



“O leitor”, de Isabelle Germano, giz pastel oleoso, 2022”

Gênero, raça e profissão acadêmica: desigualdades em instituições de ensino superior brasileiras*

Daniela Ataës^{**}

Ana Maria Carneiro^{***}

Resumo

Este artigo visa contribuir para o debate sobre gênero e raça no ambiente acadêmico e para o incentivo à produção de dados raciais em todas as profissões, subsidiando políticas públicas relacionadas. Evidencia uma estratificação na profissão acadêmica, que leva a uma desigualdade de gênero interinstitucional no ensino superior brasileiro. As mulheres estão alocadas de forma desigual em relação aos homens entre os diferentes tipos de instituições. Os dados de raça apresentam alto percentual de não declaração, o que já significa um processo de exclusão e dificulta a análise.

Palavras-chave: Gênero, Raça, Acadêmicos, Educação Superior.

* Recebido em 15 de maio de 2024, aceito em 03 de julho de 2025. Agradecemos ao Prof. Dr. Simon Schwartzman por ter cedido a base de dados que permitiu uma análise mais ampla e apurada das diferentes facetas do cenário atual do ensino superior brasileiro.

** Doutora no Programa de Pós-Graduação em Política Científica e Tecnológica da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, SP, Brasil. daniela.ataes@gmail.com / <https://orcid.org/0000-0001-6812-7751>

*** Pesquisadora no Núcleo de Estudos de Políticas Públicas (NEPP) e Professora Colaboradora no Programa de Pós-Graduação em Política Científica e Tecnológica da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, SP, Brasil. anamacs@unicamp.br / <https://orcid.org/0000-0001-6688-1881>

Introdução

As desigualdades de gênero estão presentes em diversas esferas e organizações da sociedade. Ao pensar nos espaços em que há sub-representação das mulheres, a profissão acadêmica merece destaque, e a ciência é um campo que vem chamando a atenção desde os anos 1980. O campo de estudos de gênero, ciência e tecnologia (EGCT) se inicia com questionamentos sobre a baixa representatividade das mulheres na ciência (Rossiter, Margaret, 1982)¹ e se estabelece com discussões sobre o androcentrismo, que se refletem na própria estrutura e prática científica (Keller, Evelyn, 1989), para a qual se propõe uma epistemologia feminista (Harding, Sandra, 1996).

A subordinação das mulheres também responde como parte de um conjunto de dinâmicas que as afetam de diferentes maneiras. Um contexto específico pode produzir outras categorias de vulnerabilidade, que se entrecruzam à subordinação da mulher e refletem-se na intersecção entre a vulnerabilidade de gênero e suas outras dimensões, como raça, etnia e classe (Crenshaw, Kimberlé, 2002). O feminismo negro construído em sociedades multirraciais, pluriculturais e racistas, como as sociedades latino-americanas, tem como eixo principal o racismo e seu impacto sobre as relações de gênero, considerando que este determina a própria hierarquia de gênero nas sociedades (Carneiro, Sueli, 2003).

Para além das desigualdades, o perfil de profissionais acadêmicos no Brasil é constituído com base nas diferenças existentes no sistema de ensino superior, reflexo das políticas instituídas. O Ato Universitário de 1930 instituiu o grau acadêmico como um requisito relevante para a construção da carreira acadêmica (Balbachevsky, Elizabeth, 2011). Além disso, a Reforma Universitária de 1968 resultou na adoção do modelo de universidade de pesquisa no setor público, e direcionou a expansão das matrículas no setor privado, com o predomínio da missão de ensino (Balbachevsky, 2011).

O objetivo deste artigo é investigar as desigualdades na profissão acadêmica em termos de gênero e raça, segundo o regime de trabalho e a ocupação em atividades de gestão, levando em conta a distribuição de docentes entre as diferentes categorias de instituições de ensino superior brasileiras, definidas por Simon Schwartzman *et al.* (2021). O artigo está dividido em cinco seções, além desta introdução. A primeira seção explora os aspectos da desigualdade de gênero e raça na academia; a segunda apresenta as características da profissão acadêmica e instituições no Brasil, e a terceira aborda a metodologia adotada para a produção deste artigo, visando discutir os desafios para a obtenção de dados a fim de explorar os problemas de desigualdade de gênero e raça. A quarta sessão apresenta os resultados da pesquisa e, na quinta e última sessão, são tecidas as considerações finais.

Desigualdades de gênero e raça na academia

O desenvolvimento do conceito de gênero teve seu início como alternativa ao conceito de patriarcado, como uma resposta às causas de opressão das mulheres (Piscitelli, Adriana, 2002). Devido a isso, as perspectivas feministas que abordam gênero têm um interesse fundamental na situação das mulheres, mesmo que as análises realizadas não estejam limitadas apenas ao estudo delas. Gayle Rubin (2018) sugere que a subordinação das mulheres pode ser entendida como um produto das relações por meio das quais sexo e gênero são organizados e produzidos socialmente. A autora define como “sistema de sexo/gênero” o termo que melhor explica a construção de relações que ainda predomina na sociedade, estabelecendo a vida sexual das pessoas e as ideias existentes sobre homens e mulheres. É importante delimitar que esta pesquisa utiliza os termos sexo e gênero devido ao tipo de análise empreendida, mesmo que não sejam sinônimos propriamente.

Em relação à profissão acadêmica, as desigualdades de gênero se apresentam de múltiplas formas sob o nível institucional (Knights, David; Richards, Wendy, 2003), podendo ser:

¹ O padrão das citações deste artigo contém os prenomes dos autores na primeira citação para dar maior visibilidade ao gênero destes.

concentração vertical, concentração horizontal e segregação contratual. A concentração vertical indica uma concentração de mulheres em posições de ocupação mais baixas; a horizontal refere-se à concentração de mulheres em áreas específicas, como ciências humanas e sociais; e a segregação contratual trata da distribuição desigual de acadêmicas em contratos temporários e de meio-período se comparada com os acadêmicos.

O conceito de concentração vertical se assemelha ao que se chama de “teto de vidro”, popularizado por Nora Frenkier, em 1984, e descreve a barreira invisível que cria obstáculos para as mulheres atingirem as posições mais altas de uma organização em que há maior poder e prestígio, o que as obriga a ficarem estagnadas em posições de *middle-level* (Öge, Serdar *et al.*, 2014).

No entanto, Raewyn Connell (2006) questiona esse conceito como simplista, pois resume o gênero a duas categorias fixas de pessoas – homens e mulheres – ao considerar as margens estatísticas entre as duas categorias como medida para qualquer questão de gênero. Ela propõe uma abordagem multidimensional para entender o regime de gênero, que envolve: 1) divisão do trabalho segundo o gênero; 2) relações de poder segundo o gênero; 3) relações humanas e emoções nas organizações; e 4) cultura de gênero e simbolismo no ambiente de trabalho. Esse questionamento de Connell (2006) à ideia de “teto de vidro” pode ser estendido aos demais conceitos e pode auxiliar a compreender as diferentes condições em que o gênero se apresenta como categoria relacional.

A profissão acadêmica é marcada por requisitos formais e informais que preservam códigos, culturas e tradições masculinas, construindo a feminilidade através de estereótipos que mantêm as posições de prestígio nas mãos dos homens (Schultz, Ulrike, 2021). O conjunto desses mecanismos e o próprio percurso para a progressão na carreira docente alimentam o que é chamado pela literatura de *leaky pipeline*², que representa a perda progressiva de mulheres à medida que se avança na carreira.

Betina Lima (2013) propõe o conceito de “labirinto de cristal” para descrever as múltiplas barreiras dispostas na trajetória científica e suas variáveis consequências, relacionadas simplesmente pelo pertencimento à categoria “mulher”. Sendo assim, os diversos desafios e armadilhas dispostos ao longo do labirinto levam a consequências, como a lenta ascensão, estagnação em um dado patamar profissional e/ou a desistência da carreira.

É nesse sentido que Lima (2013) discorre sobre as seguintes estratégias adotadas pelas mulheres para enfrentar os obstáculos que se apresentam na carreira: o drible da dor, caracterizado pelas manobras utilizadas pelas cientistas na recusa em perceber os obstáculos específicos do gênero dispostos ao longo de suas carreiras; o sexismo automático, que opera segundo as representações sociais sobre a definição de mulher, construída na lógica heteronormativa de gênero e a definição da imagem do cientista baseada no androcentrismo; o sexismo instrumental, que utiliza os valores de gênero dispostos na cultura como estratégia para garantir uma posição de poder ou destaque quando recursos como competência técnica ou argumentação científica não tiverem sido suficientes para assegurar a posição de uma mulher, retirando-se o seu prestígio; os conflitos entre os discursos sobre ser mulher e ser cientista, que são baseados nas dissonâncias entre os valores exigidos para ser uma “boa cientista” e os requisitos necessários para ser uma “boa mulher” em diversas áreas da vida, como o casamento, a maternidade, a manutenção da relação afetiva, as formas de agir e de se vestir, que levam as mulheres a adotarem um padrão de comportamento masculino para permanecer no ambiente científico.

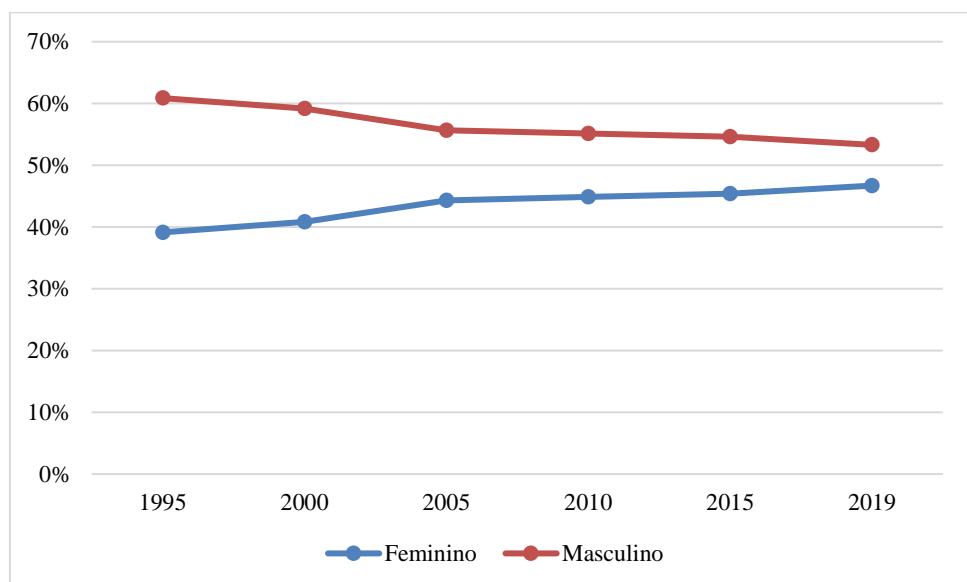
Em instituições de ensino superior de todo o mundo, a maior intensidade em pesquisa também desfavorece as mulheres. Nas instituições com baixo percentual de gastos, em pesquisa

² O termo *leaky pipeline* – em tradução livre, “cano com vazamento” – é uma metáfora usada para descrever a trajetória profissional de mulheres na ciência. O encanamento representa o fluxo de progressão na carreira científica, enquanto o vazamento simboliza as mulheres sendo excluídas em diferentes etapas desse percurso.

analisadas pelo Monitor de Gênero U-Multirank (2021)³, as mulheres representam apenas 38% dos professores e, em instituições mais intensivas em pesquisa, as mulheres somam somente 23%.

No contexto brasileiro, ao considerar toda a trajetória da profissão acadêmica, as mulheres representam a maioria dos concluintes de cursos de graduação e de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado), mas a maior parte dos cargos de docência continuam sendo ocupados por homens (Venturini, 2017). O Gráfico 1 mostra a participação de docentes em exercício por sexo, entre os anos de 1995 e 2019. É possível observar uma redução na desigualdade da participação de mulheres, que em 1995 estava em 39% e em 2019 passou a ser de 47%. Essa realidade está presente em universidades latino-americanas, com a representatividade de mulheres em 35%, na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e 42%, na Universidade Autônoma do México (UNAM) (Estefanell, Ana; Alarcón, Diana, 2013).

Gráfico 1 – Docentes em exercício por sexo, 1995 a 2019



Fonte: Elaboração própria, com microdados do Censo da Educação Superior do INEP dos anos de 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 e 2019.

Ainda em relação à realidade brasileira, as desigualdades de gênero se manifestam em diversos fatores:

- i) idade: início da carreira das mulheres ocorre, em média, 2 anos mais cedo do que a de homens (Schwartzman; Balbachevsky, 1996);
- ii) status acadêmico: as mulheres estão em posições desiguais, trabalham em período integral, o maior título é o de mestrado e ganham menos do que os homens (Schwartzman; Balbachevsky, 1996);
- iii) concentração em áreas: vantagem das mulheres em Humanidades e Educação e desvantagem, em áreas tecnológicas, como Engenharias e Ciências Exatas e da Terra (Schwartzman; Balbachevsky, 1996; Venturini, 2017);
- iv) posição na carreira: as mulheres são minoria nas posições mais altas (Moschkovich, Marília; Almeida, Ana, 2015), mesmo em organizações públicas em que a contratação é realizada por concurso público (Vaz, Daniela, 2013);
- v) prestígio acadêmico: homens estão mais concentrados nas instituições de maior prestígio, geralmente associadas à atividade de pesquisa: universidades de pesquisa (58,9%), instituições privadas de elite (61,4%) e instituições de pesquisa (73,5%);

³ U-Multirank é um consórcio que realiza análises multidimensionais sobre a performance no ensino superior. O relatório de 2021 cobre 1.948 instituições de educação superior de 96 países. Os dados do Monitor de Gênero são fornecidos pelas próprias instituições.

- vi) premiações e produtividade em pesquisa: mulheres são apenas 33% dos pesquisadores com a bolsa de Produtividade em Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) (Vaz, 2010), 35% das bolsas outorgadas entre 2010 e 2021 (Andrade, Rodrigo, 2022) e 23% no nível mais alto da bolsa (PQ-1A) entre os anos de 2013 e 2016 (Barros, Suzane; Mourão, Luciana, 2020).

Além disso, a interseccionalidade de gênero e raça agrava ainda mais as desigualdades da profissão acadêmica. Esses dois fatores não são somados, mas ganham o peso da multiplicação, o que implica maiores desvantagens. As práticas e políticas institucionais exercitam não só privilégios de brancos contra negros e de homens contra mulheres, mas também uma combinação de seus múltiplos privilégios para discriminar mulheres negras (Deo, Meera, 2019).

Nos Estados Unidos, a presença de mulheres de minorias nos departamentos de universidades de pesquisa de elite americanas é quase inexistente, apesar de existirem profissionais qualificadas o suficiente (Nelson, Donna; Rogers, Diana, 2003). Um estudo da *National Science Foundation* (2019) mostra que, embora as mulheres representem 38,5% dos acadêmicos com doutorado em ciência, engenharia e saúde, as minorias raciais e étnicas⁴ representam apenas 8,9%, consideravelmente abaixo da proporção na população entre 18 e 64 anos, de um terço da população.

No Brasil, foram criadas ações afirmativas para estudantes no Brasil que se consagraram a partir da Lei Federal nº 12.711/2012 (Venturini, 2017). Além disso, a literatura tem explorado mais intensamente as desigualdades de cor/raça no corpo discente, mostrando uma lacuna na discussão em relação ao corpo docente.

Considerando a Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas de concursos do serviço público federal para candidatos autodeclarados negros, no âmbito específico dos concursos públicos para a carreira de magistério superior, Flavia Rios e Luiz Mello (2019, p. 3) fazem o seguinte questionamento, que ainda precisa de respostas:

Se o aumento do número de estudantes negras/os – e egressas/os de escola pública e de baixa renda – nas universidades federais pode ser entendido como indicador de cumprimento dos objetivos da Lei nº 12.711/12, uma pergunta impõe-se, por outro lado: em que medida a mudança observada no perfil de cor/raça de estudantes de graduação está sendo acompanhada por alteração similar no perfil do conjunto de docentes?

Como o ensino superior brasileiro abrange instituições que não necessariamente são ligadas à pesquisa, é preciso analisar a situação das mulheres, por meio de um olhar também de raça, nos diversos tipos de instituições. Para compreender melhor as especificidades da educação superior, a próxima seção abordará as principais transformações pelas quais o sistema passou e como a profissão acadêmica se configura no sistema de ensino superior.

A profissão acadêmica no sistema de ensino superior brasileiro

Algumas políticas instituídas no ensino superior brasileiro foram marcantes para a configuração da profissão acadêmica tal como ela é hoje. Em paralelo a isso, essas políticas também estão relacionadas a mudanças na própria estrutura do sistema. A Reforma Universitária de 1968 foi um divisor de águas, pois acarretou uma diferenciação entre setor público e setor privado, marcada por suas diferentes missões como ofertantes da educação superior. A primeira e maior mudança trazida a partir da Reforma de 1968 foi a definição da universidade como o modelo preferencial para a expansão do sistema de ensino superior público, que teria as missões de ensino, pesquisa e extensão (Neves, Clarissa, 2003), inspirado no modelo das universidades de pesquisa americanas (Schwartzman, 2014). Essa definição tornou o financiamento das

⁴ Os grupos de minorias citados são negros ou afro-americanos, hispânicos ou latinos e indígenas americanos ou nativos do Alaska.

universidades públicas uma questão crítica (Balbachevsky *et al.*, 2019), por demandar um grande volume de recursos ao estipular como padrão professores com título de doutorado e em dedicação exclusiva, o que dificultou a expansão de vagas para o ensino de graduação nesse tipo de instituição, como será visto adiante (Schwartzman, 2014).

Dessa forma, com o crescimento da demanda por ensino superior, o país optou pela expansão por meio do setor privado (Schwartzman, 2014), que passou a focar na missão de ensino (Neves, 2003). O setor privado, por sua vez, passou por algumas transformações após a Reforma de 1968, que levaram ao seu crescimento e diversificação, como descreve Eunice Durham (1998). No período anterior à reforma, esse ramo era constituído por instituições não lucrativas, como as confessionais ou criadas por comunidades locais, e algumas delas foram estadualizadas ou federalizadas (Durham, 1998). Em paralelo, foram desenvolvidas novas instituições, mantidas pelas Igrejas ou iniciativas laicas, envolvendo prefeituras e entidades da sociedade civil, que constituíram um subsistema que poderia ser denominado público não estatal (Durham, 1998). No entanto, a grande ampliação se deu a partir de estabelecimentos de cunho mais empresarial, que respondem mais diretamente às pressões do mercado, muitas vezes, em detrimento da qualidade (Durham, 1998).

Sendo assim, a divisão do ensino superior brasileiro já estava marcada: o setor privado estava focado na expansão do sistema por meio do ensino, com a diversificação dos tipos de instituição, e o público havia sido orientado a manter universidades que associassem ensino, pesquisa e extensão (Neves, 2003). Essas mudanças implicaram outras regulamentações, como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) de 1996, que deu maior abertura ao sistema de ensino superior (Neves, 2003). Assim, passaram a existir instituições com variados graus de abrangência e especialização, e a possibilidade de as instituições públicas serem federais, estaduais ou municipais, bem como de as privadas serem particulares, comunitárias, confessionais ou filantrópicas. Além disso, ampliaram-se as classificações para universidades, centros universitários, faculdades integradas, faculdades, institutos e escolas superiores. Por fim, passou-se a permitir a existência de instituições com fins lucrativos (Sampaio, Helena, 2000).

Em paralelo, a profissão acadêmica também sofreu transformações. Os períodos em que ocorreram essas mudanças são destacados por Balbachevsky (2011). Com o baixo número de doutores no Brasil, o Ato Universitário de 1930 transformou o grau acadêmico em um requisito relevante para a construção da profissão acadêmica. Posteriormente, com a Reforma Universitária de 1968, o modelo de cátedras adotado nas universidades foi substituído pelo modelo departamental. Outros resultados da reforma foram a instauração da dedicação exclusiva na profissão acadêmica no setor público e a regulação da pós-graduação. Por fim, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996 reforçou a relação entre grau acadêmico e carreira no setor público, tornando o doutorado requisito para funções estratégicas e necessário para progressão na carreira.

A forma de governança das universidades públicas também delimita a ocupação em funções estratégicas, como detalham Schwartzman e Balbachevsky (1996). As universidades públicas seguem um padrão tradicional europeu, que garante um enorme poder aos acadêmicos e a quase inexistência de administradores e gestores profissionais, os quais ocupam apenas as funções de menor hierarquia. Todas as funções de maior hierarquia, como reitores, vice-reitores e outras funções envolvidas com o planejamento, são ocupadas por acadêmicos. Esse modelo é diferente nas instituições privadas, que, apesar de serem mais heterogêneas atualmente, caracterizam-se por uma gestão administrativa centralizada, cujas decisões são baseadas em modelos de gestão empresariais (Sampaio, 2011).

Na segunda metade da década de 1990, a configuração do ensino superior brasileiro se transformou a partir da mudança no sistema de avaliação e regulação que passou a demandar maior titulação dos docentes e envolvimento com a pós-graduação. Os indicadores incluíam ter profissionais com, no mínimo, nível de mestrado e a expansão da proporção de docentes com contratos de tempo integral. A LDB de 1996 aprofundou essa tendência, especialmente no setor privado, ao estabelecer que, para uma instituição ser credenciada como universidade, pelo menos um terço de seu corpo docente deveria ter mestrado ou doutorado e ter a mesma proporção também de contratos de tempo integral. Além disso, no Brasil, o credenciamento como

universidade passou de uma questão apenas de prestígio para a obtenção de um grau significativo de autonomia.

O alto grau de institucionalização da formação de doutores tem levado a uma grande representação de acadêmicos ativos em pesquisa, conforme apontado por Balbachevsky (2016). A pós-graduação brasileira é a maior da América Latina e uma das maiores entre os países emergentes em termos de números de estudantes de mestrado e doutorado. Porém, como esclarecem Schwartzman e Balbachevsky (2014), existe um aspecto que diferencia as universidades públicas entre si, sendo algumas verdadeiras universidades de pesquisa com grande proporção de estudantes de pós-graduação e quase todo o corpo docente com doutorado, e outras que permaneceram como universidades de ensino, já que ainda contratam um grande número de docentes juniores, sem título de doutor, com menor envolvimento com pesquisa.

Para entender os efeitos dessas transformações ocorridas no ensino superior brasileiro, nos profissionais acadêmicos, Balbachevsky (2016) desenvolveu uma tipologia que caracteriza a profissão na América Latina conforme quatro diferentes perfis, que levam em consideração o grau de comprometimento em pesquisa e o grau de congruência entre credenciais acadêmicas e carreira. O primeiro perfil diz respeito à antiga oligarquia acadêmica, composta por acadêmicos com credenciais acadêmicas instáveis, que conquistaram posições de autoridade nas instituições. O segundo perfil corresponde à elite acadêmica, composto por docentes com boas credenciais acadêmicas, bem-posicionados nas instituições e com um comprometimento em relação à pesquisa e produção de conhecimento. O terceiro perfil é o de jovens acadêmicos, que têm boas credenciais acadêmicas e forte comprometimento com pesquisa e produção de conhecimento, mas que estão posicionados em baixos níveis na carreira dentro das instituições. O quarto perfil é relativo aos professores que não têm credenciais acadêmicas, e quase não se dedicam à pesquisa, cujo perfil é similar a professores de segundo grau em relação à concepção de acadêmicos, como abrange a literatura internacional. Para esse perfil, a senioridade é o único fator aceito como característica que diferencia os docentes.

Como a docência abrange outros níveis de ensino, é interessante observar os demais perfis dos profissionais docentes. A docência na Educação Básica no Brasil se consolidou como profissão feminina (Vianna, Cláudia, 2002). No século XIX, as mulheres passaram a exercer a formação de meninas; porém, com a falta de professores normalistas, elas se tornaram necessárias para a formação de meninos também. Com a ampliação do acesso de meninas à educação básica, também houve crescimento de mulheres no magistério. No século XX, o caráter feminino do magistério primário se intensificou até que as mulheres passassem a dominar a profissão. Dessa forma, a inserção de mulheres na docência se deu inicialmente na instrução primária; posteriormente, no ensino secundário, e, por último, no ensino superior, estendendo-se conforme havia também a expansão de vagas para estudantes (Vianna, 2002).

Esse processo de feminização da docência é associado a condições precárias de trabalho, característica que ocorre em outras ocupações femininas, e desigualdade salarial frente aos homens, que é de praxe em todas as profissões (Vianna, 2002). É interessante notar que até hoje há reflexos desse processo, pois a participação das mulheres decresce, conforme se avança no nível educacional. No ensino básico, as mulheres formam quase a totalidade da profissão, correspondendo a 97,2%, em creches, e 94,2%, na pré-escola (INEP, 2023). No ensino fundamental, as mulheres representam 77,5% do total de docentes, e, no ensino médio, são 57,5% (INEP, 2023).

Enquanto isso, como visto, no ensino superior, as mulheres correspondem a 47% de docentes (INEP, 2022). O perfil típico da docência na educação superior conforme a categoria administrativa mostra que: em instituições públicas, o sexo predominante é masculino, com 38 anos de idade, formação em nível de doutorado e atuação em regime de tempo integral; e, nas privadas, está em evidência o sexo masculino, com 38 anos de idade, formação em nível de mestrado e atuação em regime de tempo parcial (INEP, 2019).

Metodologia: discussão e forma de análise

Para realizar a análise pretendida originalmente, foram encontrados alguns desafios no que se refere aos dados disponíveis em relação à cor/raça. É importante ressaltar que a ausência de dados observada impossibilita uma análise apurada sobre a situação atual, dificultando também a busca de soluções para os problemas e a proposição de políticas públicas voltadas para gênero e cor/raça.

Em âmbito de indicadores do ensino superior brasileiro, os relatórios do INEP apresentam informações que dizem respeito às categorias administrativas das instituições no sistema, formando as subdivisões entre os tipos de instituições. O sexo aparece como variável de análise em alguns dos relatórios produzidos pelo INEP, mas as análises que consideram esse âmbito não são aprofundadas, o que traz apenas dados mais gerais. Além disso, esses relatórios não costumam contemplar análises de docentes segundo cor/raça. Isso se deve à baixa qualidade dos dados de cor/raça, que compromete possíveis análises sobre o perfil racial dos corpos discente e docente (Senkevics, Adriano *et al.*, 2016). Em 2021, não foi possível se obter a declaração racial de 17,2% dos estudantes, já que estes foram classificados pelas instituições de ensino superior na categoria “não dispõe de informação”. Entre os docentes, não foram obtidos dados de cor/raça de 29,5%. É importante ressaltar que a informação de cor/raça é preenchida pelo Recenseador Institucional da própria instituição de ensino superior (INEP, 2024). Isso significa que cada instituição coleta essa informação internamente, segundo seu próprio critério.

Maria Bonelli (2021) ressalta a dificuldade de obter dados sobre a composição racial em relação à maioria dos grupos profissionais. Até mesmo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que coleta dados sobre trabalho, traz dados de baixa qualidade sobre raça, em que há variações significativas de subnotificação racial para alguns grupos. Tatiana Silva (2014) esclarece que há limites para análise de dados de cor/raça entre os diversos relatórios produzidos pelo governo. Os relatórios baseados em registros administrativos de pessoal geralmente não são divulgados com a variável cor ou raça, até mesmo nos casos em que há políticas de reservas de vagas, por motivos como: inexistência do quesito, incerteza sobre o processo de coleta, alta subnotificação ou falta de interesse da gestão. Como apontado por Silva (2014), o Governo Federal divulga a composição de seus quadros mensalmente, sem apresentar informação de raça, apesar de ter esse quesito em seus cadastros. Em pesquisas como o Censo Demográfico e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), há limitações técnicas que dificultam uma análise mais acurada. O Censo Demográfico, além de ser realizado em periodicidade decenal, não tem possibilidade de apresentar dados mais aprofundados sobre o vínculo empregatício dos indivíduos. Já a PNAD é uma pesquisa amostral, que não dispõe de informações municipais, não sendo possível desagregar os dados sobre administração direta ou indireta e outros dados, como classificação ocupacional ou escolaridade. Por fim, os registros administrativos nacionais, como os dados do Ministério do Trabalho e Emprego, também apresentam limitações para o quesito cor ou raça e para a administração pública.

Além disso, dado o contexto estrutural do ensino superior e da profissão acadêmica, é importante considerar os tipos de instituições de ensino superior brasileiras nas quais os docentes atuam e como elas se diferenciam entre si. O Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais (INEP) fornece dados sobre as instituições, classificando-as como públicas (federais, estaduais ou municipais) ou privadas (com ou sem fins lucrativos), porém a natureza das instituições não define as suas missões (Schwartzman *et al.*, 2021). Faz parte do mosaico que compõe do sistema de ensino superior que algumas instituições priorizem o ensino de alto nível para estudantes rigorosamente selecionados que estudam em tempo integral, enquanto outras possam dar prioridade ao ensino minimamente adequado a estudantes que trabalham e têm formação anterior precária (Schwartzman *et al.*, 2021). Para lidar com essa diferenciação Schwartzman *et al.* (2021) elaboraram uma tipologia que classifica as instituições em nove categorias, tendo em vista a natureza jurídica da instituição, sendo pública ou privada; o tamanho da instituição em termos de alunos matriculados e a sua missão, que pode ser pesquisa, pós-graduação, formação profissional etc.

A metodologia deste artigo se baseou nos dados disponíveis, oriundos dos microdados de docentes disponibilizados pelo Censo da Educação Superior do INEP em 2019, referentes ao ano letivo de 2018. Para realizar análises em relação à carreira, foi levada em conta a classificação das instituições, que utiliza a base criada por Schwartzman *et al.* (2021), gentilmente cedida por estes.

A seleção dos dados considerou as características dos docentes e instituições de ensino superior brasileiras, conforme Quadro 1. Posteriormente a isso, os dados foram tratados e analisados através do *software* Power BI, o que resultou em gráficos e tabelas com dados estatísticos descriptivos.

Em 2018, havia um universo de 399.428 vínculos docentes a 2.608 instituições de ensino superior. Como a análise tomou como base a classificação realizada previamente por Schwartzman *et al.* (2021), foram excluídas 192 instituições que não estavam categorizadas, resultando na exclusão de 1.822 vínculos docentes da análise. Sendo assim, a amostra é composta por 397.606 vínculos docentes de 2.416 instituições, divididos em nove categorias de instituições de ensino superior.

Por fim, a realização de um levantamento bibliográfico permitiu a análise, a partir de revisão bibliográfica, sobre os seguintes temas: desigualdades de gênero e raça na academia e a profissão acadêmica em instituições de ensino superior brasileiras. Sendo assim, foi feita uma contextualização do problema com a análise de dados em relação à participação de mulheres e mulheres negras em termos de suas carreiras, em diferentes categorias de instituições de ensino superior brasileiras.

Quadro 1 – Descrição das variáveis da análise de dados da carreira docente em instituições de ensino superior brasileiras

Variável	Categorias
Sexo	1. Feminino 2. Masculino
Cor/raça	0. Não quis declarar 1. Branca 2. Preta 3. Parda 4. Amarela 5. Indígena 6. Não dispõe de informação
Tipo de instituição	1. Instituições privadas com fins de lucro de grande porte 2. Instituições públicas de grande porte com pós-graduação alta 3. Instituições públicas de menor porte com pós-graduação alta 4. Instituições diferenciadas 5. Instituições públicas de ensino 6. Universidades e centros universitários privados; 7. Faculdades isoladas; 8. Instituições de educação vocacional; 9. Instituições especializadas em pesquisa e pós-graduação
Regime Contratual	1. Tempo Integral com dedicação exclusiva 2. Tempo Integral sem dedicação exclusiva 3. Tempo Parcial 4. Horista
Posição de gestão (se houver)	0. O docente não atua em atividades de gestão, planejamento e avaliação 1. O docente atua em atividades de gestão, planejamento e avaliação

Resultados

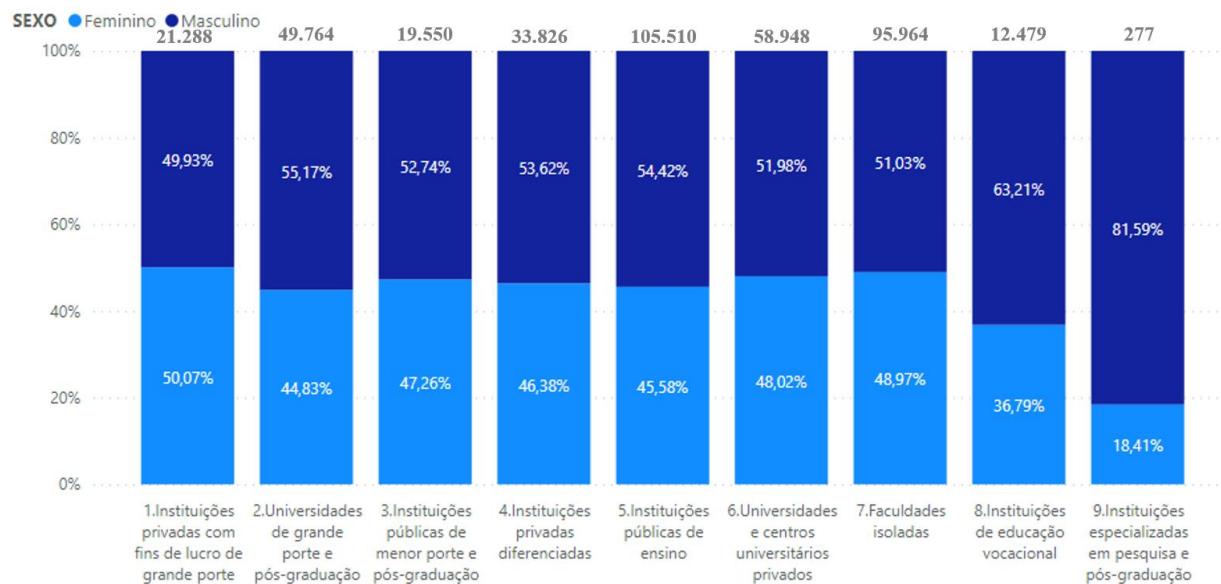
Inicialmente, foram analisados os dados de docentes conforme o sexo e as categorias de instituições de ensino superior. O Gráfico 2 apresenta a distribuição de docentes em termos de sexo e tipo de instituição. Em primeiro lugar, é importante ter em vista a diferença na quantidade de docentes entre as nove categorias de instituições. A categoria com o maior número de docentes é a de instituições públicas de ensino (5), seguida pelas faculdades isoladas (7). A categoria com menor número de docentes é a de instituições especializadas em pesquisa e pós-graduação (9). Entretanto, a quantidade de docentes não está diretamente relacionada ao tamanho das instituições, medido pela quantidade de estudantes. Schwartzman et al. (2021) mostram que a quantidade de estudantes por docentes é maior nas instituições privadas com fins de lucro de grande porte (1), embora esteja no sexto lugar em relação ao total de docentes (ver Gráfico 2). É possível observar que a participação de mulheres (46,76%) é inferior à dos homens (53,24%) no somatório geral dos docentes de todas as categorias. Além disso, a participação feminina é inferior à masculina em quase todas as categorias, com exceção das instituições privadas com fins de lucro de grande porte (1). De forma geral, a desigualdade é menor nas instituições privadas.

A maior diferença entre homens e mulheres está nas instituições especializadas em pesquisa e pós-graduação (9). Entretanto, é importante ressaltar que esta é uma categoria formada por poucas instituições, concentradas na área de STEM e que oferecem também cursos de pós-graduação, que não representam a totalidade de instituições de pesquisa brasileiras; já que os dados do INEP são relacionados ao oferecimento de cursos de graduação. Ainda assim, as instituições que estão mais ligadas à pesquisa têm maiores impactos na sub-representação feminina, e isso pode ser causado por políticas e culturas de instituições que são mais intensivas em ciência.

A estrutura e a prática da ciência implicam desigualdades de gênero, como apontado por Keller (1989). Porém, como os dados não permitem uma visualização das áreas do conhecimento em que os docentes atuam, é possível que os percentuais de participação feminina tenham relação com a abrangência de áreas entre as diversas categorias de instituições. Assim como as universidades atuam em uma ampla gama de áreas do conhecimento, as instituições especializadas podem atuar em diferentes ramos nos quais a participação de mulheres é menor.

Nas instituições vocacionais, há maior presença masculina, que pode estar relacionada a um ou dois perfis da profissão acadêmica descritos por Balbachevsky (2016), como a oligarquia acadêmica e os professores. Em ambos os casos, há pouco ou nenhum comprometimento em relação à pesquisa; mas, no primeiro, os docentes têm autoridade nas instituições, e, no segundo, eles se diferenciam pela sua senioridade na carreira. Desse modo, a autoridade e a senioridade seriam dois fatores que diferenciam os docentes no interior desses perfis. De forma complementar, ao tratar dos obstáculos vivenciados na carreira acadêmica, Schultz (2021) esclarece que estes funcionam para manter as posições de prestígio nas mãos dos homens. Sob outra perspectiva, essa presença masculina também pode estar relacionada ao tipo de curso ofertado nessas instituições, cursos tecnológicos, os quais se destacam historicamente como redutos masculinos (Schwartzman; Balbachevsky, 1996; Venturini, 2017).

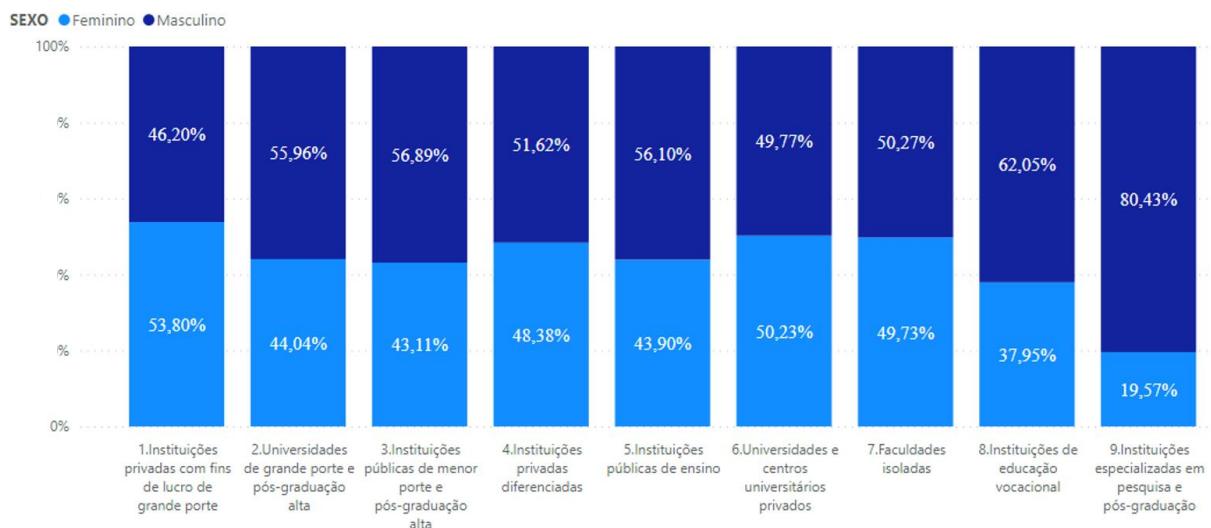
Gráfico 2 – Sexo dos docentes nas categorias de instituições de ensino superior (%)



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do Censo da Educação Superior do INEP de 2018 e tipologia de Schwartzman *et al.* (2021).

O Gráfico 3 apresenta os dados de docentes em relação à atuação em atividades de gestão, planejamento e avaliação no interior das instituições de ensino superior. Na Coleção de Manuais de Preenchimento do Censo da Educação Superior (2022), consta que essa atuação se refere ao docente que trabalha na gestão, planejamento e avaliação no âmbito da IES, como diretores, coordenadores, membros da Comissão Própria de Avaliação (CPA), entre outros. Percebe-se uma participação maior de mulheres em relação aos homens nas instituições privadas com fins de lucro de grande porte (53,80%) e nas universidades e centros universitários privados (50,23%). Em outras categorias, a participação proporcional de mulheres em cargos de gestão é maior do que a proporção de mulheres em âmbito geral, como é o caso das instituições privadas diferenciadas (48,38%), faculdades isoladas (49,73%), instituições de educação vocacional (37,95%) e instituições especializadas em pesquisa e pós-graduação (19,57%). Nas demais categorias, a participação proporcional de mulheres com atuação em gestão se mostrou inferior à participação de mulheres em âmbito geral. No entanto, como são pequenas variações, é possível perceber que a atuação de mulheres em gestão reflete a proporcionalidade desse gênero no âmbito geral. Ainda assim, há sub-representação do sexo feminino em relação ao sexo masculino em cargos de gestão.

Gráfico 3 – Atuação em gestão por sexo dos docentes e categorias de instituições de ensino superior (%)



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do Censo da Educação Superior do INEP de 2018 e tipologia de Schwartzman *et al.* (2021).

O maior desequilíbrio na participação de mulheres se apresenta nas universidades de grande porte e pós-graduação alta (2), instituições públicas de ensino (5), instituições públicas de menor porte e pós-graduação alta (3), instituições de educação vocacional (8) e instituições especializadas em pesquisa e pós-graduação (9). É importante notar que as instituições públicas e instituições ligadas à ciência apresentam menor participação feminina em atuação em gestão em relação às outras categorias de instituições. Como apontado no Relatório Monitor de Gênero U-Multirank de 2021, a participação de mulheres entre professores é reduzida conforme a intensidade de pesquisa, porém são analisados os professores de forma geral, independentemente de atuação em atividades de gestão.

Nesse caso, é possível que o resultado tenha relações com o formato das diferenças da carreira docente entre o setor público e o setor privado, conforme a definição de suas missões a partir das reformas instituídas, como aponta Neves (2003). Como no setor privado, as instituições têm missões mais focadas em ensino, as mulheres podem ter participação mais equilibrada, atuando, por exemplo, como coordenadoras de cursos de graduação. Enquanto nas instituições públicas, os cargos de gestão podem ser mais diversos e ter maior correlação com prestígio acadêmico, além de envolvimento com pesquisa. Isso também ressalta o que Daniela Vaz (2013) observou em relação à carreira no setor público. Apesar de comumente se ter uma visão de que os empregos públicos sejam menos discriminatórios, pelo acesso ser via concurso público, a segregação de gênero se mostra presente conforme os níveis de hierarquia, o que ressalta que as mulheres enfrentam barreiras para atingir as posições de maior prestígio.

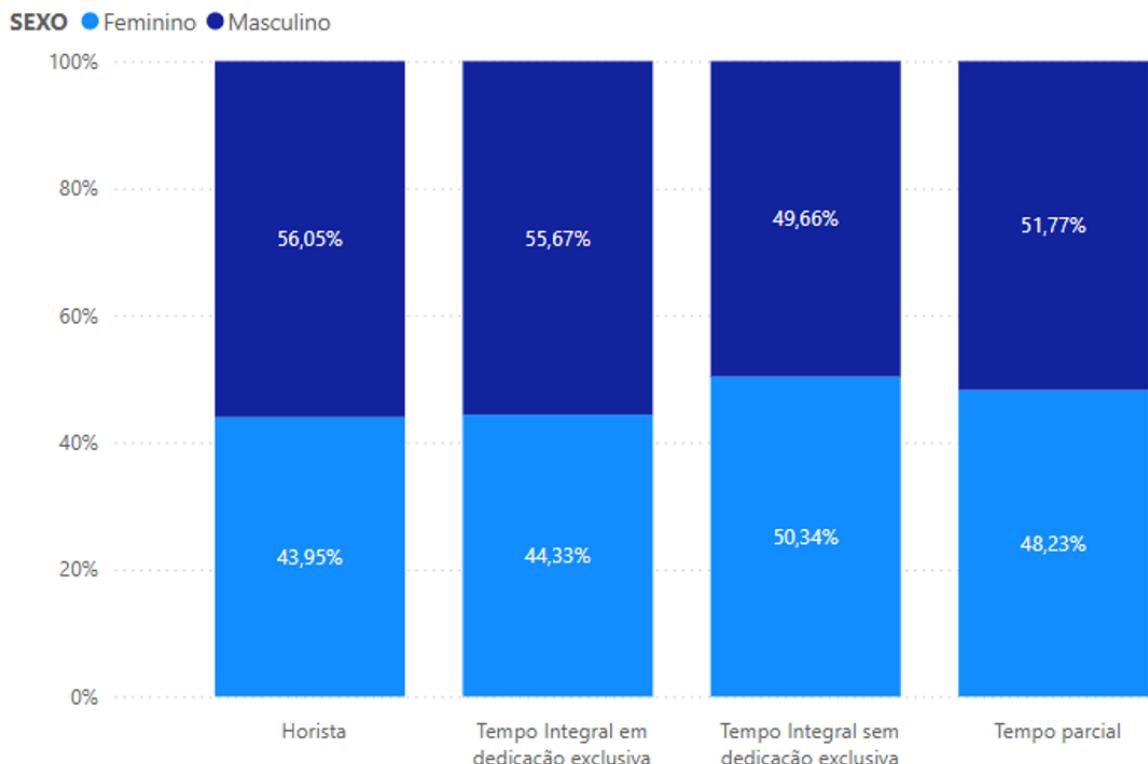
Por fim, a sub-representação feminina em cargos de gestão se alinha ao que Marília Moschkovich e Ana Maria Almeida (2015) observaram, ao ressaltarem como a concentração vertical influencia a profissão acadêmica. Dessa forma, é possível que a desigualdade seja decorrente de uma diferença no prestígio financeiro que os homens obtêm ao atuar em cargos de gestão. No entanto, é preciso considerar que os cargos de gestão desta pesquisa podem ser ocupados por profissionais em início de carreira, especialmente as posições de menor prestígio e associadas a maior trabalho, o que diverge de posições na carreira observadas por Moschkovich e Almeida (2015), em estudo sobre a progressão na carreira docente.

Para compreender a participação de mulheres e homens em relação ao regime de trabalho, o Gráfico 4 apresenta os percentuais gerais de docentes por sexo. Aqui a desigualdade de gênero se expressa a partir de contratos de dedicação exclusiva, em que há clara diferença ao se comparar homens e mulheres. É importante retomar o contexto de inserção de mulheres na profissão acadêmica no Brasil, que ocorreu de forma precária, evidenciada por desigualdade salarial frente aos homens (Vianna, 2002). Essa precariedade é expressa em alguns estudos em relação à

remuneração, porém também pode estar relacionada ao regime de trabalho. O regime de dedicação exclusiva está associado a instituições com maior intensidade em pesquisa e instituições públicas, as quais também se diferenciam das demais pelas credenciais acadêmicas médias serem mais altas (Balbachevsky, 2011). Há mais homens do que mulheres onde há um nível de exigência maior, expresso pela exigência do título de doutorado, e recompensas maiores, expressas pelo regime de tempo integral em dedicação exclusiva. Esse resultado evidencia uma desigualdade no próprio sistema de educação superior, em que os postos mais disputados têm maioria masculina.

Além disso, os homens têm uma participação mais alta como horistas. É relevante ressaltar que pode haver duas interpretações sobre o que significa ser um horista: por um lado, o horista pode representar o menor nível de dedicação, com o contrato mais precário entre as possibilidades; e por outro, pode representar um profissional que atua em sua área de formação e dá aulas por prestígio. Ao considerar os perfis descritos por Balbachevsky (2016), é possível relacionar o primeiro caso ao perfil do jovem acadêmico, que atua em instituições de ensino; e o segundo à antiga oligarquia acadêmica, que tem autoridade nas instituições. Dessa forma, é provável que esse dado não indique que homem está atuando em condições mais precárias do que as mulheres, mas que haja sub-representação das mulheres no segundo perfil.

Gráfico 4 – Regime de trabalho de docentes por sexo (%)



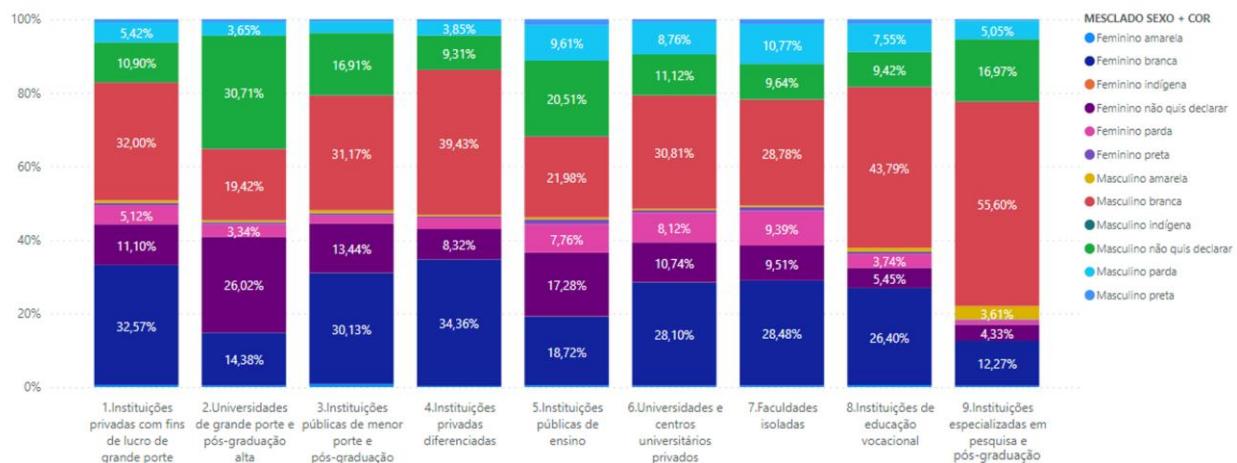
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do Censo da Educação Superior do INEP de 2018.

O Gráfico 5 apresenta os dados de docentes, relacionando sexo e cor/raça. Para esta análise, é importante ter em conta que há um alto percentual de não declaração, o que representa uma baixa qualidade desses dados. Ao considerar que os dados de cor/raça são informados pelas próprias instituições (INEP, 2024), observa-se que há uma falha sistêmica na coleta destes. Os dados podem ter sido preenchidos pelos próprios docentes ou preenchidos por terceiros. Desta forma, os dados que aparecem sob o rótulo de “não quis declarar” podem ter sido deixados em branco ou de fato preenchidos sob a opção de “não quis declarar”. Devido a esses fatores, não é possível considerar que representem a realidade de forma fidedigna.

No entanto, ainda assim os percentuais de docentes pretos e pardos são bastante inferiores aos de brancos em todas as categorias. É possível observar que há uma hierarquia em relação à participação que se segue em quase todos os casos: homens brancos, seguidos por mulheres

brancas, homens pardos, mulheres pardas, homens pretos e, por fim, mulheres pretas. A única exceção está na categoria de instituições privadas com fins de lucro de grande porte (1), que apresenta 32,57% de mulheres brancas versus 32% de homens brancos.

Gráfico 5 – Sexo, cor/raça dos docentes e categorias de instituições de ensino superior (%)



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do Censo da Educação Superior do INEP de 2018 e tipologia de Schwartzman *et al.* (2021).

Esses resultados ressaltam a análise de Deo (2019) em relação à interseccionalidade de gênero e raça na profissão acadêmica, ao considerar ambos os fatores como desvantagens, e de Carneiro (2003) em relação ao racismo nas sociedades latino-americanas, que age como determinante da hierarquia de gênero. A combinação dos múltiplos privilégios resulta na discriminação de mulheres negras, como esfera mais ampla. Além disso, como mencionado, os dados disponíveis corroboram as análises de Nelson e Rogers (2003), ao ressaltarem a baixa representação de minorias femininas nos departamentos de universidades de pesquisa de elite americanas, já que as mulheres pardas e pretas estão em maior evidência em instituições com missão de ensino. São elas privadas com fins de lucro de grande porte, instituições públicas de ensino, universidades e centros universitários privados e faculdades isoladas. É possível que o grau de intensidade em pesquisa amplie a desigualdade na intersecção de gênero e raça. Seria interessante realizar outras pesquisas para compreender quais fatores levam às desigualdades observadas, considerando que há diferenças nas missões das instituições, seja ensino ou pesquisa; nos modelos de contrato; nas áreas de conhecimento em que trabalham; além da possibilidade de existência de políticas de diversidade.

Discussão e considerações finais

A análise sobre a representação de mulheres entre as diferentes instituições de ensino superior mostra realidades distintas e permite uma observação acerca dos problemas que ainda precisam ser enfrentados para reduzir a desigualdade. A sub-representação de mulheres em quase todas as categorias de instituições de ensino superior, com exceção das instituições privadas com fins de lucro de grande porte, mostra que ainda há muito a avançar no sentido de equidade de gênero no ensino superior brasileiro. Ao analisar a atuação em cargos de gestão, essa realidade também se mostra evidente. Por mais que pareça surpreendente, a desigualdade é maior em instituições públicas e instituições com missão de pesquisa, que, em grande maioria, contratam através de concurso, em que seria esperada igualdade de tratamento a integrantes de uma mesma carreira. Há uma falsa sensação de equidade que as instituições públicas passam com a realização do concurso público. Como já relatado por Vaz (2013), esta é uma falsa premissa que necessita de observação apurada, principalmente, ao se considerarem os níveis hierárquicos.

Alguns fatores que levam à sub-representação feminina estão relacionados à organização do sistema de ensino superior brasileiro. As mulheres são maioria entre os titulados com doutorado

há 18 anos no Brasil (CNPq, 2024), porém continuam sendo minoria entre docentes em instituições de educação superior. Ao olhar mais atentamente, elas também são minoria, principalmente, entre os melhores contratos, em regime de tempo integral em dedicação exclusiva, os quais demandam maiores níveis de dedicação e oferecem os maiores salários.

O questionamento de Connell (2006) sobre a impertinência da ideia de “teto de vidro” lança luz à realidade observada no sistema de ensino superior brasileiro. A desigualdade de gênero leva a uma série de consequências para as mulheres, que conforma divisões segundo o gênero, imperando poder, prestígio e reconhecimento para os homens. Por um lado, a profissão “professor” é associada a um modelo feminino (Vianna, 2002), geralmente relacionada à tarefa de “cuidado”, ressaltada pela alta participação de mulheres como professoras no ensino básico, fundamental e médio; porém, conforme se avança no nível educacional, essa imagem passa a se desvincular e a participação de feminina é reduzida. Por outro lado, a cultura e a prática da ciência sugerem uma imagem da profissão “cientista” como masculina (Lima, 2013), o que confere poder e prestígio aos homens. O que ocorre em geral, no Brasil, é a associação da profissão de “professor” nas instituições privadas com missão primordial de ensino (Neves, 2003), e uma mescla entre “professor” e “cientista”, nas instituições públicas, com missão de ensino e pesquisa (Neves, 2003). Dessa forma, a desigualdade de gênero entre as instituições públicas e mais intensivas em pesquisa se mostra mais evidente. Devido a isso, é possível identificar que há uma estratificação na profissão acadêmica no sistema de educação superior brasileiro, que provoca uma desigualdade de gênero interinstitucional. Isso pode ser resultado das barreiras encontradas na trajetória de mulheres na profissão, levando-as a uma lenta ascensão na carreira, estagnação e/ou desistência (Lima, 2013), e a se distribuírem de forma desigual pelo sistema. Ou seja, ao concluírem o doutorado, as mulheres se distribuem como profissionais acadêmicas no sistema de ensino superior de forma desigual em relação aos homens. A desigualdade de gênero manifestada nos tipos de contrato de trabalho denota essa distribuição, já que há diferenças de exigências e recompensas salariais embutidas.

Outros fatores estão relacionados à estrutura e prática científicas, que já têm sido exploradas com densidade pelo campo de estudos de gênero, ciência e tecnologia (Keller, 1989), e que representam as dificuldades encontradas pelas mulheres na trajetória da profissão acadêmica, conformando o labirinto de cristal (Lima, 2013). Além disso, o grau de intensidade de pesquisa nas instituições também tem influenciado a desigualdade (U-Multirank, 2021), e as universidades e instituições de pesquisa carecem de políticas institucionais que contribuam para a transformação institucional e cultural. Algumas iniciativas estão começando a ser desenvolvidas rumo à criação de planos de equidade, como ocorre no caso da Unicamp, vinculada à Diretoria Executiva de Direitos Humanos e à Rede de Mulheres Acadêmicas da universidade; na USP, a partir da Diretoria Mulheres, Relações Étnico-raciais e Diversidades e, na Fapesp, com uma nova Coordenação de Programa para assuntos relacionados a Equidade, Diversidade e Inclusão (EDI). Mesmo nessas instituições, as iniciativas são embrionárias. Desta forma, coloca-se como uma agenda de pesquisa análises sobre o desenvolvimento de políticas de equidade elaboradas em instituições de ensino superior no Brasil.

Em relação à participação de mulheres negras em instituições de ensino superior, o diagnóstico ainda é falho, pois há uma grande dificuldade para encontrar números que mostrem a realidade. A base de dados da RAIS apresenta os dados de trabalho formal, incluindo os docentes, no Brasil por cor/raça, porém há alta subnotificação. Os dados do INEP, que têm informações por docentes, apresentam alto percentual de não identificação, especialmente dentre aqueles informados pelas IES públicas. Isso mostra a pouca atenção que tem sido dada para essa questão. A baixa participação de mulheres de grupos de minorias tem sido relatada em outros países, como é o caso dos Estados Unidos (Nelson; Rogers, 2003; NSF, 2021). No Brasil, essa realidade não é muito diferente, já que, mesmo com os dados de baixa qualidade do INEP, é possível notar que o racismo é forma de hierarquização da desigualdade de gênero, como descrito por Carneiro (2003).

Além disso, não é possível captar as diferenças na participação de docentes entre as áreas de conhecimento, que é uma variável bastante relevante na análise da equidade de gênero e raça.

É preciso considerar que construir políticas de equidade de gênero e raça para a profissão acadêmica é uma missão que deve ser empreendida e que depende essencialmente da compreensão da realidade. A falta de dados impossibilita a compreensão da composição sociodemográfica do perfil das instituições de ensino superior brasileiras e dificulta ainda mais o combate à desigualdade de gênero e raça. Aparentemente, as instituições não têm se dedicado adequadamente à coleta de informações de cor/raça de estudantes e docentes. Seria interessante que o Ministério da Educação fizesse uma nova seleção de dados que devem ser disponibilizados pelas IES, reconsiderando os desafios atuais da sociedade, além de um acompanhamento da completude e veracidade dos dados submetidos.

Referências bibliográficas

- ANDRADE, Rodrigo. Desequilíbrio no sistema: desigualdade entre homens e mulheres marca a distribuição de bolsas de produtividade em pesquisa do CNPq. *Revista Pesquisa Fapesp*, Edição 311, jan. 2022 [<https://revistapesquisa.fapesp.br/desequilibrio-no-sistema/> - acesso em: 08 mar 2023].
- BALBACHEVSKY, Elizabeth. Academic Careers in Brazil: The Legacy of the Past. *Journal of Professoriate*, v. 5, p.95-121, 2011.
- BALBACHEVSKY, Elizabeth. The academic profession in Latin America: Between a corporatist and a professional ethos. In: HORTA, Hugo; HEITOR, Manuel; SALMI, Jamil (Orgs.). *Trends and challenges in science and higher education*. Cham, Springer, p.103-117, 2016.
- BALBACHEVSKY, Elizabeth *et al.* Brazilian Academic Profession: some recent trends. *RIHE International Seminar Reports*, Hiroshima, p.327-344, 2008.
- BALBACHEVSKY, Elizabeth; SAMPAIO, Helena; DE ANDRADE, Cibele. Expanding Access to Higher Education and Its (Limited) Consequences for Social Inclusion: The Brazilian Experience. *Social Inclusion*, v. 7, p.7-17, 2019.
- BARROS, Suzane; MOURÃO, Luciana. Gender and science: An analysis of brazilian postgraduation. *Estudos de Psicologia*, Campinas, v. 37, p.1-12, 2020.
- BONELLI, Maria. Profissionalismo, generificação e racialização na docência do Direito no Brasil. *Revista Direito GV*, Escola de Direito da FGV, São Paulo, v. 17, n.2, p.1-35, 2021.
- CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. *Racismos Contemporâneos*, Rio de Janeiro: Takano Editora, p.49-58, 2003.
- CONSELHO Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). *Painel Lattes Formação e Atuação*, formato digital, 2024 [<http://bi.cnpq.br/painel/formacao-atacao-lattes/#/pages/sexo> - acesso em: 06 maio 2024].
- CONNELL, Raewyn. Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Public Administration Review*, v. 66, n. 6, p.837-849, 2006.
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, v.10, p.171-188, 2002.
- DEO, Meera. *Unequal profession: race and gender in legal academia*. Stanford University Press, Stanford, 2019.
- DURHAM, Eunice. Uma política para o ensino superior brasileiro: diagnóstico e proposta. *Documentos de Trabalho NUPES*, São Paulo: Universidade de São Paulo, v.1, 1998.
- ESTEFANEL, Ana Esteves; ALARCÓN, Diana Santos. *Construyendo un sistema de indicadores interseccionales*. Quito: FLACSO/MISEAL, 2013.
- HARDING, Sandra. *Ciencia y feminismo*. Barcelona: Morata, 1996.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). *Censo da Educação Superior*, 2018. Brasília: MEC, 2019.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). *Censo da Educação Superior*, 2021. Brasília: MEC, 2022.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). *Censo da Educação Superior*, 2022. Brasília: MEC, 2023.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). *Manual de Preenchimento do Censo da Educação Superior 2023: Módulo Docente*. Brasília, DF: Inep, 2024.

KELLER, Evelyn Fox. *Reflexiones sobre género y ciencia*. Valencia: Alfons el Magnànim, 1989.

KNIGHTS, David; RICHARDS, Wendy. Sex Discrimination in UK Academia. *Gender, Work and Organization*, v. 10, n. 2, p.213-38, 2003.

LIMA, Betina. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. *Revista de Estudos Feministas*, 21 (3), dez. 2013 [<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300007>] - acesso em: 07 mar 2024].

MOSCHKOVICH, Marília; ALMEIDA, Ana Maria. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. *Dados*, Rio de Janeiro, v. 58, n. 3, p.749-789, 2015.

NATIONAL Science Foundation (NSF). Diversity and STEM: Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering. *National Center for Science and Engineering Statistics*, 2021 [<https://ncses.nsf.gov/pubs/nsf21321/>] - acesso em: 08 mar 2023].

NELSON, Donna; ROGERS, Diana. *A National Analysis of Diversity in Science and Engineering Faculties at Research Universities*. Washington, DC: National Organization for Women, 2003 [https://users.nber.org/~sewp/events/2005.01.14/Bios+Links/Krieger-rec4-Nelson+Rogers_Report.pdf] - acesso em: 23 set 2025].

NEVES, Clarissa. Diversificação do sistema de educação terciária: um desafio para o Brasil. *Tempo Social*, São Paulo, v. 15, p.21-44, 2003.

ÖGE, Serdar; KARASOY, Alpay; KARA, Özlem. A Research on Glass Ceiling Syndrome Career Barriers of Women Academics. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, v. 8, n. 9, p.3019-3028, 2014 [https://www.researchgate.net/publication/291056274_A_Research_on_Glass_Ceiling_Syndrome_Career_Barriers_of_Women_Academics] - acesso em: 23 set 2025].

PISCITELLI, Adriana. Recriando a (categoria) mulher?. In: ALGRANTI, L. (Org.). *A prática feminista e o conceito de gênero*. Textos Didáticos, n. 48. Campinas, IFCH-Unicamp, p. 7-42, 2002.

RIOS, Flavia; MELLO, Luiz. Estudantes e docentes negras/os nas instituições de ensino superior: em busca da diversidade étnico-racial nos espaços de formação acadêmica no Brasil. *Boletim Lua Nova*, São Paulo, v. 19, 2019 [<https://boletimluanova.org/estudantes-e-docentes-negras-os-nas-instituicoes-de-ensino-superior-em-busca-da-diversidade-etnico-racial-nos-espacos-de-formacao-academica-no-brasil/>] - acesso em: 23 set 2025].

ROSSITER, Margaret. *Women scientists in America: struggles and strategies to 1940*. Baltimore: The John Hopkins University Press, 1982.

RUBIN, Gayle. O tráfico de mulheres: notas sobre a “economia política” do sexo. In: RUBIN, Gayle. *Gayle Rubin e políticas do sexo*. São Paulo: UBU, p.11-42, 2018.

SAMPAIO, Helena. *Ensino superior no Brasil – o setor privado*. São Paulo: Hucitec, Fapesp, 2000.

SAMPAIO, Helena. O setor privado de ensino superior no Brasil: continuidades e transformações. *Revista Ensino Superior Unicamp*, v. 4, n. 1, Campinas, SP, p. 28-43, 2011.

SCHULTZ, Ulrike. Gender and Careers in the Legal Academy in Germany: Women’s Difficult Path from Pioneers to a (Still Contested) Minority. In: SCHULTZ, Ulrike *et al.* (Orgs.). *Gender and Careers in Legal Academy*. Oxford: Hart Publishing, p.39-61, 2021.

SCHWARTZMAN, Simon. A educação superior e os desafios do século XXI: Uma introdução. In: SCHWARTZMAN, Simon. *A educação superior na América Latina e os desafios do século XXI*. Campinas, SP: Editora da Unicamp, p.15-46, 2014.

SCHWARTZMAN, Simon; BALBACHEVSKY, Elizabeth. The academic profession in Brazil. In: ALTBACH, Phillip (Ed.). *The International Academic Profession: Portraits from 14 Countries*. Princeton, NY: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, p.231-280, 1996.

SCHWARTZMAN, Simon; BALBACHEVSKY, Elizabeth. Research and teaching in a diverse institutional environment: converging values and diverging practices in Brazil. In: SHIN, Jung Cheol; ARIMOTO, Akira; CUMMINGS, William K.; TEICHLER, Ulrich (Eds.). *Teaching and research in contemporary higher education: systems, activities and rewards*. Dordrecht: Springer Netherlands, p.221-235, 2014.

SCHWARTZMAN, Simon; SILVA FILHO, Roberto Lobo; COELHO, Rooney. Por uma tipologia do ensino superior brasileiro: teste de conceito. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 35, n. 101, p.153-188, jan./abr, 2021 [<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2021.35101.011> – acesso em: 23 set 2025].

SENKEVICS, Adriano; MACHADO, Taís; OLIVEIRA, Samuel. *A cor ou raça nas estatísticas educacionais: uma análise dos instrumentos de pesquisa do Inep*. Brasília: Instituto de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2016.

SILVA, Tatiana Dias. Cor e raça nos quadros da administração pública. *XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, Anais, p.1-13, 2016 [<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/2262/2217> – acesso em: 08 mar 2023].

U-MULTIRANK. U-Multirank's New Gender Monitor, 2021 [<https://www.umultirank.org/export/sites/default/.galleries/generic-images/Gender-Monitor-2021/u-multirank-gender-monitor-2021.pdf> – acesso em: 08 mar 2023].

VAZ, Daniela Verzola. Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro. *Bol. Mercado de trabalho: conjuntura e análise*, n. 42, Brasília, p.27-36, fev. 2010.

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, 2013 [<https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQq6qHy3Hky8tCXyt/> - acesso em: 23 set 2025].

VENTURINI, Anna Carolina. A presença das mulheres nas universidades brasileiras: um panorama de desigualdade. In: *Seminário Internacional Fazendo Gênero*, v. 11, p.1-15, 2017.

VIANNA, Cláudia Pereira. O sexo e o gênero da docência. *cadernos pagu* (17-18), Campinas, p. 81-103, 2002 [<https://www.scielo.br/j/cpa/a/hQFDykQmWnPvj4TYTWYmKZb/> - acesso em: 23 set 2025].