

## Gênero e Ciência: A Presença Feminina em Institutos Públicos de Pesquisa

**Autoria:** Ludmila Maria Batista de Brito Ribeiro

### Resumo

Apesar do crescimento feminino nas universidades brasileiras e nos cursos de pós-graduação; do modo de ingresso na carreira de ciência e tecnologia, por concurso público e universal; ainda existem dúvidas acerca da garantia de maior igualdade de carreira entre homens e mulheres no mercado de trabalho da produção da ciência e do desenvolvimento da tecnologia. Não foram identificados estudos sobre a presença feminina nos Institutos de Pesquisa do Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT) do Brasil, e por isso, esta pesquisa representa um primeiro esforço para compreender como mulheres cientistas estão presentes nos diferentes cargos e funções voltadas para o desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação nacional. Sendo assim, este artigo teve como objetivo analisar a composição demográfica de 14 (quatorze) institutos de pesquisa públicos vinculados ao MCT quanto à dimensão: sexo, enquadramento funcional e funções de Direção e Assessoramento Superior (DAS). Trata-se de uma pesquisa exploratória, realizada mediante um levantamento de dados secundários fornecidos pelas diretorias dos institutos de pesquisa, vinculados ao MCT, que compõem o sistema de Ciência, Tecnologia e Inovação (CT&I) do Brasil. Contabilizou-se um total de 1.401 cientistas (ocupantes de cargos de pesquisadores e tecnologistas). Os resultados revelaram que as mulheres cientistas ocupam 32% dos cargos de pesquisadores e tecnologistas, denotando um reflexo da divisão sexual do trabalho (BOURDIEU, 2002; MARRY, 2008). Somente 9% das cientistas ocupam funções de gestão nessas instituições, evidenciando o fenômeno do “teto de vidro”. Trata-se de uma barreira tão sutil e transparente, que parece impossibilitar a ascensão de mulheres às funções de poder no mercado de trabalho, exclusivamente por pertencer ao gênero feminino e não por inabilidade de ocupar posições no topo da hierarquia organizacional (STEIL, 1997). Essa representação desproporcional das mulheres torna-se um fator importante na estrutura social do ambiente de pesquisa. Configuradas como minoria, as mulheres tornam-se *tokens*, com impactos negativos gerados em função desta posição (TSUI; EGAN; O'REILLY, 1992). Um olhar para a composição demográfica desses institutos de pesquisa, sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2008), pode se constituir em uma abordagem teórica e metodológica de análise das relações de gênero (KERGOAT, 2008) no âmbito do sistema de ciência e tecnologia brasileiro atual.

## Introdução

Há cerca de 150 anos, as transformações econômicas e sociais permitiram às mulheres ocupar um lugar no mundo do ensino superior e das profissões mais qualificadas (SCHWEIZER, 2008). No Brasil, as mulheres ocupam 82% de postos de trabalho destinados às pessoas com diploma universitário (BRUSCHINI, 2000) e representam 51% dos portadores de diploma de pós-graduação *stricto sensu* (CAPES/MEC, 2003 apud INEP/MEC, 2005), pré-requisito importante para formação de uma cientista. As condições em que vivem e trabalham homens e mulheres não são produtos exclusivos do sexo anatômico, mas, principalmente, construções sociais (BEAUVOIR, 1986; KERGOAT, 2008). O mundo social constrói o corpo como realidade sexuada depositário de princípios, visões e divisões sexuanes (BOURDIEU, 2002). Tradicionalmente, as convenções biológicas resultam na construção social do gênero (SILVA, 1998), que se manifestam materialmente em duas áreas fundamentais: 1) na organização social do trabalho de procriação e 2) na divisão sociossexual do trabalho e dos meios de produção (MATHIEU, 2008). Segundo Kergoat (2008), a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo, a partir de dois níveis de análise: o de segmentação e hierarquização e a conceituação dessa relação social recorrente entre o grupo dos homens e o das mulheres. “Essas relações sociais se baseiam antes de tudo numa relação hierárquica entre os sexos; trata-se de uma relação de poder, de dominação” que remete, muitas vezes, a uma abordagem descritiva indispensável. Apesar do ingresso na carreira de ciência e tecnologia, no Brasil, ocorrer por meio de concurso público e universal (BRASIL, Lei nº 8.112 de 11.12.90), esta parece não ser uma garantia de igualdade de oportunidades na carreira (de acesso a funções de DAS). Neste contexto, a demografia organizacional se apresenta como uma abordagem viável para se analisar a composição demográfica. Refere-se ao estudo das causas e conseqüências da composição ou distribuição de atributos demográficos específicos de funcionários de uma organização (NKOMO e COX, 2001).

Pesquisas realizadas na Europa buscam compreender o papel e o lugar da mulher na pesquisa. Na França, as mulheres representam 33% do efetivo de pesquisa no setor público, em um país em que as mulheres representam 57% da população universitária. O estudo que resultou nestes dados fez parte de uma ação governamental de busca de paridade dentro da pesquisa e do ensino superior na França (FRANCE, 2005). Há alguns anos, constata-se, na França e na Europa, progresso na área de igualdade profissional entre homens e mulheres (LE FEUVRE, 2008). Pesquisas e indicadores subsidiaram ações de governo em favor da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, na pesquisa e no ensino superior, na França - *Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur* - e na Europa - *Grupo d'Helsinki – Femmes et Sciences* (FRANCE, 2005).

Estudos recentes, no Brasil, mostram o crescimento da participação de mulheres no sistema de ciência e tecnologia brasileiro e nas instituições de ensino superior (LETA, 2003; MELO, LASTRES, MARQUES, 2004; AZEVEDO et al, 2004, BRASIL, INEP/MEC, 2008). O MCT do Brasil e seus institutos de pesquisa desempenham um importante papel junto ao sistema de inovação e desenvolvimento científico e tecnológico brasileiro. Para facilitar a interação com o setor empresarial e a iniciativa privada, foi crucial a revitalização de seus quadros e a modernização do regime de trabalho dos pesquisadores, tecnologistas e gestores, com a valorização da carreira de ciência e tecnologia (C&T) e de seus salários, permitindo uma compatibilidade com as atividades do setor privado e não apenas com a carreira de docentes das Universidades Federais, que, no Brasil, é um mote norteador da componente profissional do cientista (BRASIL, MCT, 2010). Não foram identificados, no Brasil, estudos similares ao desenvolvido na França, nem quaisquer políticas públicas aplicadas aos institutos de pesquisa do MCT, que procurassem diminuir as eventuais desigualdades de gênero

existentes. O objetivo geral desta pesquisa é analisar a composição demográfica de 14 (quatorze) institutos de pesquisa públicos vinculados ao MCT quanto à dimensão sexo, enquadramento funcional e funções de gestão.

Neste contexto, essa análise demográfica se justifica tendo em vista a expressiva participação do gênero feminino em instituições de ensino superior que, em 2008, representou 55% das matrículas (BRASIL, MEC/INEP, 2008). Ao situar a mulher nos institutos de pesquisa, busca-se compreender qual o papel desempenhado por esta mulher cientista e, assim, contribuir para um avanço nos estudos acerca de gênero nas organizações. Neste sentido, procura-se identificar a presença das mulheres no universo de produção do conhecimento que abrange os Institutos de Pesquisa do MCT. Este esforço de identificação, poderá contribuir para aumentar a visibilidade feminina (MELO, LASTRES e MARQUES, 2004) e sua participação nas funções de DAS, bem como poderá servir de subsídio para a proposição de políticas públicas de gestão da diversidade no contexto dos Institutos de Pesquisa do MCT.

O trabalho está estruturado em sete partes. Apresenta, inicialmente, um quadro que contextualiza o tema. Em segundo lugar, dispõe para o leitor o sistema brasileiro de ciência, tecnologia e inovação no âmbito do MCT. Em terceiro, discorre sobre a participação da mulher no mercado de trabalho e seu acesso ao ensino superior no Brasil. Em quarto, um breve histórico sobre os movimentos feministas e os conceitos de gênero nos Estados Unidos e as relações sociais de sexo na França. Em quinto, apresenta a metodologia utilizada para desenvolver esta pesquisa. Em seguida, analisa a composição demográfica dos institutos de pesquisa à luz da divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2008), do fenômeno do “teto de vidro” (STEIL, 1997) e da dominação masculina (BOURDIEU, 2002). Por fim, apresenta as considerações finais, com destaque para as lições apreendidas e as barreiras identificadas com a realização deste trabalho.

## **1. Os Institutos de Pesquisa do Ministério da Ciência e Tecnologia do Brasil**

Nas três últimas décadas, a economia mundial passou por um período de intensa dinâmica tecnológica e de forte aumento da concorrência. O progresso técnico e a competição internacional implicam em que, sem investimentos em ciência, tecnologia e inovação, um país dificilmente alcançará o desenvolvimento virtuoso, no qual a competitividade não dependa da exploração predatória de recursos naturais e humanos (BRASIL, MCT, 2007). O sistema de Ciência, Tecnologia e Inovação (CT&I) se diversificou e houve uma crescente incorporação do conceito de inovação na agenda do setor empresarial e na política de fomento à pesquisa dos governos federal e estadual. A consolidação e a expansão do sistema requerem o constante investimento na formação de recursos humanos; na ampliação e melhoria da infraestrutura e do fomento da pesquisa científica e tecnológica e; na criação de um ambiente favorável à inovação nas empresas, estimulando-as a investir, promovendo sua inserção nas questões da Política de Desenvolvimento Produtivo (PDP) e do aperfeiçoamento dos marcos legais para CT&I. Esse cenário se caracteriza por uma fase de maturidade da comunidade científica e tecnológica, por uma percepção crescente da comunidade de investir em inovação e, principalmente, por uma economia que atravessa um período de estabilidade e crescimento sustentado. O trabalho de técnicos, cientistas e acadêmicos, e o engajamento das empresas são fatores determinantes para a consolidação de um modelo de desenvolvimento sustentável, capaz de atender às justas demandas sociais dos brasileiros e ao permanente fortalecimento da soberania nacional.

Ciência, Tecnologia e Inovação (CT&I) são questões de Estado que ultrapassam governos e que devem ser tratadas como compromissos que se transferem de um período governamental para outro. Pela sua própria natureza (heterogênea), as políticas públicas da

área são desenvolvidas em vários ministérios. Para coordenar e dar unicidade a estas atividades, o Governo Federal brasileiro se vale da elaboração de planos que compatibilizem as diversas linhas de atuação, que indiquem os instrumentos para sua execução e que apresentem as diretrizes que devem ser seguidas. A primeira dessas iniciativas data de 1975, quando o Governo Federal instituiu o Sistema Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. As entidades que utilizavam recursos governamentais para realizar atividades de pesquisas científicas e tecnológicas passaram a ser organizadas na forma de um sistema nacional. Seguiram-se os Planos Básicos de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, então administrados pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Essa configuração institucional manteve-se por uma década, quando foi criado o MCT como órgão central do sistema federal de CT&I. A harmonização entre políticas dos diversos ministérios que também atuam na área tem sido assegurada pelo Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia – CCT, presidido pelo Presidente da República, (BRASIL, MCT, 2007).

No Brasil, em âmbito público, o MCT é responsável pela coordenação, fomento e execução da política nacional de pesquisa em CT&I. A ênfase da ação ministerial está no planejamento, coordenação, supervisão e controle das atividades relacionadas à ciência e tecnologia em geral e, em particular, às políticas de desenvolvimento de informática e automação, de biosegurança, espacial e nuclear e controle da exportação de bens e serviços sensíveis (BRASIL, MCT, 2010). Criado em 15 de março de 1985, pelo Decreto nº 91.146, como órgão central do sistema federal de Ciência e Tecnologia, o MCT é responsável pela formulação e implantação da Política Nacional de Ciência e Tecnologia, e tem suas ações pautadas nas disposições do Capítulo IV da Constituição Federal de 1988. Em sua estrutura o MCT integra secretarias, agências de fomento, institutos de pesquisa e empresas públicas, que interagem de forma sistêmica. A amostra, objeto deste estudo são os 14 (quatorze) Institutos de Pesquisa vinculados à Administração Direta do MCT, em 2010, em áreas que vão desde a física (Centro Brasileiro de Pesquisas Físicas - CBPF), a astrofísica (Laboratório Nacional de Astrofísica – LNA) e, a computação científica (Laboratório Nacional de Computação Científica – LNCC), em um contexto regional (Instituto Nacional do Semi-Árido - INSA) ou nacional e estratégico (Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia - INPA). Alguns são responsáveis por pesquisas em coleções consideradas fundamentais para o estudo da ciência na Amazônia (Museu Paraense Emilio Goeldi - MPEG) ou em áreas com a astronomia (Museu da Astronomia - MAST). Outros respondem por atividades fundamentais com a previsão numérica de tempo (Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais – INPE) ou a hora legal (Observatório Nacional – ON). Têm ainda os de perfil tecnológico (Centro de Tecnologia Renato Archer – CTI, Centro de Tecnologia Mineral – CETEM, Centro de Tecnologia do Nordeste – CETENE, Instituto Nacional de Tecnologia – INT) e, de perfil inclusivo (Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia – IBICT). Excluiu-se, da pesquisa, em um primeiro momento, as organizações sociais, parte integrante da estrutura do MCT (BRASIL, MCT, 2010) pelo fato de que seu quadro de pessoal não se enquadra na carreira de ciência e tecnologia (BRASIL, Lei nº 8.691 de 28/07/93), o que dificultaria uma análise comparativa em relação aos 14 (quatorze) Institutos de Pesquisa citados anteriormente.

Feita esta descrição, cumpre um breve registro acerca das carreiras que compõem os recursos humanos do MCT e, das quais os cientistas (ocupantes dos cargos de pesquisadores e tecnologista) são parte integrante. No âmbito do MCT e, conseqüentemente, em seus institutos de pesquisa, os cientistas integram um quadro de pessoal próprio da carreira de ciência e tecnologia. De acordo com a legislação pertinente (BRASIL, Lei nº 8.691, de 28/07/93), o ingresso na carreira ocorre por meio de concurso público universal mediante provas de conhecimentos e títulos. Esta lei dispõe sobre o “Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal Direta, das Autarquias e das Fundações

Federais e dá outras providências”. A referida carreira tem a seguinte composição: Carreira de Pesquisa em Ciência e Tecnologia - destina-se a profissionais habilitados a exercer atividades específicas de pesquisa científica e tecnológica; Carreira de Desenvolvimento Tecnológico – orientada a profissionais habilitados a exercer atividades específicas de pesquisa e desenvolvimento tecnológico; e Carreira de Administração, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, reservada a servidores habilitados a exercer atividades de apoio à direção, coordenação, organização, planejamento, controle e avaliação de projetos de pesquisa e desenvolvimento na área de Ciência e Tecnologia, e atividades de suporte administrativo. A estrutura da carreira para pesquisa está baseada, portanto, em duas vertentes: pesquisador (da carreira de pesquisa em ciência e tecnologia) e tecnologista (da carreira de desenvolvimento tecnológico). A progressão na carreira ocorre exclusivamente em função do desempenho. As avaliações de desempenho dos ocupantes de cargos nas carreiras são realizadas, pelo menos, uma vez por ano, por comissões criadas para esse fim. A habilitação requerida para estes cargos (pesquisador e tecnologista) deverá ser adquirida através de curso de nível superior, reconhecido na forma da legislação brasileira e de pós-graduação credenciada pelo Conselho Federal da Educação.

Logo, para se candidatar ao cargo de cientista nos institutos de pesquisa públicos no Brasil o requisito mínimo é o título de mestre e/ou doutor, dependendo do cargo pretendido. Tendo em vista o foco do trabalho, importa conhecer a participação das mulheres no segmento da educação superior e, particularmente, nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

## 2. Mulheres: mercado de trabalho e educação superior

Entre os anos de 1996 e 2003, em concordância com a tendência histórica, houve um crescimento do número de mulheres "economicamente ativas" (de 47% em 1996 para 51% em 2003), embora os homens continuassem como maioria nessa categoria (73% em 1996 para 73% em 2003), o seu percentual de participação decaiu (Brasil, INEP/MEC, 2005). A entrada da mulher no mercado de trabalho alterou padrões culturais e de valores relativos ao papel social da mulher, conduzindo, paulatinamente, a alteração na identidade feminina, cada vez mais centrada no trabalho remunerado (BRUSCHINI, RICOLDI e MERCADO, 2008). Como reflexo disso, tem-se que a diferença da desigualdade de renda foi reduzida em cerca de 10% entre os anos de 1996 e 2007 (BRASIL, IPEA/IBGE, 2008). Ademais, a escolaridade média das mulheres é superior à dos homens (BRASIL, MEC/INEP, 2009). Considerando o contingente de pessoas com 12 ou mais anos de estudo, ou seja, pessoas já inseridas no ensino superior ou com nível superior completo, de cada 100 pessoas com este nível de escolaridade, 57 eram mulheres (BRASIL, IBGE/PNAD, 2008).

Num país onde o diploma de nível superior amplia a participação efetiva no mercado de trabalho, pesquisas indicam uma expressiva participação feminina em estabelecimentos de ensino superior em 2008. Observa-se que de um total de 5.080.056 (cinco milhões oitenta mil e cinquenta e seis), a presença feminina era de 2.772.828 (dois milhões setecentos e setenta e dois mil e oitocentos e vinte e oito) (BRASIL, INEP/MEC, 2008). Isto significa que as mulheres representam 55% dos matriculados em instituições de ensino superior.

O diploma universitário é o primeiro passo na formação de um pesquisador. O “tornar-se” cientista exige requisitos de formação que vão além da graduação e se estendem à pós-graduação *stricto sensu*, que engloba os mestrados e doutorados. Segundo Brasil INEP/MEC (2005), há uma significativa e crescente participação da mulher entre aqueles que detêm títulos de pós-graduação *stricto sensu*. Dados revelam que o país formou mais mestres e doutores mulheres (18.160) do que homens (17.509), nas grandes áreas do conhecimento. Ressalta-se que as áreas que titularam mais mulheres mestres e doutoras são as áreas das Ciências Humanas e da Saúde, enquanto que as áreas de Ciências Sociais Aplicadas e de

Engenharias titularam mais homens. Essa participação crescente de mulheres nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* não garante uma equivalência de oportunidade. Alguns estudos apontam que a educação similar é um requisito insuficiente para as mulheres terem acesso aos cargos de poder equivalentes aos dos homens (AZEVEDO, CORTES e FERREIRA, 2004; LOWY, 2009). Esta dominação masculina é fundadora da ordem social, que funciona como uma imensa máquina simbólica que ratifica esta dominação (BOURDIEU, 2002). Essa relação de poder e sexo foi evidenciada a partir, principalmente, dos movimentos feministas do final da década de sessenta na Europa, da evolução das construções sociais de gênero nos Estados Unidos e das relações sociais de sexo na França (MATHIEU, 2008). Por meio delas, pode-se observar o aprofundamento dos estudos acerca da divisão do trabalho, sob uma perspectiva de gênero, às vezes denominada de divisão sexual do trabalho (KORGEAT, 2008).

### 3. Movimentos feministas, gênero e relações sociais de sexo

Os movimentos feministas são determinantes para a compreensão do conceito de gênero (CALAS e SMIRCICH, 2007), relações sociais de sexo (KERGOAT, 2009) e para os estudos desenvolvidos sob esta perspectiva. O feminismo, como movimento coletivo de luta pelos direitos das mulheres, inicia-se na segunda metade do século XX, mais precisamente no final da década de sessenta. Trata-se de um movimento que luta pela igualdade entre homens e mulheres, que reconhece a “impossibilidade social de fundar essa igualdade dentro de um sistema patriarcal” (FOUGEROLLAS-SCHWEBEL, 2009). Esse movimento de emancipação feminina iniciado na Europa (BEAUVOIR, 1986) e nos Estados Unidos desencadeou, no mundo acadêmico, o desenvolvimento de uma série de estudos acerca da questão de gênero na sociedade. Gênero é um termo em construção que ao mesmo tempo reflete e constitui uma variedade de teorizações feministas (SCOTT, 1986). De modo geral, há uma diferenciação entre sexo, que é biológico, e gênero, que é social (BOURDIEU, 2002; MATHIEU, 1989). Nos Estados Unidos, no início dos estudos acerca do feminismo, utilizava-se a terminologia *mulheres*, sua invisibilidade social e a exploração masculina. Mais tarde, o termo gênero ganhou uma acepção sociológica (MATHIEU, 2009) e se consolidou como uma construção social nas teorias pós-modernistas americanas (CALAS e SMIRCICH, 2007). No entanto, na França, alguns autores substituíram esta terminologia pelo uso corrente do termo “relações sociais de sexo” (HIRATA et al, 2009) que considera que todo movimento social é “sexuado” e “reflete a divisão social e sexual do trabalho e as relações de poderes entre homens e mulheres na sociedade (TRAT, 2009).

Bourdieu (2002) estudou a relação de poderes entre os gêneros que, segundo ele, advêm da dominação masculina que ele entende como resultado da presença universal de reconhecimento aos homens (enquanto sexo masculino) de uma posição superior dentro das estruturas sociais e, das atividades produtivas e reprodutivas. O autor desenvolveu seus trabalhos com uma teoria de estruturas sociais a partir de conceitos-chaves. O primeiro conceito é o de *habitus* como é um sistema de disposições que trata de como se percebe, julga e valoriza o mundo. Ele é composto pelo *ethos* (conjunto de disposições morais e princípios práticos), pelo *hêxis* (posturas e expressões corporais adquiridas) e, pelo *eidos* (princípio de construção da realidade). Esse *habitus* funciona como uma matriz de percepções, pensamentos e ações de todos os membros da sociedade, que transcendem a história, são partilhados por todos e se impõem a cada agente como transcendente. O outro conceito-chave de Bourdieu é a noção de **campo** que são espaços estruturados de posições dentro do mundo social. Cada **campo** abriga sujeitos dotados dos mesmos *habitus*. Trata-se de um estruturalismo modificado, já que o autor entende que estruturas, representações e práticas

constituem e são constituídas a todo tempo, fundadas sobre a divisão sexual do trabalho de produção e reprodução biológica que confere ao homem a melhor parte.

Para os estudos de gênero, a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo (KERGOAT, 2008) que se caracteriza por destinar, prioritariamente aos homens, a esfera produtiva e, às mulheres, a esfera reprodutiva. No entanto, esta diferença não é biológica, mas sim uma construção social presente em todas as sociedades conhecidas. Estudos realizados sob esta perspectiva podem ser feitos a partir de dois níveis de análise: a) o de segmentação (existem trabalho de homens e outros de mulheres) e hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais que o de mulher), e; b) o de conceituação dessa relação social (hierarquizada) recorrente entre o grupo dos homens e o das mulheres. Trata-se de uma relação de poder, de dominação (KERGOAT, 2008), sem dúvida, de dominação masculina presente nos mais diversos campos sociais tais quais o da linguagem em que o masculino implica no geral, e o feminino tem que ser particularizado (KELLER, 2008) ou, o do conhecimento como expressão das relações de dominação que perpassam uma sociedade. Segundo Bourdieu (2002), a ordem masculina está inscrita nos corpos através de injunções tácitas que estão implicadas nas rotinas da divisão sexual do trabalho ou em rituais que ocorrem dentro nas instituições.

Na França, a história de pesquisas sobre gênero evoluiu, em algumas décadas, dos questionamentos acerca da história das mulheres, na década de setenta, para a constatação, na década de noventa, de que não poderia haver história sem as mulheres. Passou-se progressivamente de uma história dos jogos femininos tradicionais (de sedução e fragilidade), mais ligados à questão do sexo e do corpo, a uma história das relações entre homens e mulheres nos diferentes contextos de atividades humanas (GARDEY, 2004). No Brasil, a principal questão hoje é: qual o lugar e o papel da mulher no mundo do trabalho? (COSTA et al, 2008). Mais especificamente no sistema de CT&I nacional, a questão que se propõe é: qual a situação da mulher cientista no mundo do trabalho de produção do conhecimento? (MELO; LASTRES; MARQUES, 2004; FRANCE, 2005).

A questão de gênero (ou, como dizem as francesas, relações sociais de sexo) pode e deve ser analisada em conjunto com outras dimensões de diversidade (ELY e MEYERSON, 1999; KERGOAT, 2008) tais como enquadramento funcional e funções de gestão, adotados nesta pesquisa. Além disto, as questões de poder perpassam as análises realizadas sob uma perspectiva de gênero. Desde a década de 60, no Brasil e no mundo, as mulheres vêm ocupando espaços no mercado de trabalho, em postos historicamente de predominância masculina (BRUSCHINI, RICOLDI e MERCADO, 2008). Em paralelo se instalou um amplo debate sobre a questão da diversidade de gênero na sociedade (MPT, 2005), no mercado de trabalho (COSTA, 2008), nas empresas (ETHOS, 2007) e, no sistema de ciência, tecnologia e inovação nacional (AZEVEDO, 2004; MELO, LASTRES e MARQUES, 2004).

Observa-se uma disparidade na proporção de mulheres dirigentes em relação aos homens (ETHOS, 2007), que pode ser resultado de um fenômeno denominado na literatura de “teto de vidro”. Conceito introduzido na década de 80 nos Estados Unidos para descrever uma barreira, sutil e transparente, que pode impossibilitar a ascensão de mulheres a funções de poder no mercado de trabalho exclusivamente por pertencer ao gênero feminino e não por inabilidade de ocupar posições no topo da hierarquia organizacional (BILY e MONNOCHECRI, 1995; POWELL e BUTTERFIELD, 1994; OHLOTT, RUDERMAN e MCCAULEY, 1994; FERNANDEZ, 1993; POWELL, 1993; MORRISON, 1992; JACOBS, 1992; STUART, 1992; MORRISON e GLINOW, 1990; apud STEIL, 1997). Dentro deste fenômeno, busca-se analisar as diferenças e similaridade nas oportunidades de ascensão profissional (STEIL, 1997). Pesquisas sugerem que o fenômeno do “teto e vidro” pode ser minimizado ou suprimido quando os mecanismos de ascensão profissional são claros e transparentes (POWELL e BUTTERFIELD, 1994 apud STEIL, 1997). Isto poderia significar

que em profissões como a dos cientistas, em que o ingresso na carreira ocorre por meio de concurso público, e a ascensão, por meio de avaliação de desempenho, este fenômeno não ocorreria.

#### 4. Procedimentos Metodológicos

A pesquisa adota como referência metodológica fundamentos dos estudos de demografia organizacional, seguindo o princípio de que a representação desigual de determinados grupos de identidade social traz conseqüências para o ambiente organizacional. A origem da demografia organizacional é freqüentemente atribuída a Pfeffer que defende que a demografia tem efeitos nos resultados da organização, a saber: inovação, desempenho, sucessão e controle. Ele argumenta que não é a demografia em si o fator crítico para as organizações, mas sim suas propriedades distribucionais. Dessa forma, o importante para as organizações não é somente a idade, tempo de casa, raça ou educação, mas o efeito potencial dessas composições. Pfeffer (1985) sustenta que a demografia organizacional está baseada nos dados obtidos dos indivíduos na organização, mas constituídos no nível coletivo ou da unidade. Nesse sentido a demografia organizacional é a descrição das várias dimensões como tempo de empresa, sexo e idade em termos de distribuição nos grupos organizacionais (PFEFFER, 1985). A abordagem - de composição, é representada por Kanter (1977) e Blau (1977) e têm foco no impacto de proporções sobre o indivíduo, usando raça e gênero como exemplos primários dessa categorização. Nesta abordagem, investiga-se a representação desproporcional de vários grupos de identidade como importante fator na estrutura social do ambiente organizacional, que pode influenciar os processos de formação de significado dos grupos de identidade. Steil (1997) identificou diversos grupos de trabalho: a) uniformes – compostos por apenas um subgrupo social; b) balanceados – conteriam números aproximadamente iguais de dois subgrupos e; c) tendenciosos (*skewed*) – 85% de pessoas fariam parte de um subgrupo e 15% de outro. As pessoas pertencentes à minoria seriam consideradas *tokens*. Os *tokens* são caracterizados pelos membros do subgrupo majoritário com base em características (sexo, idade etc) que carregam pressupostos acerca do comportamento esperado dos membros deste subgrupo minoritário. Mulheres em funções de gestão configuram-se *tokens* e diversos estudos já comprovam que o impacto negativo derivado da posição de *token* é muito maior para a mulher do que para o homem (TSUI, EGAN e O'REILLY, 1992; JACOBS, 1992 apud STEIL, 1997). O impacto da Demografia Organizacional está presente em como são delineadas as características da organização tais como composição de grupo - descrição acerca da distribuição de membros no que diz respeito a sexo/gênero e hierarquia e, mostra se o feminino é benéfico, maléfico ou indiferente para a organização (ELY, 1995). A análise dos efeitos demográficos deve incorporar a influência do contexto (TSUI e GUTEK, 1999 e permitir a compreensão dos efeitos das diferenças demográficas, nas organizações, em especial do fenômeno do “teto de vidro” e “tokenismo”.

Para alcançar o objetivo de analisar a composição demográfica de todos os institutos de pesquisa públicos vinculados ao MCT, foi realizado um levantamento entre abril e junho de 2010 em 14 (quatorze) Institutos de Pesquisa públicos vinculados à Administração Direta do MCT do Brasil, conforme detalhado na introdução deste artigo. Os institutos se situam em diversas regiões geográficas do país, sendo que 64% estão localizados na região Sudeste, 14% na região Norte, 14% na região Nordeste e 7% na região Centro-Oeste.

A pesquisa contou com apoio da Secretaria das Unidades de Pesquisas do MCT e das diretorias dos institutos, para os quais foram solicitadas as seguintes informações: nome, sexo, dados de enquadramento funcional. Os dados acerca da ocupação das funções de DAS foram obtidos nos sites dos institutos. Importa ressaltar que o MCT não dispõe de informações segmentadas por sexo, motivo pelo qual foi necessário solicitar diretamente aos institutos de

pesquisa. A amostra foi constituída por todos os cientistas dos 14 (catorze) institutos, perfazendo um total de 1401 (hum mil quatrocentos e hum) cientistas. Trata-se daqueles que integram a estrutura da carreira (de nível superior) de ciência e tecnologia para o exercício de atividades exclusivas de pesquisa, ou seja: 1) pesquisador e assistente de pesquisa - da carreira de pesquisa científica e tecnológica e, 2) tecnologista - da carreira de pesquisa e desenvolvimento tecnológico.

## 5. Análise e discussão dos resultados

A ordem das coisas está inscrita nas coisas e nos corpos, por meio de injunções tácitas que resultam nas rotinas de divisão sexual do trabalho (BOURDIEU, 2002). Esta divisão segmentada (por idade e cargo) retrata uma construção social de base material cujas relações sociais se baseiam em uma relação hierárquica entre os sexos. A linguagem científica é sexuada e influencia no curso da pesquisa científica. Esta linguagem molda o pensamento e a atividade dos cientistas, esclarecendo a cultura e ideologia de construção da ciência (KELLER, 2008). Desta forma, “a pesquisa científica foi empreendida por e para indivíduos do sexo masculino” (LUWY, 2008). Portanto, adentrar esse mundo masculino é ir contra a naturalização do “ser e tornar-se” cientista.

Os Institutos de Pesquisa contam com 1401 (mil quatrocentos e um) cientistas, 457 são mulheres e 944 homens. São 657 enquadrados na carreira de ciência e tecnologia, como pesquisadores e 744 como tecnologistas. Dentre os pesquisadores 441 são homens e 216 são mulheres, o que representa 33% do total de pesquisadores. Fato que se repete na carreira de tecnologista em que os homens também representam maioria, são 503 homens para 241 mulheres, 32% do total. Embora as mulheres tenham conquistado em 2003, 51% dos títulos de pós-graduação *stricto sensu* (BRASIL, INEP/MEC, 2005), nos institutos de pesquisa do MCT, a presença feminina de pesquisa equivale a 33%, dentre as duas vertentes da carreira de pesquisa. Significativamente não foram encontradas diferenças na representatividade proporcional de mulheres nas carreiras de tecnologistas e pesquisadoras.

Ao agregar os cientistas por enquadramento da carreira de ciência e tecnologia (pesquisador e tecnologista) pode-se analisar a atuação feminina e masculina nos institutos de pesquisa. Observa-se que há uma distribuição relativamente equilibrada na taxa de participação entre as áreas de atuação (ciência e tecnologia e, desenvolvimento tecnológico) destes cientistas. Pesquisadores apresentam as maiores taxas, seguidos de perto por tecnologistas. Os institutos relacionados às áreas de exatas apresentam uma concentração masculina. Enquanto que se identifica uma menor taxa de participação masculina em institutos relacionados à área de humanas e sociais (MARRY, 2008; MELO, LASTRES, MARQUES, 2004; FRANCE, 2005). A análise desta composição demográfica pode ser indicativa de dois fatores: primeiro, essa concentração é apresentada como possível resultado de uma divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2008) em que fatos históricos vinculam a entrada da mulher no mercado de trabalho à setores como educação, saúde e outros setores sociais - serviços sociais, serviços domésticos e, outros serviços coletivos, pessoais e sociais (BRUSCHINI, RICOLDI e MERCADO, 2008), segmentados, segundo Bourdieu (2002) pela constatação de que haveria um trabalho para mulheres e um trabalho para homens. Segundo, esta concentração masculina pode ser representativa do *habitus* – princípio de práticas científicas inconscientes que tendem a generalizar-se – do agente cientista que se perpetua no **campo** dos Institutos de Pesquisa.

| INSTITUTO DE PESQUISA | PESQUISADOR |          | TECNOLOGISTA |          | TOTAL |
|-----------------------|-------------|----------|--------------|----------|-------|
|                       | Homens      | Mulheres | Homens       | Mulheres |       |
| CBPF *                | 51          | 10       | 18           | 4        | 83    |
| CETEM *               | 15          | 6        | 15           | 10       | 46    |
| CETENE *              | 0           | 2        | 0            | 0        | 2     |
| CTI *                 | 6           | 1        | 67           | 15       | 89    |
| IBICT **              | 3           | 5        | 9            | 22       | 39    |
| INPA ***              | 114         | 84       | 12           | 23       | 233   |
| INPE **               | 145         | 47       | 256          | 72       | 520   |
| INSA ***              | 1           | 1        | 0            | 1        | 3     |
| INT *                 | 1           | 3        | 63           | 51       | 118   |
| LNA *                 | 8           | 2        | 8            | 1        | 19    |
| LNCC **               | 26          | 4        | 19           | 9        | 58    |
| MAST **               | 7           | 9        | 9            | 8        | 33    |
| MPEG **               | 33          | 37       | 11           | 17       | 98    |
| ON *                  | 31          | 5        | 16           | 8        | 60    |
| TOTAL                 | 441         | 216      | 503          | 241      | 1401  |
| PERCENTUAL            | 32%         | 15%      | 36%          | 17%      | 100%  |

**Tabela 1 - Cientistas por instituto, enquadramento funcional e sexo**

(\*) predominância da área de exatas

(\*\*) predominância da área de ciências humanas e sociais

(\*\*\*) não é possível determinar a predominância

**Fonte:** Institutos de Pesquisa do MCT, 2010

A presença das mulheres nos institutos de pesquisa (32%) indica que apesar delas serem maioria nas instituições de ensino superior, 55% (BRASIL, INEP/MEC, 1999, 2008) e, na obtenção de títulos de pós-graduação, 50,8% (BRASIL, CAPES/MEC 2003 apud INEP/MEC 2005), isto não se reflete em sua participação quando se destacam as funções daqueles que trabalham apenas em atividades de pesquisa em ciência tecnologia e inovação.

Analisar os institutos de pesquisa sob uma perspectiva de gênero implica em estudar as questões relativas ao “empoderamento” no âmbito organizacional do sistema de ciência, tecnologia e inovação (AZEVEDO, CORTES e FERREIRA, 2004). No universo dos institutos de pesquisa analisados, identificou-se apenas a presença de uma mulher, em 2002, em cargo de nível hierárquico mais alto (diretora), mesmo assim, em um instituto onde a presença feminina na área é histórica, a biblioteconomia. Nos outros 13 (treze) Institutos de Pesquisa não foram identificadas mulheres exercendo funções de DAS de mais alto nível hierárquico destas instituições. Ao considerar a presença das mulheres nestas funções nestas instituições, fato semelhante se repete, sendo possível afirmar que a presença dos homens é maciça.

A partir da totalidade das funções de DAS destinados a cada instituto de pesquisa (BRASIL, Decreto n. 5886 de 6/09/06), procedeu-se uma análise comparativa dos dados fornecidos pelos institutos de pesquisa acerca das mulheres pesquisadoras e tecnologistas, com os dados informados nas páginas dos institutos na Internet acerca dos ocupantes de cargos de gestão.

Nos institutos do MCT, 91% das funções de DAS são ocupadas por homens. A partir da abordagem da demografia organizacional, os resultados indicam uma representação

desproporcional de um grupo de identidade (masculino) caracterizado como tendencioso (KANTER, 1977). Das 362 funções de DAS disponíveis para os Institutos de Pesquisa do MCT em 2010, somente 36 são ocupadas por mulheres, o que representa menos de 10% total. A análise destes dados indica um desequilíbrio na participação de mulheres cientistas no poder (AZEVEDO, CORTES e FERREIRA, 2004; SÁ, 2010) no contexto do sistema de ciência e tecnologia do MCT, e pode se configurar em *tokenismo* por representar um grupo tendencioso minoritário (KANTER, 1977). Mulheres nestas funções configuram-se *tokens* e diversos estudos já comprovam que o impacto negativo derivado da posição de *token* é muito maior para a mulher do que para o homem (TSUI, EGAN e O'REILLY, 1992; JACOBS, 1992 apud STEIL, 1997). Este pode ser um indicativo do fenômeno do “teto de vidro”, ou seja, da dificuldade de acesso das mulheres às funções de poder no contexto dos institutos de pesquisa do MCT. Nos institutos de pesquisa, esta concentração masculina em funções de DAS pode ser representativa de hierarquização do **campo** (BOURDIEU, 2002) científico – dos Institutos de Pesquisa – em que o trabalho do homem “vale mais” do que o trabalho da mulher (KERGOAT, 2008).

As condições de trabalho na carreira de docente e o acesso às profissões de ensino superior tem sido objeto de diversos estudos (LOMBARDI, 2008; PENALOZA, DIÓGENES e SOUSA, 2008; SOUZA, 2008). Ainda que o ingresso das mulheres no ensino superior (55%) seja mais elevado do que o ingresso dos homens (BRASIL, INEP/MEC, 2008) identifica-se um quadro de desigualdade nas carreiras científicas no Brasil (AZEVEDO et al 2004; LOMBARDI, 2008; MARRY, 2008; SÁ, 2010), fato este corroborado por este estudo nos institutos de pesquisa do MCT. O mesmo nível educacional pode não ser requisito suficiente para as mulheres partilharem posições de poder equivalentes a dos homens (AZEVEDO et al 2004) e pode ser indicativo de que mesmo o mundo científico não escapa do fenômeno do “teto de vidro” ou, o desaparecimento das mulheres nas esferas de poder (MARRY, 2008).

Políticas públicas na Europa (FRANCE, 2005) em favor da igualdade de oportunidades entre os sexos mostram que o mundo científico não escapa ao fenômeno descrito como “teto de vidro” ou, o desaparecimento das mulheres nas esferas de poder (MARRY, 2008; LOWY, 2009).

## 6. Conclusões

Os cientistas dos Institutos de Pesquisa são majoritariamente (67%) homens. Considerando o enquadramento na carreira de ciência e tecnologia, o percentual de homens é praticamente o mesmo na categoria de pesquisadores e tecnologistas. Isso pode indicar que o grau de dificuldade de acesso da mulher cientista nos dois cargos é indiferente, ou também pode revelar que não há uma barreira maior de acesso (“teto de vidro”), como poderia se supor, ao cargo de pesquisador, considerado mais exigente em termos de requisito que o de tecnologista. Embora a distribuição de mulheres seja substancialmente inferior, esse quadro tende a mudar ao longo do tempo, na medida em que a quantidade de mulheres mestres e doutoras vêm crescendo na razão de 5% ao ano, superior ao crescimento observado de homens (4% ao ano), segundo o MCT/CGEE (2010). A partir dessa lógica, as mulheres devem aumentar sua participação nos institutos de pesquisa, podendo diminuir a diferença atualmente existente, desde que haja igualdade de oportunidade para ambos os sexos. A dominância masculina nesses institutos pode eventualmente revelar que a profissão de cientista, no imaginário da sociedade, é masculina. Não se trata de um campo neutro, mas sim de um campo com características masculinas, tais quais a disponibilidade de tempo e dedicação exclusiva (BOURDIEU, 2002)

Estudo de Melo, Lastres e Marques (2004) sobre as mulheres pesquisadoras no Brasil, infelizmente, revela que não é possível separar as funções para destacar apenas aqueles (as) que trabalham em atividades de pesquisa em Ciência, Tecnologia e Inovação (CT&I)”. Esta pesquisa procurou suprir esta lacuna identificada pela autora. A opção teórico-metodológica foi a da demografia organizacional que buscou identificar a mulher cientista no cenário específico dos institutos de pesquisa. Neste sentido, destacaram-se as funções de cientista (pesquisador e tecnologista), da carreira de ciência e tecnologia, que integram os institutos de pesquisa do MCT e, identificou-se a presença das mulheres que trabalham em atividades de pesquisa científica e tecnológica por meio de tratamento estatístico dos dados secundários coletados.

O objetivo geral de analisar a composição demográfica de 14 (quatorze) institutos de pesquisa públicos vinculados ao MCT quanto à dimensão sexo, enquadramento funcional e funções de gestão foi atingido, apresentado e discutido no item anterior. Além disso, observou-se que, primeiro, as mulheres estão distribuídas nas carreiras de pesquisadoras e tecnologistas na proporção de 33% para o total de homens, o que indica um desequilíbrio de gênero nessas instituições, que pode ser representativo da divisão sexual do trabalho. Segundo, a presença de mulheres em cargos de gestão dos institutos revelou um percentual (9%) que pode ser indicativo da ocorrência do fenômeno do teto de vidro na carreira de cientistas dos institutos de pesquisa, fato que constitui um importante avanço nos estudos organizacionais de gênero. Por fim, as organizações vêm sendo desafiadas a desenvolver e gerir uma força de trabalho cada vez mais diversificada, no entanto não foram identificadas iniciativas de gestão de diversidade de gênero no contexto dos Institutos de Pesquisa do MCT. Espera-se que este estudo possa contribuir para subsidiar políticas públicas de gestão da diversidade no Ministério da Ciência e Tecnologia do Brasil.

Por fim, cabe fazer algumas ponderações sobre as limitações da pesquisa realizada. A primeira dela se refere ao recorte de pesquisa: ao estudar os institutos do MCT, optou-se, nesse primeiro momento, pela exclusão das Organizações Sociais, porque seus funcionários não integram a carreira de ciência e tecnologia e os dados secundários não poderiam ser comparados. A segunda se refere ao fato de que a análise dos dados aqui apresentados, se baseou em dados secundários, o que de um lado representa uma maior confiabilidade quanto à precisão dos dados, mas de outro não oferece uma visão mais ampla da complexidade do fenômeno estudado. Os dados coletados revelaram-se insuficientes para compreender se a categoria de gênero é benéfico, maléfico ou indiferente (ELY, 1995) para os Institutos de Pesquisa.

Talvez a especificidade dos institutos de pesquisa públicos investigados possa despertar o interesse para outros estudos acerca deste tipo de organização, de modo que enfoquem de forma precisa a questão de heterogeneidade dos cientistas ou que procurem investigar a questão em institutos privados de pesquisa, por exemplo. A compreensão do contexto socialmente construído em torno das questões de gênero pode subsidiar a elaboração de estudos que visem compreender melhor o papel da mulher nas organizações. Dessa forma, as conclusões deste estudo poderão contribuir para ampliar o debate sobre a problemática relacionada à questão de gênero no mundo científico e a gestão da diversidade nas organizações. Ademais as conclusões dessa pesquisa irão subsidiar os estudos já em andamento realizados pela autora sobre as relações de gênero nos institutos de pesquisa do Ministério da Ciência e Tecnologia do Brasil. Identificar a presença feminina nessas instituições não foi um simples diagnóstico, buscou-se compreender como esta mulher pesquisadora se insere nesse contexto de produção de conhecimento, bem como contribuir para os estudos organizacionais a respeito das relações de gênero.

## 7. Referências

- AZEVEDO, N. CORTES, B.A., FERREIRA, L.O. **Gênero e ciência: a carreira científica de Aída Hassón-Voloch**. Cadernos Pagu. N.3, Campinas. p. 355-387. Jul-dec 2004. Disponível em [http://www.scielo.php?pid=S0104-83332004000200012script=sci\\_arttext](http://www.scielo.php?pid=S0104-83332004000200012script=sci_arttext). Acesso em 12 mai 2010.
- BEAUVOIR, S. **Le Deuxième Sexe**. Editora. Gallimard. Paris. 1986
- BLAU, P. **Inequality and Heterogeneity : a primitive theory of social structure**. 1977
- BOURDIEU, P. **La domination masculine**. Editora Points. Paris. 177p. 2002.
- BRASIL, Legislação Federal, Decreto n. 5886 de 6/09/06. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério da Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. **Lex**: Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/Decreto/D5886.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Decreto/D5886.htm). Acesso em 10 de jun de 2010.
- BRASIL, Legislação Federal. Lei no 8.691 de 28/07/93. Dispõe sobre o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal Direta, das Autarquias e das Fundações Federais e dá outras providências. **Lex**: Disponível em <http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1993/8691.htm>. Acesso em 28 de mai de 2010.
- BRASIL, Legislação Federal. Lei 8.812 de 11/12/90. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Lex**: Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm). Acesso em 22 de maio de 2010.
- BRASIL, Ministério da Ciência e Tecnologia/MCT, Assessoria de Comunicação, Subsecretaria de Coordenação das Unidades de Pesquisa. **Ministério da Ciência e Tecnologia: conhecimento para um Brasil mais desenvolvido e mais justo**. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia. 132p. 2010.
- BRASIL, Ministério da Ciência e Tecnologia/MCT, Assessoria de Acompanhamento e Avaliação das Atividades Finalísticas, Secretaria Executiva. **Plano Plurianual 2008-2011 Orientações Estratégicas do Ministério da Ciência e Tecnologia**. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia. 61p. 2008.
- BRASIL, Ministério da Ciência e Tecnologia/MCT, Centro de Gestão e Estudos Estratégicos/CGEE. **Doutores 2010: estudos da demografia da base técnico-científica brasileira**. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia. 508p. 2008. Disponível em <http://www.cgee.org.br/publicacoes/doutores.php>. Acesso em 8 de abr 2011.
- BRASIL, Ministério da Educação e Cultura do Brasil/MEC. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP. **Matrículas em Cursos de Graduação Presenciais, por organização acadêmica e sexo dos matriculados, segundo a Unidade da Federação e a Categoria Administrativa – anos de 1999, 2000, 2008 e 2009**. Disponível em <http://www.inep.gov.br/superior/censosuperior/sinopse/default.asp>. Acesso em 08 mai 2010 e 08 de abril 2011.
- BRASIL, Ministério da Educação e Cultura/MEC. Instituto Nacional de Estudos Educacionais Anísio Teixeira/INEP. **A trajetória da mulher na educação brasileira, 1996-2003**. GODINHO, T. et al (orgs). Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas/INEP, Brasília, 2005. 109 p. Disponível em [http://www.inep.gov.br/download/catalogo\\_dinamico/titulos\\_avulsos/2005/trajetoria\\_mulher\\_1.pdf](http://www.inep.gov.br/download/catalogo_dinamico/titulos_avulsos/2005/trajetoria_mulher_1.pdf). Acesso em 12 de jun de 2010.

- BRASIL, Ministério Público do Trabalho/MPT, Procuradoria Geral do Trabalho. **Programa de promoção da igualdade de oportunidades para todos: combatendo a discriminação de gênero e raça nas relações de trabalho.** 2005.
- BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística/IBGE **Síntese de indicadores sociais, Uma análise das condições de vida da população brasileira, 2009.** Disponível em [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoadevida/indicadoresminimos/sinteseindicadores2009/indic\\_sociais2009.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoadevida/indicadoresminimos/sinteseindicadores2009/indic_sociais2009.pdf). Acesso em 8 de jun de 2010.
- BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística/IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2007, 2008.** Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento>. Acesso em 12 de jun de 2010.
- BRUSCHINI, C. RICOLDI, A.M. e MERCADO, C.M. **Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional.** In: COSTA et al (orgs). Mercado de Trabalho e Gênero. Comparações Internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, p. 15-33.
- CALÁS, M.B. e SMIRCICH L. **Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais.** Cap. 10 – In: S.R.CLEGG; C.HARDY; W.R.NORD.(orgs.) Ed.Original M.CALDAS; R.FACHIN; T.FISCHER. Orgs Ed.Bras. Handbook de estudos organizacionais. 1. ed. 4. reimp. São Paulo: Atlas 2007.
- COX JR., T.; NKOMO, S.M. **Diversidade e Identidade nas Organizações.** Cap. 12 – In: S.R.CLEGG; C.HARDY; W.R.NORD.(orgs.) Ed.Original M.CALDAS; R.FACHIN; T.FISCHER. Orgs Ed.Bras. Handbook de estudos organizacionais. 1. ed. 4. reimp. São Paulo: Atlas 2007.
- ELY, R.J.. *The power in demography: women's social constructions of gender identity at work.* Academy of Management Journal. v.38, n.3, p.589-634, 1995.
- ELY, R.J.; MEYERSON, D.E. *Moving from gender to diversity in organizational diagnosis and intervention.* Diversity Factor; ABI/INFORM Global, 7, 3, p. 28-33, Spring 1999.
- ENGEN, M.L.Van; LEEDEN, R. van der; WILLENSEN, T.M. *Gender, context and leadership styles: a field study.* Journal of Occupational and Organizational Psychology. V.74, p.581-598, 2001.
- FRANCE, Ministère D'élégué à L'enseignement Supérieur et à la Recherche. *Femmes dans les Organismes de Recherche.* Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur. 2005. Disponível em <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20161/mission-parite.html>. Acesso em 10 de mar de 2010.
- FOUGEROLLAS-SCHWEBEL. D. **Movimentos Feministas.** - In: HIRATA. H et al. (orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 144-149.
- GARDEY, D. *Enjeux des recherches sur le genre et le sexe.* Rapport à Mnne la Présidente du Conseil scinetifique du CNRS. Centre em histoire dès sciences et dès techniques. UMR 2139. CNRS/Cité des sciences e de l'industrie. Mars. 43p.2004.
- Instituto ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010.** 32p.
- HIRATA. H et al. (orgs.). **Prefácio.** Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Editora Unesp, 2009.
- HOGG, M.A.; TERRY, D.J. *Social identity process in organizational contexts.* Philadelphia: Psychology Press, 2001.
- Instituto ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2007.** 32p.
- KANTER, R.M. *Men and Women of the Corporation.* New York: Basic Books. 1977.
- KERGOAT. D. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo.** - In: HIRATA. H et al. (orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p 67-75

- LE FEUVRE, N. **Modelos de feminização das profissões na França e na Grã-Bretanha.** . In: COSTA et al (orgs). Mercado de Trabalho e Gênero. Comparações Internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, p. 298-314.
- LETA, Jacqueline. **As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso.** Estudos Avançados, 17 (49), São Paulo, 2003. P. 271-284.
- LOMBARDI, M.R. **Engenheira e gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica.** In: COSTA et al (orgs). Mercado de Trabalho e Gênero. Comparações Internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, p. 387-402.
- LOWY, H. **Ciências e gênero.** - In: HIRATA, H et al. (orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Editora Unesp, 2009. P. 40-44.
- MARRY, C. **As carreiras das mulheres no mundo acadêmico. O exemplo da biologia.** In: COSTA et al (orgs). Mercado de Trabalho e Gênero. Comparações Internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, p. 403-419.
- MATHIEU, N. **Identité sexuelle/sexuée/de sexe? Trois mode de conceptualisation Du rapport entre sexe et genre.** In DAUNE-RICHARD, A.M., HURTIG, M., PICHEVIN, M.(Ed.). Catégorisation de sexe et constructions scientifiques, Aix-de-Provence, Université de Provence “Petite collection CEFUP”, 1989.
- MATHIEU, N. **Sexo e gênero.** - In: HIRATA, H et al. (orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p 222-231.
- MELO, H.P.de. LASTRES, H.M.M. MARQUES, T.C. de N. **Gênero no Sistema de Ciência, Tecnologia e Inovação no Brasil. Revista Gênero. V.1 2004.** Disponível em <http://www.cbpf.br/~mulher/hildete1.pdf>. Acesso em 12 de mai de 2010.
- MOR BARAK, M. E. **Managing Diversity: toward a globally inclusive workplace.** SAGE Publications, 2005.
- NKOMO, S.M., COX Jr, T. **Diversidade e identidade nas organizações.** In: CLEGG, S.R., HARDY, C., NORD, W.R. Handbook de Estudos Organizacionais, São Paulo: Atlas, v.1. 2001. p 332-358.
- PELLED, L. H.; EISENHARDT, K. M.; XIN, K. R. **Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict, and performance.** Administrative Science Quarterly, v. 44, n. 1, p. 1-28, Mar. 1999.
- PENALOZA, V., DIÓGENES, C.G., SOUSA, S.J.A. **Escolha profissional no curso de Administração: tendências empreendedoras e gênero.** Revista de Administração Mackenzie. v.9. n.8, Edição Especial. Nov-dec 2008. Disponível em <http://www3.mackenzie.br/editora/index.php/RAM/article/viewArticle/214> Acesso em 22 de maio de 2010.
- PINHEIRO, L. et al. **Retrato das desigualdades: gênero e raça.** 3ª Edição, Brasília: Ipea: SPM:UNIFEM, 2008.
- SÁ, M.A.Á. dos S. **A presença das mulheres na Universidade de Taubaté.** VIII Congresso Iberoamericano de Ciência, Tecnologia e Gênero. Abr 2010.
- SCHWEIZER, S. **As mulheres e o acesso às profissões superiores. Uma comparação européia, séculos XIX e XX.** . In: COSTA et al (orgs). Mercado de Trabalho e Gênero. Comparações Internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, pp. 372-385.
- SCOTT, J.W. **Gender: a useful category of historical analysis.** American Historical Review, 91:1053-75, 1986.
- SOUZA, A.N. de. **Condições de trabalho na carreira docente: comparação Brasil-França.** In: COSTA et al (orgs). Mercado de Trabalho e Gênero. Comparações Internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, p. 355-370.
- STEIL, A.V. **Organizações, gênero e posição hierárquica. Compreendendo o fenômeno do teto de vidro.** Revista de Administração, RAUSP, São Paulo, v.32, n.3, p.62-69, 1997.

Disponível em: <<http://www.rausp.usp.br/download.asp?file=3203062.pdf>>. Acesso em 04 abr. 2010.

TRAT, J. **Movimentos Sociais**. - In: HIRATA, H et al. (orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p.149-154.

TSUI, A. S.; GUTEK, B. A. *Demographic differences in Organizations*. Lexington Books: Maryland, 1999. Chapter 3: Research on demographic diversity.

TSUI, A. S.; EGAN, T. D.; O'REILLY III, C. *Being different: relational demography and organizational attachment*. *Administrative Science Quarterly*, v. 37, n. 4, p. 549-580, Dec. 1992.