica: uma análise da implantação da disciplina Relações de Gênero e Feminismos no Curso de Serviço Social da UECE".

O Serviço Social é uma profissão formada, predominantemente, por mulheres e que, em seu espaço de atuação, atende uma população usuária composta, também em sua maioria, pelo público feminino. No entanto, a inserção de estudos de gênero na formação profissional no Brasil ainda é incipiente e não se dá de forma padronizada em todas as Instituições de Ensino de Serviço Social. Com isso, o objetivo do estudo foi, como o título sugere, analisar as formas como o Serviço Social estabelece relação com os estudos de gênero, mediante inserção da primeira disciplina Relações de Gênero e Feminismos no Curso de Serviço Social da UECE, após quase cinquenta anos de sua criação.

No que se refere à relevância acadêmica dessa temática, entende-se que o Serviço Social é uma profissão cuja formação acadêmica é permeada pelo incentivo à construção de um senso crítico e uma visão de mundo para além do senso comum, ou seja, essa formação propicia o contato com temas diversos, os quais deslocam as/os alunas/os de seu lugar comum e instigam a pensar e refletir a realidade. Os espaços que compõem essa formação são variados e contemplam as discussões propostas e mediadas pelos professores em salas de aula, bem como palestras, grupos de estudos, laboratórios de pesquisa, convivência no ambiente do centro acadêmico, coletivos, setoriais de mulheres etc. Desse modo, considera-se pertinente e indispensável a implementação de uma disciplina voltada à temática de gênero e interessa investigar de que modo se dá esse fato e quais os significados dessa implementação para as discentes do Curso.

No que tange à relação entre a profissão de Serviço Social e a categoria de gênero, é importante situar que, assim como essa profissão possui um compromisso em interpelar a realidade desigual promovida pelo sistema capitalista e atuar frente a ela, tal categoria de estudo surge como uma forte aliada, a fim de compreender as relações de poder presentes em tais desigualdades e na luta pela equidade de gênero.

O Serviço Social é uma profissão de caráter interventivo, comprometida eticamente com a eliminação de todas as formas de opressão, as quais são apropriadas pela dinâmica capitalista vigente. Entretanto, entendendo que a sua constituição inscrita na divisão social e sexual do trabalho se deu mediante um contexto de feminização[1], intenciona-se trazer o

[1] A respeito do processo de feminização da profissão, "o Serviço Social enquanto profissão se situa na divisão social e técnica do trabalho, e carrega consigo, como uma marca, a predominância do sexo feminino na composição profissional" (Oliveira, 2018, p. 1).

enfoque do estudo para as questões de gênero, uma vez que tais características fundantes ainda estão presentes na atualidade. Ademais, é importante salientar a relevância de uma pesquisa que visou analisar o impacto da implantação de uma disciplina que trata especificamente da temática de gênero, uma vez que promoveu uma compreensão da trajetória do próprio Curso na UECE e fomentou a produção de dados inéditos a esse respeito.

2 Aspectos metodológicos: A escolha pela Pesquisa Feminista

A dimensão de gênero[2] abordada nessa pesquisa foi, conforme Scott (1995), compreendida como uma categoria de análise, usada para se referir à organização social da relação entre os sexos, bem como atribuições e sentidos sociais que são dados a estes sexos. Conforme a autora, gênero é o primeiro modo de dar significado às relações de poder e surge no debate para se opor ao determinismo biológico, fato que também justifica que as teóricas feministas da temática da "mulher" mudaram seus temas para "gênero". Ao se sofisticar, o termo, ganha uma gama de assuntos e recortes específicos que discutiremos no presente trabalho.

O viés metodológico empreendido foi o da Pesquisa Feminista, a qual tem um caráter diferenciado no que se refere às demais, principalmente por se tratar de uma produção de conhecimento científico que está intimamente ligada a um compromisso com as lutas políticas. A esse respeito, muitas teóricas feministas têm se dedicado a identificar se existe, de fato, uma pesquisa essencialmente feminista, que não seja apenas uma teoria clássica revisitada (Harding, 2019). Algumas perguntas suscitadas pela autora são: "Como a metodologia feminista desafia - ou complementa - as metodologias tradicionais? Em que bases se sustentam os pressupostos e procedimentos das pesquisadoras feministas? (Harding 2002, p. 9, tradução nossa)"[3].

Conforme Salgado (2008), quando tratamos de metodologia feminista, o que prevalece é a adoção de uma multimetodologia, pressupondo, primeiramente, que não existe uma normatividade metodológica, por compreender que essas escolhas derivam de fatores como: a contextualidade, o caráter vivencial e a orientação teórica da pesquisa. Para além disso, ainda conforme a autora, a pesquisa feminista possui um caráter interdisciplinar, por se propor a estudar questões que abordam a pluralidade, diversidade e multiplicidade de experiências das mulheres, orientadas sempre pelo vínculo entre teorias e epistemologias feministas.

---

[2] Gênero surge como categoria em 1980, mas no Brasil apenas na década de 1990, embasado pelo texto de Joan Scott (1995). "Entende-se por gênero o conjunto de normas, valores, costumes e práticas através das quais a diferença biológica entre homens e mulheres é culturalmente significada. A categoria de gênero surgiu como uma forma de distinguir as diferenças biológicas das desigualdades sócio culturalmente construídas" (BANDEIRA, 2005, p. 7).

[3] *"¿Cómo es que la metodología feminista desafía -o complementa- las metodologías tradicionales? ¿Sobre qué bases se sostienen los supuestos y procedimientos de las investigadoras feministas?"*.

Partindo desse entendimento, surge a pesquisa feminista, com o objetivo de oferecer às mulheres explicações aos fenômenos sociais que elas querem e necessitam. O caminho traçado pela pesquisa feminista deve ser esse: comece pela vida das mulheres, identifique as condições em que essas se situam e procure onde é que a pesquisa pode ser útil para essas mulheres (Harding, 2002).

No que se refere à natureza da pesquisa em tela, corrobora-se com Salgado (2008), quando a autora aponta que esse tipo de pesquisa é fundamentalmente qualitativa. Dessa forma, apesar de se tratar de uma investigação que fez uso da análise quantitativa, essa se fez majoritariamente no campo dos significados subjetivos, caracterizando-se pela natureza qualitativa, e seu tipo configura-se como bibliográfica e de campo.

No que diz respeito ao processo de coleta de dados em pesquisas nesse âmbito, convém ressaltar sua importância para a riqueza da produção de conhecimento *com, por e para* mulheres. Outro dado importante é que "para que uma mulher seja compreendida em um projeto de pesquisa social, é necessário que ela seja entrevistada por uma mulher" (Reinharz, 1992, p. 23, tradução nossa)[4], por se compreender que apenas essas vivenciam alguns aspectos da sociabilidade humana.

Existem diversas formas de realizar a coleta de dados, como: escutando, observando e examinando documentos. Nessa pesquisa, é importante situar que foi feito uso da observação participante, além de aplicação de questionário e entrevista semiestruturada. No que se refere à observação, a pesquisadora realizou observação participante ao longo de três semestres, 12 meses, tendo acompanhado três turmas da disciplina de Relações de Gênero e Feminismos, com uso do diário de campo como instrumental de pesquisa.

Quanto ao questionário, esse foi aplicado por meio da ferramenta de formulários do *Google Forms* e foi elaborado contendo questões mormente fechadas, a fim de se traçar um perfil geral das/os discentes que cursaram a disciplina e obter um apanhado da percepção geral acerca dessa. Esse instrumento foi destinado às/aos discentes dos quatro primeiros semestres da disciplina Relações de Gênero e Feminismos, sem restrições aos turnos em que a pesquisadora acompanhou, devido ao objetivo de traçar um perfil discente, fato que implicou a necessidade de ampla participação do corpo estudantil respondendo o referido questionário. A princípio, optou-se pelo envio do convite para participação para a pesquisa estritamente pelo e-mail institucional, como forma de resguardar a pesquisa e de manter a amostra no recorte de alunos que cursou a disciplina, porém posteriormente foi necessária a criação de uma lista de transmissão no *WhatsApp*, com os contatos dos alunos de semestres anteriores, devido à baixa adesão das/os alunas/os ao nas respostas do questionário por e-mail.

[4] *"For a woman to be understood in a social research project, it may be necessary for her to be interviewed by a woman"*.

Mediante amostra de respostas dos questionários, foram aplicadas entrevistas com as discentes, com o intuito de aprofundar as respostas que, no questionário, poderiam ter sido superficiais. A técnica usada para escolher as discentes que participariam da fase de entrevistas foi a bola de neve, a qual consiste em uma amostra não probabilística que se utiliza de cadeias de referência (Vinuto, 2014). Com esse tipo de técnica, não é possível definir a probabilidade de escolha de cada participante, porém é útil quando o objeto de pesquisa é formado por grupos de difícil acesso ou grupos muito grandes, quando não há precisão de critérios para escolha.

No que concerne à entrevista, conforme Reinharz (1992), o uso de entrevistas semiestruturadas tem sido um dos principais meios pelos quais as pesquisadoras feministas têm buscado o envolvimento ativo das interlocutoras na construção de dados sobre suas vidas. Nesse tipo de pesquisa, é necessário um engajamento por parte destas, para que escutem, atentamente, o que as interlocutoras pensam a respeito de si, de suas vidas e das relações sociais que as circundam.

Portanto, se reconhece o uso da entrevista como uma forte aliada no processo de enxergar e analisar contextos de vida de mulheres. Com esse intuito, foi realizada uma junção entre a entrevista semiestruturada e a história oral como técnica de pesquisa, por entender que ambas podem se complementar. Reinharz (1992) define a história oral como um encontro feminista, por entender que essa "cria novos materiais sobre as mulheres, valida a experiência das mulheres, aumenta a comunicação entre as mulheres, descobre as raízes das mulheres e desenvolve um sentido de continuidade anteriormente negado" (p. 126, tradução nossa)[5].

Existem três tipos de história oral na pesquisa feminista, são elas: por tópico, que é semelhante a uma entrevista aberta, porém detendo-se a determinados assuntos; biográfica, diz respeito à história de um indivíduo diferente da entrevistadora ou é feita no formato de história de vida; e autobiográfica, a história de vida da entrevistadora determina a forma e conteúdo da história oral (Reinharz, 1992).

Ademais, a história oral pode ser usada como forma de estudar ou analisar movimentos ou acontecimentos históricos, a partir de depoimentos de pessoas que participaram deles ou os testemunharam (Gonçalves; Lisboa, 2007). Com isso, ressalta-se que, na presente pesquisa, foi feito uso de história oral por tópico, visando compreender elementos das vivências e memórias das/os alunas/os, mediante concatenação com a experiência da disciplina eletiva Relações de Gênero e Feminismos.

No que se refere aos aspectos éticos da pesquisa, faz-se necessária a construção de um espaço de confiança e privacidade entre a entrevistadora e as/os interlocutoras/es da pesquisa. Apesar de ser considerado um desafio manter tais questões éticas em pesquisas

[5] *"Creates new material about women, validates women's experience, enhances communication among women, discovers women's roots, and develops a previously denied sense of continuity"*.

nas Ciências Sociais, uma vez que se trabalha com aspectos de cunho subjetivo e íntimo, é necessário que haja esse compromisso com as interlocutoras da pesquisa, tomando-se o devido cuidado para não adentrar questões traumáticas ou indesejadas. Com isso em mente, nessa pesquisa, foi elaborado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual foi anexado ao questionário e as/os participantes se manifestaram se aceitavam participar da pesquisa ou não, bem como foi disponibilizado na fase das entrevistas, com solicitação de assinatura da/o participante em caso de resposta positiva. Para além disso, foi garantido o anonimato das/os participantes durante todo o processo e apenas a pesquisadora em tela e sua orientadora tiveram acesso aos dados para tabulação e análise.

Por fim, vale reiterar que, como foi tratado anteriormente, essa pesquisa teve o objetivo central de analisar a incidência da temática de gênero no curso de graduação em Serviço Social, mais especificamente mediante implementação da disciplina Relações de Gênero e Feminismos. O *lócus* da pesquisa em foco foi a disciplina Relações de Gênero e Feminismos, do Serviço Social da UECE, onde as/os sujeitas/os da pesquisa são as/os discentes que cursaram a referida disciplina nos quatro primeiros semestres desde a sua implementação, ou seja, semestre 2020.1, 2020.2, 2021.1 e 2022.1.

3 Serviço Social no Ceará: Dos primórdios à implantação da disciplina Relações de Gênero e Feminismos

Na presente pesquisa dissertativa, foi feita uma análise aprofundada do surgimento do Serviço Social, chegando até a realidade específica do Ceará. Neste artigo, optou-se por um resumo dessa trajetória, focando na especificidade da questão social no Estado do Ceará e chegando até a implementação deste Curso de Graduação na UECE.

No que se refere às Instituições de Ensino de Serviço Social no Estado do Ceará, a primeira delas surgiu na década de 1950, em um contexto histórico marcado pela miséria onde, sendo esse fato reconhecido pelo Governo Federal, foram implantadas instituições que estimulassem o crescimento da economia industrial nordestina. Quanto às expressões da questão social nessa região, sabe-se que o Ceará é um Estado que foi duramente assolado pelas secas e que por muito tempo houve a predominância das relações comerciais baseadas na exportação. As autoras Bezerra e Costa (2010) apontam que a questão social no Ceará delineava-se com características específicas na configuração social desse local, ainda que situado no contexto amplo do capitalismo emergente no Brasil à época. Desta forma, a consolidação da profissão do Serviço Social no Ceará se deu por meio da domesticação e adestramento daquelas classes abastadas, no contexto de miséria e seca, sendo essa uma característica fundante da própria profissão.

O Serviço Social neste estado se desenvolve com especificidades, marcado por características que mesclavam o tradicional e o moderno. Sendo assim, por muito tempo essa profissão foi marcada pela contradição entre apoiar a classe trabalhadora e contribuir com os interesses capitalistas. Apenas com o Movimento de Reconceituação[6] da profissão esta realidade passa a ser criticamente refletida e transformada pelo próprio corpo de profissionais.

No que se refere à UECE, o Serviço Social é um dos cinco cursos de graduação fundantes da referida Universidade, fato ocorrido em 05 de março de 1975, após anos como agregado da UFC. Desde sua integração à UECE, o curso já passou por diversas modificações em sua matriz curricular e as mais recentes datam de 1990.2/2005.2, 2006.1/2016.1 e 2016.2, portanto, tendo sido há seis anos a última atualização da matriz curricular[7]. Considerando o objeto dessa pesquisa, vale pôr em evidência o aumento de disciplinas voltadas aos estudos de gênero, fato que, por muitos anos, esteve distante da realidade do Serviço Social da UECE, o qual dependia da disciplina eletiva "Serviço Social e Família" para discutir de forma transversal a referida temática.

A esse respeito, importa situar como se deu a aproximação dessa formação profissional com os estudos de gênero no recorte da UECE, uma vez que este não está deslocado do contexto nacional. À época da realização da pesquisa de monografia da pesquisadora em tela, foi possível constatar que o Curso Serviço Social da referida instituição aproximou-se da temática de Gênero de forma gradual e lenta, tendo partido inicialmente de discussões acerca da violência contra a mulher, principalmente em decorrência da efervescência da Lei Maria da Penha[8], sancionada em 2006.

No entanto, importa apontar também dois importantes trabalhos anteriores a esse ponto histórico, os quais foram publicados no ano de 2000 e tornam o Estado do Ceará pioneiro nos debates acerca da temática de gênero. Tratam-se da Tese de Livre Docência, pela UECE, da então professora, pesquisadora e mestra Maria do Socorro Ferreira Osterne, intitulada "Dinâmica, Estrutura e Valores Familiares: Oposições e Complementariedade entre o Feminino e o Masculino" e da Tese de Doutorado em Sociologia pela Universidade de Salamanca,

[6] "No auge dos anos de 1980, nossa profissão tomou a si própria como objeto de estudo, no intuito de compreender, mais claramente, a natureza do seu objeto de intervenção; adotou a Teoria Social Crítica como fundamento analítico e o materialismo histórico-dialético como método de análise do real; enfrentou a leitura de obras clássicas da tradição marxista; desvelou os significados sócio histórico e ídeo-político da profissão; construiu novos diálogos teórico-empíricos a fim de reinterpretar sua própria história situada na teia de relações sociais capitalistas, bem como desvendou os modos de vida e de trabalho das classes subalternas situadas no tempo e no espaço, pela via da pesquisa científica" (Bezerra; Costa, 2010, p. 28, *apud* Netto, 1991).

[7] Disponível em: http://www.uece.br/servicosocial/index.php/programadasdisciplinas. Acesso em: 04 nov. 2021.

[8] A Lei Maria da Penha estabelece que todo o caso de violência doméstica e intrafamiliar é crime, deve ser apurado através de inquérito policial e ser remetido ao Ministério Público. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/lei-maria-da-penha/. Acesso em 23 nov. 2021.

Espanha, da então professora e doutora Maria Helena de Paula Frota, intitulada "Las castañerasel proceso de socialización del trabajo femenino en la industria de la castaña en Ceará, Brasil". Ambos os trabalhos trouxeram contribuições a nível de teoria e de prática no que se refere aos estudos de gênero no âmbito da UECE e do Serviço Social, como apontado a seguir.

Um verdadeiro marco nos estudos de gênero no âmbito do Serviço Social da UECE se deu a partir do Observatório de Violência Contra a Mulher (OBSERVEM), fundado em 2008, com o objetivo de monitorar as condições de vida das mulheres cearenses e da violência que as aflige. Convém relatar como se deu a criação histórica desse laboratório, considerando que foi um dos marcos que impactaram o início das discussões de gênero nessa Universidade.

O OBSERVEM foi criado no ano de 2008 e surgiu mediante o Grupo de Pesquisa Gênero, Família e Geração nas Políticas Públicas e Sociais, o qual se tratava de um coletivo fundado no ano 2000, vinculado ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) e tendo como líderes as professoras Dra. Maria Helena de Paula Frota e Dra. Maria do Socorro Ferreira Osterne. A iniciativa contou com a parceria do Conselho Cearense dos Direitos da Mulher e o apoio da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (Frota; Osterne, 2010).

O Observatório foi concretizado com o intuito de investigar a violência de gênero no Ceará, além de monitorar a efetivação das políticas públicas voltadas ao enfrentamento dessa temática. Os objetivos do OBSERVEM são: "reforçar as redes de intervenientes na área da violência contra as mulheres; analisar os avanços e recuos das políticas locais, regionais e nacionais e promover campanhas que defendam tolerância zero face à violência contra as mulheres" (Barroso; Feitosa; Valente, 2013, p. 2).

Desde sua efetivação, desenvolve um reconhecido trabalho de acompanhamento e monitoramento da aplicação das políticas públicas e sociais, principalmente no que se refere à efetivação da Lei Maria da Penha e de toda forma de opressão e discriminação das mulheres. A iniciativa está vinculada ao Projeto Básico Integral do Pacto Nacional de Enfrentamento da Violência contra Mulher no Estado do Ceará (Barroso; Feitosa; Valente, 2013).

Desde 2009, as atividades do grupo se focaram no funcionamento do Observatório, uma vez que a manutenção do banco de dados on-line com o quadro geral da violência contra a mulher no Ceará se tornou seu carro-chefe (Frota; Sousa; Alves, 2017). O site do OBSERVEM[9] conta com detalhado material sobre violência contra a mulher, além de informações sobre o próprio funcionamento do laboratório e de suas produções e pesquisas. Os dados da violência de gênero acompanhados pelo Observatório são cedidos pela Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social (SSPDS) do Governo do Estado do Ceará e são regis-

[9] www.observem.com.

tros da Delegacia de Defesa da Mulher de Fortaleza, através dos Boletins de Ocorrência (BOs) e dos Termos Circunstanciais de Ocorrência (TCOs) (Frota; Sousa; Alves 2017). Além disso, o grupo faz acompanhamento das matérias dos principais jornais locais, que também constam como dados no referido banco.

Importa apontar, ainda, que mais recentemente, em março de 2017, foi fundado o Núcleo de Acolhimento Humanizado às Mulheres em Situação de Violência (NAH), o qual também representa um avanço nos estudos de gênero, tanto no enfrentamento à violência contra a mulher no contexto da Universidade, como pelas contribuições teóricas que têm proporcionado.

Quanto ao corpo docente do referido Curso[10], à época da presente pesquisa, era composto por 32 professores, dos quais 28 eram mulheres. Tal fato evidencia a prevalência de mulheres compondo a formação profissional, dentro do respectivo recorte, fato que corrobora com os argumentos apontados anteriormente acerca da feminização do Serviço Social. Outro fator relevante constatado é a quantidade de professores contratados como temporários, uma vez que mais da metade (dezessete) possuem contrato como substituto/temporário. Quanto ao nível de instrução, a maioria possui título de mestre (quatorze), seguido de doutor (nove), pós-doutor (sete) e, por fim, um especialista e um graduado.

Os cursos de Serviço Social são feitos por mulheres e para mulheres, mas quem as fundamenta e instrumentaliza para suas práticas? Seguramente, a primeira parte da pergunta, de tão repetida, ecoava como verdade. São tantas as professoras mulheres competentes e aguerridas, que seria injusto juntá-las em duas mãos, correndo sério risco de deixar tantas outras de fora. Mas ainda assim, as alunas continuavam carregando muitos volumes de livros escritos por homens, ocidentais e brancos. De Marx aos autores que escrevem difícil dentro da própria literatura específica do Serviço Social, isso é uma prova inconteste de que ainda há muito o que avançar na formação profissional de tal categoria.

O público de referência em políticas de assistência social, se mantém concentrado em atendimentos de famílias periféricas, monoparentais, constituídas por mulheres, pardas ou negras em sua maioria, chefiando sozinhas suas famílias. Carla Akotirene, assistente social negra, faz uma provocação, sobre a sua experiência como estudante do Serviço Social, da Universidade Católica do Salvador (UCSal), diz:

> Me juntei com um grupo de mulheres negras e fundamos o grupo Matilde Ribeiro. O núcleo que visava criar uma instrumentalidade para as estudantes de Serviço Social, porque elas só se alimentavam de marxismo e não percebiam que as usuárias do Serviço Social são negras. Então, a epistemologia branca ocidental não consegue dar conta das nossas demandas, e as assistentes sociais, que não são comprometidas com o pensamento feminista negro e

[10] Conforme informações cedidas pela coordenação do Serviço Social da UECE em maio de 2022.

> com as contribuições marcadas pelas afrocentricidades têm cometido uma série de barbáries. (Palestra Mulher com a Palavra, 2018).

Enfatiza-se que não há neutralidade teórica e nem acadêmica. Na formação universitária há grandes nomes de intelectuais mulheres que se debruçam sobre a formação do Serviço Social, família e políticas públicas em geral. Mas quando a professora perguntou às alunas, quantas mulheres elas leram nas disciplinas obrigatórias de Serviço Social, responderam "algumas, com certeza muito menos que homens". Quando se somou a essa pergunta o adjetivo "negra" apenas uma delas respondeu: "Uma".

Dessa forma, importa relatar como se deu a implementação da disciplina eletiva "Relações de Gênero e Feminismos", fato histórico que demonstra um grande avanço para a trajetória do referido Curso no que tange aos estudos de gênero, uma vez que até então não existia uma disciplina que tratasse especificamente dessa temática. A disciplina foi idealizada, proposta e executada pelas docentes Dra. Socorro Osterne e Dra. Paula Brandão, as quais têm uma importante contribuição no que diz respeito às suas pesquisas acerca da temática de gênero no âmbito da UECE e aprovada em colegiado. Elas apontaram as leituras exclusivamente para autoras, e com ênfase no feminismo negro e interseccional.

A referida disciplina tem sua fundação datada no primeiro semestre de 2020, sendo ofertada no turno da manhã e da noite, com as respectivas professoras citadas como responsáveis por cada turno. No entanto, posteriormente essa passou a ser responsabilidade da docente Dra. Paula Brandão, devido aposentadoria da docente Dra. Socorro Osterne. A aproximação da pesquisadora em tela com a referida disciplina se deu no segundo semestre de sua oferta, momento em que a mesma deu início ao seu Estágio à Docência, como atividade do mestrado.

No entanto, como apontado anteriormente, ao optar por utilizar a referida disciplina como objeto de pesquisa, a pesquisadora esteve presente acompanhando-a durante três semestres consecutivos, em apenas um turno por semestre, como forma de adentrar esse universo e captar sutilezas e detalhes nas discussões proporcionadas, antes de começar a aplicação de entrevistas e questionários. Com isso se soma um ano e meio de acompanhamento de três turmas diferentes, sendo a primeira do turno da manhã remoto, a segunda do turno da noite remoto e a terceira no turno da manhã presencial, somando-se diversas experiências e relatos em sala de aula.

Entretanto, é importante ser feito um adendo nesse ponto, uma vez que, considerando o ano de implementação da mencionada disciplina, cabe destacar o contexto mundial em que tal fato ocorreu. No início do ano de 2020, o mundo foi surpreendido quando o novo coronavírus, SARS-CoV2, foi identificado na cidade de Wuhan, na China, e rapidamente a doença Covid-19, causada pelo referido vírus, se espalhou sobre todo o globo. No Brasil, a partir de

março de 2020, foram notificados os primeiros casos da doença, o que levou os governantes a decretarem medidas sanitárias de distanciamento social, a fim de conter a propagação do vírus, em consonância com a Organização Mundial de Saúde (OMS).

Com as medidas restritivas supracitadas, as instituições de ensino passaram a ter suas aulas deslocadas para o modo remoto, o que não significa dizer que aderiram o modelo de Ensino à Distância (EaD)[11], uma vez que tal fato se deu de forma emergencial, visando o bem-estar geral. Esses aspectos serão melhor aprofundados à frente, mas cabe apontar que tal realidade não foi diferente na UECE, a qual também aderiu ao modelo remoto desde abril de 2020, contexto em que foi implementada a disciplina Relações de Gênero e Feminismos.

Contudo, é interessante ressaltar que, mesmo no contexto inicial de ensino remoto, o qual perdurou por três semestres (no primeiro semestre de 2022 a UECE retornou as aulas no modo presencial), a disciplina recém implementada no Curso de Serviço Social da UECE obteve resultados, com retorno positivo das/os discentes que a cursaram nesse período. As discussões trazidas nas aulas são fruto do embasamento teórico de autoras da epistemologia feminista, as quais trazem um novo olhar para a forma como a sociedade se organiza e, inclusive, com a atuação do Serviço Social frente às demandas impostas pelas expressões da questão social. Tal fato aponta o impacto positivo que a disciplina tem gerado no curso, com uma projeção otimista para o futuro, com relação ao comprometimento do Serviço Social em discutir os antagonismos que perpassam a vida das mulheres. A disciplina de Relações de Gênero e Feminismos, desde sua efetivação, chamou a atenção do corpo discente e teve uma notável procura, com turmas completamente preenchidas no modelo remoto, contando com discentes desde o segundo semestre do curso até os últimos.

A realidade apontada chama atenção sob dois aspectos: (1) apesar de ser uma disciplina eletiva e de supor-se que seria cursada por concludentes, devido ao período remoto, a disciplina foi ofertada livremente, tanto para discentes dos primeiros semestres como dos últimos, fator que demandou maior cuidado na escolha do referencial teórico e no desenvolvimento das discussões; e (2) evidenciou-se a possibilidade de se vivenciar a graduação em Serviço Social sob uma ótica mais ampla, considerando que as/os discentes entrando em contato com discussões diversas sobre a teoria feminista e de gênero logo no início do seu percurso formativo, poderiam transpor tais análises para o restante de sua formação.

[11] "O ensino a distância, ou simplesmente EaD, é uma modalidade de ensino que possui uma estrutura política e didática- pedagógica completa, procurando englobar de maneira flexível uma gama de conteúdos e atividades para cada disciplina, de acordo com objetivos e características dos conhecimentos e das habilidades gerais, específicas e socioemocionais orientadas pelos órgãos diretivos da Educação no país. Enquanto o ensino remoto é uma modalidade aplicável para responder um problema temporário, como forma de dar continuidade às atividades pedagógicas com uso exclusivo dos meios tecnológicos ligados à internet" (Sunde; Júlio; Nhaguaga, 2020, p. 4).

No período em que a pesquisadora em tela acompanhou a disciplina, foi possível fazer registros em diário de campo, onde ficaram evidentes as colocações das/os discentes a respeito da disciplina e do próprio processo de formação em Serviço Social. Ao serem questionadas/os a respeito da escolha da disciplina, as/os discentes apontam diferentes motivações, sendo algumas devido à temática de estudo do Trabalho de Conclusão de Curso; outras/os apontam o interesse pessoal em se estudar essa temática, por considerarem que, devido a estrutura em que vivemos, estamos fadadas/os a reproduzir o machismo, considerando inclusive que os homens sofrem com a forma que as relações de gênero se organizam, uma vez que são afetados pelo modelo ideal de masculinidade imposto socialmente.

No entanto, a fala de uma discente, do oitavo semestre do Curso, chama a atenção da pesquisadora, quando ela aponta que "o Curso [de Serviço Social] é formado majoritariamente por mulheres, mas não aprendemos sobre isso na graduação, por isso não temos como argumentar a favor do feminismo" (Diário de campo, 2021). Tal fato evidencia as hipóteses que se fundaram no início da pesquisa em tela, onde se argumentou que o Serviço Social deve se comprometer com essas discussões e deve proporcionar espaços para que as/os discentes se apropriem dessa temática de forma ativa e consciente.

Outro fato que instigou atenção da pesquisadora em tela e, provavelmente, também das professoras proponentes, foram os relatos de vida fecundados em sala de aula, mediante discussões teóricas. A esse respeito, é interessante apontar o relato de uma discente que disse ter começado a se dar conta de determinadas características das relações de gênero: "Estou com uma antena ligada 100% do tempo, percebendo violências que antes eu não percebia, não deixando passar coisas que antes deixava" (Diário de campo, 2021). Esse relato evidencia uma característica elementar dessa disciplina: as alunas expuseram diversas vezes o processo de descobrimento e de transformação crescente que viveram, apontando a possibilidade de abertura de mente e de construírem discussões diferentes das quais estavam habituadas no decorrer do Curso. Em sala, uma aluna trouxe, inclusive, um importante questionamento que a inquietou e que é objeto de inquietação de muitas feministas ao longo dos anos: "Qual é o meu lugar no mundo? Como mulher, como assistente social, mãe, casada... qual é o meu lugar no mundo?" (Diário de campo, 2021).

Importa apontar para um detalhe: ainda que o número de discentes do sexo masculino tenha aumentado na disciplina, as discussões eram acaloradas predominantemente pelas discentes do sexo feminino, como uma forma não dita de que elas ocupem esse espaço, façam suas colocações e ponderações acerca de vivências próprias ou de colegas. Esse foi um lugar que, mediado pela professora, gerou reflexões, levando o corpo discente a questionar o que era posto antes.

A disciplina Relações de Gênero e Feminismos levantou reflexões, mas também angústias e desconfortos que denotam uma realidade que, muitas vezes, é velada. Sobretudo, tem possibilitado discussões a respeito das opressões, discriminações e avanços no campo das lutas das mulheres. A reflexão é permanente e aparenta estar indo muito além das paredes, virtuais ou presenciais, da sala de aula.

4 De mulheres para mulheres: Os achados da pesquisa

Considerando os elementos expostos, torna-se necessário apresentar os dados obtidos na presente pesquisa, os quais foram coletados por meio da aplicação de questionário, além de entrevista semiestruturada e registros em diário de campo. Tais dados apontam para relatos potentes acerca da experiência das interlocutoras da pesquisa, uma vez que evidenciam um "antes e depois" de terem cursado a disciplina Relações de Gênero e Feminismos. No presente trabalho, entende-se "experiência" como uma ótica de análise de dados, no sentido de enfocar as vivências subjetivas de mulheres, a partir de seus relatos.

O questionário aplicado na presente pesquisa foi composto por cinco seções, sendo a primeira, a apresentação e aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); a segunda, o perfil socioeconômico; a terceira, sobre situações de violência que as/os alunas/os já vivenciaram; a quarta, sobre a aproximação e a motivação da escolha da disciplina; e a quinta, sobre a opinião geral da/o discente sobre Relações de Gênero e Feminismos mediante sua experiência. As questões foram respondidas *on-line*, pela plataforma do *Google Forms*, contando com a participação de 49 discentes, apesar de ter sido enviado para 272 discentes que cursaram a disciplina. Conforme apontado anteriormente, o convite para participação foi feito, em um primeiro momento, pelo e-mail institucional e, ao se notar a baixa adesão nas respostas, optou-se pela criação de uma lista de transmissão no aplicativo *WhatsApp*.

Perante os dados colhidos, foi possível fazer uma análise, ainda que não generalizada, do perfil das/os estudantes de Serviço Social que cursaram a disciplina em foco. Tais discentes são, em sua maioria, mulheres com idade entre 21 e 30 anos, pardas, brancas e negras, cisgênero, com diferentes orientações sexuais e pertenças religiosas, predominantemente solteiras e sem filhos. Quanto às ocupações além da graduação em Serviço Social, foi possível notar que estão no mercado de trabalho ou recebendo bolsa de estudos, mas ainda são consideradas pessoas de baixa renda, uma vez que a maioria tem uma renda própria de até um salário mínimo ou sequer tem renda própria, dependendo da renda do núcleo familiar, que também é restrita (não passando de quatro salários mínimos na grande maioria).

No que se refere à disciplina eletiva Relações de Gênero e Feminismos, os dados apontaram que 44,5% das/os alunas/os cursaram a referida disciplina antes do quinto semestre do

Curso, enquanto 55,5% cursaram depois desse semestre. O objetivo inicial da disciplina era ser ofertado justamente para discentes dos últimos semestres da graduação, no entanto, conforme apontado anteriormente, devido a pandemia e o ensino remoto, essa foi ofertada amplamente, a partir do segundo semestre. Dessa forma, apesar de os dados apresentados serem positivos, eles não representam a totalidade da realidade analisada ao acompanhar três semestres em diferentes turnos. A grande maioria das/os discentes cursou essa disciplina entre o segundo e quarto semestre, bem como as interlocutoras da pesquisa, como será exposto em seguida.

Detendo-se às motivações na escolha dessa disciplina eletiva, os dados apontam um quantitativo de 83,7% de discentes que só tiveram conhecimento da oferta da disciplina no momento da matrícula e informam terem escolhido principalmente pelo interesse pessoal pela temática, seguido do interesse acadêmico e, por fim, a necessidade de preencher carga horária curricular. Essas/es responderam, em sua maioria, que essa disciplina se difere das demais ofertadas nessa graduação em razão das discussões propostas, temáticas abordadas e, por fim, da escolha do referencial teórico, nessa ordem.

A notável maioria das/os discentes também apontou que a disciplina proporcionou discussões que relacionaram a base teórica com a realidade e possibilita a reflexão e a saída do lugar-comum. No entanto, afirmam que a disciplina é densa e complexa e que seria melhor aproveitada se cursada por discentes que estejam cursando semestres mais avançados. No que diz respeito à oferta como disciplina eletiva, a maioria considera insuficiente (55,1%), enquanto outros 32,6% concordam com a oferta atual; os demais não souberam responder. A esse respeito, convém apontar que as cinco interlocutoras relataram que consideram a oferta como eletiva insuficiente, uma vez que as/os discentes podem escolher ou não cursá-la; logo, vão priorizar aquelas que são obrigatórias e perderão a oportunidade de cursar essa disciplina em momento oportuno.

Por fim, no que se refere às possíveis ampliações que a disciplina pode ter, na ótica das/os estudantes, estas/es apontam alguns assuntos e abordagens que poderiam perpassar esse processo formativo. Os principais são: prática de trabalho com vítimas de violência; conhecer as instituições que atendem esse público; ter contato com assistentes sociais que trabalhem na área, a fim de observar atuação e tipos de encaminhamentos realizados nesse contexto; aulas sobre o trabalho do NAH de forma detalhada, além de capacitação nesse espaço; exposições sobre legislações, projetos e programas que atuam no enfrentamento e prevenção à violência contra a mulher; mais leituras sobre corpos dissidentes, referencial teórico de mulheres nordestinas etc.

Por fim, cabem o resgate de algumas colocações das interlocutoras da pesquisa na fase de entrevistas. Também para elas, a disciplina deveria ser ofertada nos semestres avançados, pois encaram que o bom aproveitamento da experiência da disciplina está inti-

mamente ligado com a maturidade e percepção da importância dessas discussões para a formação como assistentes sociais. Outro importante elemento apresentado foi a concordância da predominância feminina na categoria profissional, fato que reforça a ideia de que se trata de uma profissão formada por mulheres, que devem ter consciência de que seu público, também feminino, demanda atenção em situações de violência que ainda são comuns na sociedade contemporânea.

A respeito do referencial teórico da disciplina, as falas nas entrevistas evidenciaram o diferencial de uma posposta teórica que se embase por mulheres, uma vez que é normalizada a disseminação de conhecimentos produzidos por homens nas demais disciplinas do curso. Conforme apontado na metodologia, historicamente coube aos homens a decisão de quem poderia produzir ciência, bem como quais assuntos seriam pertinentes, logo, por muito tempo as mulheres foram vistas como seres incapazes de produzir conhecimento. No entanto, o que se percebe na atualidade é a necessidade da transformação dos saberes no sentido da produção de conhecimento que seja feminina (Thébaud, 2009).

No que tange a essa noção da necessidade da incorporação de uma perspectiva feminina na produção de ciência, sabe-se que o Serviço Social não está fora desse contexto. Todas as interlocutoras apontaram a aproximação do Serviço Social com a temática de gênero mediante temáticas dos seminários de outras disciplinas. Nesse momento, foram citadas as disciplinas de Sociologia Contemporânea, Economia Política, Formação Sócio Histórica e Direitos Humanos. No entanto, ao serem indagadas se essas discussões e propostas temáticas partem das/os professoras/es, apontaram que não, na realidade, são as discentes que estão apontando a relevância desses temas e escolhendo abordá-los em disciplinas que não eram atravessadas por essas discussões.

Ao passo em que as discentes avaliam essas propostas como avanço e como a forma que o curso de Serviço Social encontrou para incorporar esses temas em seu processo formativo, fica evidente o contrário. As discussões estão surgindo de forma espontânea e com impacto positivo, mas partem do corpo discente, uma vez que tais temas não estão previstos nas referidas disciplinas. Dessa forma, mais uma vez, é a realidade que está demandando do referido curso um posicionamento, para que este consiga acompanhar o movimento das novas necessidades sociais. Lisboa e Oliveira (2019) apontam que a forma de fazer uma análise da realidade mediante a epistemologia feminista é se utilizando das experiências das mulheres, logo, a forma do Serviço Social dar subsídios para a demanda da realidade é utilizar a perspectiva das mulheres como chave de análise.

Dessa forma, para que as/os discentes se tornem profissionais que sejam capazes de incentivar a autonomia da população atendida, é necessário que seja reconhecida a importância das suas vivências, mediadas pela emancipação da própria categoria profissional,

no intuito de retirar essas pessoas da condição de objeto para a condição de sujeitos, o que foi a intenção da presente pesquisa. Nesse processo, faz-se necessária também a valorização dos conhecimentos produzidos por mulheres, com o enfoque em mulheres, o qual ainda não tem status acadêmico notadamente reconhecido no Serviço Social (Lisboa E Oliveira, 2019). Quem pode ser sujeito/a de conhecimento? Quem pode produzir esse conhecimento? Certamente, podem e devem ser as mulheres.

5 Considerações finais

A proposta do presente trabalho foi analisar as formas como o Serviço Social estabelece relação com os estudos de gênero, mediante inserção da disciplina Relações de Gênero e Feminismos no Curso de Serviço Social da UECE. Nessa trajetória de pesquisa, surgiram alguns achados, no entanto, a discussão não se esgota e os elementos que não foram explorados, pela limitação da proposta ou de tempo, podem ser melhor analisados em novas pesquisas futuramente.

Como já afirmamos, a ciência, a produção de conhecimento e a Universidade não são neutros. Historicamente, tem-se priorizado a ótica masculina, e branca, para se ocupar o lugar de detenção do conhecimento. Entretanto, percebeu-se a necessidade de se pensar qual é o lugar das mulheres nesse âmbito e considerar que mudanças precisam ser efetuadas, no sentido de ressignificar a produção de conhecimento feminina.

No que se refere ao curso de Serviço Social, percebeu-se que essa formação profissional tem relegado os estudos de gênero a espaços fora da grade curricular ou a disciplinas isoladas. Os dados apontaram para a insuficiência da recente aproximação do Serviço Social com esses estudos, mostrando a importância de uma formação que evidencie essas discussões e ofereça embasamento teórico para as/os futuras/os assistentes sociais, inclusive promovendo a transversalidade desses temas nas mais variadas disciplinas. Ademais, é necessário que disciplinas com a temática de gênero estejam no fluxo curricular como obrigatórias, por se entender que, ao serem ofertadas no regime optativo, reduz-se a adesão do corpo discente a essas temáticas, os quais optam por priorizar as disciplinas obrigatórias.

Quanto à experiência da disciplina Relações de Gênero e Feminismos, a qual foi implementada no Serviço Social da UECE em 2020, afirma-se que, apesar do recorte de análise de apenas dois anos, alguns fatos chamaram atenção nos relatos das/os discentes. Estas/es demonstraram a importância de uma disciplina que seja feita por e para mulheres, principalmente no sentido de proporcionar reflexões sobre as violências sofridas historicamente pelas mulheres na sociedade. Os relatos destacaram profundas transformações vividas mediante contato com o potente referencial teórico feminino e feminista, bem como as discus-

sões em sala de aula. Evidenciou-se, portanto, a repercussão dessa experiência na vida de mulheres que passaram a ver sua trajetória com outros olhos.

No entanto, apesar de a disciplina ter promovido importantes transformações, inclusive subjetivas, é necessário que essas experiências não se encerrem no âmbito individual e que as/os discentes tenham capacidade de articular esse processo formativo com a realidade em que estarão inseridos. Portanto, salienta-se a necessidade do contato com o NAH, além dos equipamentos externos que atendem mulheres em situação de violência, a fim de se criar um elo com as equipes de profissionais, inclusive assistentes sociais, que atuam frente a essa realidade, para que seja possível aplicar os conhecimentos à prática. Espera-se que esse trabalho sirva para impulsionar novas pesquisas, para que sejam ampliadas as adaptações de gênero como objeto de estudos, principalmente no âmbito do Serviço Social.

Referências

BANDEIRA, Lourdes. **Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres: avançar na transversalidade da perspectiva de Gênero nas Políticas Públicas.** Brasília: Comissão Econômica para América Latina e Caribe (CEPAL), Secretaria Especial de Política para as Mulheres (SPM). 2005.

BARROSO, Hayeska Costa; FEITOSA, Brenna Moreira; VALENTE, Leandro Fernandes. **A Violência contra a mulher em Fortaleza:** quatro anos de OBSERVEM. Florianópolis: [*s. n.*], 2013.

BEZERRA, L. M. P. S.; COSTA, L. F. A. Memória, reconhecimento e reconstrução: Passado recente do Serviço Social no Ceará. In: BEZERRA, L. M. P. S.; PIO, M. C. **Fragmentos do passado do presente:** 60 anos do Serviço Social no Ceará. Fortaleza: EDUECE, 2010. 647 p.

FROTA, Maria Helena de Paula; OSTERNE, Maria do Socorro Ferreira. **OBSERVEM:** Monitorando e prevenindo a violência contra a mulher. Florianópolis: Fazendo Gênero 9, 2010.

FROTA, Maria Helena de Paula; SOUSA, Kelyane Silva de; ALVES, Daniele Ribeiro. **Deslocamentos:** Da pesquisa à extensão, o Observatório da Violência Contra a Mulher - OBSERVEM intervindo no bairro Messejana em Fortaleza-CE. Florianópolis: [*s. n.*], 2017.

GONÇALVES, Rita de Cássia; LISBOA, Teresa Kleba. **Sobre o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida.** Revista Katálysis, Florianópolis, p. 83–92, 2007.

HARDING, Sandra. A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). **Pensamento Feminista:** Conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 440.

HARDING, Sandra. Existe un método feminista?. In: BARTRA, Eli (org.). **Debates en torno a una metodología feminista**. 2. ed. Cidade do México: Programa Universitario de Estudios de Genero - PUEG, 2002. p. 9–34. *E-book*. Disponível em: http://www.cuentaconmigo.org.mx/articulos/harding.pdf. Acesso em: 23 nov. 2021.

LISBOA, Teresa Kleba; OLIVEIRA, Catarina Nascimento de. **O saber surge da prática** - por um Serviço Social com perspectiva feminista. Revista Grifos, n. 46, p. 48–69, 2019.

OLIVEIRA, Brenda R. S. **O fenômeno da feminização diante do desenvolvimento da profissão do Serviço Social**. Disponível em: http://www.editorarealize.com.br/revistas/conqueer/trabalhos/TRABALHO_EV106_MD1_SA1_ID287_15032018204920.pdf. Acesso em: 23 nov. 2020.

RIBEIRO, Djamila; AKOTIRENE, Carla; BERTH, Joice; NATÁLIA, Lívia. **Mulher com a Palavra**. 23 nov. 2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=Jnfk0pCP3pg. Acesso em: 23 jun 2024.

REINHARZ, Shulamit. **Feminist Methods in Social Research**. New York: Oxford University Press, 1992.

SALGADO, Martha Patricia Castañeda. **Metodologia de la investigación feminista**. Cidade do México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades - CEIIHC de la Universidad Nacional Autónoma de Mexico - UNAM, 2008.

SUNDE, Rosário Martinho; JÚLIO, Ossula Abílio; NHAGUAGA, Mércia Armindo Farinha. **O ensino remoto em tempos de pandemia da covid-19**: desafios e perspectivas. Revista Epistemologia e Práxis Educativa, [*s. l.*], v. 03, n. 03, p. 1–17, 2020.

THÉBAUD, Françoise. **Políticas de gênero nas Ciências Humanas.** O exemplo da disciplina histórica na França. Espaço Plural, v. 10, n. 21, p. 33–42, 2009.

VINUTO, Juliana. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa:** um debate aberto. Temáticas, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014.

ABRINDO PORTAS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: 50|50 E UMA EXPERIÊNCIA DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

ABRIENDO PUERTAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO: 50|50 Y UNA EXPERIENCIA DE ENSEÑANZA, INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN

Ariadni Loose
Barbara Pires
Carla Ernesto
Vitória Pereira
Fernanda Sagrilo Andres
Juliana Petermann

Resumo: O presente artigo visa discutir experiências e narrativas de gênero no ambiente universitário, a partir do percurso do Projeto 50|50 - Abrindo portas para a equidade de gênero. Em termos metodológicos iremos apresentar experiências de ensino, extensão e de pesquisa, a partir de narrativas que se estruturam pelo relato das participantes do projeto e que visam a diminuição das desigualdades de gênero na área da comunicação. O projeto atua a partir do propósito de transformar o contexto do ensino para, consequentemente, transformar o mercado de trabalho na área da comunicação. Como resultados apresentamos o projeto 50|50 como uma plataforma que conecta mundo do trabalho e universidade; docentes, discentes e profissionais; ensino, pesquisa e extensão, graduação e pós-graduação.
Palavras-chave: Equidade de Gênero; Ensino; Pesquisa; Extensão; Comunicação.

Resumen: Este artículo tiene como objetivo discutir experiencias y narrativas de género en el ámbito universitario, a partir de la trayectoria del proyecto 50|50 - Abriendo puertas a la equidad de género. En términos metodológicos, presentaremos experiencias de docencia, extensión e investigación, a partir de narrativas que se estructuran a partir de los relatos de los participantes del proyecto y que apuntan a reducir las desigualdades de género en el área de la comunicación. El proyecto trabaja con el propósito de transformar el contexto docente para, en consecuencia, transformar el mercado laboral en el área de la comunicación. Como resultados presentamos el proyecto 50|50 como una plataforma que conecta el mundo laboral y las universidades; profesores, estudiantes y profesionales; docencia, investigación y extensión, pregrado y posgrado.
Palabras clave: Equidad de Género; Enseñanza; Investigación; Extensión; Comunicación.

1 Introdução

O 50|50 é um projeto de ensino desenvolvido inicialmente na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), com o propósito de debater a equidade de gênero na publicidade. A história do projeto se inicia, no ano de 2017, durante a participação de docentes e discentes da UFSM em um importante festival da área da publicidade. Nesse evento, que possuía como tema "Nunca a diferença fez tanta diferença", e que pretendia discutir, inclusive, questões referentes ao fato de ser o mercado publicitário essencialmente masculino, o *line-up* estava constituído por palestras de 29 profissionais: destes 25 eram homens e apenas 4 eram mulheres. As mulheres foram convidadas apenas para o debate de gênero, enquanto que os homens foram chamados para discutir questões de negócios e criatividade no mundo da propaganda, em todos os demais painéis.

Este fato foi derradeiro na construção desse projeto, que tem como objetivo central rever a configuração de gênero na propaganda, tanto no meio acadêmico, quanto no mercado de trabalho, oferecendo visibilidade para o assunto e, principalmente, promovendo ações no ambiente acadêmico, visando que estas se reflitam no mercado publicitário e, consequentemente, na sociedade. Na medida em que tivermos uma representação mais diversa, em termos de gênero, poderemos acreditar na melhoria do ensino e do cenário publicitário brasileiro, possibilitando visões mais amplas e, principalmente, uma melhor representação das mulheres nos conteúdos midiáticos. Com a presença significativa delas nos âmbitos acadêmico e mercadológico, acreditamos[1] em significativas mudanças no discurso publicitário das marcas, principalmente no que diz respeito à representação equivocada e estereotipada do gênero feminino.

Além das oficinas de capacitação (edição de softwares, expressão corporal, oratória, fotografia, audiovisual), das rodas de conversa e das palestras que ocorreram em todos os anos de atuação do projeto, destacamos os seguintes acontecimentos: no ano de 2017, o projeto foi contemplado com o edital FIEN/UFSM/2017, em primeiro lugar. Naquele ano, o 50|50 promoveu evento de relevância nacional na Universidade Federal de Santa Maria com a participação de agentes importantes no mercado publicitário: as consultorias 65/10 e Pajubá. Depois, no ano de 2019, o 50|50 trouxe para a UFSM o Grupo de Planejamento de São Paulo. Foi a primeira vez que a importante pesquisa "Hostilidade, silêncio e omissão: o retrato do assédio no mercado de comunicação de São Paulo" foi apresentada no Rio Grande do Sul.

Assim, desde 2017, o projeto vem propondo uma série de ações, considerando inicialmente a área publicitária, que visam a redução das desigualdades de gênero na comunicação. A ideia básica do projeto é: mudar no ensino para mudar no mercado. Após quatro anos de atua-

[1] Todas as autoras fazem parte do projeto.

ção, o 50|50 passou a contar com colaboração da Universidade Federal do Pampa (Unipampa) e da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), na perspectiva de discutir a equidade de gênero na comunicação de forma ampla e integrada, incorporando além da área da publicidade, as áreas de Relações Públicas e de Jornalismo. Professoras e alunas de graduação e de pós-graduação participam do projeto, que se solidificou em 2021 com rodas de conversa, oficinas, palestras, eventos, consultorias e pesquisas. Naquele ano, o projeto ganhou uma versão on-line com seis encontros. As inscrições foram gratuitas, limitadas e destinadas para alunas dos cursos de comunicação. Foram 100 vagas esgotadas em três dias e participação de 15 universidades do país inteiro. Nesta edição, além das três universidades organizadoras - participaram estudantes das seguintes instituições de ensino: Universidade Franciscana, Universidade de Sorocaba, Universidade Federal do Maranhão, Universidade Positivo - Curitiba, Universidade de São Paulo, Cesupa - Pará, Universidade Estadual de Londrina, PUC, Univali, FURG, UFPE, UFMT. A edição 2021 do 50|50 contou com quatro palestras inspiradoras: Mulher e síndrome da impostora, com Daniela Arrais; Coletividade, criatividade e mudança social, com Daniele Mattos; Mulheres na liderança, com Ana Cortat; Criatividade e Diversidade, com Joana Mendes.

Desde 2017, o projeto já alcançou mais de 60 estudantes da Universidade Federal de Santa Maria e somente no ano de 2021 são mais de 100 estudantes e 15 universidades do Brasil todo. O projeto possui também uma versão em formato de oficina para discutir a representação da mulher na publicidade e a participação das mulheres no mercado de trabalho em escolas do ensino médio. As oficinas são ministradas pelas próprias estudantes participantes do projeto.

Os objetivos específicos do projeto são: levar a discussão sobre gênero e sobre representatividade para a sala de aula nos Cursos de Publicidade e Propaganda e outros Cursos de Comunicação Social; promover atividades de capacitação e de consultorias na área da criatividade e da comunicação, por meio da organização de oficinas em rede e curadoria de conteúdos; orientar, em rodas de conversa, as estudantes sobre estratégias de posicionamento, tanto na academia quanto no mercado, de modo que não sejam forçadas ao abandono da profissão depois de formadas; organizar encontros virtuais com professores e professoras dos cursos de Comunicação, discutindo sobre desigualdades de gênero, tendo em vista que a primeira reflexão necessita partir do corpo docente; promover, entre as estudantes, oficinas e palestras, em ambiente digital; a partir da experiência do desenvolvimento interinstitucional do projeto, pretendemos desenvolver um conjunto de registros, orientações e metodologias do 50|50 e notas sobre a organização de cada uma das atividades. Dessa forma, temos a intenção de proporcionar a aplicação do projeto em outras universidades. A seguir, veremos o modo como estruturamos este artigo em termos metodológicos, procurando contemplar experiências e narrativas, que, ao mesmo tempo em que articulam, são articuladas no contexto do projeto 50|50.

2 Metodologia

Nosso artigo está dividido em dois pontos principais: as experiências e as narrativas de gênero no ambiente universitário, a partir tanto de elementos históricos, quando da atuação cotidiana e contemporânea do projeto 50|50. Assim, em termos metodológicos iremos apresentar experiências de ensino, extensão e de pesquisa, a partir de narrativas que se estruturam pelo relato das participantes do projeto e que visam a diminuição das desigualdades de gênero na área da comunicação.

Quadro 1: Estrutura metodológica do artigo.

Experiências	Narrativas	Tipo de coleta de dados	Nível no ensino contemplado pelo tipo de experiência dos participantes	Conexões possíveis
Ensino	Abrindo portas para a equidade de gênero na Comunicação Social - projeto de ensino	Pesquisa documental nos relatórios e nas memórias do projeto	Ensino médio, Graduação, mestrado, doutorado, pós-doutorado	mundo do trabalho e universidade; docentes, discentes e profissionais; ensino, pesquisa e extensão, ensino médio, graduação e pós-graduação.
Extensão	Plataforma 50|50 - Conectando a universidade e a indústria da Comunicação - projeto de extensão	Pesquisa documental nos relatórios e nas memórias do projeto	Graduação, mestrado, doutorado, pós-doutorado	mundo do trabalho e universidade; docentes, discentes e profissionais; ensino, pesquisa e extensão, graduação e pós-graduação.
Pesquisa	50|50 e a perspectiva afrocentrada na publicidade -	Relatos de pesquisa desenvolvidos pelas próprias pesquisadoras e participantes do projeto 50|50	Doutorado	mundo do trabalho e universidade; docentes, discentes e profissionais; ensino, pesquisa e extensão, graduação e pós-graduação.
	50|50 e a institucionalização de práticas contra-hegemônicas por mulheres racializadas	Relatos de pesquisa desenvolvidos pelas próprias pesquisadoras e participantes do projeto 50|50	Graduação	mundo do trabalho e universidade; docentes, discentes e profissionais; ensino, pesquisa e extensão, graduação e pós-graduação.
	Diversidade, equidade e inclusão: cartografia do mercado comunicacional	Relatos de pesquisa desenvolvidos pelas próprias pesquisadoras e participantes do projeto 50|50	Pós-doutorado	mundo do trabalho e universidade; docentes, discentes e profissionais; ensino, pesquisa e extensão, graduação e pós-graduação.
	Outras portas que também precisam ser abertas: a desigualdade de gênero na pós-graduação	Relatos de pesquisa desenvolvidos pelas próprias pesquisadoras e participantes do projeto 50|50	Doutorado	mundo do trabalho e universidade; docentes, discentes e profissionais; ensino, pesquisa e extensão, graduação e pós-graduação.

Fonte: criação das autoras (2024).

Antes de iniciarmos os relatos de experiências em ensino, pesquisa e extensão, a partir das narrativas, baseadas em pesquisa documental e relatos das participantes, faremos breve resgate histórico e teórico sobre a perspectiva e as problemáticas de gênero no contexto da comunicação, especialmente da publicidade.

3 Uma perspectiva de gênero na Comunicação e na Publicidade

Quantas foram às vezes que, na posição de ser mulher na ciência, na pós-graduação, na pesquisa, na docência, nos sentimos deslocadas no ambiente acadêmico e até duvidamos de nossas habilidades nos afazeres científicos? A resposta para esses questionamentos, certamente, foram "muitas vezes".

A publicidade ainda é uma área predominantemente masculina, especialmente branca com padrões hegemônicos e heteronormativos. Ainda vemos mais homens em cargos de lideranças em agências e empresas, ainda sabemos que eles são maioria em departamentos de criação e ocupam espaços de destaque em eventos e palestras. No entanto, de 2017 para cá, tivemos algumas evoluções: mais mulheres somaram-se a corporações publicitárias como lideranças, um número ainda reduzido em comparação ao de homens, sobretudo quando partimos da localidade de raça e gênero. Ainda são baixíssimos os números de mulheres negras, pardas, amarelas e indígenas ocupando esses espaços. Tivemos também uma maior participação de mulheres sendo porta-vozes e destaques em eventos e palestras da área e percebemos que, cada vez mais, há certa ampliação de gênero e raça nas empresas de comunicação.

A visão do mercado publicitário mudou, não podemos deixar de mencionar que houveram e estão ocorrendo, cada vez mais, transformações que levam em consideração grupos minoritários e periféricos. Isso implica dizer que "é somente com uma representação mais diversa que podemos acreditar em um ensino e um cenário publicitário brasileiro mais igual, com visões mais amplas e com mudanças significativas no discurso das marcas [...]" (Petermann *et al*., 2022, p. 54), nos espaços acadêmicos e também nos ambientes de trabalho.

A desigualdade de gênero no campo acadêmico da comunicação é um problema que precisa, urgentemente, ser discutido para que, dessa forma, possam haver mudanças de condutas não somente no campo da comunicação como no subcampo científico deste. Oliveira-Cruz e Wottrich (2023, p. 142) explicam que

> mesmo sem objeções formais ou institucionais, com acesso e elevada qualificação, as mulheres são menos vistas em determinados espaços. É como se existisse uma superfície invisível, difícil de ultrapassar, que as impede de seguir avançando (Oliveira-Cruz; Wottrich, 2023, p. 142).

As autoras utilizam o termo *teto de vidro* que, de acordo com elas, é

> configurado historicamente por elementos de ordem social, institucional e subjetiva, se torna um dispositivo ao mesmo tempo de manutenção e invisibilização das desigualdades entre homens e mulheres na academia (*Ibid*., p. 142).

De acordo com um mapeamento da inserção das mulheres no mercado publicitário brasileiro, foi possível identificar que a publicidade no Brasil foi historicamente constituída a partir da figura masculina, branca e heterossexual. Segundo Wottrich, até meados dos anos 1990, essa perspectiva permaneceu praticamente inalterada. No final da década de 1990, o fortalecimento da sociedade democrática e dos movimentos sociais começou a gerar, gradualmente, tensionamentos em relação à publicidade, os quais se intensificaram nos últimos anos (Wottrich, 2017, p. 1). Isso evidencia que as representações sociais, até o momento, foram construídas predominantemente a partir do olhar masculino sobre o mundo.

Hilda Schützer foi uma das primeiras publicitárias, em meados dos anos 1950, a ingressar no mercado publicitário. Ela começou sua carreira em uma agência na cidade de São Paulo como secretária e ao decorrer dos anos foi promovida a atendimento da agência. Hilda é um marco para as publicitárias, pois também foi a primeira mulher presidenta de uma agência de publicidade no País, em 1978. A inserção das mulheres no mercado publicitário brasileiro é marcada por inúmeros desafios, com avanços perceptíveis somente a partir de meados dos anos 1970. Cabe destacar que a primeira agência de publicidade no Brasil foi fundada em 1912.

Entre 1970 e o final dos anos 1990, ocorreram pequenos, mas significativos, progressos no mercado publicitário. Nesse período, já era possível encontrar mulheres em cargos de liderança, inclusive na área de criação, atuando como presidentas de agências de publicidade, recebendo prêmios no Festival de Cannes e presidindo o clube de criação. No entanto, essas conquistas ocorreram em proporções significativamente menores em comparação aos profissionais homens (brancos). A história e a realidade contemporânea (que ainda perpetua contextos de mais de 50 anos atrás), apontam a necessidade de criação de projetos para potencializar a entrada de mulheres no mercado de trabalho da comunicação, e isso começa com o ensino, a extensão e a pesquisa, como no Projeto 50|50.

4 O 50|50 como projeto de ensino e extensão

Desde o ano de seu início, o Projeto 50|50 ganha novas dimensões e abre novas portas para suas integrantes, para as estudantes e recém-formadas dos cursos de comunicação social e para docentes que fazem parte da história do projeto. Um dos objetivos principais de nosso projeto "é estruturado a partir da premissa de não alimentar construções

estereotipadas e naturalizadas no que se refere aos comportamentos esperados de acordo com o gênero ou a sexualidade" (Petermann *et al*., 2022, p. 52).

Contudo, o 50|50 não iniciou com foco na comunicação como um todo, apenas no cenário publicitário, o que mudou foi a percepção de que tanto publicitárias, quanto jornalistas, relações públicas e produtoras editoriais eram afetadas por questões de gênero e, portanto, necessitavam desse debate tanto quanto aquelas formadas em publicidade. Assim, em meados de 2017, o projeto iniciou sua trajetória no ensino, com um evento que abriu portas para as estudantes dos cursos de publicidade e propaganda e de outros cursos da comunicação social, não só da Instituição, como também de outras IES[2] da cidade de Santa Maria, RS. Neste primeiro ano do 50|50, o projeto realizou suas primeiras rodas de conversa, oportunizando um espaço onde as estudantes da UFSM se sentissem confortáveis para compartilhar sobre os problemas de gênero enfrentados na área acadêmica e profissional, além de ofertar oficinas de habilidades e um evento em parceria com duas consultorias de publicidade, como já mencionado.

Nos anos seguintes, tanto as rodas de conversa quanto as oficinas se mantiveram. Contudo, novas atividades e parcerias foram sendo feitas, como palestras sobre representação de gênero na comunicação em outras universidades e também em três escolas públicas de Santa Maria. Além disso, o 50|50 serviu de inspiração para duas pesquisas de mestrado, uma na UFSM e outra na UFRGS, como também, mais recentemente, desenvolveu o primeiro livro do projeto, que conta com a história do grupo, sua metodologia e pesquisas da área, como também teve a realização de um evento em parceria com o Programa de Pós-graduação em Comunicação da UFSM, que trouxe professoras de outras universidades, profissionais do mercado e discussões plurais.

Já enquanto projeto de extensão, o 50|50 busca abrir ainda mais portas para as estudantes, pesquisadoras, docentes e profissionais de comunicação, ampliando sua atuação para além do campus universitário. Em 2022, junto ao lançamento do primeiro livro do projeto, também contamos com novas possibilidades de conexão por meio da extensão (Petermann *et al*., 2022) com a expansão do projeto via Plataforma 50|50.

O projeto *Plataforma 50|50 - Conectando a universidade e a indústria da Comunicação* tem como propósito ser "uma plataforma multifuncional de vagas e talentos, que conecte mulheres e o mercado de comunicação" (Petermann *et al*., 2022, p. 118). Pretendemos, com a Plataforma, conectar estudantes, jovens profissionais, docentes e profissionais que buscam por um mercado da Comunicação cada vez mais saudável e equitário. Queremos ser mais que uma plataforma de vagas: uma plataforma de talentos, um local que quer proporcionar

[2] Instituição de Ensino Superior.

para estudantes e recém-formadas um primeiro estágio e/ou emprego num espaço saudável, que faça elas serem as próprias protagonistas das suas jornadas profissionais. Empresa/profissional/agência podem ser parceiras da Plataforma divulgando vagas, cursos, consultorias, *workshops* e muitas outras funções que possibilitem uma primeira imersão no mercado.

> Com a expansão do 50|50 via plataforma pretendemos contribuir para a construção de ambientes de trabalhos mais saudáveis; proporcionar conexões de estudantes/profissionais com o mercado de comunicação; contribuir para a redução da evasão e da retenção nos cursos de comunicação; proporcionar a capacitação para estudantes/profissionais (Petermann *et al*., 2022, p. 118).

A Plataforma 50|50 ainda é um protótipo, em fase de teste, rodando apenas nos cursos de Comunicação Social da UFSM. No entanto, tendo por base as necessidades que estudantes e jovens profissionais de Comunicação possuem, intentamos torná-la uma ferramenta de aproximação entre os ambientes acadêmicos e mercadológicos. Atualmente, a Plataforma está disponível pelo site[3] e conta com três eixos de participação: empresas ou profissionais independentes da Comunicação, estudantes e recém-formadas nos cursos de Comunicação Social e docentes. Abaixo, explicamos um pouco de cada eixo e suas possibilidades e benefícios.

Figura 1: *Printscreen* do *site* da Plataforma 50|50.

Fonte: Disponível em https://www.nospesquisacriativa.com.br/50 acesso em 24 novembro 2024.

Para empresas ou profissionais independentes de Comunicação que queiram se tornar parceiras do Projeto 50|50 e da Plataforma, estes podem oferecer serviços como mentorias, vagas de estágios, ofertas de cursos complementares, *workshops*, convites para

[3] Disponível em: https://www.nospesquisacriativa.com.br/50.

eventos, visitas guiadas e outras ações sugeridas, todas voltadas para agregar benefícios na carreira de mulheres estudantes ou recém-formadas em cursos de Comunicação Social.

Para estudantes e recém-graduadas, o objetivo é conectá-las com as empresas e profissionais da Comunicação que estão cadastrados na Plataforma, divulgando ofertas de vagas e estágios que mais tenham a ver com o que elas buscam para o primeiro trabalho, cursos complementares e mentorias, *networking* com profissionais de diversos lugares do Brasil. A ideia é que possamos criar um *match* entre o que as mulheres buscam como primeiro emprego e o que as empresas/agências/consultorias e profissionais oferecem. E, para docentes que gostariam de implementar o 50|50 em seus locais de trabalho, bem como também expandir ou criar conexões e *networking* entre IEs e suas estudantes. Na Plataforma 50|50, o cadastro pode ser feito pensando em promoções de eventos entre Universidades e cadastros para vagas de estágios em agências interinas das Instituições.

Para fazer parte da Plataforma 50|50, seja como empresa, profissionais, estudantes, recém-formadas ou enquanto docentes, é necessário um cadastro e preenchimento de formulário específico para um dos eixos explicitados acima. Disponibilizamos, abaixo, o QR code para o site da Plataforma 50|50.

Figura 2: QR code para a Plataforma 50|50.

Fonte: as autoras (2024).

"A equidade encontra-se no território da construção de organizações melhores para trabalhar, de mudanças para viver, de ambientes mais democráticos e justos" (Bento, 2022, p. 129). Portanto, mais do que nunca, iniciativas como o projeto 50|50 são essenciais para reduzir tais disparidades. É importante salientar que nosso projeto não está isolado. Existem movimentos dentro do próprio mercado publicitário que estão, de alguma forma, provocando transformações. Com isso, a intenção da universidade é contribuir para a diminuição dessas desigualdades e violências (Petermann *et al*., 2022).

5 O 50|50 como projeto de pesquisa

O Projeto 50|50 atua nas três dimensões da universidade: ensino, pesquisa e extensão. Como apresentamos, no ensino, atuamos em ações e iniciativas envolvendo a UFSM e outras IES, com rodas de conversas, oficinas, palestras, eventos e, até mesmo, na construção de um livro sobre a história do projeto. Além disso, nossas atividades de ensino contemplam oficinas sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho, com ênfase na área da comunicação, ministradas em escolas no ensino médio. No âmbito da extensão, recentemente lançamos a Plataforma 50|50 que, mesmo ainda em fase de testes, já demonstra toda sua importância em abrir mais portas para as discentes da comunicação.

Na dimensão da pesquisa, além das duas dissertações (UFSM e UFRGS) que se pautaram no projeto, como mencionamos, temos em andamento pesquisas de graduação, doutorado e pós-doutorado, de participantes do projeto, que trabalham com dados envolvendo as pautas abordadas pelo 50|50. Nos próximos tópicos vamos apresentar um pouco de cada uma delas, revelando como são influenciadas pelo contexto do projeto, ao mesmo tempo em que também conduzem para os próximos passos que serão dados pelo 50|50: a perspectiva afrocentrada na publicidade, a institucionalização de práticas contra-hegemônicas por mulheres racializadas, os movimentos de equidade no mercado comunicacional e a desigualdade de gênero na pós-graduação.

5.1 O 50|50 e a perspectiva afrocentrada na publicidade

Na busca da amplificação de vozes plurais na publicidade, a pesquisa em desenvolvimento[4] se alia ao propósito do projeto 50|50: tensionar a desigualdade em suas mais diferentes esferas na comunicação. Em mais de uma década de existência, o projeto alcançou pessoas, lugares, vivências, construiu narrativas e compartilhou histórias. Logo, os esforços do projeto se realizam sob a ótica coletiva e inquieta, rumo à equidade de gênero, racial, territorial entre outras dimensões da estrutura social brasileira.

No mercado publicitário brasileiro muitas iniciativas aqueceram o debate sobre as dimensões étnico-racial fortalecendo "a promoção de expressões antirracistas nos espaços da produção e dos consumos" (Leite, 2019, p. 19) o que contribuiu para o repensar comportamentos referentes às desconstruções da representação hegemônica que exclui quaisquer possibilidades para grupos minorizados, aqui, nos detemos na dimensão racial. O percentual

[4] A pesquisa de doutoramento intitulada "Escrevivências na publicidade: uma proposição metodológica afrocentrada", está sendo desenvolvida por Carla Ernesto, no Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal de Santa Maria - UFSM.

representativo de pessoas negras que ingressam no ensino superior que compõem agências ou que participam das produções de campanhas e peças publicitárias destoa do percentual populacional, ou seja, 56,1% segundo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A atuação profissional das mulheres negras em produções publicitárias, ao longo das décadas, foi e ainda é marcada por imagens que controlam suas existências. A renovação desta perspectiva no mercado publicitário brasileiro, pode iniciar no âmbito do ensino e, consequentemente, mudança no campo das relações sociais, ou seja, representa a inserção de grupos minorizados nos espaços de poder para que suas narrativas ecoem nesses lugares na busca da emancipação de uma lógica hegemônica enraizada. Propomos problematizar as práticas hegemônicas excludentes, as quais tornam a vida das mulheres negras um desafio constante.

Em mais uma pesquisa realizada pelo IBGE, desta vez, no ano de 2023[5], houve uma diminuição no percentual de pessoas negras e pardas no ensino superior, dado que aponta a necessidade da ampliação e acompanhamento da efetividade das políticas de acesso e permanência. Considerando tais dados, o não acesso ao ensino reflete-se nos ambientes monocromáticos das agências. Logo, compreendemos a urgência de amplificar o debate da pauta afrocentrada na publicidade, uma perspectiva insurgente que se torna a coluna vertebral para uma contribuição epistemológica. A afrocentricidade contempla nossas inquietações, resgatar a episteme de sujeitos africanos e afro-brasileiros em diáspora.

Segundo Asante (2009, p. 93) a afrocentricidade "é um tipo de pensamento, prática e perspectiva que percebe os africanos como sujeitos e agentes de fenômenos atuando sobre sua própria imagem cultural e de acordo com seus próprios interesses humanos". Assim, desenvolver o conceito de afrocentricidade como epistemologia parte do resgate histórico, como define Ama Mazama (2009, p. 114) "a afrocentricidade surgiu como um novo paradigma para desafiar o eurocêntrico, responsável por desprezar os africanos, destituí-los de soberania e torná-los invisíveis – até mesmo aos próprios olhos, em muitos casos". A busca por narrativas afrocentradas, pretende acionar na memória, a historicidade de quem vivencia no cotidiano, as violências em suas diferentes formas.

Asante (2009) resgata o desprezo de intelectuais e escritores do passado quando se trata de criações africanas, segundo o filósofo "Era uma atitude inegavelmente racista, e qualquer interpretação ou análise de elementos ou contribuições culturais africanas que negue esses elementos é suspeita (Asante, 2009, p. 98). Diante disso, os efeitos da lógica colonial atravessam as práticas sociais e, consequentemente, a publicidade. Fernanda Carrera (2020, p. 08) enfatiza que "[...] a publicidade, como discurso circulante e formador, faz parte

[5] Proporção de negros nas universidades cai pela primeira vez desde 2016. Disponível em:<https://oglobo.globo.com/brasil/educacao/noticia/2023/06/proporcao-de-universitarios-negros-cai-pela-primeira-vez-desde-2016.ghtml> Acesso em: 23. jul.24.

do conjunto das materialidades" e, assim, como as dinâmicas de exclusão potencializam narrativas eurocêntricas perpetuando a óptica da branquitude (Bento, 2020), a insurgência epistemológica afrocentrada pode contribuir na edificação de uma publicidade diversa.

Reconhecemos o papel mercadológico da publicidade e seus desdobramentos nos campos sociais, no entanto, entendemos a perspectiva crítica como a chave para a virada rumo à mudança. Existem movimentos em curso tensionando as práticas publicitárias dominantes, iniciativas antirracistas, ações de inclusão e, sendo assim, é de suma relevância a inserção do debate relacionado à diversidade nos Planos Pedagógicos (PPC) dos cursos de graduação.

Há um longo desafio, mas que pode nos possibilitar esperançar novas perspectivas de um futuro com equidade e justiça social, nesse sentido atua a perspectiva afrocentrada na publicidade, alicerçada no desvelamento de práticas sociais que, mesmo no interior do contexto cultural hegemônico, onde valores dominantes e residuais foram construídos no passado, surgem novas manifestações emergentes de resistência e oposição às práticas e às ideologias hegemônicas na ordem social existente. Com isso, sob esta influência, tais pressões podem surgir no ensino a partir de discentes, docentes e toda a comunidade acadêmica comprometida com uma metamorfose não apenas no mercado publicitário brasileiro, mas, principalmente, na organização social.

5.2 O 50|50 e a institucionalização de práticas contra-hegemônicas por mulheres racializadas

Dados do Censo Demográfico 2022 do IBGE mostram que pessoas racializadas constituem a maioria da população brasileira. Ainda, se categorizarmos em relação a gênero, temos um delineamento de mais de 100 milhões de mulheres brasileiras, destas, 28,08% representam mulheres negras, 0,30% simbolizam mulheres indígenas e 0,22% retratam mulheres amarelas. Apesar disso e de representarem o maior grupo demográfico do país, mulheres racializadas ainda enfrentam muitas barreiras sociais e profissionais, advindas de uma dupla carência e de sofrerem tanto por questões frente à branquitude quanto pelo machismo. Já quando falamos sobre o mercado de publicidade, a situação se mostra a mesma, visto que, segundo dados do Censo de Diversidade das Agências Brasileiras 2023[6], desenvolvida pelo Observatório da Diversidade na Propaganda, mulheres negras representam apenas 21% do total das 28 agências analisadas, uma participação que não corresponde de forma justa ao total de pessoas pertencentes a esse grupo quando analisamos os dados em comparação

[6] Disponível em: https://www.diversidadenapropaganda.com.br/. Acesso em: 17 de abril de 2024.

ao estudo do IBGE. Já com relação a pessoas amarelas ou indígenas foi encontrado apenas 1% em cada grupo, sem recorte de gênero, o que desvela a invisibilidade e uma quase inexistência dessa população nos espaços publicitários.

A partir disso, percebe-se a relevância de estudos que interseccionam debates étnico-raciais e de gênero dentro da indústria da comunicação, especialmente na publicidade. A pesquisa de monografia[7] que já foi finalizada e está em processo de submissão ao manancial tem como objetivo mapear as práticas publicitárias institucionalizadas pelo viés contra hegemônico, a partir da inserção de mulheres racializadas em agências de publicidade brasileiras, procurando responder se essas práticas podem ter permitido uma maior inserção dessas mulheres, sua permanência no mercado e possibilitado que suas trajetórias sejam vistas como referências. Para isso, a partir do método cartográfico, nos apoiamos no pensamento rizomático de Gilles Deleuze e Félix Guattari (1995) para mapeamento de tais práticas e desenvolvimento do mapa cartográfico da pesquisa.

Assim, passamos pelas quatro etapas do gesto atencional da cartografia (Kastrup, 2007), no rastreio, fizemos a coleta de dados, com o mapeamento e análise da lista 30 Vozes[8] do Coletivo Papel e Caneta que nos deu suporte para entender o campo e a inserção de mulheres racializadas frente a essas iniciativas coletivas. Para a etapa do toque realizamos um breve levantamento de outras iniciativas que não estiveram presentes na lista do Papel e Caneta e que tensionam questões de gênero e raça. Já, para o pouso, nos aprofundamos na temática por meio de entrevistas em profundidade apoiadas em um roteiro semi-estruturado com publicitárias racializadas. Por último, no passo do reconhecimento atento, partimos para a análise dos dados compilados e a construção de um projeto técnico que visou apresentar as trajetórias das profissionais entrevistadas e que servindo como uma forma de outras mulheres racializadas se sentirem representadas no campo.

É importante destacar que esta discussão e a temática da pesquisa foram escolhidas levando em conta as ações propostas ao longo dos anos de atividade do Projeto 50|50 e os objetivos do grupo. Esses objetivos, que influenciaram esse estudo de monografia, incluem o tensionamento do meio publicitário em relação à questão de gênero e a visibilidade de profissionais que podem servir de referência na indústria, especialmente para jovens que estão entrando nesse mercado, com a intenção de que a transformação no ensino se reflita no mercado de trabalho.

[7] Essa pesquisa, intitulada de "Nem homem, nem branca: a institucionalização de práticas contra-hegemônicas por mulheres racializadas na publicidade", foi defendida em 10/12/2024 pela egressa Barbara Martins Pires, no curso de Comunicação Social - Publicidade e Propaganda da Universidade Federal de Santa Maria.
[8] Disponível em: https://vozes30.co/. Acesso em: 23 jul. 2024.

5.3 Diversidade, equidade e inclusão: cartografia do mercado comunicacional

Movimentar significa mover ou deslocar algo ou alguém, geralmente com a intenção de causar mudanças ou progresso, ao longo do tempo. Os movimentos influenciados por fatores, como oferta e demanda, notícias econômicas, políticas governamentais, condições do mercado global, pressão do polo consumidor podem gerar transformações significativas, resultando em algo de forma diferente ou completamente nova, o que pode ser de forma rápida ou lenta.

As transformações acompanhadas na e pela sociedade (valores, comportamentos, crenças e tradições) também podem interferir nas mudanças do próprio mercado. Se dermos alguns passos para trás e olharmos para a história recente, perceberemos transformações importantes: a emancipação das mulheres, a luta pelos direitos civis são exemplos de transformações sociais significativas que ocorreram ao longo da história e que, consequentemente, tiveram e ainda têm impacto no trabalho.

Do mesmo modo, ao olharmos para o mercado, nos deparamos com uma série de acontecimentos: a tecnologia, com o rápido avanço, tem transformado a maneira como as empresas operam, desde a automação de processos até a expansão de canais de vendas e relacionamento personalizado. A globalização levou as empresas a expandirem suas operações para outros países, enfrentando desafios como barreiras culturais e regulatórias. As mudanças nos valores e no comportamento do consumidor têm conduzido as empresas a ajustarem seus produtos e discursos. A crescente conscientização sobre questões sociais e ambientais tem levado as empresas a se preocuparem mais com a responsabilidade social e a adotarem práticas sustentáveis. A pandemia potencializou e acelerou as transformações.

Pode-se visualizar o desafio que se constitui a gestão de uma organização quando o seu elemento central é a criatividade, como é o caso das empresas do campo publicitário. A cultura elitista do mercado publicitário enfatiza as diferenças, desde a grande polêmica que desestabilizou as estruturas morais do mercado no ano de 2016, com a criação de uma planilha que revelava a realidade do dia a dia de trabalho em boa parte das agências brasileiras. Os comentários feitos de forma anônima, expuseram um pouco mais sobre a crise nessa área, além de contribuir para uma espécie de consciência de classe, que quer se ver livre da toxicidade no ambiente de trabalho.

Dois anos depois, a planilha “Como é trabalhar aí?”, emerge em novas versões, com uma visão mais atualizada sobre o que tem rolado nas agências de publicidade do país, principalmente em relação ao que elas causam na saúde mental de seus profissionais. Além de ressaltar a incoerência com as práticas de salários sendo ruins (o que a gente sabe que é um problema geral da área de Comunicação), saltam aos olhos que percorrem a planilha o grande número de denúncias de assédio moral, sexual, machismo, preconceito, humilhação – o

que explica muito como certas peças são aprovadas mesmo quando o tom da campanha é duvidoso. Há também muitas reclamações sobre a falta de modernização dos processos de trabalho e criação de algumas agências, o que obviamente sabemos que interfere no produto final. A planilha já apareceu em vários momentos e versões. Na versão 2022, a pauta da vez foi sobre salários. Há uma hipótese para tantas queixas: as agências, de forma geral, não representam espaços seguros para diálogos francos ou denúncias.

Assim como as "planilhas", as reivindicações sobre o ambiente publicitário também foram vistas no "Tumblr Liga das Heroínas", que reúne histórias de publicitárias que convivem com machismo na publicidade. Luíse, que é gerente de conteúdo da ONG Think Olga, disse que a ideia surgiu quando ela viu o blog Heróis da Criação, que homenageia grandes nomes do mercado publicitário e sentiu falta de ver mulheres sendo representadas. Horas depois, saiu no Meio & Mensagem, a lista dos CEOs das maiores agências do país. Novamente, só homens. Foi, então, que percebeu sobre a inexistência de uma publicitária tão conhecida quanto os homens. Por isso, resolveu reverter a lógica do Tumblr dos heróis e chamar de heroínas as mulheres das agências, criando um espaço onde pudesse reunir histórias e, assim, mostrar como esse problema é tão comum quanto urgente. Os relatos de mulheres compartilhando histórias de assédio em agências de publicidade foram postados no Tumblr Liga das Heroínas, e apresentam os episódios de roubo de ideias até ofensas misóginas.

Em 2017, o Grupo de Planejamento dedicou tempo à elaboração da primeira pesquisa quantitativa sobre as questões do assédio sexual e da desigualdade de gênero. Com o nome de "Hostilidade, silêncio e omissão: o retrato do assédio no mercado de comunicação de São Paulo", o estudo ouviu 1400 pessoas (homens e mulheres) que trabalham em empresas de comunicação da região metropolitana de São Paulo – em sua maioria, funcionários de agências de publicidade. O dado mais impactante do estudo é a percepção da indústria sobre a questão do assédio – 100% das pessoas que responderam à pesquisa declararam que existem casos de assédio nas empresas de comunicação.

Diversidade, equidade e inclusão ainda parecem ser um grande desafio para as empresas de comunicação. Isso também pode ser visto a partir do estudo assinado pelo Observatório da Diversidade na Propaganda (ODP), entidade setorial fruto da união de agências para construção de metas para acelerar a inclusão de grupos sub-representados no setor, em parceria com a Gestão Kairós. Os dados demonstram a falta de inclusão no mercado publicitário, e a disparidade de gênero e raça nos cargos de liderança. O diagnóstico contou com um público total de 28 agências e amostragem de participação de 6.266 funcionários. No recorte de raça, os autodeclarados brancos ocupam 92% dos cargos de CEO e os negros correspondem somente a 8% das presidências. Entre as pesquisadas, nenhuma agência tinha uma mulher negra ou pessoa com deficiência no comando mais alto.

Esses números contrastam com a quantidade de anúncios que ainda perpetuam estereótipos e preconceitos, como a objetificação de mulheres, a representação negativa de pessoas com deficiência, a falta de diversidade etária, além de questões relacionadas à representação de classe social, de identidade de gênero, de regionalismos. Por isso tudo, o trabalho publicitário, atravessado pelas necessidades/mudanças contemporâneas da sociedade, passa a exigir revisões nos modos de fazer.

Esse cenário destaca a necessidade urgente de mudança na indústria publicitária para garantir a diversidade e inclusão em todas as áreas, desde a contratação até a representação nos anúncios e nas campanhas publicitárias. A diversidade é importante não apenas como uma estratégia de negócios eficaz para garantir que as empresas se conectem com o público e atendam às necessidades e preferências do público consumidor, mas do ponto de vista moral e ético.

Assim, nossos esforços de pesquisa[9] estão sendo conduzidos pelas seguintes questões: quais movimentos estão acontecendo no campo comunicacional, em prol da equidade de gênero? De que modo o mercado está reagindo? Quais mudanças já podem ser visualizadas? Nossa intenção é cartografar os movimentos contemporâneos, que estão acontecendo no mercado, pró-diversidade e inclusão, na perspectiva de gênero. Para tanto, a discussão inclui as temáticas de interseccionalidade, que se faz importante para compreender as diferentes formas de opressão e discriminação, bem como para desenvolver ações e políticas que considerem essas múltiplas dimensões da identidade e promovam a inclusão e a justiça social; e também de maternidade, mais especificamente aos desafios enfrentados pelas mulheres que desejam conciliar a maternidade com a carreira profissional.

Toda essa inquietação sobre os movimentos recentes de equidade no mercado comunicacional foi motivada nas próprias práticas do Projeto 50|50, mais especificamente no contato com as egressas e com profissionais sênior, que palestraram para as estudantes. Ao acompanhar seus relatos de vivências, a pesquisa foi se constituindo e ganhando novos contornos.

5.4 Outras portas que também precisam ser abertas: a desigualdade de gênero na pós-graduação

Se já vivenciamos uma assimetria na graduação, criando iniciativas, como o projeto 50|50, buscando impulsionar a equidade de gênero na comunicação, a realidade na pós-

[9] Essa pesquisa de Pós-Doutorado, intitulada de "Diversidade, equidade e inclusão: cartografia da comunicação organizacional", está sendo desenvolvida por Fernanda Sagrilo Andres, no Programa de Pós-Graduação de Comunicação da Universidade Federal de Santa Maria.

-graduação também gera alertas[10]. Em um dossiê, realizado pela Associação Nacional de Pós-graduação (ANPG), alguns dados foram divulgados. Segundo Lizardo *et al.* (2023), as mulheres são maioria a receber a titulação de mestras e doutoras, além disso, elas representam 54% dos ingressantes nos cursos *stricto sensu*[11].

Porém, "nem por isso elas estão melhor posicionadas no mercado de trabalho. Pelo contrário, os dados indicam que a presença feminina, independente da titulação, no mercado de trabalho formal é menor que a masculina" (Lizardo *et al.*, 2023, p. 39). É o que também salienta o artigo de Oliveira-Cruz e Wottrich (2023). Elas dizem que apesar dos dados indicarem a maioria feminina na pós-graduação, elas são concentradas em cursos voltados a Artes, Humanidades e Saúde. E, se olharmos para o acesso a bolsas de pesquisa voltadas à cientistas em níveis mais avançados da carreira, os dados indicam que é desigual e mais vantajoso para os homens. Ainda nas bolsas de produtividade, a parcela masculina predomina nos níveis mais altos. Ao que elas afirmam: quanto mais elevada é a categoria, maior a diferença entre homens e mulheres.

Alguns motivos apresentados pelas autoras indicam mecanismos machistas e cargas extra-acadêmicas direcionadas especialmente para as mulheres que as impedem de ter uma dedicação na mesma intensidade que os homens (como a maternidade, o trabalho de cuidado e trabalhos domésticos). As autoras apresentam dados: em 2017, no subcampo da comunicação, os docentes atuantes na pós-graduação eram 58% homens. Logo, percebemos que há mais mulheres como discentes do que como docentes.

Em relação à produção acadêmica, em 2019, 37,2% dos artigos publicados tiveram autoria masculina, 32,3% feminina e 30,5% de autoria mista. Porém, a pandemia mudou esse retrato, em 2020, 45,7% dos artigos foram escritos por homens, 32,5% por mulheres e 21,8% por ambos os gêneros. Isso indica um aprofundamento da desigualdade, pois nesse período cargas familiares e de cuidado foram mais amplamente assumidas pelas mulheres.

Alguns projetos e iniciativas são criadas para ampliar esse debate em busca de uma equidade de gênero nas carreiras científicas e acadêmicas, como o próprio dossiê de Lizardo *et al.* (2023) que busca com a divulgação destes dados cobrar políticas públicas de perma-

[10] Essa pesquisa de Doutorado, intitulada de "Ensina quem faz? A formação docente em publicidade na pós-graduação", está sendo desenvolvida por Ariadni Loose, no Programa de Pós-Graduação de Comunicação da Universidade Federal de Santa Maria.

[11] Segundo portal do MEC, os cursos lato sensu são pós-graduações que compreendem programas de especialização e incluem os cursos designados como MBA (Master Business Administration). Com duração mínima de 360 horas, ao final do curso o aluno obterá certificado e não diploma. Já as pós-graduações stricto sensu compreendem programas de mestrado e doutorado abertos a candidatos diplomados em cursos superiores de graduação e que atendam às exigências das IES, passando por processo seletivo e obtendo um diploma ao final. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=13072:qual-a-diferenca-entre-pos-graduacao-lato-sensu-e-stricto-sensu Acesso em 24 junho 2024

nência na pós-graduação, como o auxílio-creche, por exemplo, o que beneficiaria as discentes que também realizam atividades de cuidado. Outro projeto é o *Parent in Science*[12], fundado em 2016, que realiza estudos, rodas de conversas, *workshops*, entre outras atividades para apoiar mães e pais na ciência, propondo políticas de apoio, ações e programas em todo Brasil.

Apesar do projeto 50|50 concentrar suas atividades para a graduação, uma boa parte de suas participantes são discentes da pós-graduação. Logo, tais reflexões também fazem parte da realidade do projeto e das pesquisas que o envolvem. As portas da equidade de gênero se mesclam entre ensino (graduação e pós-graduação) e mercado de comunicação, sendo um vasto campo de ações a serem realizadas. Por isso, acreditamos na força de iniciativas e projetos, como o *Parent in Science* e o 50|50, para diminuir as assimetrias nas universidades.

6 Considerações Finais

Ao longo dos 8 anos de atuação do projeto, o "50|50 - Abrindo portas para a equidade de gênero" vem problematizando as questões de desigualdade de gênero, tanto no campo do ensino, quanto no mercado da comunicação. Para além de pautar e discutir, atua também de forma incisiva, na aplicação de estratégias de combate às desigualdades e de fomento de equidades. Isso pode ser observado nas três dimensões de atuação da universidade: ensino, pesquisa e extensão. No ensino, com ações e iniciativas envolvendo a UFSM e outras IES, com rodas de conversas, oficinas, palestras, eventos e, até mesmo, na construção de um livro. No âmbito da extensão, com a Plataforma 50|50 que, mesmo ainda em fase de testes, já demonstra toda sua importância em abrir mais portas para as discentes da comunicação. Na dimensão da pesquisa, com a construção de pesquisas de graduação, mestrado, doutorado e pós-doutorado, de participantes do projeto, que trabalham com dados envolvendo as pautas abordadas pelo 50|50 e devolvem para a sociedade, informações atualizadas e reflexões pertinentes.

Desse modo, a partir de um conjunto de ações sincronizadas, o projeto vem conseguindo atuar a partir do propósito de transformar o contexto do ensino para, consequentemente, transformar o mercado de trabalho na área da comunicação. Como resultados o projeto 50|50, vem se mostrando uma importante e necessária plataforma, que conecta mundo do trabalho e universidade no combate à desigualdade de gênero no campo da comunicação, envolvendo docentes, discentes e profissionais; ensino, pesquisa e extensão, graduação e pós-graduação. Essas conexões possíveis nos geram fôlego e dão força para impulsionar ambientes menos desiguais. Ainda há muito a ser tensionado, problematizado, verificado, posto em xeque e exposto para que outras ofertas sejam possibilitadas em busca de transformação.

[12] Disponível em https://www.instagram.com/parentinscience/ Acesso em 16 jul 2024.

Lembremos que as mudanças nem sempre ocorrem no tempo em que desejamos, mas reforçamos que elas estão acontecendo, um exemplo está nas falas lúcidas das alunas da graduação, que apresentam comportamentos e posicionamentos diferentes comparados com as gerações anteriores ao surgimento do projeto. Visível também nas suas escolhas temáticas de pesquisas de conclusão de curso e de iniciação científica. Sobre o comportamento do mercado, algumas empresas criativas vêm se aproximando dos ambientes de ensino e tentando novas práticas, citamos as nossas participações em reuniões com agências publicitárias e outras organizações da indústria criativa, que estão percebendo as desigualdades e buscando novos alinhamentos.

Vale ressaltar que o 50|50, com ênfase na propagação da diversidade no que se refere à representação de gênero e na contribuição para a redução de comportamentos sexistas, também ganhou notoriedade regional ao ser finalista do Salão ARP[13] e entrou na Lista do Papel e Caneta. Os reconhecimentos são indicadores dos movimentos de transformação na publicidade e fruto dos tensionamentos do campo.

Sabemos que ainda temos diversas portas para serem abertas, entretanto, também precisamos reconhecer e agradecer às tantas mulheres que vieram antes de nós, que destrancaram fechaduras, criaram caminhos, modificaram estruturas para que hoje, pudéssemos dar esses passos na busca por uma equidade de gênero na comunicação.

Referências

ASANTE, Molefi. **Afrocentricidade: notas sobre uma posição disciplinar**. In: NASCIMENTO, Elisa Larkin. Afrocentricidade: uma abordagem epistemológica inovadora. São Paulo: Selo Negro, 2009.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

CARRERA, Fernanda. Raça e privilégios anunciados: ensaio sobre as sete manifestações da branquitude na publicidade brasileira. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação da Comunicação e da Cultura**, São Cristovão, v. 22, n. 1, p. 6–28, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufs.br/eptic/article/view/11235. Acesso em: 17 jul. 2024.

DELEUZE, G; GUATTARI, F. **Mil Platôs** (vol. I). 2ª Ed. Rio de Janeiro: 1995.

GRUPO DE PLANEJAMENTO. **Hostilidade, silêncio e omissão: o retrato do assédio no mercado de comunicação de São Paulo**. Disponível em: https://www.institutoqualibest.com/wp-content/uploads/2017/12/Report-Assédio.pdf

HAAG, Antonia; PARISE, Giovanna; PEREZ, Júlia; IRIGOYEN, Martina; WOTTRICH, Laura; OLIVEIRA-CRUZ, Milena Freire de. **Lugar de mulher é na ciência**: um estudo acerca da desigualdade de gênero na ciência da comunicação. Intercom - Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação, 43º

[13] Disponível em https://www.instagram.com/p/CmFQ6QAP2AV/?img_index=3 Acesso em 25 set 2024.

Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, virtual, 1º a 10/12/2020. Disponível em:https://portalintercom.org.br/anais/nacional2020/resumos/R15-2369-1.pdf. Acesso em: 19 jul. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Proporção de negros nas universidades cai pela primeira vez desde 2016. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Brasileiro de 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

KASTRUP, V. O funcionamento da atenção no trabalho do cartógrafo. **Psicol**. Soc. vol.19 no.1 Porto Alegre Jan./Apr. 2007

KETZER, Patricia; MALDANER, Luciane; RIBEIRO, Silvana. Mulheres docentes na Pós-Graduação. **Revista Brasileira de Pós-graduação (RBPG)**, V. 18, n. especial, Brasília, jul./dez., 2022. Disponível em: https://rbpg.capes.gov.br/rbpg/article/view/1885/987. Acesso em: 19 jul. 2024.

LEITE, Francisco. Para pensar uma publicidade antirracista: entre as produções e os consumos. In: LEITE, Francisco; BATISTA, Leandro Leonardo. **Publicidade Antirracista: reflexões, caminhos e desafios**. São Paulo: ECA-USP, 2019. p. 17 – 65.

LIZARDO, E.; BONONE, L. M.; OLORRUAMA, D.; FAIRBANKS, C.; SOUSA, E. J. S. DE. **Dossiê Florestan Fernandes: Pós-graduação e trabalho no Brasil**. São Paulo: ANPG/CEMJ, 2023.

LOPES, Rosiane. Desigualdade de gênero é maior nos níveis mais elevados da carreira acadêmica. **Laboratório Agência de Comunicação (LAC)** ECA-USP, 2023. Disponível em: https://www.eca.usp.br/en/node/3152. Acesso em: 19 jul. 2024.

MAZAMA, Ama. A Afrocentricidade como um novo paradigma. In: NASCIMENTO, Elisa Larkin. **Afrocentricidade: uma abordagem epistemológica inovadora**. São Paulo: Selo Negro, 2009.

ODP. Censo de diversidade das agências de publicidade, 2023. Disponível em: https://www.diversidadenapropaganda.com.br/. Acesso em: 6 dez. 2023.

OLIVEIRA-CRUZ, Milena Freire de; WOTTRICH, Laura. Desigualdades de gênero no subcampo científico da comunicação: o teto de vidro no quintal. **Matrizes**, v. 17, n. 1, jan/abri, 2023, São Paulo, Brasil. Disponível em: https://revistas.usp.br/matrizes/article/view/192431/193640. Acesso em: 19 jul. 2024.

OLIVEIRA-CRUZ, Milena Freire de (Org). **Publicidade e gênero: representações e práticas em questão**. Santa Maria: FACOS-UFSM, 2019.

PETERMANN, Juliana; ANDRES, Fernanda Sagrilo; MURARI, Carolina Minuzzi; LOOSE, Ariadni; CEZAR, Lara Timm. **Abrindo portas: 50|50 pela equidade de gênero na comunicação**. Santa Maria: FACOS-UFSM, 2022.

RIBEIRO, Fernanda Teixeira. Por que as mulheres são maioria na pós-graduação, mas ocupam menos da metade dos cargos de docência nas universidades? **Jornal Unesp**, 2023. Disponível em: https://jornal.unesp.br/2023/03/03/por-que-as-mulheres-sao-maioria-na-pos-graduacao-mas-ocupam-menos-da-metade-dos-cargos-de-docencia-nas-universidades/. Acesso em: 19 jul. 2024.

TUMBLR. Liga das heroínas. Disponível em: https://www.tumblr.com/ligadasheroinas

WOTTRICH, L.; FREIRE DE OLIVEIRA-CRUZ, M.; HABCKOST, G.; HAAG, A. T. Um retrato, a mesma face:-desigualdades de gênero no campo científico da Comunicação. **Esferas**, v. 1, n. 27, p. 1-23, 26 ago. 2023. Disponível em: https://portalrevistas.ucb.br/index.php/esf/article/view/14393. Acesso em: 19 jul. 2024.

WOTTRICH, Laura. **"Não podemos deixar passar": práticas de contestação da publicidade no início do século XXI**. 2017. Tese (Doutorado em Comunicação e Informação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

ROMPENDO O SILÊNCIO: DIÁLOGOS SOBRE PREVENÇÃO E RESPOSTA AO ASSÉDIO DE GÊNERO NO ENSINO SUPERIOR

ROMPIENDO EL SILENCIO: DIÁLOGOS SOBRE PREVENCIÓN Y RESPUESTA AL ACOSO DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Erna Barros
Letícia Galvão

Resumo: Este texto é oriundo do projeto de pesquisa "Rompendo o Silêncio: Diálogos sobre Prevenção e Resposta ao Assédio de Gênero no Ensino Superior", desenvolvido em 2024 na Universidade Federal de Sergipe (UFS), com o objetivo de refletir sobre a prevenção e resposta ao assédio de gênero no ensino superior a partir de experiências vivenciadas no campus São Cristóvão, da UFS. O projeto buscou realizar um levantamento de dados acerca de casos de assédio, a partir de relatos de vítimas e suscitar algumas reflexões sobre a urgência de o espaço acadêmico criar mecanismos que tornem mais segura a realidade de docentes, servidores e discentes afetadas por violências de gênero. Dessa forma, este artigo propõe apresentar as principais motivações históricas, sociológicas e políticas que movem este projeto, bem como sua proposta teórico-metodológica que envolve uma relação ativa entre pesquisa e sociedade através de uma discussão teórico-prática sobre as relações de gênero e poder no espaço universitário.
Palavras-chave: Assédio; Gênero; Ensino Superior; Pesquisa-ação.

Resumen: Este texto surge del proyecto de investigación "Rompiendo el silencio: Diálogos sobre prevención y respuesta al acoso de género en la educación superior", desarrollado en 2024 en la Universidad Federal de Sergipe (UFS) con el objetivo de reflexionar sobre la prevención y respuesta al acoso de género en la educación superior a partir de experiencias en el campus São Cristóvão de la UFS. El proyecto buscó recopilar datos sobre casos de acoso, a partir de relatos de víctimas y plantear algunas reflexiones sobre la urgencia de que el espacio académico cree mecanismos que hagan más segura la realidad de docentes, personal y estudiantes afectados por la violencia de género. Así, este artículo se propone presentar las principales motivaciones históricas, sociológicas y políticas que impulsan este proyecto, así como su propuesta teórico-metodológica que involucra una relación activa entre la investigación y la sociedad a través de una discusión teórico-práctica sobre el género y las relaciones de poder en el espacio universitario.
Palabras clave: Acoso de género; Educación superior; Pesquisa-acción.

1 Introdução

No ambiente acadêmico, o assédio de gênero é uma realidade persistente que impacta negativamente a experiência de estudantes, professoras(es) e funcionárias(os). Para abordar essa questão, e buscando promover uma cultura de respeito e igualdade, surgiu o projeto "Rompendo o Silêncio: Prevenção e Resposta ao Assédio de Gênero no Ensino Superior", desenvolvido no campus São Cristóvão da Universidade Federal de Sergipe (UFS). O projeto teve início em maio de 2024 e tem buscado não apenas identificar e combater o assédio de gênero na universidade, mas também ajudar a promover uma mudança sistêmica que fortaleça políticas e práticas de prevenção e resposta ao assédio no ensino superior.

Para isso, o projeto teve como proposta a realização de um levantamento de dados qualitativos sobre questões de gênero no cenário da UFS, explorando as regulamentações existentes na instituição que tratam de questões relativas à igualdade de gênero, e quais as ferramentas de resposta ao assédio oferecidas pela universidade.

É necessário entender que discutir a importância da promoção da diversidade e da igualdade de gênero nas instituições de ensino superior, bem como a implementação de políticas de ação afirmativa, é fundamental para garantir o acesso equitativo e a permanência de grupos historicamente marginalizados, incluindo mulheres, na academia (Machado, 2018). Faz-se urgente não somente a implementação de ações concretas para prevenir e responder ao assédio de gênero no ensino superior, mas também a análise de como essas ferramentas atuam, sua eficácia ou lacunas frente às vivências de toda a comunidade acadêmica.

Sobre este aspecto, Aline Brandão e José Oliveira Silva (2017), em seu artigo "Violências de gênero na universidade: Análise das políticas institucionais de enfrentamento", também exploram estas políticas existentes em universidades brasileiras para lidar com o assédio de gênero e ao fim apontam pistas para a necessidade de políticas mais eficazes e abrangentes, que promovam uma cultura de prevenção e resposta ao assédio de gênero.

Especificamente na Universidade Federal de Sergipe, há um histórico de diversos casos de assédio e violência física direcionados a mulheres e outras identidades de gênero que fogem à cisheteronormatividade. Através de uma pesquisa exploratória no campus, alguns destes casos foram identificados pelo projeto e serviram para um melhor entendimento do cenário. No ano de 2013, por exemplo, um caso de feminicídio ocorrido em público e à luz do dia ocupou parte dos noticiários do país[1]. O crime ocorreu no campus da UFS, no restaurante universitário (Resun) e vitimou Daniele Bispo dos Santos, funcionária da cozinha, assassina-

[1] Mulher é assassinada na Universidade Federal de Sergipe. Disponível em: https://g1.globo.com/se/sergipe/noticia/2013/08/mulher-e-assassinada-na-universidade-federal-de-sergipe.html. Acesso em: 22/07/2024.

da pelo ex-companheiro. O crime comoveu e revoltou a comunidade acadêmica, e causou à época uma grande mobilização de entidades estudantis, movimentos sociais, e membros da sociedade civil que buscaram respostas para o acontecido dentro da universidade. Diversas manifestações, rodas de conversa, palestras e ações sobre violência de gênero têm sido realizadas todos anos no campus desde então, em alusão à memória de Daniele Bispo, buscando refletir sobre tamanha violência em um espaço universitário que parecia, e deveria ser, seguro.

Infelizmente este caso não faz parte de um dado isolado quando se trata de violência contra mulheres no país. Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), no Brasil, entre 2001 a 2011, foram registrados cerca de 50 mil feminicídios, o que totaliza em média 5.664 mortes por ano, uma morte a cada 1h30[2]. Mais recentemente, segundo dados do relatório publicado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), em 2023 foram registrados no país 1.463 casos de mulheres vítimas de feminicídio, aproximadamente 1 caso a cada 6 horas, o maior número desde 2015, quando a lei contra feminicídio foi estabelecida. A violência contra a mulher ainda é uma infeliz realidade no país, que é o quinto no ranking de mortes violentas de mulheres no mundo segundo o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH).

Diante deste cenário, é de fundamental relevância entender que muito ainda precisa ser discutido sobre o assunto, especialmente no ambiente da universidade. Dessa forma, elaboramos e estamos a conduzir o projeto de pesquisa "Rompendo o Silêncio: Prevenção e Resposta ao Assédio de Gênero no Ensino Superior", que tem buscado contribuir com essa discussão, monitorando situações corriqueiras ocorridas no campus a fim de entender como o assunto é tratado tanto institucionalmente, pela UFS, como pela comunidade acadêmica.

Esse monitoramento tem ocorrido como parte da pesquisa exploratória do projeto de pesquisa, que acompanha comentários e postagens em redes sociais ligadas à UFS e relatos realizados em eventos e grupos de discussão sobre temáticas de gênero. Em julho de 2024, por exemplo, monitoramos uma série de casos de assédio físico, moral e sexual ocorridos no campus São Cristóvão. Segundo relatos de alunas de diferentes cursos da graduação, os assédios eram cometidos por um indivíduo que perseguia mulheres no espaço da universidade e usava as redes sociais como plataformas para a divulgação de diferentes mensagens de cunho obsceno.

O caso continua sendo acompanhado pelo nosso projeto, que monitora quais respostas institucionais a universidade têm dado a esta situação e a situações semelhantes. A ideia é compreender mais clara e aprofundadamente como se dão as dinâmicas ligadas ao

[2] Dados disponíveis em https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/violencia-contra-a-mulher-feminicidios-no-brasil-ipea-2013/

assédio de gênero presentes na UFS, desde o momento em que elas são identificadas até a resposta institucional oferecida pela instituição às vítimas.

Concordamos com Safiotti (2017) quando a socióloga afirma que é crucial promover uma cultura de denúncia e enfrentamento do assédio que desafie as estruturas patriarcais que perpetuam a violência contra as mulheres. É preciso uma compreensão ampla de como se dá a implementação de práticas preventivas do assédio de gênero e como funcionam os canais de comunicação seguros para relatar tais casos no ambiente acadêmico, o que pode levar à revisão e fortalecimento das políticas institucionais de combate à essa prática, bem como à implementação de novas medidas preventivas e de apoio.

É fundamental lembrar que as consequências do assédio no ambiente do ensino superior transpassam a esfera individual das vítimas, ferindo-as em diferentes lugares. Para Silvia Barros (2012), o assédio de gênero nas universidades não só silencia as vítimas, como também compromete a integridade da produção acadêmica ao restringir a liberdade e a segurança das mulheres no ambiente de pesquisa e ensino.

Isso pode ser evidenciado em diversas esferas de poder, nas relações estabelecidas entre professores e alunas, orientadores e orientandas, entre servidores, etc. Para Brito (2015), as estruturas de poder e hierarquia nas universidades criam um cenário propício para o assédio de gênero, onde as relações de dependência entre orientadores e orientandas podem ser facilmente exploradas de maneira abusiva.

Como já discutimos em trabalhos anteriores (Barros, 2020; Galvão, 2023; Barros e Galvão, 2023), ainda que a constituição brasileira assegure o direito de ir e vir para todos os cidadãos, é importante lembrar também que, para as mulheres e pessoas LGBTQIAPN+, esse direito não é plenamente usufruído, e ocupar o espaço público possui um peso diferente para esses sujeitos. Mulheres e comunidade LGBTQIAPN+ podem ser vítimas de assédios e abordagens que comprometam sua segurança apenas por se enquadrarem nessas categorias sociais.

Pertencer a categorias sociais historicamente marginalizadas e subalternizadas significa, em muitos momentos, ser vítima de violências materiais e simbólicas, sutis ou não. Essas dinâmicas foram estudadas por diversas autoras e autores das Ciências Sociais e das Humanidades, desde pioneiras como Simone de Beauvoir (2016), que buscou traçar algumas considerações ensaísticas sobre a experiência de vida feminina e buscar uma compreensão ontológica do processo de dominação masculina, até produções pós e decoloniais de autoras como María Lugones (2019), Lélia González (2019) e Sueli Carneiro (2019), que tematizaram os percalços vividos por mulheres e pessoas LGBTQIAPN+.

Essas produções buscaram trazer sentidos sociológicos, filosóficos, historiográficos e antropológicos para o fenômeno de subalternização das identidades de gênero menciona- das acima. Algumas das contribuições mais relevantes dessas autoras residem nas

reflexões que propuseram diante da internalização das violências simbólicas e discursivas perpetradas pelo imaginário colonial. Esse imaginário é responsável por subalternizar corpos em função do sujeito "neutro", notadamente masculino e branco.

Como afirma Lugones (2019), a modernidade organiza o mundo ontologicamente em categorias atômicas, homogêneas e inseparáveis. As posições de sujeito secularmente impostas às mulheres são exemplos disso; as violências decorrentes da oposição a esses lugares também. A filósofa, ativista e poeta Audre Lorde (2019) mostra que:.

> A rejeição institucionalizada da diferença é uma necessidade absoluta em uma economia baseada no lucro que precisa de forasteiros como superávit. Como membros dessa economia, *todos* nós fomos programados para reagir com medo e ódio às diferenças humanas e a lidar com essas diferenças de determinada maneira, dentre três: ignorá-las, e se isso não for possível, imitá-las se acharmos que são dominantes, ou destruí-las se acharmos que são subordinadas. Mas não temos modelos para conviver com nossas diferenças como iguais (Lorde, 2019, p. 240).

No Brasil, umas das maiores expoentes do pensamento feminista foi a socióloga Heleieth Saffioti (2015), reconhecida sobretudo por sua tese de doutorado intitulada "A mulher na sociedade de classes". No livro "Gênero, patriarcado, violência", a autora traz diversos dados estatísticos sobre as variadas formas de violência contra a mulher no Brasil, assim como utiliza uma série de categorias sociológicas para analisar e propor soluções para uma disparidade histórica de gênero que define comportamentos e identidades por gerações.

De acordo com Saffioti (2015), a violência pode ser entendida como uma ruptura de qualquer forma de integridade física, psíquica, sexual ou moral da vítima. Além disso, a autora percebe que a "violência de gênero, inclusive em suas modalidades familiar e doméstica, não ocorre aleatoriamente, mas deriva de uma organização social que privilegia o masculino" (Saffioti, 2015, p. 85). Afinal, como aponta Marie-France Hirigoyen (2019),

> O assédio de gênero não se limita a atos explícitos de violência, mas inclui também comportamentos sutis que perpetuam a discriminação e a desigualdade entre homens e mulheres. (Hirigoyen, 2019, p.)

Dessa maneira, é possível compreender as diversas formas de assédio de gênero estudadas no projeto de pesquisa como reflexos da manutenção de uma dinâmica desigual das relações de poder entre homens, mulheres e outras identidades de gênero na sociedade. O assédio moral e sexual no ambiente acadêmico é frequentemente silenciado por medo de retaliação, o que perpetua um ciclo de impunidade e mantém a desigualdade de gênero nas instituições de ensino superior (Brito, 2015). Ainda segundo a autora, a naturalização do

assédio de gênero nas universidades é um reflexo das relações de poder que subjugam as mulheres e limitam sua plena participação e contribuição na vida acadêmica (idem, ibidem).

Diante deste cenário, é preciso pensar de maneira ampla sobre quais são as áreas mais problemáticas quando discutimos assédio de gênero no ensino superior. O que precisa ser ajustado para que se possa dar a resposta institucional mais adequada às vítimas? Quais seriam as respostas mais adequadas? Compreender as diversas violências de gênero e a forma como elas podem ser evitadas é fundamental para a implementação de políticas e práticas que promovam um ambiente acadêmico mais inclusivo, seguro e igualitário. Dessa forma, compreendemos que monitorar casos de assédio no campus e explorar as regulamentações existentes relacionadas à igualdade de gênero na UFS são caminhos que ajudam a avaliar a eficácia das políticas existentes, identificando lacunas e oportunidades de melhoria.

2 Implementação do projeto

É sabido que um ambiente acadêmico livre de assédio de gênero promove um maior engajamento dos alunos no processo de aprendizagem, reduzindo os impactos negativos do assédio na saúde mental e bem-estar dos estudantes. Além disso, uma cultura institucional que valoriza a igualdade de gênero contribui para a formação de profissionais mais éticos, sensíveis às questões de diversidade e capazes de promover a justiça social em suas áreas de atuação. Pensando nessas questões, o projeto de pesquisa "Rompendo o Silêncio: Diálogos sobre Prevenção e Resposta ao Assédio de Gênero no Ensino Superior" foi implementado em junho de 2024 no Departamento de Comunicação Social (DCOS) da UFS, através do Edital Temático nº 08/2024 (COPES/POSGRAP) de Representatividade Feminina no Ambiente Acadêmico. Tendo como linha de pesquisa os estudos de gênero, o objetivo principal do projeto que culminou no presente artigo tem sido analisar as questões de gênero no ambiente acadêmico da UFS, identificando ações, políticas e procedimentos exitosos bem como áreas problemáticas relacionadas ao assédio de gênero no campus São Cristóvão (SE). A proposta é ainda realizar uma análise abrangente do ambiente acadêmico da instituição observando políticas, diretrizes e procedimentos de prevenção ao assédio de gênero intituídos dentro do campus.

Faz-se necessário, portanto, um importante levantamento de programas de capacitação e sensibilização destinados a membros da comunidade acadêmica, incluindo estudantes, professoras e funcionárias(os), para promover uma cultura de respeito, igualdade e prevenção do assédio de gênero. Paralelamente, é importante, durante o processo, que sejam identificados canais de denúncia eficazes e confidenciais no ambiente da UFS para relatar casos de assédio que ofereçam apoio adequado às vítimas, e que garantam que elas se sintam seguras e apoiadas ao buscar ajuda.

Nesse ponto, observou-se na ouvidoria da UFS um dos principais canais institucionais de resposta ao assédio oferecidos à comunidade acadêmica para relatar situações de assédios cometidos no campus. O protocolo para recebimento de denúncias desenvolvido pela Ouvidoria da UFS prevê que qualquer pessoa, independentemente do sexo, identidade de gênero e orientação sexual, pode procurar a ouvidoria quando entender que está sofrendo assédio. O canal de denúncias é presencial, dentro do campus São Cristóvão, e prevê também o sigilo da denúncia e proteção à identidade dos denunciantes. Além da ouvidoria, há ainda a possibilidade de denúncia via Controladoria Geral da União (CGU), através da plataforma Fala.BR[3].

Tais canais existem para que casos de assédio não sejam silenciados, mas denunciados para que a intituição possa oferecer as respostas necessárias via análise do denunciante, início de processo e encaminhamento para instâncias responsáveis pela investigação de cada caso. Observa-se que tais ferramentas buscam contribuir para a criação de um ambiente acadêmico seguro, inclusivo e igualitário, onde todos os membros da comunidade acadêmica possam prosperar e alcançar seu pleno potencial, livre de discriminação e assédio de gênero, No entanto, elas estão ainda aquém do que de fato precisa ser feito para uma necessária mudança no que diz respeito às relações de gênero e poder no enisno superior.

3 Procedimentos metodológicos

Inicialmente, é crucial aprofundar os objetivos específicos do projeto, identificando claramente as questões a serem abordadas, como o levantamento de dados quantitativos sobre assédio na instituição e a análise das ações e políticas de prevenção existentes. Dividimos a execução do projeto nas seguintes fases metodológicas: revisão da literatura e marco teórico, onde realizamos uma revisão abrangente da literatura relacionada ao assédio de gênero no contexto do ensino superior, buscando compreender as principais teorias, abordagens e pesquisas relevantes. Isso ajuda a embasar o desenvolvimento do projeto e a identificar lacunas no conhecimento existente.

O projeto Rompendo o Silêncio se apoia, também, em uma proposta de pesquisa-ação (Engel, 2000) cujo intuito principal é a integração entre pesquisa e sociedade e eliminar lacunas entre teoria e prática. Consideramos que a ciência não deve se posicionar de forma neutra diante de situações de desigualdade e privação de direitos, o que se reflete no nosso processo de investigação e coleta de dados. De acordo com Engel (2000),

> A pesquisa-ação é um tipo de pesquisa participante engajada, em oposição à pesquisa tradicional, que é considerada como "independente", "não-reativa"

[3] https://falabr.cgu.gov.br/web/home

> e "objetiva". Como o próprio nome já diz, a pesquisa-ação procura unir a pesquisa à ação ou prática, isto é, desenvolver o conhecimento e a compreensão como parte da prática. É, portanto, uma maneira de se fazer pesquisa em situações em que também se é uma pessoa da prática e se deseja melhorar a compreensão desta. (Engel, 2000, p. 182)

Em seguida, demos início ao desenvolvimento de instrumentos de coleta de dados: criamos questionários e entrevistas estruturadas, para coletar dados qualitativos sobre assédio na instituição, bem como informações sobre as políticas e ações de prevenção existentes. Esses instrumentos foram cuidadosamente elaborados para garantir a confiabilidade e validade dos dados coletados.

Findada a etapa acima, começamos a aplicar os instrumentos de coleta de dados aos membros da comunidade acadêmica, incluindo alunas, professoras e funcionárias(os), observando em especial integrantes de setores da UFS que estão responsáveis por desenvolver ações de prevenção ao assédio de gênero. Nosso intuito foi analisar os dados coletados para identificar padrões, tendências e áreas de preocupação relacionadas ao assédio de gênero na instituição, bem como avaliar a eficácia das políticas e ações de prevenção existentes.

Além da coleta de dados qualitativos, o projeto Rompendo o Silêncio tem como horizonte a elaboração de um material audiovisual - mais precisamente, um documentário – que visa apresentar as principais conclusões e recomendações do projeto. A proposta é utilizar o audiovisual como ferramenta de debate, dando amplitude a diferentes interlocutoras(es) através de entrevistas com membros da comunidade acadêmica, depoimentos de vítimas de assédio, análise de dados quantitativos e uma visão geral das políticas e ações de prevenção.

Por fim, nosso método de pesquisa final baseia-se na disseminação e sensibilização através do conteúdo produzido, ou seja, a devida divulgação do material audiovisual documentário de forma ampla, dentro e fora da instituição, como forma de sensibilizar a comunidade acadêmica e o público em geral para todas as questões que atravessam o assédio de gênero dentro do ambiente universitário.

4 Resultados preliminares

Como posto no início deste capítulo, o projeto de pesquisa que culminou neste texto ainda está em andamento e os resultados apresentados são preliminares. Entre eles, a percepção de que o tema do assédio de gênero ainda é pouco discutido na Universidade. Essa discussão apresenta algumas ferramentas importantes que podem servir de caminhos a serem seguidos para o início de uma conscientização da comunidade acadêmica sobre o tema.

Uma dessas ferramentas é a Cartilha "Violência Contra as Mulheres na UFS – conheça seus direitos", implementada em novembro de 2019 e que tem como autoras as professoras Patricia Rosalba Salvador Moura Costa, Catarina Nascimento de Oliveira e Claudiene Santos. A cartilha foi publicada pela Editora Criação e teve como proposta apresentar orientações gerais para o enfrentamento de violências contra mulheres, com divulgação da Lei Maria da Penha, especificações sobre diferentes formas de violência (física, psicológica, sexual, patrimonial e moral), assim como o que diz o código penal sobre tais violências e os principais canais de denúncia dentro e fora da universidade, como a Delegacia de Defesa da Mulher, a Central de Atendimento à Mulher (180), e as ouvidorias da UFS.

Figura 1 - Cartilha "Conheça seus direitos"

Fonte: Universidade Federal de Sergipe.[4]

Já em 2021, a UFS aderiu à Campanha de Integridade da CGU "Integridade Somos Todos Nós", que trabalhou o tema Assédio Moral e Sexual em junho daquele ano. A campanha teve como objetivo caracterizar tipos de assédio, com foco nos assédios moral e sexual, e as consequências deles dentro da Universidade. A campanha ocorreu por meio de ações do Comitê de Gestão do Programa de Integridade (CGPI) da UFS, criado em maio de 2018, com a função de realizar a implementação e monitoramento contínuo do Programa de Integridade da Universidade. A campanha foi divulgada através da TV UFS, em sua plataforma digital no Canal do Youtube (@tvufs).

[4] Disponível em: https://www.ufs.br/uploads/content_attach/path/29358/CA__pia_de_Cartilha_Mulheres-UFS.___3_.pdf. Acesso em: 27/08/2024.

Figura 2 - Campanha “Integridade Somos Todos Nós”

Fonte: Controladoria-Geral da União.[5]

Além destas estratégias, a Universidade Federal de Sergipe incorpora em suas políticas de enfrentamento ao assédio a divulgação do Guia Lilás, lançado pela Controladoria-Geral da União (CGU) em 2023. O guia traz informações sobre assédio moral e sexual no Governo Federal, com orientações sobre o uso adequado e efetivo dos canais de denúncia de atos de assédio e discriminação na administração pública federal. O guia foi instituído pela Portaria Normativa SE/CGU n° 58, de 7 de março de 2023, e integra o Plano de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Poder Executivo Federal, coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Ele tem sido divulgado nos canais oficias da UFS (www.ufs.br) como uma ferramenta protocolar e informativa que orienta os agentes públicos federais em caso de denúncia relacionadas à assédios morais, sexuais ou discriminação.

Figura 3 - Guia Lilás

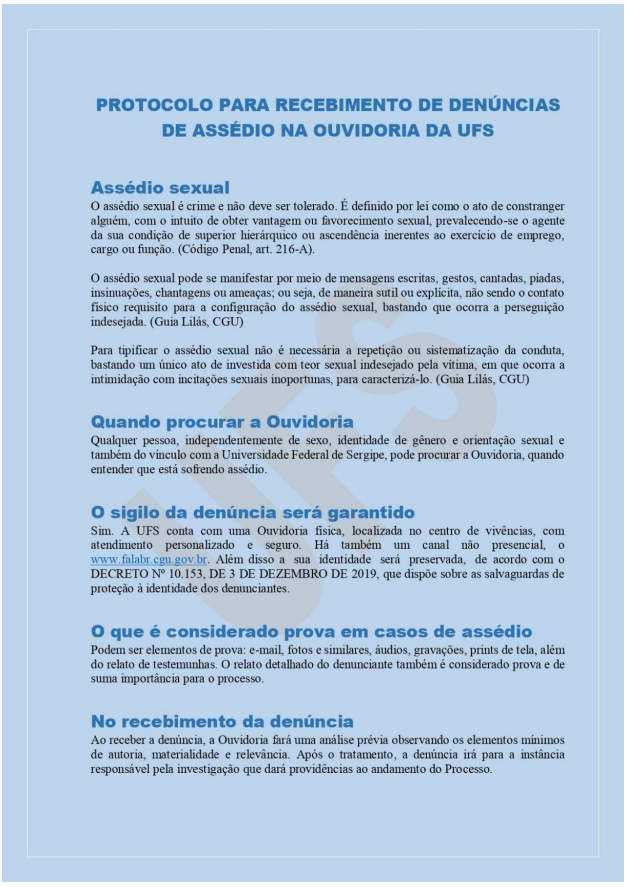
Fonte: Controladoria-Geral da União.[6]

[5] Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=3PoY-OwJdxU&t=3s. Acesso em: 27/08/2024.
[6] Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 27/08/2024.

Outra ferramenta institucional identificada pelo projeto no âmbito da UFS foi a criação do Grupo de Trabalho (GT) para Prevenção e Combate à Violência e Assédio no âmbito da Universidade Federal de Sergipe em agosto de 2023 através da Portaria nº 1295/2023. O grupo foi criado com o objetivo de propor ações permanentes de acolhimento, encaminhamento e acompanhamento de situações de assédio na universidade, buscando estabelecer normativas e procedimentos de combate e prevenção ao assédio.

Uma dessas normativas presentes na UFS é o recente protocolo para recebimento de denúncias de assédio na ouvidoria da universidade. O protocolo foi lançado em agosto de 2024 com o objetivo de instituir uma ferramenta de auxílio às vítimas e instituir um ambiente seguro e saudável dentro da universidade. Ele informa sobre a Ouvidoria da UFS, local onde as denúncias podem ser realizadas de maneira presencial (no Centro de Vivência do Campus São Cristóvão/UFS) ou através de outros canais não presenciais como falabr.cgu.gov.br. O protocolo informa sobre o que é e como se manisfesta o assédio sexual, bem como quando procurar a ouvidoria da UFS, explicando a garantia do sigilo da denúncia, e os procedimentos da universidade diante do recebimento de uma denúncia.

Figura 4 - Protocolo para recebimento de denúncias de assédio na ouvidoria da UFS



PROTOCOLO PARA RECEBIMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO NA OUVIDORIA DA UFS

Assédio sexual

O assédio sexual é crime e não deve ser tolerado. É definido por lei como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Código Penal, art. 216-A).

O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada. (Guia Lilás, CGU)

Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo. (Guia Lilás, CGU)

Quando procurar a Ouvidoria

Qualquer pessoa, independentemente de sexo, identidade de gênero e orientação sexual e também do vínculo com a Universidade Federal de Sergipe, pode procurar a Ouvidoria, quando entender que está sofrendo assédio.

O sigilo da denúncia será garantido

Sim. A UFS conta com uma Ouvidoria física, localizada no centro de vivências, com atendimento personalizado e seguro. Há também um canal não presencial, o www.falabr.cgu.gov.br. Além disso a sua identidade será preservada, de acordo com o DECRETO Nº 10.153, DE 3 DE DEZEMBRO DE 2019, que dispõe sobre as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciantes.

O que é considerado prova em casos de assédio

Podem ser elementos de prova: e-mail, fotos e similares, áudios, gravações, prints de tela, além do relato de testemunhas. O relato detalhado do denunciante também é considerado prova e de suma importância para o processo.

No recebimento da denúncia

Ao receber a denúncia, a Ouvidoria fará uma análise prévia observando os elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância. Após o tratamento, a denúncia irá para a instância responsável pela investigação que dará providências ao andamento do Processo.

Fonte: Universidade Federal de Sergipe.[7]

[7] Disponível em: https://drive.google.com/file/d/10E2v5la68EQOceb1d-erun963CR_L-Hd/view. Acesso em: 27/08/2024.

A última estratégia institucional monitorada pelo Projeto Rompendo o Silêncio foi o lançamento do edital Temático 08/2024/COPES/POSGRAP/UFS - "Representatividade feminina no ambiente acadêmico", que está em sua 3º edição no ano de 2024. O edital busca oferecer apoio a projetos de pesquisa relativos à representatividade feminina no ambiente acadêmico, em conformidade com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFS e com as prerrogativas de igualdade de gênero dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Todas essas ações demonstram uma preocupação com os casos de violência de gênero e assédio na UFS, ainda que percebamos que muito ainda precisa ser feito em relação ao enfrentamento do problema, tendo em vista a realidade ainda preocupante e recorrente destes casos no campus. Segundo informações da Assessoria de Comunicação da UFS (ASCOM):

> Desde 2016, quatro servidores foram punidos por assédio sexual. Um destes, após a penalidade de 15 dias de suspensão, foi demitido a partir da instauração de segundo processo disciplinar. Os demais tiveram como penalidades advertência e suspensão de 30 e 60 dias (Portal UFS, 2023).

A partir de uma pesquisa exploratória que tem se dado através de entrevistas informais com alunas, servidoras e docentes (mulheres cis e trans) que sofreram assédio, mas que preferem manter o sigilo de suas identidades, diferentes casos estão sendo monitorados pelo projeto de pesquisa "Rompendo o Silêncio: Diálogos Sobre Prevenção e Resposta ao Assédio de Gênero no Ensino Superior" e isso tem sido um indicativo de que é cada vez mais urgente foco e atenção na prevenção, tanto quanto na resposta ao assédio.

Percebemos continuamente que o debate sobre questões de gênero e assédio no ensino superior vem ganhando relevância e movimentado estratégias institucionais de enfrentamento a este problema, mas muitas vítimas ainda preferem o silêncio. Neste sentido, o projeto buscou realizar uma série de ações ao longo de 2024, buscando promover o diálogo aberto sobre o tema. As ações visam olhar para a temática a partir da fala de mulheres que já sofreram algum tipo de assédio dentro do espaço acadêmico. Uma das estratégias é a Roda de Conversa, metodologia que foca no relato de experiências, reflexão sobre o tema e possíveis planejamentos estratégicos. A primeira roda de conversa do projeto foi pensada para ser desenvolvida a partir da exibição de filmes que abordem a temática, seguido de um debate em ambiente seguro para as participantes. Os filmes escolhidos foram "O corpo é meu" (2015) de Luciana Oliveira e "Quinze quase dezesseis" (2023) de Thais Fujinaga.

Figura 5 - Roda de conversa Rompendo o Silêncio

Fonte: Kysia Evellyn (2024).

A roda de conversa nos permitiu falar sobre a urgência do combate ao assédio no contexto universitário. Contamos com uma professora e pesquisadora da UFS que se debruça sobre a temática da violência de gênero nas suas produções, e também com uma representante do Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos em Educação da UFS.

5 Considerações finais

Diante dos dados apresentados, observamos que há pistas as quais nos levam a entender que há um olhar sensível às questões de enfrentamento ao assédio de gênero na Universidade Federal de Sergipe (UFS), mas que essas ações não podem ser descentralizadas e pontuais, e devem sim fazer parte de uma política sistematizada que de fato contribua para uma mudança positiva nos comportamentos e atitudes em relação ao assédio

de gênero no ensino superior. Tais ações devem estar aliadas à promoção de relações mais igualitárias e respeitosas entre os membros da comunidade acadêmica, bem como ao fortalecimento das políticas e ações de prevenção ao assédio de gênero na universidade, o que leva em consideração a possibilidade de futura revisão e atualização das políticas existentes, a implementação de novas medidas preventivas e a promoção de programas de capacitação e sensibilização para membros da comunidade acadêmica.

É importante lembrar que o ambiente acadêmico, historicamente dominado por normas masculinas, ainda perpetua dinâmicas de poder que favorecem o assédio de gênero, impactando negativamente a trajetória profissional e pessoal das mulheres (Lima, 2010). Espera-se portanto que, de forma abrangente, o projeto Rompendo o Silêncio, ainda em andamento, promova uma maior sensibilização sobre as questões de gênero na universidade a partir de diálogos e reflexões coletivas, tanto entre os membros da comunidade acadêmica quanto no público em geral. Isso inclui a compreensão dos diferentes tipos de assédio de gênero, seus impactos negativos e a importância de prevenir e responder a tais comportamentos. Almeja-se que o projeto gere uma maior conscientização sobre relações de gênero e poder no ambiente acadêmico da Universidade Federal de Sergipe, visando ampliar a divulgação de canais seguros para relatar incidentes de assédio, bem como canais de apoio, como aconselhamento psicológico e jurídico existentes na universidade.

Tais ações nos permitirão auxiliar na construção de uma cultura institucional de respeito, igualdade e inclusão, onde todas as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas independentemente do gênero. A violência e o assédio de gênero são realidades que definem histórias de vida, índices de evasão acadêmica e toda uma estrutura historicamente construída através de papéis sociais. Cabe reiterar que, ao criar um ambiente mais seguro, inclusivo e igualitário, a universidade estará investindo no sucesso acadêmico e profissional de sua comunidade acadêmica, bem como estará contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa, resultando em benefícios tangíveis para a própria instituição. Por fim, esperamos que os resultados do projeto tenham um impacto duradouro na cultura e no ambiente acadêmico da universidade, contribuindo para a criação de um espaço mais seguro, inclusivo e igualitário para todos os membros da comunidade acadêmica presente e futura.

.

Referências

Araújo, C. L. S. **Ações afirmativas nas universidades públicas brasileiras: Desafios e possibilidades**. Editora Appris, 2018.

Barros, Erna. **"Uma cidade muda não muda": mulheres, graffitis e espaços urbanos hostis**. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade Federal de Sergipe, 2020.

Barros, Erna. Galvão, Letícia. **A resistência feminina através das agências estetizadas:** reflexões sobre o movimento punk e o graffiti em Aracaju. Revista TOMO, v. 42, p. e18800, 2023.

Barros, Silvia Ester Ordoqui. **Violência de gênero e universidade: representações sociais de professores e alunos**. Editora Annablume, 2012.

Brandão, E. A., & Silva, J. O. (2017). **Violências de gênero na universidade:** Análise das políticas institucionais de enfrentamento. Revista Brasileira de Educação, 22(71), 247-267.

Brito, Lúcia Isabel Soares de. **Assédio moral e sexual no ambiente acadêmico: desafios e perspectivas**. EDUFBA, 2015.

Butler, J. **Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade** (10a ed.). Civilização Brasileira, 2019.

Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**, Base de conhecimento da CGU, 08 de março de 2023. Disponível em https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93176. Acesso em 12 de agosto de 2024.

Costa, Patrícia Rosalba. Nascimento, Catarina. Santos, Claudiene. **Violência contra as mulheres na UFS: conheça seus direitos**. 1ª edição, Aracaju: Criação, 2019.

Engel, G. Pesquisa-ação. **Educar**, Curitiba, n. 16, p. 181-191. 2000.

Franco, C., & Montagner, M. A. (Orgs.). **Gênero e sexualidade na educação:** Uma introdução aos estudos feministas. Editora UFMG, 2019.

Galvão, Letícia. **Corpo, gênero, agência:** uma análise do surfe e do skateboarding femininos em Aracaju. Revista Diversidade e Educação, v. 11, n. 2, p. 352-379, 2023.

Hirata, H., & Laborie, F. (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo** (2a ed.). Editora da Unicamp, 2019.

Hirigoyen, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Bertrand Brasil, 2019.

Lima, Maria Aparecida de Moraes. **Gênero e educação: teoria e política**. Autêntica Editora, 2010.

Meyer, D., & Day, S. **Assédio Sexual e Moral no Trabalho e na Universidade: Um Olhar Psicossocial**. Editora Casa do Psicólogo, 2017.

Piscitelli, A. (Org.). **Gênero no Brasil: Reflexões a partir do local**. Editora FGV, 2017.

Saffioti, H. I. B. **Violência Sexual: Silêncio e Grito** (5a ed.). Editora Expressão Popular, 2018.

Saffioti, H. I. B. **O Poder do Macho** (3a ed.). Editora Moderna, 2017.

Saffioti, **Gênero, patriarcado, violência**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2015.

Silva, A. B., & Alves, M. T. C. P. (Orgs.). Gênero e diversidade na universidade: Diálogos interdisciplinares. Editora Unesp, 2018.

Universidade Federal de Sergipe. **UFS cria GT para prevenção e combate à violência e assédio no âmbito da universidade,** Portal UFS, São Cristóvão, 03 de agosto de 2023. Disponível em: https://www.ufs.br/conteudo/72642-ufs-cria-gt-para-prevencao-e-combate-a-violencia-e-assedio-no-ambito-da-universidade. Acesso em 12 de agosto de 2024.

Universidade Federal de Sergipe. **UFS publica protocolo para recebimento de denúncias sobre assédio**, Portal UFS, São Cristóvão, 07 de agosto de 2024. Disponível em https://www.ufs.br/conteudo/74743-ufs-publica-protocolo-para-recebimento-de-denuncias-sobre-assedio. Acesso em 12 de agosto de 2024.

Universidade Federal de Sergipe. **Campanha orienta sobre assédio moral e sexual**, Portal UFS, 16 de junho de 2021. Disponível em https://www.ufs.br/conteudo/67426-campanha-orienta-sobre-assedio-moral-e-sexual. Acesso em 12 de agosto de 2024.

POR TRÁS DAS PÁGINAS
A jornada das autoras

En estos momentos, las mujeres nos hemos hecho presentes en todas las áreas y programas de las universidades y, en muchas tradicionalmente destinadas a hombres, nos encontramos liderizando. Sin embargo, como investigadoras y docentes universitarias, debemos enfrentar en nuestras dinámicas el discurso y la visión patriarcal, en la estructura universitaria, en los cargos directivos, en las normas, en los referentes teóricos mayoritariamente masculinos, donde se niega el lenguaje de género en las producciones académicas. Ser visibilizadas y decolonizar el ambiente académico es parte de nuestra lucha y deber como educadoras.

Dra. Norah Gamboa Vela

Docente-investigadora de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, de Venezuela

ORGANIZADORAS

Thaisa Cristina Bueno. Professora associada do curso de graduação em Jornalismo na UFMA de Imperatriz e docente permanente no Programa de Pós-graduação (Mestrado em Comunicação) na mesma instituição. Jornalista formada pela UFMS, possui doutorado em Comunicação Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2015) e Mestrado em Letras pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (2007). Bolsista Fapema Produtividade.
Email: thaisa.bueno@ufma.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/4123207392983951

Michelly Santos de Carvalho. Professora Adjunta da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), CCSST, Imperatriz. Graduada em Ciências da Comunicação pela Universidade do Minho - UMINHO / Universidade Federal da Bahia - UFBA. Especialista em Direitos Humanos pela Faculdade Adelmar Rosado – FAR. Mestre em Ciências da Comunicação / Informação e Jornalismo pela Universidade do Minho - UMINHO / Universidade Federal da Bahia - UFBA. Doutora em Ciências da Comunicação / Sociologia da Comunicação pela Universidade do Minho – UMINHO / Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.
Email: michellyscarvalho@gmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/0079215403799516

Leila Lima de Sousa. É mãe. Professora Adjunta do curso de graduação em Jornalismo da Universidade Federal do Maranhão (UFMA) em Imperatriz, docente permanente e subcoordenadora do Programa de Pós-graduação (Mestrado em Comunicação) na mesma instituição.. Doutora em Ciências da Comunicação pela UNISINOS. Graduada em jornalismo pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI). Mestre em Comunicação pela Universidade Federal do Piauí (UFPI).
E-mail: sousa.leila@ufma.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/9312604992263679

Letícia Conceição Martins Cardoso. Professora Adjunta do Curso de Comunicação Social e docente do Programa de Pós-graduação (Mestrado em Comunicação), ambos da Universidade Federal do Maranhão. Graduada em Comunicação Social pela Universidade Federal do Maranhão e Licenciada em Letras pela Universidade Estadual do Maranhão. Mestre em Ciências Sociais pela UFMA. Doutora em Comunicação Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, PUCRS.
Email: leticia.cardoso@ufma.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/6186532880175192

Janaína Amorim. Doutoranda em Ciências da Comunicação (PPGCOM/UFPA). Mestra em Comunicação (PPGCOM/UFMA). Especialista em Assessoria de Comunicação Empresarial e Institucional (UFMA) e em Educação, Comunicação, Tecnologia em Interfaces Digitais (Estácio). Possui graduação em Letras - Língua Portuguesa e Literaturas de Língua Portuguesa (UEMASUL) e em Comunicação Social/ Jornalismo (UFMA). Vencedora da 16 edição do Prêmio Mulheres Cientistas do Maranhão da Fundação de Amparo à Pesquisa e ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Maranhão (Fapema), categoria dissertação de Mestrado.
E-mail: jannaina.amorim@gmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/8157408802368688

Ana Gabriela Gama Fonseca Santos. Aluna do curso de Jornalismo na Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Bolsista Cnpq no projeto.
E-mail: Ana.ggfs@discente.ufma.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/6106622978138551

COLABORADORAS

Amanda Letícia Pies. Graduanda em Comunicação Social - Relações Públicas na Universidade Federal de Santa Maria. Bolsista de Iniciação Científica (PIBIC/CNPq). E-mail: amanda.pies@acad.ufsm.br

Ana Maria Teles. Jornalista no IFMG campus Formiga. Formada pela PUC MINAS (2009), possui doutorado em Comunicação pela Universidade de Brasília (2024) e Mestrado em Desenvolvimento Regional pela UEMG (2015). E-mail: anamaria.teles@ifmg.edu.br.

Ana Rodrigues. Estudante de Jornalismo da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Integrante do Ariadnes, bolsista de Iniciação Científica PIBIC-CNPq. E-mail: analurodriguz@gmail.com.

Andreyna Glazyely da Silva Lima. Universidade Federal do Maranhão. E-mail: andreyna.gsl@discente.ufma.br.

Ariadni Loose. Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Comunicação da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Bolsista CAPES. E-mail: adiloose@gmail.com

Barbara Pires. Graduanda de Comunicação Social - Publicidade e Propaganda da Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: barbaramartinspiress@gmail.com

Beatriz Wardzinski Barbosa. Pós-Doutoranda em Ciência do Solo no Programa de Pós Graduação em Ciência do Solo da UFSM e bolsista CNPq/DTI-B. Gestora Ambiental formada pela UNIPAMPA, possui mestrado (2019) e doutorado (2024) em Ciência do Solo pela UFSM. E-mail: beatriz.wb@gmail.com.

Camila Scarrone. Doutoranda em Comunicação na Universidade Federal de Santa Maria (2024-2027) e Mestra em Ciências da Comunicação pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (2021). E-mail: camila.scarrone@acad.ufsm.br

Carla Ernesto. Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Comunicação da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Bolsista CAPES. E-mail: carlabde87@gmail.com

Carolina Alegretti. Graduanda em Comunicação Social - Publicidade e Propaganda na Universidade Federal de Santa Maria. Bolsista de Iniciação Científica (PIBIC/CNPq). E-mail: silva.carolina@acad.ufsm.br

Darliana Mello Souza. Professora Adjunta do Departamento de Química e docente permanente no Programa de Pós-graduação em Química da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Pós-doutorado na Leuphana Universität Lüneburg, Alemanha. Doutora em Ciências - área de Química Analítica (2019), pela UFSM. Possui mestrado em Química Analítica (2014), Graduação em Química Industrial (2014) e Graduação em Química Licenciatura (2011) pela mesma instituição. *Autora correspondente. E-mail: darliana.souza@ufsm.br.

Diego Costa Mendes. Professor adjunto e coordenador do curso de graduação em Administração na UFV; docente permanente no Programa de Pós-graduação em Administração (PPGAdm) e do Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP) na mesma instituição. Graduado em Administração (2011), Mestrado (2015) e Doutorado (2019) em Administração, ambos pela Universidade Federal de Pernambuco. E-mail: diego@ufv.br.

Dione Oliveira Moura. Professora Titular da Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília (Graduação e Pós-Graduação). Doutora em Ciências da Informação pela Universidade de Brasília (UNB).
E-mail: dioneoliveiramoura@gmail.com.

Elisa Elsie Costa Batista da Silva Beserra. Doutoranda e mestre pelo Programa de Pós-graduação em Estudos da Mídia, da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) — com doutorado sanduíche em Ciências da Informação, na Universidad Complutense de Madrid, Espanha (bolsista Capes). Investiga fotografia contemporânea, maternidade, feminismos e memória. É fotógrafa independente, artista visual, pesquisadora e mãe graduada em Jornalismo (2007) e Radialismo (2014) pela UFRN. É membra do Grupo Visu — Laboratório de Práticas e Poéticas Visuais, da UFRN/Cnpq e fundadora do Duas (2011), espaço cultural de fomento à fotografia e às artes visuais em Natal, RN. Atua também como assessora de imprensa e produtora cultural. E-mail: elisaelsie@gmail.com.

Erna Barros. Doutora em Sociologia (PPGS/UFS), Mestre em multimeios (UNICAMP). Professora Adjunta da Universidade Federal de Sergipe. Centro de Educação e Ciências Humanas. Departamento de Comunicação Social (DCOS). São Cristóvão, Sergipe, Brasil. E-mail: ernabarros@academico.ufs.br

Fábio Freitas. Docente do Departamento de Física Geral do Instituto de Física da Universidade Federal da Bahia. Doutor em Ensino, Filosofia e História das Ciências (PPGEFHC/UFBA). E-mail: fabiofreitas@gmail.com.

Fabrício de Araújo Pedron. Professor associado do curso de graduação em Agronomia na UFSM e docente permanente no Programa de Pós-graduação em Ciência do Solo na mesma instituição. Agrônomo formado pela UFSM, possui mestrado (2005) e doutorado (2008) em Ciência do Solo pela mesma universidade. E-mail: fapedron@ufsm.br.

Fernanda Sagrilo Andres. Pós-doutora, Doutora e Mestra em Comunicação. Docente na Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: fernanda.andres@ufsm.br

Gabriel Maciel Penha. Estudante de Jornalismo da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Integrante do Ariadnes, bolsista Pró-Ativa.

Geisa Sabine Araújo Silva. Mestranda em Administração Universitária pela UFSC. Graduada em Ciências Contábeis pela UNEB. Servidora Técnica-Administrativa em Educação na UFSC. E-mail: geisa.sabine@ufsc.br.

Imaíra Portela de Araújo Medeiros. Designer e pesquisadora em nível pós-doutoral (Bolsa Capes PROCAD-AM) no Grupo de Pesquisa Narrativas em Inovação, Design e Antropologia da Universidade Federal do Maranhão (NIDA/ UFMA). Doutora e mestra em Design pela Escola Superior de Desenho Industrial da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (ESDI/UERJ).
E-mail: imaira_medeiros@hotmail.com.

Iolanda Faria. Pesquisadora do Programa Integrado de Pesquisa e Cooperação Técnica em Gênero e Saúde do Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia. Doutora em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo (PPGNEIM/UFBA). E-mail: iolandafaria@ufba.br

Isabela Pim Portela Martin. Formada em Administração pela UFFS, pós-graduanda em Liderança, Inovação e Gestão 4.0 pela PUCRS. Analista de expansão e agente de inovação na Associação Catarinense de Tecnologia - ACATE. E-mail: isabela.ppmartin@gmail.com.

Isabella Martins Feitosa. Universidade Federal do Maranhão.
E-mail: isabella.mf@discente.ufma.br.

Jaqueline Fabiane Reichert. Professora de Química do Ensino Médio na Cooperativa Educacional João Batista Rotta de Espumoso-RS e professora de Ciências no Município de Ibirubá-RS, formada em Química Licenciatura Plena (2012) e Química Industrial (2018) pela Universidade Federal de Santa Maria, possui doutorado (2019) e mestrado (2014) em Química pela mesma universidade.
E-mail: jfreichert16@gmail.com.

Juliana Aggio. Professora Associada do Departamento de Filosofia da UFBA, membra do PPGF e do PPGNEIM da UFBA, e do PPGFIL da UFRRJ. Pesquisadora PQ do CNPq. E-mail: juortegosa.aggio@gmail.com.

Juliana Petermann. Doutora em Ciências da Comunicação pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Professora associada do Departamento de Ciências da Comunicação da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), professora do Programa de Pós-graduação em Comunicação da mesma universidade.
E-mail: petermann@ufsm.br

Jússia Carvalho Ventura. Doutora em Sociologia e Antropologia pela Universidade Federal do Pará. Pesquisadora de Pós-Doutorado no projeto "Alteridade na Pós-Graduação em Comunicação: Questões de Gênero e Raça na Trajetória de Discentes e Egressos nos Brasis preteridos - Norte, Nordeste e Centro-oeste." E-mail: jussiac@gmail.com.

Jussiane Souza Da Silva. Professora do Magistério Superior do Departamento de Química na UFSM e docente no Programa de Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado) na mesma Instituição. Química Industrial formada pela URI/FW, Química Licenciatura formada pela UFSM, Mestrado em Química (2013) e Doutorado em Ciências (2017) pelo PPGQuímica da UFSM.
E-mail: jussiane.silva@ufsm.br.

Karina Gomes Barbosa. Professora do curso de Jornalismo e do programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Doutora em Comunicação Social pela Universidade de Brasília (UnB). Coordenadora do Ariadnes. E-mail: karina.barbosa@gmail.com.

Katarini Giroldo Miguel. Docente dos cursos de graduação em Jornalismo e no Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Líder do Grupo de Pesquisa "Comunicação e Mobilização dos Movimentos Sociais em Rede;" integrante do grupo executive da Rede Brasileira de

Mulheres Cientistas. Bolsista de Pós-Doutorado Sênior do CNPq (FAAC- Unesp). E-mail: katarini.miguel@ufms.br.

Kellcia Rezende. Possui graduação em Educação Física (UFG, 2009) e Pedagogia (UNIMES, 2015), mestrado (UFGD, 2012), doutorado (UNESP, 2017) e pós-doutorado (UFPR, 2023) em Educação. É docente e orientadora nos programas de pós-graduação em Administração Pública e Educação (UFGD). Pesquisa internacionalização da educação, política externa, cooperação educacional, estudos comparados e políticas públicas em instituições de ensino.

Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta. Professora Associada da UFFS. Atua como Professora do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP/UFFS) e em convênio, do Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária da UFSC. Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento pela UFSC. Mestrado e Graduação em Administração também pela UFSC. E-mail: kellycbenetti@gmail.com.

Laura Wottrich. Professora Adjunta do Departamento de Ciências da Comunicação da Universidade Federal de Santa Maria e Pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Comunicação (UFRGS). Doutora em Comunicação e Informação pela UFRGS (2017). E-mail: laura.wottrich@ufsm.br

Letícia Da Silva Cassiano. Estudante do curso de graduação em Direito na UFV. Bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC/FAPEMIG (nesta pesquisa em, 2022-2023). E-mail: leticia.cassiano@ufv.br.

Letícia Galvão. Doutoranda em Sociologia (PPGS/UFS), Mestre em Sociologia (PPGS/UFS). Membro do Grupo de Estudos Culturais, Identidades e Relações Interétnicas (GERTs). E-mail: leticiaofg@gmail.com.

Lia de Lima Junqueira. Estudante de Jornalismo da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Integrante do Ariadnes, bolsista de Incentivo à Diversidade.
E-mail: lialiju@hotmail.com.

Lígia Isis Pinto Bernar. Jornalista formada pela Universidade da Amazônia (UNAMA). Mestra em Ciências da Comunicação pelo Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Cultura e Amazônia (PPGCOM-UFPA). Pesquisadora voluntária do projeto de pesquisa "Alteridade na Pós-graduação em Comunicação: questões de gênero e raça na trajetória de discentes e egressos nos "Brasis" preteridos - Norte, Nordeste e Centro-Oeste". E-mail: bernarligia@gmail.com.

Luana Formagini. Mestranda em Química Analítica na Universidade Federal de Santa Maria. Graduada em Química Industrial pela Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: luana.formagini@acad.ufsm.br.

Luana Morais de Aguiar. Mestranda em Administração Universitária pela UFSC. Especialista em Gestão Estratégica em Gestão de Pessoas. Graduada em Administração Pública pela UDESC. Servidora Técnica-Administrativa em Educação na UFSC. E-mail: luana.morais.aguiar@gmail.com.

Luiz Ismael Pereira. Professor adjunto do curso de graduação em Direito na UFV, docente permanente no Programa de Pós-graduação em Administração e no Programa de Pós-Graduação em Direito na mesma instituição. Graduado em direito (2010), Mestrado (2013) e Doutorado (2017) em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. E-mail: luiz.ismael@ufv.br.

Marcos Baptista Lopez Dalmau. Graduação em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (1999), mestrado (2001) e doutorado (2003) em Engenharia de Produção pela mesma instituição. Professor Titular da Universidade Federal de Santa Catarina. Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), em nível de Mestrado e Doutorado Acadêmico, da UFSC. Professor do Mestrado Profissional em Administração Universitária PPGAU/UFSC.
E-mail: professordalmau@gmail.com

Maria Clara Soares. Estudante de Jornalismo da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Integrante do Ariadnes, bolsista de Extensão.
E-mail: mariaclarasoaresrodrigues@gmail.com.

Maria Gislene Carvalho Fonseca. Professora do Departamento de Comunicação Social da Universidade Federal do Maranhão. Jornalista. Doutora em Comunicação pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestra em Estudos da Mídia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Email: maria.gcf@ufma.br.

Maria Juliana Soares. Mestra em Serviço Social pela UECE.
E-mail: juliana.soares@aluno.uece.br.

Milena Freire De Oliveira-Cruz. Professora do Departamento de Ciências da Comunicação e do Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal de Santa Maria. Doutora em Comunicação pela UFSM (2016).
E-mail: milena.freire@ufsm.br

Nátalie De Paula. Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil na Universidade Federal de Santa Maria, com período sanduíche na University of Nevada, Reno, nos Estados Unidos. Engenheira Sanitarista e Ambiental formada pela Universidade Federal de Santa Maria, com período sanduíche na Arizona State University nos Estados Unidos. Mestre em Engenharia Civil pela Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: eng.nataliedepaula@gmail.com.

Paula Fabrícia Brandão Aguiar Mesquita. Professora Adjunta do Curso de Serviço Social - UECE. Doutora em Sociologia - UFC. Coordenadora do Mestrado Acadêmico em Serviço Social – MASS/UECE.
E-mail: paula.brandao@uece.br.

Raissa Lennon Nascimento Sousa. Doutora em Ciências da Comunicação pelo Programa de Pós-graduação em Comunicação, Cultura e Amazônia da Universidade Federal do Pará (PPGCOM/ UFPA). Mestra pelo mesmo programa (PPGCOM/ UFPA). Atualmente é Pós-Doutoranda do projeto "Alteridade na Pós-graduação em Comunicação: questões de gênero e raça na trajetória de discentes e egressos nos 'Brasis' preteridos - Norte, Nordeste e Centro-oeste", no qual participam as instituições de ensino Universidade Federal de Sergipe (UFS), do Mato Grosso do Sul (UFMS), de Roraima (UFRR) e do Pará (UFPA). É pesquisadora nas áreas de comunicação, cultura, raça, gênero e decolonialidade.

Raquel Gomes Noronha. Universidade Federal do Maranhão.
E-mail: raquel.noronha@ufma.br.

Regysane Botelho C Alves. Professora Adjunta da Universidade Federal do Maranhão. Licenciada em Letras – Português/ Inglês pela Universidade Federal do Maranhão, possui doutorado em Linguística pela Universidade de Brasília (2017) e Mestrado em Letras pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (2009).
E-mail: regysane.botelho@ufma.br.

Renata Barreto Malta. Docente do Departamento de Comunicação Social da Universidade Federal do Sergipe. Professora Permanente do Programa de Pós Graduação em Comunicação Social (PPGCOM-UFS). Coordenadora no Grupo de Pesquisa GENI - Gênero e Interseccionalidades na Comunicação. Pós- Doutorado na Facultad de Comunicación, Departamento de Comunicación Audiovisual de la Universidad de Sevilla – España. Coordenadora do projeto supracitado "Alteridade na Pós-Graduação em Comunicação" (Capes 37/2022).
E-mail: renatamalta@academico.ufs.br.

Rosaly de Seixas Brito. Professora da Faculdade de Comunicação (FACOM) e do Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Cultura e Amazônia (PPGCom) da Universidade Federal do Pará (UFPA). Doutora em Ciências Sociais, área de concentração em Antropologia, pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da UFPA. Mestre em Comunicação pela Universidade Metodista de São Paulo (UMESP). É uma das líderes do grupo de pesquisa Comunicação, Política e Amazônia (Compoa). E-mail: rosaly@ufpa.br.

Sophia Helena Ribeiro. Estudante de Jornalismo da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Integrante do Ariadnes. E-mail: sophiaahelena@gmail.com.

Stella Scarlazzari Costa. Estudante do curso de graduação em Direito na UFV. Bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC/FAPEMIG (nesta pesquisa, em 2023-2024). E-mail: stella.s.costa@ufv.br.

Thaynara Pinto Gonçalves. Universidade Federal do Maranhão.
E-mail: thaynara.goncalves@discente.ufma.br.

Vanessa Klein. Técnica Administrativa em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Licenciada em Química pela Universidade Federal de Santa Maria, possui doutorado em Educação em Ciências (2022) e Mestrado em Tecnologias Educacionais em Rede (2018) pela mesma instituição.
E-mail: vanessaklein7@gmail.com.

Vitória Pereira. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Bolsista CAPES.
E-mail: vitória.pereira@acad.ufsm.br

Realizado o Depósito legal na Biblioteca Nacional
conforme a Lei nº 10.994, de 14 de dezembro de 2004.

TÍTULO DA OBRA	Assimetrias de gênero na universidade
ORGS	Thaísa Bueno Leila Sousa Michely Carvalho Letícia Cardoso Janaína Amorim Ana Gabriela Fonseca
SUPORTE	Digital
PROJETO GRÁFICO E CAPA	Rhaysa Novakoski
TIPOGRAFIA	Trade Gothic Next SR Pro Roboto
Nº DE PÁGINAS	418

ISBN 978-655363501-2