

# A EVOLUÇÃO DA REPRESENTATIVIDADE DOCENTE FEMININA NO ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO: O CASO DO IFSP

## THE EVOLUTION OF FEMALE TEACHER REPRESENTATION IN BRAZILIAN HIGHER EDUCATION: THE IFSP CASE

Rafael de Almeida Brochado<sup>1</sup> Lilian Saldanha Marroni<sup>2</sup>  
 Marcelo Frate<sup>3</sup> Robson João Gregório Rodrigues<sup>4</sup>  
 João Felipe Queiroz Rodrigues<sup>5</sup>

Data de entrega dos originais à redação em: 15/01/2021  
 e recebido para diagramação em: 23/08/2021

O debate sobre gênero tem se intensificado nos últimos anos. Mundialmente, a desigualdade de gênero está presente na educação e no mercado de trabalho, onde prevalece a exclusão e desvalorização da mulher. Com o acesso ao ensino superior, por muitos anos considerado privilégio masculino, as mulheres brasileiras têm lentamente mudado esse cenário. A fim de retratar tal mudança, a relação de gênero com enfoque na presença feminina no ensino superior foi avaliada. Para isso foram realizadas contabilizações de docentes e análises gráficas a partir dos dados do censo do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Observou-se um aumento de 39,1% para 46,2% na proporção de mulheres docentes em nível nacional do ano de 1995 a 2018. No ano de 2018, no Brasil e no estado de São Paulo, as mulheres representavam 46,2% e 42,7% do corpo docente do ensino superior, respectivamente. Já o IFSP, neste mesmo período, possuía apenas 32,1% de docentes do sexo feminino. Além disso, foi feita uma análise de progressão de titulação por sexo no IFSP, onde ficou evidente que há um aumento na porcentagem de docentes do sexo feminino conforme a titulação se eleva. Observou-se também que no período de 2013 a 2018, os profissionais do IFSP tem se qualificado cada vez mais, aumentando a proporção de doutores de ambos os sexos. Embora no Brasil ainda haja desigualdade de gênero, verifica-se uma tendência no aumento da participação feminina na docência com o passar dos anos.

Palavras-chave: Representatividade. Mulheres. Ensino Superior.

*The gender debate has intensified in recent years. Worldwide, gender inequality is present in education and in the job market, where the exclusion and devaluation of women prevails. With access to higher education, for many years considered a male privilege, Brazilian women have slowly changed this scenario. In order to portray such change, gender ratio with a focus on female presence in higher education was assessed. For this purpose, teachers accounting and graphic analysis were performed based on census data from the National Institute of Educational Studies and Research Anísio Teixeira (INEP). There was an increase from 39.1% to 46.2% in the proportion of female teachers at the national level from 1995 to 2018. In 2018, in Brazil and in the state of São Paulo, women represented 46.2 % and 42.7% of teaching staff in higher education, respectively. In the IFSP, in the same period, only 32.1% are female teachers. In addition, an analysis of the degree progression by gender in the IFSP was made, where it was evident that there is an increase in the percentage of female teachers as the degree increases. It was also observed that in the period from 2013 to 2018, IFSP professionals have become increasingly qualified, raising the proportion of doctors on both genders. Although there is still gender inequality in Brazil, there is a trend towards an increase in female participation in teaching over the years.*

*Keywords: Representation. Women. Higher Education.*

## 1 INTRODUÇÃO

A presença feminina, nos dias de hoje, encontra-se em todos os níveis educacionais, embora nem sempre tenha sido assim (HAHNER, 2011). No Brasil, as mulheres tiveram acesso ao ensino superior somente em 1879 através de um decreto emitido pelo Imperador, D. Pedro II, que culminou na Reforma Leôncio de Carvalho, que não só permitia a matrícula de mulheres no ensino superior como deu prioridade para a contratação de

professoras para o jardim de infância. O magistério foi dando espaço à presença feminina e propiciando sua independência financeira por dois fatores. Primeiro porque os homens tinham o privilégio de ocupar cargos mais prestigiosos e com melhores salários e, assim, foram abandonando o magistério. Segundo, a atividade profissional da mulher devia se equiparar à sua função social, ou seja, foi correlacionada ao afeto, a sensibilidade, ao ofício de ser mãe (HAHNER, 2011), (ARTES, 2017).

1 - Instituto Federal São Paulo – Câmpus Itapetininga . < r210525@dac.unicamp.br > . < http://lattes.cnpq.br/9076556283231502 > .

2 - Universidade de São Paulo – São Carlos . < l191558@dac.unicamp.br > . < http://lattes.cnpq.br/4995205101828752 > .

3 - Universidade Federal de São Carlos – UFSCAR . < m228686@dac.unicamp.br > . < http://lattes.cnpq.br/8632724748282199 > .

4 - Faculdade de Tecnologia de São Paulo – FATEC . < r210554@dac.unicamp.br > . < http://lattes.cnpq.br/5497118407602851 > .

5 - Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP . < j188935@dac.unicamp.br > . < http://lattes.cnpq.br/5152731089205945 > .

Com o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, a busca feminina por um melhor nível de escolarização fez com que, na década de 1990, as mulheres ultrapassaram os homens em nível de escolarização e, também, em número médio de anos de estudos (HAHNER, 2011). Em um terço dos países desenvolvidos há mais mulheres no ensino superior do que homens (BARROS e MOURÃO 2018). Mundialmente, houve um incremento de sete vezes no número de mulheres matriculadas na educação superior contra quatro vezes o número de homens (BARROS e MOURÃO, 2018). Segundo Barros e Mourão (2018), o Brasil seguiu essa tendência e registrou, em todos os níveis, a maioria das matrículas sendo de mulheres. Nos cursos de graduação, os homens são maioria nas áreas ligadas às ciências exatas (engenharia, finanças e computação), enquanto que as mulheres predominam em áreas que envolvem cuidados e assistência (saúde e educação) (BARROS e MOURÃO, 2018).

Reforçando o aumento da entrada feminina na docência, no início dos anos 2000, Leta (2003) apresentou um quadro da Universidade de São Paulo (USP) evidenciando que a contratação de professores deixou de ser tão desigual quanto nas décadas anteriores. Apesar da mudança, é importante destacar que as mulheres ainda são minoria no quadro de docentes. Os últimos dados divulgados em 2019 mostraram que 63% dos docentes são homens e 37% mulheres (AGOPYAN, 2019). Embora as mulheres tenham majoritariamente acesso ao ensino superior e à sua conclusão, o mesmo não ocorre com a docência, onde o número de docentes do sexo masculino ainda é mais elevado que o feminino (BARROS e MOURÃO, 2018; BARRETO, 2014; MOSCHKOVICH e ALMEIDA, 2015). Os relatórios do Inep, em 2011, mostraram que a proporção de professoras no ensino superior também cresceu, chegando a 45% do total de docentes em 2009 (MOSCHKOVICH e ALMEIDA, 2015). Trata-se de uma mudança social significativa uma vez que, durante muito tempo, a participação feminina foi algo restrito (MOSCHKOVICH e ALMEIDA, 2015; HAHNER, 2011).

Em nível mundial, a representação feminina em cargos superiores e a diferença de gênero na progressão de carreira são bem documentadas. No entanto, são mal abordadas quando se trata deste assunto na academia (KHAN et al., 2019). Os números da união europeia indicam que apenas 21% dos professores titulares são mulheres e, um número menor ainda destas, são diretoras nas universidades (KHAN et al., 2019). No Reino Unido, o número de docentes é de apenas 24% (MACFARLANE e BURG, 2019). Um estudo de 2014, realizado nos EUA, reportou que 26% das pesquisadoras que fazem parte de minorias (definidas como mulheres e pessoas que não se consideram brancas), relataram ter encontrado barreiras nos locais de trabalho relacionados ao seu gênero (KHAN et al., 2019; KAMENY, 2014).

Segundo Winchester e Browning (2015), em meados da década de 1980, na Austrália, a presença feminina representava apenas 20% do quadro de professores e de apenas 6% como nível sênior. Já em 2014, as mulheres correspondiam a 44% dos docentes nas universidades australianas e 31% ocupando cargos sênior (WINCHESTER e BROWNING, 2015).

A participação feminina mais que dobrou ao longo desse período devido a programas das universidades e medidas governamentais que buscaram erradicar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Dentre outras ações destacam-se a criação de comitês e associações conduzidas por mulheres para monitorar e combater a segmentação na academia, a transparência nas pesquisas e publicações de dados para identificar problemas, e planos desenvolvidos pelo grupo de universidades do país para fomento e incentivo à formação e produção científicas das mulheres (WINCHESTER e BROWNING, 2015).

O Brasil encontra-se com dificuldades, pois há poucas instituições e associações que promovem medidas e programas, na área acadêmica, similares aos da Austrália e de outros países (FERRARI et al., 2018). Alguns exemplos de grupos são a Organização das Nações Unidas (ONU) para Mulheres do Brasil, o fundo de investimento social Fundo ELAS, e o projeto Para Mulheres na Ciência, desenvolvido pela UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) do Brasil em conjunto com a L'Oréal Brasil e a Academia Brasileira de Ciências (FERRARI et al., 2018). No âmbito da USP, há o Escritório USP Mulheres, também vinculado a um projeto da ONU, que visa combater a violência de gênero e promover pesquisas e discussões sobre a diversidade de gênero na universidade.

De forma geral, a promoção da participação feminina na ciência, segundo Ferrari et al. (2018), ainda é baixa, sendo que somente 24% de participação feminina possui subsídio do governo para produtividade em pesquisa. As mulheres representam uma parcela de apenas 14% na Academia Brasileira de Ciências, de um total de 519 membros (FERRARI et al., 2018). Nos Institutos Federais, as mulheres representavam, em 2006, 32% dos docentes. Em 2012, este número subiu para 38% (BARRETO, 2014). Apesar da participação das mulheres ter aumentado, o percentual de representatividade feminina ainda é inferior a masculina.

Este trabalho tem por objetivo verificar a distribuição e representatividade das mulheres no ensino superior do IFSP, apresentar uma estimativa de quando a proporção entre os gêneros dos docentes se igualará, abordar a evolução destes profissionais quanto a titulação, e propor medidas que favoreçam a presença feminina na docência.

## 2 MATERIAIS E MÉTODOS

O levantamento do número de docentes foi realizado em três níveis: nacional, estadual e local. Foram contabilizados apenas aqueles com situação em exercício. A instituição local escolhida foi o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado de São Paulo (IFSP), que conta com 37 campi distribuídos em 35 municípios. Consequentemente, o estado escolhido foi o de São Paulo.

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IF), que se originaram por meio da Lei Nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, são entidades autárquicas vinculadas ao Ministério da Educação. Configuram-se como instituições de ensino superior pluricurriculares, especializadas na oferta de educação

tecnológica nos diferentes níveis e modalidades de ensino, caracterizando-se pela atuação prioritária na área tecnológica, na forma da legislação (BRASIL, 2008). Os docentes dos IFs pertencem a carreira dos Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), estruturada pela Lei nº12.772 de 28/12/2012 (BRASIL, 2012). No perfil de professor EBTT não se faz uma distinção entre docência no ensino superior e no ensino médio e técnico. Sendo assim, a utilização de dados do censo do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) torna-se essencial, já que este é o órgão governamental com maior autoridade para fazer a classificação quanto aos docentes representantes do ensino superior.

O censo do INEP contabiliza os docentes de nível superior em nível nacional, desde 1995 (INEP, 2019). Através deste, é possível obter detalhadamente os dados de todos os funcionários desta categoria, a partir do ano de 2009. Já nos anteriores a este, são citados apenas a quantidade de docentes e algumas subdivisões por instituição de ensino superior (IES). Vale ressaltar que o último censo do INEP é do ano de 2018, assim para a análise de progressão de titulação por tempo, foram utilizados os dados do INEP de 2009 à 2018, que por serem da mesma fonte, oferecem uma maior compatibilidade. Como todos os dados utilizados na análise são de domínio público, não foi necessária a aprovação do comitê de ética.

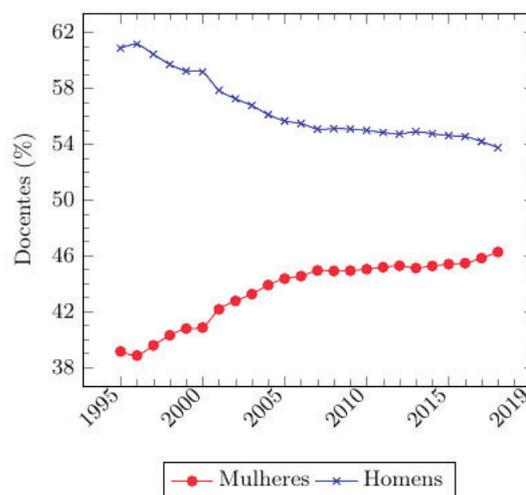
Na avaliação dos dados foram utilizados os softwares OriginLab (versão 8.0), para organização das informações e extrapolação de curvas, e Microsoft Excel (versão 2013), para contabilização dos docentes. As análises foram realizadas de maneira gráfica a partir das figuras confeccionadas com o auxílio do pacote TikZ do LaTeX. As áreas do conhecimento foram classificadas como exatas, humanas e biológicas, a fim de facilitar as correlações com a literatura. No campo de exatas foram consideradas as áreas de engenharia, física, matemática, química e ciências da terra. Humanas englobou as áreas de ciências humanas, ciências sociais aplicadas, linguística, letras e artes. Enquanto a área de biológicas foi classificada como sendo equivalente aos domínios das ciências biológicas, médicas, biomédicas e agrárias.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir da Figura 1 observa-se um aumento de 7,13% na participação feminina em relação à masculina, na docência no ensino superior em nível nacional, de 1995 a 2018, sendo o crescimento médio de 0,31% ao ano. Como o número de universidades no Brasil aumentou drasticamente no período em questão, torna-se necessária uma análise com os números absolutos. Através desta comparação, constata-se que o total de docentes do sexo masculino passou de 88.435 para 206.885, para os anos de 1995 e 2018, respectivamente. Estes valores correspondem a um aumento de 133,94%. Já para docentes do sexo feminino estes valores variaram de 56.855 para 177.589, neste mesmo período, e corresponde a um aumento de 212,35%. Observou-se um aumento de 39,1% para 46,2% na proporção de mulheres docentes em nível nacional do ano de 1995 a 2018. Dessa forma,

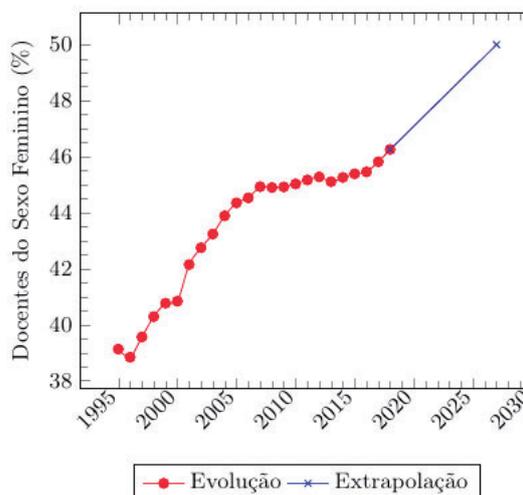
fica evidente a crescente participação das mulheres nestes 23 anos nesta categoria, em nível nacional.

Figura 1 - Distribuição nacional de docentes do ensino superior por sexo de 1995 à 2018



A partir dos crescimentos médios anuais obtidos para o Brasil, pôde-se estimar quando a distribuição de homens e mulheres se igualará. Esta estimativa foi feita de duas maneiras. A primeira foi a partir da média de crescimento anual, e a segunda a partir da extrapolação linear da curva de representatividade feminina utilizando o software Originlab (Figura 2). A média de crescimento anual obtida nesse período foi de 0,31%. Dessa maneira, a equivalência das distribuições nacionalmente ocorreria por volta de 2030. Como a distribuição nacional apresenta um intervalo de tempo de 23 anos, o valor médio de crescimento anual é mais confiável, pois é um período representativo de tempo, onde houve várias trocas de governo, crises econômicas e outros aspectos que afetam a contratação de servidores. Já na extrapolação apresentada na Figura 2 a equidade se dará próximo ao ano de 2027. Porém, esta extrapolação só considera a tendência de inclinação da curva e não leva em conta a possibilidade de crises econômicas ou momentos críticos para o país.

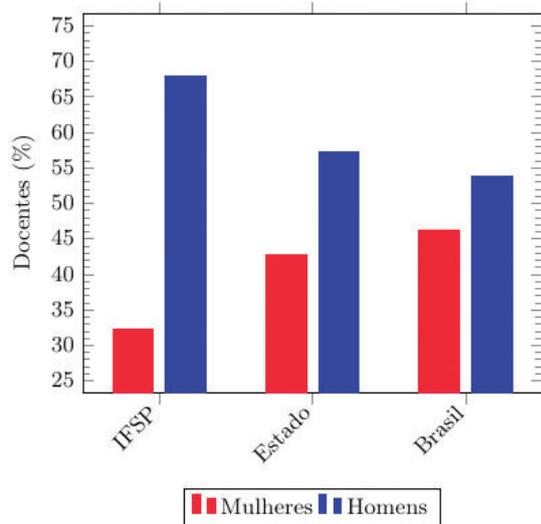
Figura 2 - Distribuição de docentes do sexo feminino com extrapolação até 2027



Com relação a análise local, a distribuição por gênero dos docentes no IFSP no ano de 2018, apresentada na Figura 3, demonstra que a participação feminina neste Instituto é de apenas 32,16%. Esse valor é ainda menor que os apresentados para os IFs no estudo de Barreto (2014). No ano de 2018, no Brasil e no estado de São Paulo, as mulheres representavam 46,2% e 42,7% do corpo docente do ensino superior, respectivamente. Logo, nota-se uma grande diferença nesta participação comparado ao estado de São Paulo e ao Brasil. Os IFs são instituições públicas e contratam recursos humanos através de concursos públicos, o que deveria garantir uma maior isonomia entre os sexos no quadro de funcionários. Isto é, esta diferença entre a proporção de docentes do sexo feminino e masculino, provavelmente não está relacionada com a forma de contratação dos servidores. No trabalho de Ferrari et al. (2018), onde apenas 13,3% dos docentes eram do sexo feminino, é possível constatar que 55,0% das mulheres são da área de biológicas, 37,7% são de exatas e 7,3% de humanas, ou seja, demonstra que esta participação atualmente é dependente da área de oferta de cursos das IES.

No IFSP a área de exatas representa 56% do total de cursos ofertados no ensino superior. Porém, como esta instituição apresenta ensino médio, técnico e integrado, com o mesmo quadro de professores do ensino superior, as áreas de conhecimento destes cursos também devem ser levadas em consideração. Dessa maneira, observa-se que a porcentagem de cursos na área de exatas sobe para 72%, devido a maior parte dos cursos técnicos e integrados se encaixarem nesta área. Logo, sugere-se que a grande quantidade de cursos na área de exatas ofertados pelo IFSP seja uma das razões para a drástica diferença na participação feminina comparada ao estado de São Paulo e ao Brasil.

Figura 3 - Distribuição de docentes do ensino superior por sexo do IFSP, do estado de São Paulo e do Brasil em 2018

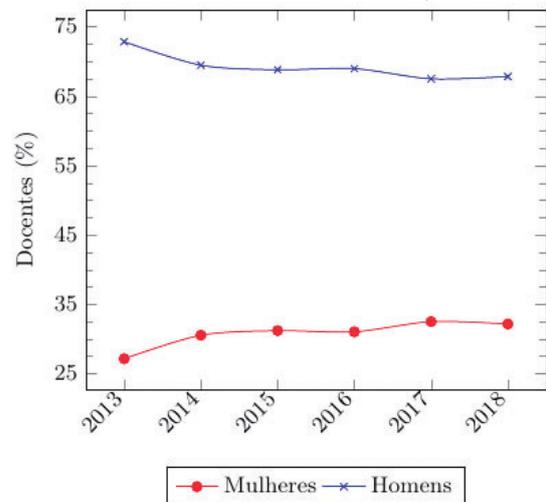


Em 2014, Barreto publicou um trabalho similar, que contemplava o período de 2006 à 2012 (BARRETO, 2014). Sendo assim, a fim de averiguar como tem sido a variação de gênero dos docentes após este período, foram feitas buscas no censo do INEP relacionadas ao IFSP entre os anos de 2013 e 2018. Os dados obtidos estão apresentados na Figura 4. A partir desta, observa-se

que de 2013 à 2018 a distribuição de docentes do sexo feminino em relação aos do masculino aumentou em 5,01%, o que equivale a um crescimento anual médio de 1,00% neste período. Este aumento é muito superior comparado aquele observado à nível nacional para este mesmo período, que foi de 1,15%, o que equivale a 0,23% de crescimento anual médio. No entanto, os valores de participação feminina no IFSP são de 32,16% em 2018.

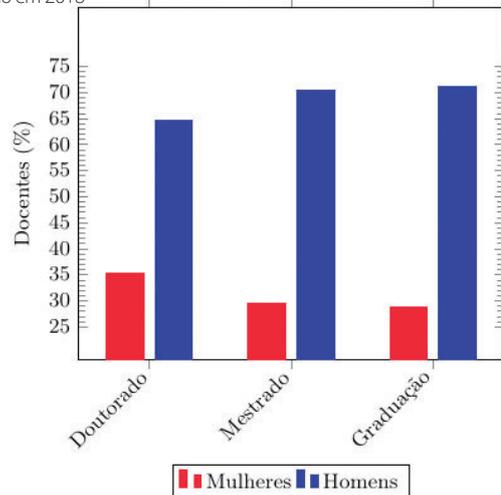
Também foi feita uma estimativa para o IFSP de quando a distribuição de gêneros se igualaria. Para este caso o crescimento anual médio foi tomado em apenas 5 anos, sendo de 1%, o que levaria a uma equivalência entre os gêneros em torno do ano de 2038. Ressalta-se que como esta última estimativa não possui um grande intervalo de tempo, pode não ser tão precisa quanto aquela feita nacionalmente.

Figura 4 - Distribuição de docentes do ensino superior por sexo do IFSP, de 2013 a 2018



Na Figura 5 é feita uma comparação da distribuição de gênero para uma mesma titulação no IFSP. Verifica-se que conforme o nível de titulação aumenta, a participação feminina em relação a masculina tende a crescer. A maior porcentagem de participação se dá em nível de doutorado, onde 35,36% dos docentes com este título são do sexo feminino, e decai para 29,53% e 28,79% nos níveis de mestrado e especialização/graduados, respectivamente.

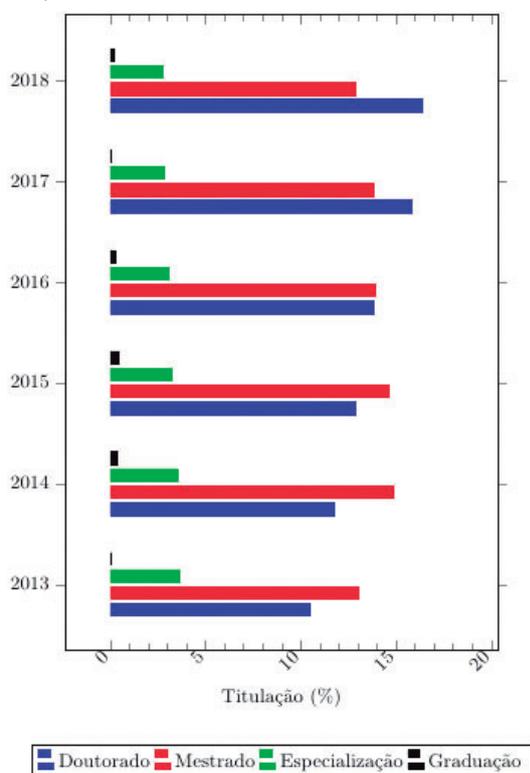
Figura 5 - Distribuição de docentes do IFSP por sexo, conforme o grau de titulação em 2018



Embora a tendência de participação feminina aumente com a titulação, nota-se que essa distribuição ainda é muito desfavorável às mulheres, mesmo considerando a maior porcentagem. Este resultado é reafirmado no estudo de Khan et al. (2019), realizado nas 15 melhores universidades ranqueadas mundialmente na área de ciências sociais e saúde pública, no qual foi evidenciado que as disparidades étnicas e de gênero permanecem nas posições acadêmicas mais importantes, apesar das inúmeras políticas e planos de ação relatados nessas universidades.

Para avaliar como as mulheres têm evoluído em relação a titulação também foram levantados dados obtidos no censo do INEP, que constam na Figura 6. Verifica-se que a porcentagem de mulheres com titulação de especialização diminuiu de 3,63% para 2,71% de 2013 a 2018. Neste mesmo período, também se nota que a distribuição de mulheres com título de doutorado aumentou drasticamente, de 10,48% para 16,39%.

Figura 6 - Distribuição de docentes do sexo feminino por titulação no IFSP em relação ao total de docentes, de 2013 a 2018



Para justificar este aumento sugere-se duas hipóteses. A primeira é baseada na crescente qualificação das mulheres e sua respectiva entrada no mercado de trabalho. A segunda é que pelo fato da titulação contabilizar pontos no concurso público, e a demanda por docentes ter aumentado, estes profissionais têm buscado se qualificar cada vez mais para ingressarem na carreira, visto que a porcentagem de homens doutores aumentou em 9,30% neste período.

Para que se possa reduzir as diferenças entre homens e mulheres, sugere-se aqui algumas ações e pesquisas para trabalhos futuros, que se implantadas através de políticas públicas, poderiam incentivar o

ingresso das mulheres em todos os níveis educacionais. Destaca-se o desenvolvimento de algumas atividades e ações como por exemplo: a) Palestras e oficinas desenvolvidas por mulheres, onde as meninas seriam incentivadas e motivadas pelo exemplo. b) Projetos de extensão aplicados por professoras, já que a representatividade e o estímulo são fatores que inspirariam as meninas a seguir carreira na área de exatas. c) Iniciação científica especificamente para as meninas, onde elas seriam estimuladas a desenvolver e implementar conceitos da área. d) Participação em eventos externos, possibilitando o contato com projetos e estudantes de outras localidades.

Como um possível trabalho futuro, pode-se analisar os fatores principais que levaram ao aumento de docentes com título de doutor, como por exemplo a falta de espaço no mercado de trabalho por profissionais altamente qualificados, ou como são estabelecidos os concursos públicos, atribuindo-se maior pontuação conforme a titulação. Tais trabalhos poderiam explicar a razão de cada vez mais doutores, homens e mulheres, terem ocupado as vagas disponíveis nos concursos públicos, não somente nas universidades, mas também nos Institutos Federais.

#### 4 CONCLUSÕES

Os resultados deste trabalho indicaram que a desigualdade de gênero ocorre nos três níveis levantados. No nível nacional ocorre o menor índice de desigualdade, equivalente à 46,26% e, no nível local (IFSP), a pior desigualdade, com a participação feminina equivalente à 32,16%. Embora essa diferença venha diminuindo anualmente, estima-se que a equiparação entre os gêneros ocorrerá por volta de 2038 no IFSP.

Um dos motivos que sugere a baixa participação feminina no IFSP é o fato de 72% dos cursos ofertados pela instituição serem da área de exatas. Em virtude da distribuição de docentes do sexo feminino ser menor nos cenários analisados, propõe-se que políticas de incentivo a alunas do ensino médio sejam implantadas, principalmente nas áreas de exatas, pois sem representatividade e estímulo, as estudantes se sentem menos motivadas a seguir por tal carreira. Um exemplo destes incentivos seria a criação de um programa que insira as mulheres na pesquisa, como uma iniciação científica voltada para este público especificamente.

De maneira geral, os resultados mostram que, apesar do aumento da participação do sexo feminino, a diferença entre gêneros na docência do IFSP ainda é ampla e merece um maior empenho de ações que venham a contribuir para extingui-la, sobretudo na área de exatas.

#### AGRADECIMENTOS

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES), Código de Financiamento 001.

#### REFERÊNCIAS

AGOPYAN, V. Anuário Estatístico USP 2019. [S.l.], 2019. 2 p. Disponível em: <<https://uspdigital.usp.br/anuario/AnuarioControle#>>. Acesso em: 2020-05-06.

ARTES, A. A presença de mulheres no ensino superior brasileiro: uma maioria sem prestígio. In: UFSC FLORIANÓPOLIS. Anais do 11º Seminário Internacional Fazendo Gênero & 13th Women's Worlds Congress. [S.l.], 2017.

BARRETO, A. A mulher no ensino superior: Distribuição e representatividade. Cadernos do GEA, v. 3, n. 6, p. 3-46, 2014. Disponível em: <[http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno\\_gea\\_n6\\_digitalfinal.pdf](http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno_gea_n6_digitalfinal.pdf)>.

BARROS, S. C. d. V.; MOURÃO, L. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia & Sociedade**, Scielo, v. 30, 00 2018. ISSN 0102-7182.

BRASIL. Lei no 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal de 1987. Diário Oficial da União, 2012.

BRASIL. Lei no 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de educação, ciência e tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União, 2008.

FERRARI, N. C. et al. Geographic and Gender Diversity in the Brazilian Academy of Sciences. Anais da Academia Brasileira de Ciências, scielo, v. 90, p. 2543 – 2552, 08 2018. ISSN 0001-3765. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-37652018000502543&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-37652018000502543&nrm=iso)>.

HAHNER, J. Escolas mistas, escolas normais: a coeducação e a feminização do magistério no século XIX. **Revista Estudos Feministas**, v. 19, n. 2, p. 467, 2011. ISSN 1806-9584.

INEP. Microdados. [S.l.], 2019. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/microdados>>. Acesso em: 2020-05-06.

KAMENY, R. R. et al. Barriers to Career Success for Minority Researchers in the Behavioral Sciences. **Journal of Career Development**, v. 41, n. 1, p. 43-61, 2014. ISSN 08948453.

KHAN, M. S. et al. More talk than action: gender and ethnic diversity in leading public health universities. **The Lancet**, Elsevier Ltd, v. 393, n. 10171, p. 594-600, 2019. ISSN 1474547X. Disponível em: <[http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)32609-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(18)32609-6)>.

LETA, J. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estudos Avançados**, Scielo, v. 17, p. 271 – 284, 2003. ISSN 0103-4014.

MACFARLANE, B.; BURG, D. Women professors and the academic housework trap. **Journal of Higher Education Policy and Management**, Routledge, v. 41, n. 3, p. 262-274, 2019.

MOSCHKOVICH, M.; ALMEIDA, A. M. F. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. Dados, Scielo, v. 58, p. 749 – 789, 09 2015. ISSN 0011-5258.

WINCHESTER, H. P.; BROWNING, L. Gender equality in academia: a critical reflection. **Journal of Higher Education Policy and Management**, Routledge, v. 37, n. 3, p. 269-281, 2015.