



SESSÃO TEMÁTICA Nº 05 - INTERSECCIONALIDADES: CAMINHOS DE ANÁLISES E PRÁTICAS PARA O CAMPO DE PÚBLICAS

MULHERES NA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**Patrícia Rodrigues da Rosa/Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC)
/Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS)**

**Maria Carolina Martinez Andion/Universidade do Estado de Santa Catarina
(UDESC)**

Resumo:

A ciência da administração pública tem sido objeto de análise em muitas publicações da área, que discutem características relativas às suas abordagens e a indicadores de produção, apresentando desafios para esse campo de conhecimento no Brasil. Estudos mais aprofundados sobre a dinâmica do trabalho de cientistas, entretanto, conforme abordagens da sociologia da ciência e da sociologia das práticas científicas, são escassos. Em particular, questões relacionadas a gênero na ciência, debate cada vez mais presente em outras áreas do conhecimento, são inexistentes ou muito genéricas no campo da administração pública. Diante disso, buscou-se investigar como se pratica a ciência da administração pública no Brasil, sob a perspectiva das mulheres cientistas da área, e este artigo trata de um recorte desse estudo mais amplo. A pesquisa parte de uma epistemologia pragmatista que busca explorar os bastidores da ciência, assim como, os aspectos da sua estrutura e relações de poder nesse meio, religando-os com as experiências concretas vividas pelas pesquisadoras. O campo da ciência da administração pública inicialmente foi investigado observando-se aspectos do seu contexto geral, sua estrutura, suas instituições e bancos de dados que ajudam a identificar seus sujeitos. A principal técnica de coleta de dados nesta etapa, descrita neste artigo, foi a pesquisa documental. Tais dados foram processados em planilhas eletrônicas que geraram subsídios para uma análise descritiva, permitindo traçar de forma geral a configuração atual do campo da pós-graduação em administração pública no Brasil e o lugar das mulheres cientistas nesse campo.

Palavras-chave: Ciência da administração pública. Práticas científicas. Mulheres cientistas.

1 INTRODUÇÃO

A ciência da administração pública (AP) brasileira tem sido discutida em diversas publicações, que consideram a produção da área muito aquém das suas possibilidades (CERQUEIRA, 2011; CORRÊA et al., 2019; FADUL et al., 2014; FADUL; SILVA; SOUZA, 1998; PECI, 2018). Por outro lado, a dinâmica do trabalho dos pesquisadores (professores universitários em sua maioria), com seus desafios e compensações, certamente exerce influência no resultado de pesquisas, mas pouco tem sido debatida.

Este estudo, apoiado na abordagem da sociologia das práticas científicas, parte da ideia de que estudar esse fenômeno, “o fazer científico” desses pesquisadores, pode auxiliar numa maior compreensão e contribuir para o debate sobre as particularidades da ciência da AP no país. Para tanto, trata de investigar um aspecto ainda não trabalhado pelos estudos da área: a influência das dinâmicas de gênero nesse fazer científico.

Diversos estudos demonstram as desigualdades existentes entre homens e mulheres no campo científico em todo o mundo. Conforme Albornoz et al. (2018), do Observatório Ibero-Americano de Ciência, Tecnologia e Sociedade da Organização dos Estados Ibero-Americanos, embora a maioria dos estudantes universitários desses países sejam mulheres, o corpo docente mostra diferenças importantes de gênero e o Brasil não foge à regra: em 2016 o país apresentava 46% de mulheres e 54% de homens nessa ocupação. Se forem consideradas as diversas áreas do conhecimento, as diferenças são ainda mais acentuadas, com “cursos para mulheres” e “cursos para homens”, replicando um padrão mundial de “segregação horizontal” do conhecimento.

Lima (2018) declara que as mulheres são maioria no ensino superior e nas bolsas de formação para ciência (iniciação científica, mestrado e doutorado) no Brasil, representando mais de 50% dessas bolsas. Porém, quando a pesquisa chega no topo/liderança, e que se necessita de apoio para grandes projetos, as mulheres são minoria. Também destaca a sub-representação por área do conhecimento: exatas, engenharias e ciência da computação têm grande disparidade de gênero, sendo tradicionalmente ocupadas por homens. E destaca que esse é um fenômeno mundial.

O debate explorado aqui levanta um problema cada vez mais discutido: as mulheres brasileiras enfrentam desigualdade de gênero na sua atuação. Isso ocorre tanto no trabalho, onde são tratadas com diferença nas seleções e promoções dos cargos, atribuições de atividades e remuneração, quanto na divisão dos afazeres domésticos (que têm relação direta com o desempenho na carreira), quanto na perspectiva social, que cobra das mulheres papéis e responsabilidades de forma diferente do que é esperado dos homens. Isso tudo se reflete no trabalho das mulheres cientistas e, portanto, no fazer científico e na ciência.

O artigo de Queiroz (2020) traz uma reflexão sobre o impacto da presença de mulheres na ciência e da discussão sobre gênero nos resultados de pesquisas científicas atuais. E chama atenção para

o fato de que a maioria das pesquisas básicas com animais usa apenas machos, assim como, o resultado ou produto de muitas delas é considerado apenas em homens, ignorando o fato de que em corpos femininos (metade da população humana) os resultados podem ser muito diferentes.

Essas constatações permitem considerar que levar em conta a perspectiva de gênero, trazendo novos olhares sobre os objetos de investigação, pode influenciar o fazer científico e os seus efeitos, inclusive mudando resultados de pesquisas. E na administração, qual a discussão no campo científico com relação às questões de gênero? Como se lidou com as diferenças de gênero até aqui e o quanto isso pode ter influenciado o desenvolvimento dessa ciência? A administração pública tem aproveitado as possibilidades que uma maior diversidade de gênero e de olhares pode oferecer? Quais são os desafios e as contribuições dessa diversidade para o fazer científico da administração pública no Brasil?

Na revisão sistemática de literatura realizada pôde-se constatar poucos estudos publicados no Brasil que buscam responder essas questões, particularmente quando se trata do trabalho da mulher cientista na AP. A maioria dos trabalhos que relacionam gênero e ciência no país focam nas áreas de ciências exatas (AMARAL, 2017; AREAS, 2019; LIMA, 2013; SANTOS, 2016; SCHWARTZ, 2006; SILVA; RIBEIRO, 2014; SOMBRIO, 2016; VASCONCELOS; BRISOLLA, 2009), ciências da natureza (ALBERTO; SANDAJ, 2019; BLAY, 2010; ICHIKAWA; BONILHA, 2004; SILVA; RIBEIRO, 2014; SOMBRIO, 2016; VASCONCELOS; BRISOLLA, 2009) e ciências da saúde (FREITAS; PEREIRA, 2017; MESQUITA et al., 2015; MINELLA, 2017; NASCIMENTO; NUNES, 2014). São praticamente inexistentes os estudos sobre a mulher cientista na administração, de forma geral, e na administração pública, em particular, não somente no Brasil.

O tema também é pouco explorado internacionalmente. Em uma busca junto às bases de periódicos internacionais *Web of Science* e *Scopus*, foi encontrado apenas um artigo (SLACK et al., 1996) tratando do papel da mulher na pesquisa em administração pública, baseado num levantamento quantitativo de todos os artigos publicados na revista *Public Administration Review*, durante seus primeiros 56 anos de existência (1940-1995). No Brasil, não foram encontrados estudos específicos sobre a mulher cientista em administração, tampouco em administração pública. Porém, a edição de março/abril de 2018 da Revista de Administração de Empresas (RAE) traz em seu editorial, “mulheres na ciência”, um breve levantamento sobre a autoria feminina nos melhores periódicos de administração brasileiros (classificados como Qualis A2), mostrando que as mulheres ainda são minoria na autoria de artigos científicos da área. A título de exemplo, a Revista de Administração Pública (RAP) teve 34% de autoras mulheres em suas publicações em 2017 (TONELLI; ZAMBALDI, 2018).

Buscando melhor compreender o fazer científico na AP e considerando a perspectiva de gênero, a questão de pesquisa que direciona este estudo é “como se pratica a ciência da administração pública no Brasil, sob a perspectiva das mulheres cientistas dessa área?” Este artigo constitui-se no recorte de uma pesquisa mais ampla, cujo objetivo geral é compreender a experiência de mulheres cientistas atuantes na pós-graduação em administração pública no Brasil, focando em suas contribuições e desafios

ao fazer ciência nessa área. Aqui se estará tratando da etapa específica de traçar a configuração atual do campo da pós-graduação em AP e analisar o lugar das mulheres cientistas nesse campo, conforme é detalhado no capítulo 3.

Este trabalho se justifica pelas contribuições científicas para o debate sobre a ciência da administração pública no Brasil, levando-se em conta a perspectiva de gênero. O tema é ainda pouco explorado no país e internacionalmente. Uma segunda contribuição do estudo é de ordem prática, colocando luz sobre as desigualdades de gênero existentes na sociedade, mas que refletirão na ciência em geral e na AP em particular. No Brasil essa desigualdade é marcante.

Segundo um estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), as brasileiras estudam mais, trabalham mais e são pior remuneradas que os homens. E a situação das mulheres negras é ainda pior. A proporção de trabalhadores em ocupações por tempo parcial no país é maior entre as mulheres (28%) do que entre os homens (14%), fato relacionado à predominância feminina nos cuidados de pessoas e afazeres domésticos, com mulheres dedicando 73% mais horas (IBGE, 2018). As mulheres continuam sendo as principais ou únicas responsáveis pela casa, pelos filhos, pela família. Se o trabalho doméstico já compromete o trabalho remunerado em função do tempo consumido, a segregação ocupacional contribui para piorar essa situação.

Com a pandemia vivida em 2020 e 2021, a realidade se torna ainda mais crítica, pois o confinamento ao lar traz sobrecarga de tarefas às mulheres, sobretudo àquelas que são mães. Ainda que outros membros do núcleo familiar passem mais tempo em casa e dividam as tarefas domésticas, “são as mulheres as mais acometidas pela já conhecida sensação de ‘ter que dar conta de tudo’” (SOUTO-MARCHAND, 2020, p. 97). Isso se reflete no desempenho profissional, especialmente na produtividade acadêmica das mães pesquisadoras.

Staniscuaski et al. (2020; 2021) investigaram a influência de gênero, paternidade/ maternidade e raça na produtividade acadêmica no período da pandemia, com base em pesquisa respondida por 3.345 acadêmicos brasileiros de diversas áreas do conhecimento e instituições de pesquisa. Os resultados revelaram que os homens (especialmente os sem filhos) foram o grupo menos afetado, enquanto as acadêmicas, especialmente mulheres e mães negras, foram o grupo mais impactado. A diminuição nas taxas de submissão de artigos no período pandêmico trará efeitos negativos para a carreira das cientistas, que já enfrentam lacunas consideráveis no dia a dia do seu trabalho na ciência.

Este trabalho divide-se em cinco partes principais, incluindo esta introdução. O capítulo 2 aborda aspectos relativos a gênero, em termos históricos e conceituais, nos estudos organizacionais e no mundo da ciência, com o intuito de contextualizar o debate sobre a condição de ser mulher e profissional no território científico. O capítulo 3 apresenta o método adotado nesta etapa inicial do estudo, que visa traçar a configuração do campo da pós-graduação em AP, e o capítulo 4 traz alguns resultados preliminares dessa fase da pesquisa. O capítulo final, por sua vez, busca traçar considerações sobre os

resultados encontrados e contribuir para a discussão levantada sobre o papel das mulheres no campo científico da AP no Brasil.

2 DISCUTINDO GÊNERO, TRABALHO FEMININO E CIÊNCIA: QUAL O LUGAR DA MULHER CIENTISTA?

Falar sobre mulheres cientistas é, antes de qualquer coisa, falar de gênero. É abordar essa distinção existente entre homens e mulheres numa perspectiva social, que vai muito além das classificações biológicas que distinguem as pessoas em basicamente dois sexos. É, portanto, tratar de cultura, de relações entre as pessoas, de estrutura social construída com base em diferenças biológicas e assimilada pelas diferentes gerações como fato natural, mas questionando aspectos dessa estrutura.

Segundo a *World Health Organization (WHO)*, gênero “refere-se aos papéis, comportamentos, atividades, atributos e oportunidades que qualquer sociedade considera apropriados para meninas e meninos e mulheres e homens. O gênero interage com, mas é diferente das categorias binárias do sexo biológico” (WHO, 2020). Ou seja, gênero é uma categoria social; diz mais sobre o meio, sobre a forma das pessoas se expressarem e se relacionarem nesse meio, do que sobre suas características biológicas.

Assim, o termo gênero é utilizado para questionar os papéis sociais destinados às mulheres e aos homens e que, historicamente, foram concebidos a partir das diferenças biológicas, mas com supremacia de poder de uma das partes. “Falar em gênero em vez de falar em sexo indica que a condição das mulheres não está determinada pela natureza, pela biologia ou pelo sexo, mas é resultante de uma invenção, de uma engenharia social e política” (COLLING, 2004, p. 29). Os estudos sobre gênero modificaram-se e adquiriram novas configurações ao longo do tempo, conforme será discutido a seguir.

2.1 O FEMINISMO E SEUS DESDOBRAMENTOS

O questionamento da naturalização do papel da mulher na sociedade ganhou força com o movimento feminista nos anos 1950 e passou por diferentes leituras. Não há consenso nas discussões de gênero ao longo da história e conforme o local onde elas ocorrem. Colling (2004) apresenta três formas de conceber gênero: pelo viés da universalidade, com Simone de Beauvoir; pelo feminismo marxista da igualdade; e pelo feminismo da diferença, da pós-modernidade.

O feminismo da universalidade parte da ideia de que o modelo masculino é neutro e desejável. “Alcançar a igualdade era, portanto, ser igual a este outro que detinha o poder em suas várias instâncias. Para alcançar a categoria de sujeito livre, era necessário ser igual ao modelo de sujeito livre – o homem” (COLLING, 2004, p. 30). Buscava-se, dessa forma, adotar a postura do homem em costumes e maneiras, como se a existência do feminino fosse o empecilho para a liberdade das mulheres.

A filósofa Simone de Beauvoir dedicou-se a analisar a vida das mulheres e foi uma referência dessa época, tendo papel fundamental na busca da igualdade e servindo de modelo para muitas feministas. Para ela, a emancipação das mulheres viria através de uma identidade universal. Porém “a radicalidade, importante neste momento, impedia de pensar o heterogêneo. Hoje podemos criticar essa perspectiva universalista como masculina e ocultadora da diferença”. (COLLING, 2004, p. 31).

O feminismo igualitário é influenciado pelo marxismo, onde acredita-se que a causa da opressão feminina está no sistema econômico e social estabelecido, de domínio masculino. “As mulheres constituem uma ‘classe’ análoga à classe operária, voltada a desaparecer ao mesmo tempo em que as relações de dominação” (COLLING, 2004, p. 32). Há a ideia de propriedade e domínio masculinos sobre as mulheres – a relação entre marido e mulher é uma relação de produção desigual – onde somente o socialismo pode mudar essa realidade. Entre as críticas à teoria marxista da igualdade, destacam-se os fatos de considerar as mulheres como classe social; de transferir o sistema conceitual marxista às relações entre homens e mulheres; de ver a família como um sistema de interesses diferenciados; e de tentar uniformizar os indivíduos para uma pretensa redução da diferença.

Numa perspectiva de leitura pós-moderna e pós-estruturalista situa-se o pensamento feminista da diferença, valorizando a multiplicidade, a heterogeneidade e a pluralidade, no lugar da oposição e da exclusão binária. Passando-se da categoria da igualdade para a da diferença surge a necessidade de falar de diferenças não somente entre homens e mulheres, mas também da diferença entre as próprias mulheres, assim como usar essa análise como metáfora dos sujeitos excluídos pelo discurso da universalidade. “Não somente mulheres, mas também homens rejeitando os essencialismos. A reivindicação do direito à igualdade com o direito à diferença, marca a postura diferenciada da proposta igualitária” (COLLING, 2004, p. 34).

Segundo esse pensamento, a igualdade que se busca aqui para as mulheres, para as pessoas em geral, é a igualdade dos direitos civis e políticos, e não o ser igual no sentido de ser “idêntico” – inclusive porque igualar o feminino ao masculino pode ser uma forma sutil de subordinação. No pensamento diferencial não existe “a mulher”, sujeito único, mas as mulheres. “Não é nas diferenças que reside o problema. A questão está no modo como elas são hierarquizadas” (COLLING, 2004, p. 36).

Calás e Smirch (1998), discutindo essas questões no âmbito dos estudos organizacionais, destacam que os feminismos pós-moderno/pós-estruturalista permitem intersecções mais complexas de gênero e outras categorias sociais, que desconstróem posições analíticas tradicionais (por exemplo, mulheres e opressão feminina como categorias unitárias) e abrem espaço para diferentes engajamentos políticos, reconhecendo relações assimétricas de poder entre aqueles que pretendem ser o “mesmo”.

As autoras fazem uma revisão de várias abordagens feministas – liberal, radical, psicanalítica, marxista, socialista, pós-estruturalista e terceiro-mundista/pós-colonialista – e uma transposição das mesmas para o contexto organizacional. Declaram que, apesar dessa diversidade, a maior parte dessas

teorias têm em comum o reconhecimento da dominação masculina nos arranjos sociais e o desejo de mudanças nessa forma de dominação.

Neste estudo adotou-se uma perspectiva de gênero da diferença, amparada na perspectiva do pós-estruturalismo ou da pós-modernidade. Trata-se de observar as diferentes realidades e possíveis dificuldades que podem existir em ser mulher, ainda que ocupando o mesmo tipo de cargo (professora/cientista). Nesse sentido, também se busca observar outras características entre as pesquisadas, como localidade (região geográfica), raça, geração, efeitos do tipo de organização onde se trabalha (pública ou privada), entre outros, e como essas características influenciam, se influenciam, o percurso das cientistas.

2.2 ESTUDOS DE GÊNERO NA ADMINISTRAÇÃO

Este estudo tem interesse em tratar da mulher cientista no seu espaço de trabalho, este que é um dos aspectos sociais mais críticos e, ao mesmo tempo, que pode ser o mais libertador da condição de subordinação feminina. Porém, o conceito de gênero engloba outras perspectivas e trata de diferentes grupos marginalizados nas organizações. Dessa forma, as pesquisas em administração e nas ciências sociais como um todo têm abordado tanto a questão específica da mulher quanto de outros grupos minoritários, numa perspectiva de diversidade.

Em termos de produção internacional, Fraga, Gemelli e Oliveira (2019) analisaram a produção científica em carreira e gênero de 1945 a 2017, indexada na base de dados *Web of Science*, nas áreas de administração, economia, educação, sociologia, antropologia e psicologia. Os autores buscaram examinar na literatura a distribuição temporal; a frequência de autoria; a distribuição geográfica; a distribuição por periódicos; a frequência de citações e a frequência de termos nos títulos dos artigos.

Entre os resultados do estudo, destacam: a) crescimento das pesquisas no campo nas últimas duas décadas; b) ampliação do entendimento de gênero; c) mudanças no direcionamento de pesquisas sobre carreira e mulheres, passando de assuntos sobre família e casamento para formas de ajuste no mercado de trabalho, compatibilizando vida laboral e doméstica; d) evidência de algumas trajetórias de carreira, como as de gerentes/executivas, engenheiras e educadoras; e) representatividade da psicologia (comportamentalista) nos estudos; e f) hierarquia da produção de conhecimento com base norte-americana. Fraga, Gemelli e Oliveira (2019) também apontam o reduzido número de trabalhos realizados no Brasil.

Quanto à produção brasileira, Ferreira, Sadoyama e Correia (2015) investigaram as temáticas de gênero e diversidade no país, analisando as publicações nos anais do Encontro Nacional de Estudos Organizacionais (ENEO) da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), no período de 2000 a 2014. Os autores selecionaram 46 publicações, dividindo-as por ênfase: a) na diversidade (24 artigos); e b) em gênero (22 artigos). Os resultados destacam que no aspecto de

gênero o assunto mais debatido trata da discriminação das mulheres no mercado de trabalho. E quanto à diversidade nas organizações, há vários enfoques, como: pessoas com necessidades especiais; raça e etnia; inclusão de pessoas com orientações sexuais diversas; ressocialização de ex-detentos; e aspectos relacionados a diferença de idades nas organizações.

Abordagens de pesquisas realizadas na área de administração há algumas décadas, focadas inicialmente em fenômenos organizacionais respectivos ao trabalho feminino, tratam da dificuldade de ascensão profissional da mulher a partir de um certo ponto da hierarquia. Apesar das constatações do aumento da participação feminina no mercado de trabalho em todo o mundo ocidental e do aumento de acesso aos cargos de chefia, um mecanismo sutil, muitas vezes “invisível”, não permite que as mulheres evoluam na mesma velocidade que os homens em suas carreiras. Alguns termos expressam esse fenômeno, como o *glass ceiling* (MORRISON; GLINOW, 1990) e o *glass cliff* (RYAN; HASLAM, 2005).

A expressão *glass ceiling*, ou “teto de vidro”, traz a ideia de uma parede superior, uma barreira para quem está tentando alcançar o próximo degrau ao alto de uma escada até o seu topo, e que não é facilmente visível, pois é transparente. Essa metáfora transposta para o ambiente organizacional representa, então, um impedimento de alguém para o avanço na hierarquia de poder e autoridade que marca as estruturas organizacionais. Esse impedimento dificilmente é visível, pois não está escrito, não existem regras compartilhadas sobre ele e essa discriminação é proibida nos países democráticos. O teto de vidro fica no território do não dito.

O termo foi popularizado nos Estados Unidos nos anos 1980. Duas autoras importantes na pesquisa sobre o fenômeno foram Ann Morrison e Mary Ann Von Glinow, da Universidade do Sul da Califórnia, que publicaram o artigo “*women and minorities in management*” na revista *American Psychologist* em 1990 (MORRISON; GLINOW, 1990). Nesse estudo, revisam pesquisas existentes e discutem por que o fenômeno ocorre, usando construções teóricas da psicologia e de outras ciências sociais que apontam fatores individuais e sistêmicos. As autoras também buscaram destacar a realidade das mulheres brancas das negras, assim como de outros grupos minoritários: negros, hispânicos e asiáticos. Até então, poucas pesquisas em *management* abordavam minorias, sendo dominadas por estudos sobre homens negros.

Segundo as autoras, o teto de vidro é “uma barreira tão sutil que é transparente, mas tão forte que impede que mulheres e minorias subam na hierarquia gerencial” (MORRISON; GLINOW, 1990, p. 200). E apresentam uma série de trabalhos e estatísticas mostrando a grande participação das mulheres em cargos gerenciais de níveis mais baixos, mas sua ínfima participação em cargos mais altos, onde se tem mais poder, autoridade e remuneração. Também destacam que o problema se repete em instituições governamentais e universidades.

O fenômeno do teto de vidro persiste em diferentes países e a pesquisa internacional sobre o tema é crescente. No Brasil, estudos empíricos investigaram a sua possível existência em diferentes tipos

de organizações, como em companhias de capital aberto (MAGRO et al., 2018; MADALOZZO, 2011), instituições de ensino e pesquisa, públicas e privadas (GONTIJO; MELO, 2017; RODRIGUES; GUIMARÃES, 2016; SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015; VAZ, 2013) e grandes empresas (CARVALHO NETO; TANURE; MOTA-SANTOS, 2014; LIMA et al., 2013; ROCHA; PRONI, 2018; SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014; SILVA; MAGRO; SILVA, 2016;). Em todos esses estudos referenciados foi constatado o fenômeno do teto de vidro nas organizações brasileiras.

Já o termo *glass cliff*, ou “penhasco de vidro”, é uma metáfora que traz a ideia de um perigo eminente, uma possível queda, mas que, assim como o teto de vidro, não está à vista. Esse termo foi cunhado por Michelle Ryan e Alexander Haslam, da Escola de Psicologia da Universidade de Exeter (UK), em um artigo da *British Journal of Management* em 2005, em resposta a um artigo sexista escrito na *The Times* em 2003 (RYAN; HASLAM, 2005).

Intitulado como “mulheres no conselho: ajuda ou obstáculo?”, o artigo de Elizabeth Judge (2003) observava que muitas mulheres estavam quebrando o teto de vidro e assegurando posições nos conselhos de administração de grandes empresas. Mas que na realidade essas mulheres líderes estavam gerando um impacto negativo no desempenho das maiores empresas britânicas. Contudo, havia sérios problemas metodológicos nessa análise e Ryan e Haslam (2005) dedicaram-se a dissecar o índice *Financial Time Stock Exchange*, a pesquisa e as conclusões às quais Judge (2003) chegava. Observaram que a análise era realizada sem um cruzamento estatístico dos dados e que Judge (2003) não considerou empresas da parte inferior do índice (com menor percentual de mulheres no comando e que tiveram um desempenho abaixo do índice). Além disso, as medidas de liderança feminina e performance estavam enviesadas: foram operacionalizadas como a porcentagem de mulheres no conselho de uma determinada empresa, não levando em consideração: a) mudanças no número de mulheres no conselho; e b) tempo/data em que ingressaram nessas posições. Por fim, os autores apontam que a performance das empresas não foi considerada ao longo do tempo, fixando só o ano da amostra.

Ryan e Haslam (2005) resolveram testar uma hipótese alternativa a de Judge (2003), invertendo a sua lógica: assim, se a nomeação de mulheres líderes precipita uma queda no desempenho da empresa, é igualmente plausível que o fraco desempenho de uma empresa possa ser um gatilho para a nomeação de mulheres. E é a partir desse pensamento que surge o conceito de “*glass cliff*”, testado posteriormente em suas pesquisas, onde constatam que as mulheres podem estar sendo colocadas em papéis de liderança associados a um risco maior de consequências negativas. Como resultado, na medida em que alcançam papéis de liderança, estes podem ser mais precários do que os papéis ocupados por homens. Estendendo a metáfora do “teto de vidro”, os autores se referem a essa situação como “penhasco de vidro” (RYAN; HASLAM, 2005, p. 83). E apresentam uma série de pesquisas sobre mulheres em cargos de topo mostrando que, em síntese, quando o desempenho da empresa está bom, mantém-se ou nomeiam-se homens; quando a empresa está mal, nomeiam-se mulheres para tentar reverter a situação, assumindo risco para suas carreiras. O artigo de Ryan et al. (2016) analisa uma década de estudos sobre o *glass*

cliff, fazendo um apanhado de pesquisas dos mais diversos tipos de organizações e países, incluindo outros grupos minoritários. A maioria desses estudos confirmaram o fenômeno.

Quanto ao Brasil, foram realizadas buscas nas bases Spell, Scielo e na página do Enanpad, porém não foram encontrados estudos a partir das palavras-chaves “*glass cliff*” ou “penhasco de vidro”, embora houvesse publicações sobre mulheres nos conselhos de administração de grandes empresas. Na maioria destes casos verificavam a existência do “*glass ceiling*” ou “teto de vidro”, fenômeno explicado anteriormente. Um dos artigos brasileiros (SILVA JÚNIOR; MARTINS, 2017) relacionava mulheres nos conselhos de administração e desempenho financeiro das empresas da Bovespa, o que poderia levar à observação de *glass cliff*, embora não trouxesse a expressão em seu texto. Porém, nesse estudo houve o mesmo tipo de viés encontrado em Judge (2003).

O trabalho das cientistas, por sua vez, tem suas peculiaridades, diferentes do trabalho das executivas no mundo empresarial. Mas também é permeado por essas questões de gênero discutidas no âmbito das organizações e conforme será explorado na seção a seguir.

2.3 MULHERES NA CIÊNCIA

Buscando-se contextualizar os estudos atuais sobre mulheres na ciência, em janeiro de 2020 realizou-se uma pesquisa sobre o tema na base de dados *Web of Science*, utilizando as palavras-chaves “*wom?n in science*” or “*scientist wom?n*”, de modo que se encontrassem os termos no singular ou em plural. A busca foi selecionada por “tópico”, em publicações no formato de “artigos”, deixando-se em aberto o período dos trabalhos (até o ano de 2019), as categorias/áreas do conhecimento das pesquisas e os demais tópicos de busca dessa base.

Foram encontrados 442 artigos, de 1961 a 2019. Metade das publicações ocorreram nos últimos sete anos, se intensificando em 2019 (12%). Isso indica que o tema e, portanto, problemas relacionados à participação das mulheres na ciência, tem aumentado o interesse científico. Quase metade das publicações ocorreram nas áreas de educação (17%), ciência e tecnologia (16%) e psicologia (14%). Nas áreas de pesquisa em administração (*business economics*) houve 23 publicações (5%), enquanto em administração pública houve apenas 3 publicações (0,7%). Dois trabalhos na área de AP tratam de políticas públicas voltadas à educação, na Jamaica (TINDIGARUKAYO, 1996), ou voltadas à família (equilíbrio entre vida e carreira), nos Estados Unidos (FEENEY; BERNAL; BOWMAN, 2014), analisando os resultados em termos de presença de mulheres na ciência desses países. O terceiro artigo encontrado não corresponde à área de AP.

As origens das publicações são das mais diversas regiões e países. Porém, dez deles detêm a maioria das publicações (Estados Unidos, Inglaterra, Espanha, Austrália, Canadá, Alemanha, Brasil, Itália, África do Sul e Índia, nessa ordem), com 85% das mesmas. Os Estados Unidos agrupam mais da metade (53%) dos artigos sobre mulheres na ciência. Em termos de autoria, as publicações são bastante

pulverizadas. Aqueles que mais publicam internacionalmente são as autoras Jessi L. Smith (Universidade do Colorado) e Mary Frank Fox (Universidade da Georgia), e o autor Gerhardt Sonnert (Universidade de Harvard). Em relação ao Brasil, o maior número de publicações nessa base de dados é da autora Pamela B. Mello-Carpes, da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA/RS). Os estudos brasileiros que constam na *Web of Science* tratam das áreas de ciências da natureza, ciências exatas e da terra, ciências da saúde, educação física e ciência de forma ampla.

Em termos de trabalhos publicados em periódicos brasileiros, foram consultadas as bases Scielo e Spell no mesmo período, buscando-se artigos com a palavra-chave “mulheres cientistas”. Na Spell havia apenas 1 artigo e na Scielo constavam 27 artigos. Muitos trabalhos tratavam de percepções do público brasileiro sobre a imagem de cientistas veiculada por diferentes emissoras de televisão e alguns abordavam temáticas aleatórias. Não sendo este o foco do estudo, foram selecionados somente aqueles que versavam sobre a realidade das mulheres cientistas, chegando-se a 17 trabalhos. A maioria deles detinha-se nas áreas de ciências exatas, ciências da natureza, ciências da saúde ou ciências de forma ampla. Nenhum artigo focava em mulheres cientistas nas áreas de administração ou de ciências sociais aplicadas. Uma busca também foi realizada nos anais do Enanpad, sem retorno de trabalhos com esse tema. A maior parte dos estudos encontrados apresenta descrições da história de vida e profissional de cientistas importantes na história da ciência brasileira, assim como estudos quantitativos baseados na produção científica e demais dados agregados da plataforma Lattes, traçando perfis das cientistas de universidades ou de determinada área do conhecimento em comparação com seus colegas homens.

2.3.1 Os desafios da trajetória profissional e o “labirinto de cristal”

A metáfora do “labirinto de cristal” foi desenvolvida por uma brasileira, Betina Stefanello Lima, em sua especialização em antropologia e posteriormente foi aprofundada e publicada em sua dissertação de mestrado em história (LIMA, 2008). A autora partiu do conceito de teto de vidro e, em seus estudos com cientistas, percebeu que o problema das mulheres não se restringe ao “teto” que as impede à subida para os degraus superiores na hierarquia da carreira. Existem, além disso, paredes em suas laterais, formando um “labirinto” que dificulta o exercício da profissão nos seus diferentes níveis.

Lima (2013), que também é analista do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ), estuda os caminhos das mulheres nas ciências buscando entender as relações que causam sua pouca representação e visibilidade no campo científico. Para tanto, recorre à literatura sobre a temática, que apresenta dois tipos de exclusões das mulheres: a) exclusão vertical, referente à sub-representação em postos de prestígio e poder, mesmo nas carreiras consideradas femininas; e b) horizontal, referente ao pouco número de mulheres em determinadas áreas do conhecimento, que em geral têm maior reconhecimento na economia capitalista (ciências “duras”, das exatas e engenharias).

Como exemplos de exclusão vertical no Brasil, a autora apresenta dados do CNPQ sobre as bolsas de Produtividade e Pesquisa (PQ) no período de 2001 a 2010: em todas as áreas do conhecimento, e em todos os níveis de bolsa, o percentual de mulheres bolsistas variou de 32,1% a 35,3% (representando 1/3 das bolsas). Já no nível mais alto da bolsa (1A), o percentual de mulheres nesse período variou de 22,1% a 23,8% (menos de 1/4 das bolsas e com crescimento menor no período). Além disso, destaca que nos mais de 30 anos do importante Prêmio Álvaro Alberto, apenas duas mulheres foram premiadas (Maria Isaura Pereira de Queiroz, em 1997, em ciências sociais, e Maria da Conceição Tavares, em 2011, em economia)¹.

Assim, durante o seu percurso de pesquisa com cientistas de diferentes áreas, Lima (2013) percebeu que o teto de vidro não era suficiente para ilustrar a complexidade dos obstáculos no decorrer da carreira científica, nas direções vertical e horizontal. Nesse sentido, o labirinto de cristal indica que os obstáculos encontrados pelas mulheres, por serem mulheres, estão dispostos ao longo de sua trajetória acadêmica e até mesmo antes, na escolha da área de atuação. “O labirinto tanto simboliza os diversos obstáculos dispostos na trajetória científica feminina quanto apresenta suas variáveis consequências, tais como: desistência de uma determinada carreira, sua lenta ascensão e estagnação em um dado patamar profissional” (LIMA, 2013, p. 886).

A autora destaca que as contribuições presentes na metáfora do labirinto são: a) o entendimento de que os obstáculos estão presentes ao longo da trajetória profissional feminina; b) a compreensão de que a inclusão subalterna das mulheres nas ciências e sua sub-representação nas posições de prestígio são consequências de múltiplos fatores; e c) a concepção de que as barreiras e armadilhas do labirinto não estão somente associadas à ascensão na carreira, mas também ao ritmo do ganho de reconhecimento e à permanência ou não em uma determinada área. Lima (2013, p. 886) declara ainda que “apesar de sua concretude, os obstáculos do labirinto também são transparentes como um cristal e podem passar despercebidos, já que suas armadilhas são construídas na massa cultural”. E apresenta três tipos de obstáculos no labirinto: a) o drible da dor, por meio das representações sociais de supermulheres e de inteligências descorporificadas; b) a presença dos sexismos automático e instrumental; e c) o conflito entre os discursos sobre “ser mulher” e “ser cientista”. Sobre este último obstáculo, segundo depoimentos de cientistas entrevistadas pela autora, casar e ter filhos são fundamentais para sua realização plena e, ao mesmo tempo, são importantes empecilhos para o progresso na carreira. Somado a isso há o estímulo social para que as mulheres dediquem-se menos à carreira e mais à vida pessoal, visando a manutenção da relação amorosa e o melhor desempenho na maternidade.

¹ De 2012 a 2020 duas mulheres foram premiadas: Magda Becker Soares, em 2015, em ciências humanas e sociais, letras e artes; e Helena Bonciani Nader, em 2020, em ciências da vida (CNPQ, 2021a).

3 METODOLOGIA

Este estudo parte de uma epistemologia pragmatista, amparado mais especificamente na sociologia da ciência e na sociologia das práticas científicas, que buscam explorar os bastidores da ciência, aspectos da sua estrutura e relações de poder nesse meio (BLOOR, 2009; BOURDIEU, 2013) religando-os com as experiências concretas vividas por pesquisadores (BARTHE, 2016; LATOUR, 2012; PICKERING, 1992).

O artigo é um recorte de uma pesquisa mais ampla desenvolvida em duas etapas. Inicialmente busca-se entender qual é o lugar das mulheres no campo científico da AP, utilizando-se, para tanto, pesquisa documental e análise descritiva de dados quantitativos. Num segundo momento busca-se aprofundar o conhecimento sobre as experiências das cientistas nesse meio, onde se estará realizando entrevistas e observações. Este artigo concentra-se na primeira parte da pesquisa.

Assim, foram identificados os programas de pós-graduação em administração pública e os programas de pós-graduação em administração que possuem área de concentração ou linhas de pesquisa nessa área, através do banco de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), em cursos recomendados/reconhecidos, na Plataforma Sucupira (CAPES, 2020). O estudo está considerando o contexto da pós-graduação porque grande parte das pesquisas científicas brasileiras são desenvolvidas por professores(as) universitário(a)s que atuam na pós-graduação *stricto sensu*, vinculado(a)s a universidades.

Inicialmente se acessou a área de avaliação de administração, na área de conhecimento de “administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo”. Foram pesquisadas 107 instituições e os 185 programas de pós-graduação ofertados por elas, com 251 cursos. Em cada um dos programas foram conferidos o(s) nome(s) do curso(s) e a(s) área(s) de concentração que oferecia(m). Porém, no site da CAPES não aparecem aqueles programas que não possuem foco em AP (seja enquanto curso, seja enquanto área de concentração) mas que oferecem linhas de pesquisa ou grupos de estudo na área. Para identificar esses casos seguiu-se um caminho alternativo, buscando-se informações junto à área de administração pública da ANPAD (2020).

Na seção de divisões acadêmicas do site da ANPAD, selecionou-se a área de APB (Administração Pública), que possui 16 temas de pesquisa. Foram acessados cada um desses temas e identificados seus respectivos líderes, que trazem ao lado dos nomes os programas de pós-graduação aos quais são vinculados e suas respectivas universidades. Criou-se, então, uma listagem de PPGs que realizam algum tipo de pesquisa em AP e dela foram retirados aqueles que já estavam contabilizados na listagem anterior.

A etapa seguinte consistiu em acessar os sites dos PPGs aos quais esses professores estavam vinculados e conferir se o programa possuía alguma linha de pesquisa ou grupo de estudos em AP. Quando não se encontrava qualquer relação com a área, acessava-se os currículos Lattes dos professores

para compreender de que forma poderiam estar ocorrendo pesquisas em AP nos programas aos quais estavam vinculados.

Após as listagens prontas, as mesmas foram submetidas à análise de um especialista da área de administração pública da ANPAD, vinculado a um PPG em administração pública. Depois dessa validação, a listagem foi finalizada com um total de 29 PPGs. Na sequência realizou-se uma pesquisa nos sites oficiais desses programas, identificando os seus docentes. Dos programas *stricto sensu* em administração pública foram relacionados todos os professores. Enquanto nos PPGs em administração que apresentam relação com administração pública foram selecionados somente aqueles professores que trabalham nas áreas de concentração, linhas ou grupo de pesquisa específicos em AP.

Nos sites em que não havia essa distinção entre os professores recorreu-se aos editais de seleção para mestrados e doutorandos dos anos de 2019 e 2020 desses programas, identificando através das linhas de pesquisa publicadas nesses documentos aqueles que trabalham na área pública. Havendo desencontro de informações, fazia-se uma listagem dos professores pré-selecionados e recorria-se às coordenações desses cursos para validá-la.

Posteriormente a pesquisa concentrou-se na Plataforma Lattes/CNPQ, de onde coletou-se diferentes dados nos currículos dos pesquisadores para a análise de seus perfis e posterior comparação de características. Essa plataforma foi escolhida por tratar-se de uma importante ferramenta onde acadêmicos cadastram seus dados de maneira padronizada e geralmente os mantêm atualizados, visto que instituições de ensino, pesquisa e fomento exigem esses cadastro e atualização.

Os dados foram extraídos de cada currículo individualmente, visto que o sistema Capcha ativo no Lattes não mais permite uso de softwares auxiliares para essa busca, nem o CNPQ disponibiliza o banco de dados, em respeito à Lei Geral de Proteção de Dados (BRASIL, 2018; 2019) em vigor desde 2020. Finalmente, os dados foram processados com planilhas do software Excel e posteriormente analisados conforme segue.

4 RESULTADOS PRELIMINARES

O universo de PPGs considerados no estudo é formado por programas *stricto sensu* em administração pública e por programas *stricto sensu* em administração que possuem área de concentração ou linha de pesquisa em AP. São os cursos reconhecidos pela CAPES na área de avaliação de administração, na área de conhecimento de “administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo”. Ou seja, é uma parte da diversidade de cursos existentes no campo de públicas.

Entre os programas, dezessete são específicos de AP, com um doutorado acadêmico, cinco mestrados acadêmicos e doze mestrados profissionais, indicando um ainda incipiente desenvolvimento dos mesmos. Com exceção aos cursos da Fundação Getúlio Vargas (FGV/EAESP) e da Fundação João Pinheiro (FJP), que tiveram suas atividades iniciadas nos anos 1990, todos os demais programas

iniciaram a partir de 2009. Ou seja, possuem doze anos ou menos de existência. Isso também explica suas avaliações pela CAPES, com conceito 3 na maioria dos casos.

O grupo dos PPGs *stricto sensu* em administração com algum enfoque em AP é formado por doze cursos, sendo que todos possuem mestrado acadêmico, nove possuem doutorado acadêmico e um programa também possui mestrado profissional. Em geral esses programas são mais antigos que os do grupo anterior e possuem melhores avaliações pela CAPES.

Para o estudo do campo científico, todos os 29 PPGs foram considerados como “programas de pós-graduação em administração pública” nas análises conjuntas apresentadas nesta seção. Assim, baseando-se no conjunto desses 29 PPGs (oferecidos por 23 universidades), o gráfico 1 apresenta a distribuição desses programas conforme o nível em que se encontram.

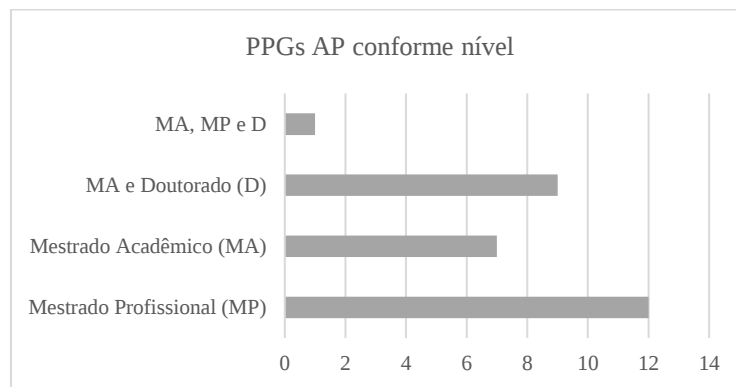


Gráfico 1 – Distribuição dos PPGs AP conforme nível

Fonte: dados da pesquisa.

Diversos estudos fazem críticas à produção científica na área de AP (CORRÊA et al., 2019; FADUL; SILVA; CERQUEIRA, 2011; FADUL et al., 2014; SOUZA, 1998; FADUL; SILVA; CERQUEIRA, 2011; PECI, 2018) em termos de quantidade e de qualidade dos trabalhos. Contudo, os resultados mostram que a comunidade científica de AP é pequena, sobretudo se comparada ao campo da administração como um todo, que é composta por 190 programas de pós-graduação (CAPES, 2021).

Os PPGs pesquisados concentram-se em algumas regiões do Brasil, onde mais da metade (55%) localiza-se no sudeste. Os demais programas localizam-se, nessa ordem: 17% no nordeste, 14% no centro-oeste, 7% no sul e 7% no norte do Brasil. Por associação, os mestrados acadêmicos e doutorados também se concentram principalmente na região sudeste, localizando nesse ponto a maior parte da pesquisa brasileira em AP, conforme mostra o gráfico 2.

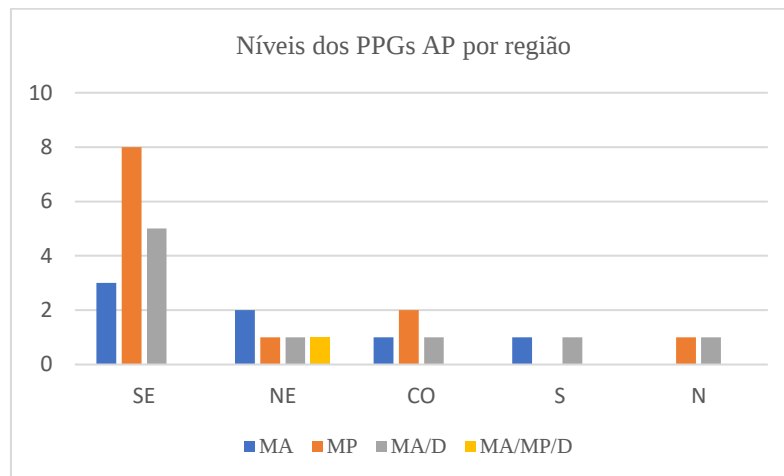


Gráfico 2 – Níveis dos PPGs AP por região do Brasil
Fonte: dados da pesquisa.

Coerente com o padrão geral de investimentos em pesquisa no Brasil (ESCOBAR, 2019; MOURA, 2019), a maior parte (20/29) dos PPGs que trabalham com administração pública situa-se em instituições públicas. E, entre estas, nas universidades federais (15/29).

O mapeamento de professores-pesquisadores chegou a um total de 419 cientistas de AP, com 154 mulheres e 265 homens. Ou seja, pouco mais de 1/3 do campo é composto por mulheres. Essa proporção é semelhante nas diferentes regiões, com ligeiras diferenças maiores entre homens e mulheres no centro-oeste (67% e 33%, respectivamente) e diferenças menores no norte (58% e 42%). A maioria das coordenações de programas (21/29, quase 3/4) é exercida por homens. O gráfico 3 apresenta essa distribuição de cientistas homens e mulheres conforme a região do Brasil.

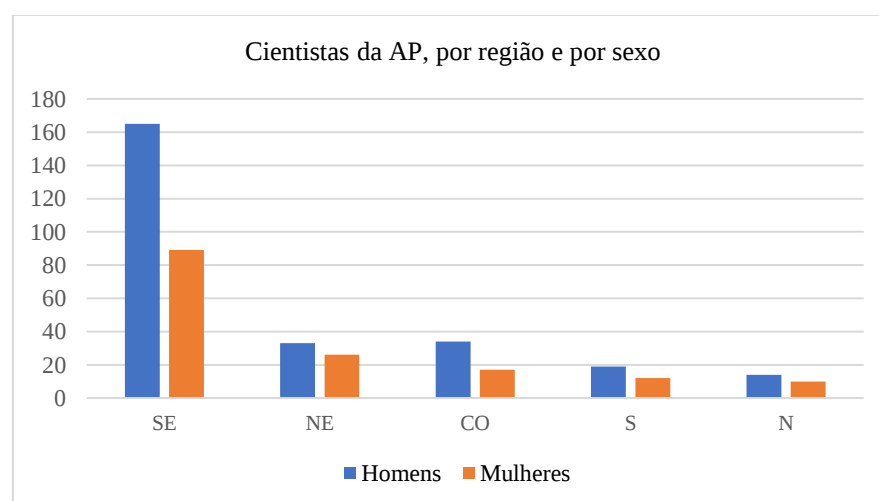


Gráfico 3 – Cientistas da AP, por região e por sexo
Fonte: dados da pesquisa.

Os programas com maior número de professores-pesquisadores em AP no Brasil estão na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, curso de mestrado profissional, com 38 professores, e na FGV, na EBAPE/RJ (Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, curso de mestrado profissional), com 29 professores, e EAESP/SP (Programa de Pós-Graduação em Administração Pública e Governo, cursos de mestrado acadêmico e doutorado), com 27 professores.

Os dois PPGs com as maiores diferenças nos percentuais de homens em relação a mulheres (87%/13% e 79%/21%) estão localizados em instituições privadas. Enquanto os únicos três programas de pós-graduação onde há mais professoras mulheres do que professores homens trabalhando com AP no Brasil localizam-se em instituições públicas. Com exceção a estes últimos, os PPGs de administração pública brasileiros apresentam disparidade na quantidade de homens e mulheres em seus quadros de professores pesquisadores em todas as regiões do país.

Outra informação relevante para o estudo é quanto à cor ou raça, visto que esta característica também é fator de discriminação na sociedade brasileira, sobretudo em relação às pessoas negras, e isso pode refletir no campo científico. No Brasil costuma-se utilizar o critério de autodeclaração de cor, classificada em cinco tipos (branca, preta, parda, indígena ou amarela), conforme adotado pelo IBGE. Neste estudo, entretanto, o levantamento foi simplificado em duas classificações e nomenclaturas – brancos e negros – sendo este último grupo composto por pessoas pretas e pardas, conforme orientação da lei 12.288 (BRASIL, 2010), que trata do Estatuto da Igualdade Racial.

Apesar das suas limitações, foi utilizado o critério de heteroidentificação de cor, baseado na visualização de fotografias disponibilizadas pelos professores nos sites dos programas e/ou em seus currículos Lattes. No caso de inexistência de imagem nesses espaços, recorreu-se à pesquisa via Google. No universo de 419 cientistas não foi possível acessar as imagens de 8 deles, pois 6 mulheres e 2 homens não possuíam qualquer imagem em sites da internet.

No grupo de 411 cientistas cujas imagens foram observadas, foi possível constatar que a participação de cientistas negro(a)s no campo de AP é muito pequena, de menos de 3% do total. Essa representatividade é ainda menor entre as mulheres negras, que totalizam pouco mais de 1% do total de cientistas.

O trabalho de professores-pesquisadores é muito diversificado, com inúmeras atividades de ensino, pesquisa, extensão e atividades administrativas ou de gestão. Assim, toda forma de medição ou comparação pode ser injusta ou falha, sobretudo num universo com diferentes tipos de instituições, carreiras e prioridades. Neste ponto do estudo, entretanto, buscou-se apresentar um parâmetro nacional para o universo de cientistas, utilizando-se as Bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ) do CNPQ.

A Bolsa PQ é uma modalidade de fomento individual para atividades científicas no Brasil. Segundo o órgão, “ela é destinada a pesquisadores que se destaquem entre seus pares, valorizando sua produção científica segundo critérios normativos” (CNPQ, 2021b) e constitui-se de uma mensalidade e

de um valor adicional de bancada. A duração dessas bolsas e os valores concedidos variam conforme a categoria e o nível de enquadramento. A classificação, o enquadramento e a progressão de bolsistas por categoria e nível, bem como as recomendações de rebaixamento de nível e/ou exclusão do sistema, são atribuições dos comitês de assessoramento, que são formados por professores-pesquisadores (bolsistas PQ) que atuam nas áreas de conhecimento as quais avaliam. A classificação sobe (em qualificação e em valor monetário) de 2, 1D, 1C, 1B, 1A até SR (sênior). (CNPQ, 2021b)

No Brasil, há considerável desproporção na distribuição de Bolsas PQ CNPQ entre homens e mulheres, nas diferentes áreas do conhecimento, e essa disparidade aumenta conforme a categoria e o nível dessas bolsas. Essa característica é “incongruente com o número e o grau de qualificação acadêmica alcançados pelas mulheres nas últimas décadas” (GUEDES; AZEVEDO; FERREIRA, 2015, p. 370). Diversos estudos têm analisado a distribuição das Bolsas PQ entre cientistas das diferentes áreas de conhecimento, constatando disparidade de gênero (BARROS; MOURÃO, 2020; GUEDES; AZEVEDO; FERREIRA, 2015; LIMA, 2018), além de desigualdades regionais na distribuição de bolsas e concentração das mesmas em algumas instituições (SACCO et. al., 2016; SANTOS et. al., 2015). E a ciência da AP não foge à regra.

Dos 419 professores de AP, 53 (13%) possuem bolsas PQ CNPQ, conforme o levantamento. Dessas 53 bolsas, 44 (83%) pertencem aos homens e 9 (17%) pertencem às mulheres. No conjunto dos homens, 17% deles possuem bolsas, enquanto no grupo das mulheres esse percentual cai para 6% delas.

A região do Brasil com a maior parte dessas bolsas é a sudeste, com 68%, seguida pelas regiões nordeste (11%), sul (9%), centro-oeste (8%) e norte (4%). Entre os PPGs cujos professores possuem Bolsas PQ, o Programa de Pós-Graduação em Administração Pública e Governo da EAESP/FGV concentra 13 (ou 25%) desses bolsistas, seguido pelos Programa de Pós-Graduação em Administração Pública da EBAPE/FGV, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas do INSPER e Programa de Mestrado em Administração Pública da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), com 5 bolsistas (9% do total) cada um. Dos 29 PPGs pesquisados, 12 não possuem professores bolsistas PQ.

O gráfico 4 apresenta a distribuição das bolsas PQ CNPQ na administração pública por categorias, níveis e gênero. Mulheres são bolsistas nas categorias e níveis 2 e 1 D, não havendo bolsistas nos demais níveis. Já entre os homens há bolsas nas diferentes categorias e níveis, com exceção à categoria sênior.

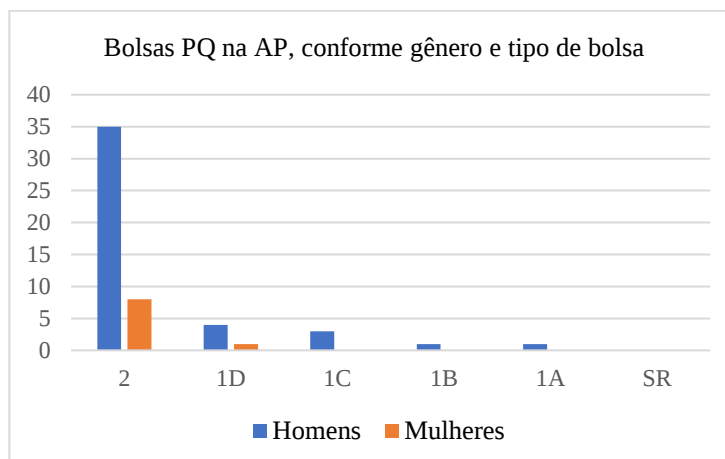


Gráfico 4 – Distribuição das bolsas PQ na AP, conforme gênero e tipo de bolsa

Fonte: dados da pesquisa.

É importante destacar que a comparação entre cientistas através das bolsas PQ CNPQ é uma forma de observar a possível existência de disparidade de gênero na área. Porém, há outras variáveis que precisam ser observadas no desenvolvimento de carreiras acadêmicas, assim como o fato de que a submissão de propostas para obtenção das bolsas ocorre voluntariamente, a partir das decisões dos pesquisadores, homens e mulheres, em obtê-las, e que em ambos os grupos pode haver quem não deseja ou não possa submeter seus projetos de pesquisa ao CNPQ. Uma segunda etapa do estudo, ainda em andamento, busca outras formas de comparação baseadas numa amostra dos cientistas com outros dados dos seus currículos Lattes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Análises preliminares do estudo permitem observar algumas características e levantar certos questionamentos sobre o campo científico da administração pública no Brasil. O primeiro aspecto refere-se à pouca quantidade de PPGs e de professore(a)s na área, limitando também as possibilidades de expansão e de alcance da AP no país. Além disso, boa parte (88%) dos cursos *stricto sensu* em administração pública surgiram numa curta janela de tempo (2009-2019), nos últimos doze anos.

Muitos estudos têm se debruçado sobre a história do ensino superior de AP no país (COELHO, 2019; COELHO; NICOLINI, 2013; FARAH, 2011; KEINERT, 2014) e observado que essa trajetória acompanhou as diferentes transformações do papel do Estado na economia e as prioridades de governo. Ao que tudo indica, o movimento da pós-graduação e da ciência da AP como um todo também depende do papel do Estado, mas enquanto formulador de política pública de incentivo à educação, ciência e tecnologia, visto que a criação desses PPGs parece coincidir com gestões de governos específicos.

Outro aspecto marcante do campo científico é a desproporção na quantidade de homens e mulheres no corpo docente desses PPGs em todas as regiões do país, sobretudo em instituições privadas.

Sobre um dos programas com maior disparidade, uma característica do grupo de professores é a experiência em cargos de confiança políticos, o que, caso seja critério de seleção, ajuda a explicar a pouca presença feminina: o Brasil é um país conhecido pela ausência de mulheres na política, não conseguindo sequer cumprir as cotas mínimas de candidaturas em cargos eletivos, tendo a pior posição na América do Sul e uma das piores (152ª/190) no mundo (IBGE, 2018).

Tonelli e Zambaldi (2018) destacam que mulheres ainda são minoria na autoria de artigos científicos de administração Qualis A e que a Revista de Administração Pública (RAP) teve apenas 34% de autoras em 2017. A menor quantidade de publicações por mulheres nos melhores periódicos de administração pública parece ser, na verdade, consequência do menor número de mulheres trabalhando na pós-graduação dessa área no Brasil.

A característica de distribuição desigual entre homens e mulheres na ciência é amplamente divulgada em estudos nacionais e internacionais, que atribuem maior presença de homens nas chamadas áreas STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) ou “ciências duras” e de mulheres nas áreas de artes, humanidades e (no Brasil) nas ciências da saúde. Mas que até então não trazem informações sobre as ciências administrativas. Ao que tudo indica, a administração pública, ao menos em nível de pós-graduação e pesquisa, apresenta traços de “segregação horizontal” (ALBORNOZ et al., 2018; LIMA, 2013). Essa constatação, contudo, requer mais estudos futuros que envolvam também o campo da graduação, com docentes e discentes da área.

Enquanto a exclusão horizontal aponta para a demarcação de “cursos para homens” ou “cursos para mulheres”, a exclusão vertical nos mostra a sub-representação de determinado grupo em posições de prestígio e poder, ou seja, a existência do teto de vidro. Essa é mais uma característica sobre a qual não vemos discussão na ciência da administração/administração pública, mas cujos dados preliminares apontam para a existência do fenômeno. As cientistas da AP são 1/3 do corpo de professores-pesquisadores, 1/4 dos coordenadores de cursos e 1/5 dos pesquisadores bolsistas PQ CNPQ. A situação das cientistas negras, em específico, é incomparável, pois são raras no grupo docente, não estão nos cargos de coordenação e sequer são contempladas com Bolsas PQ.

Estariam as cientistas da administração pública num “labirinto de cristal” (LIMA, 2008; 2013)? Não é fácil identificar o fenômeno que, segundo a teoria, compreende múltiplos fatores e também requer a compreensão da trajetória profissional feminina, o que se buscará em etapa posterior da pesquisa. Ainda não trazemos muitas respostas nesta fase do estudo, mas gostaríamos de estimular o início da discussão sobre questões de gênero no campo científico da administração pública.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, M.; BARRERE, R.; MATAS, L.; OSORIO, L.; SOKIL, J. Las brechas de género en la producción científica ibero-americana. In: Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y

la Sociedad de la Organización de Estados Iberoamericanos. **Papeles del Observatorio**, n. 9, p. 1-28, out. 2018.

AMARAL, M. A.; EMER, M. C. F. P.; BIM, S. A.; SETTI, M. G.; GONÇALVES, M. M. Investigando questões de gênero em um curso da área de computação. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 25, n. 2, p. 857-874, 2017.

ANPAD – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. **Divisões acadêmicas, comitês científicos, temas de interesse, APB – administração pública**. 2020. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/sobre_div_academicas.php>. Acesso em: out. 2020.

AREAS, R.; BARBOSA, M. C.; SANTANA, A. E. Teorema de Emmy Nöther, 100 anos: alegoria da misoginia em ciência. **Revista Brasileira de Ensino de Física**, v. 41, n. 4, p. 1-9, 2019.

BARROS; S. C. V.; MOURÃO, L. Gênero e ciência: uma análise da pós-graduação brasileira. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 37, e180108, p. 1-12, 2020.

BARTHE, Y.; RÉMY, C.; TROM, D.; LINHARDT D.; BLIC D.; HEURTIN, J-P.; LAGNEAU E.; BELLAING, C. M.; LEMIEUX, C. Sociologia pragmática: guia do usuário. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 18, n. 41, p. 84-129, jan./abr. 2016.

BLOOR, D. **Conhecimento e imaginário social**. São Paulo: Unesp, 2009.

BOURDIEU, P. O campo científico. In: ORTIZ, R. (Org.). **A sociologia de Pierre Bourdieu**. São Paulo: Olho d'Água, 2013.

BRASIL. **Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso em: jan. 2021.

_____. **Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: jan. 2021.

_____. **Lei n. 13.853, de 8 de julho de 2019**. Altera a Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13853.htm#art1>. Acesso em: jan. 2021.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD W. R. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998.

CAPES – COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Cursos recomendados/reconhecidos**. 2020. Disponível em: <<https://www.capes.gov.br/avaliacao/dados-do-snpq/cursos-recomendados-reconhecidos>>. Acesso em: out. 2020.

_____. **Cursos avaliados e reconhecidos**. 2021. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoAreaAvaliacao.jsf?jsessionid=IpC19tcuSCVdbQWNHKSjYjWE.sucupira-213>. Acesso em: 01 jul. 2021.

CARVALHO NETO, A.; TANURE, B.; MOTA-SANTOS, C. Orgulho e preconceito além do teto de vidro: o tipo psicológico das executivas brasileiras. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 16, n. 39, p. 210-223, ago. 2014.

CNPQ – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **Prêmio Almirante Álvaro Alberto para a Ciência e Tecnologia**. Laureados. 2021a. Disponível em: <<http://www.premioalvaroalberto.cnpq.br/laureados.html>>. Acesso em: jun. 2021.

_____. **RN-028/2015**. Bolsas individuais no país. 2021b. Disponível em: <http://memoria2.cnpq.br/view/-/journal_content/56_INSTANCE_0oED/10157/2958271#PQ>. Acesso em: 01 jul. 2021.

COELHO, F. S. **História do ensino de administração pública no Brasil (1854-2006)**: antecedentes, ciclos e a emergência do campo de públicas. Brasília: ENAP, 2019.

COELHO, F. S.; NICOLINI, A. M. Do auge à retração: análise de um dos estágios de construção do ensino de administração pública no Brasil (1966-1982). **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 20, n. 66, p. 403-422, jul./set. 2013.

COLLING, A. A construção histórica do feminino e do masculino. In: STREY, M. N.; CABEDA, S. T. L.; PREHN, D. R. **Gênero e cultura**: questões contemporâneas. Porto Alegre: Edipucrs, 2004.

CORRÊA, V.; COELHO, F. S.; TROTTMANN, P.; SARTI, F. M. Produção científica e rede de pesquisadores em administração pública no Brasil: uma investigação sobre a primeira década dos anos 2000. **Administração Pública e Gestão Social**, Viçosa, v. 11, n. 3, p. 1-23, jul./set. 2019.

ESCOBAR, H. 15 universidades públicas produzem 60% da ciência brasileira. **Jornal da USP**, São Paulo, 05 de set. 2019. Políticas científicas. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/universidade/politicas-cientificas/15-universidades-publicas-produzem-60-da-ciencia-brasileira/>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

FADUL, É.; COELHO, F. S.; COSTA, F. L.; GOMES, R. C. Administração pública no Brasil: reflexões sobre o campo de saber a partir da divisão acadêmica da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (2009-2013). **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 5, p. 1329-1354, set./out. 2014.

FADUL, É.; SILVA, L. P.; CERQUEIRA, L. S. Análise do campo da administração pública através da produção científica publicada nos anais dos EnAPGS. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo, v. 16, n. 59, p. 1-16, jul./dez. 2011.

FARAH, M. F. S. Administração pública e políticas públicas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p. 813-836, mai./jun. 2011.

FEENEY, M. K.; BERNAL, M.; BOWMAN, L. Enabling work? Family-friendly policies and academic productivity for men and women scientists. **Science and Public Policy**, v. 41, n. 6, p. 750-764, dec. 2014.

FERREIRA, J. B.; SADOYAMA, A. S. P.; CORREIA, A. F. C. Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 45-66, jul./set. 2015.

FRAGA, A. M.; GEMELLI, C. E.; OLIVEIRA, S. R. Cenário das publicações científicas em carreira e gênero. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 3, p. 158-178, jul./set. 2019.

FREITAS, M. A.; PEREIRA, E. G. A inexpressiva representação feminina nas academias científicas brasileiras e no prêmio Nobel. **Ex Aequo**, n. 36, p. 189-202, dez. 2017.

GONTIJO, M. R.; MELO, M. C. O. L. Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de Belo Horizonte. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 23, n. especial, p. 126-157, dez. 2017.

GUEDES, M. C.; AZEVEDO, N.; FERREIRA, L. O. A produtividade científica tem sexo? Um estudo sobre bolsistas de produtividade do CNPq. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 45, p. 367-399, jul./dez. 2015.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=publicacoes>>. Acesso em: 08 mar. 2020.

JUDGE, E. Women on board: help or hindrance? **The Times**, 11 nov. 2003, p. 21. Disponível em: <<https://www.thetimes.co.uk/article/women-on-board-help-or-hindrance-2c6fnqf6fng>>. Acesso em: 01 abr. 2019.

KEINERT, T. M. M. O movimento “campo de públicas”: construindo uma comunidade científica dedicada ao interesse público e aos valores republicanos. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 6, n. 4, p. 169-176, out./dez. 2014.

LATTES. **Plataforma Lattes CNPQ**. Sobre a plataforma. 2020. Disponível em: <<http://lattes.cnpq.br/>>. Acesso em: 01 mar. 2020.

LATOUR, B. **Reagregando o social: uma introdução à teoria do ator rede**. New York: Oxford University Press, 2012.

LIMA, B. S. **Teto de vidro ou labirinto de cristal?** As margens femininas das ciências. 2008. 133 f. Dissertação (Mestrado em História) – Instituto de Ciências Humanas, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

_____. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na física. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 883-903, set./dez. 2013.

_____. Presença feminina na ciência. **Programa Cidadania Mulher**. Brasília: TV Senado, 09 ago. 2018. 1 vídeo (25 min.). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=wckyqM0CcOI>>. Acesso em: 01 out. 2019.

LIMA, G. S.; NETO, A. C.; LIMA, M. S.; TANURE, B.; VERSIANI, F. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 4, p. 65-80, out./dez. 2013.

MADALOZZO, R. CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 15, n. 1, p. 126-137, jan./fev. 2011.

- MAGRO, C. B. D.; DANI, A. C.; VERGINI, D. P.; SILVA, M. Z. Glass ceiling em cargos de board e seu impacto no desempenho organizacional. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 15, n. 34, p. 158-180, jan./mar. 2018.
- MESQUITA, E. T.; MARCHESE, L. D.; DIAS, D. W.; BARBEITO, A. B.; GOMES, J. C.; MURADAS, M. C. S.; LANZIERI, P. G.; GISMONDI, R. A. Nobel Prizes: contributions to cardiology, **Arquivos Brasileiros de Cardiologia**, v. 105, n. 2, p. 188-196, may 2015.
- MINELLA, L. S. No trono da ciência I: mulheres no Nobel da fisiologia ou medicina (1947-1988). **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 70-93, jan./mar. 2017.
- MORRISON, A. M.; GLINOW, M. A. Women and minorities in management. **American Psychologist**, v. 45, n. 2, p. 200-208, feb. 1990.
- MOURA, M. Universidades públicas realizam mais de 95% da ciência no Brasil, **Site da UNIFESP**, São Paulo, 16/04/2019. Disponível em: <https://www.unifesp.br/noticias-antiores/item/3799-universidades-publicas-realizam-mais-de-95-da-ciencia-no-brasil>. Acesso em: 01 dez. 2020.
- NASCIMENTO, J. L.; NUNES, E. D. Quase uma auto/biografia: um estudo sobre os cientistas sociais na saúde a partir do Currículo Lattes. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 19, n. 4, p. 1077-1084, abr. 2014.
- PECI, A. Pesquisa em administração pública: o papel receptor e indutor da Revista de Administração Pública. **Cadernos Ebape**, Rio de Janeiro, v. 16, n. especial, p. 500-508, out. 2018.
- PICKERING, A. From science as knowledge to science as practice. In: PICKERING, A. (Org.). **Science as practice and culture**. Chicago: The University of Chicago Press, 1992.
- QUEIROZ, C. O gênero da ciência: diálogo com teorias feministas abre novas frentes de investigação em distintas áreas do conhecimento. **Revista Pesquisa Fapesp**, ed. 289, p. 1-9, mar. 2020. Disponível em: <<https://revistapesquisa.fapesp.br/2020/03/04/o-genero-da-ciencia/>>. Acesso em 10 mar. 2020.
- ROCHA, T. T.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 1, p. 1-21, fev. 2018.
- RODRIGUES, J. G.; GUIMARÃES, M. C. S. A Fundação Oswaldo Cruz e a ciência no feminino: a participação feminina na prática e na gestão da pesquisa em uma instituição de ensino e pesquisa. **Cadernos Pagu**, v. 46, p. 197-222, jan./abr. 2016.
- RYAN, M. K.; HASLAM, S. A.. The glass cliff: evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. **British Journal of Management**, v. 16, p. 81-90, 2005.
- RYAN, M. K.; HASLAM, S. A.; MORGENROTH, T.; RINK, F.; STOKER, J.; PETERS, K. Getting on top of the glass cliff: reviewing a decade of evidence, explanations, and impact. **The Leadership Quarterly**, v. 27, n. 3, p. 446-455, 2016.
- SACCO, A. M.; VALIENTE, L.; VILANOVA, F.; WENDT, G. W.; SOUSA, D. A.; KOELLER, S. H. Perfil dos Bolsistas de Produtividade em Pesquisa do CNPq atuantes em Psicologia no Triênio 2012-2014. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 36, n. 2, p. 292-303, abr./jun. 2016.
- SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 56-75, set./dez. 2014.

SANTOS, V. M. Uma “perspectiva parcial” sobre ser mulher, cientista e nordestina no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 24, n. 3, p. 801-824, set./dez. 2016.

SANTOS, W. M.; PADOIN, S. M. M.; LACERDA, M. R.; GUTERRES, E. C. Perfil dos pesquisadores bolsistas de produtividade em pesquisa na área de enfermagem. **Revista de Enfermagem UFPE Online**, Recife, v. 9, supl. 2, p. 844-50, fev. 2015.

SCHWARTZ, J.; CASAGRANDE, L. S.; LESZCZYNSKI, S. A. C.; CARVALHO, M. G. Mulheres na informática: quais foram as pioneiras? **Cadernos Pagu**, v. 27, p. 255-278, 2006.

SILVA, F. F.; RIBEIRO, P. R. C. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. **Ciência & Educação**, v. 20, n. 2, p. 449-466, abr. 2014.

SILVA, J. C.; MAGRO, C. B. D.; SILVA, M. Z. Desigualdade de gênero na profissão contábil sob a perspectiva do glass ceiling. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, Joaçaba, v. 15, n. 2, p. 447-474, mai./ago. 2016.

SILVA JÚNIOR, C. P.; MARTINS, O. S. Mulheres no conselho afetam o desempenho financeiro? Uma análise da representação feminina nas empresas listadas na BM&FBOVESPA. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 62-76, jan./abr. 2017.

SLACK, J. D.; MYERS, N.; NELSON, L.; SIRK, K. Women, research, and mentorship in public administration. **Public Administration Review**, v. 56, n. 5, p. 453-458, sep./oct. 1996.

SOMBRIÓ, M. M. O. Em busca pelo campo: mulheres em expedições científicas no Brasil em meados do século XX. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 48, p. 1-38, out. 2016.

SOUTO-MARCHAND, A. S. **Mulheres cientistas e os desafios pandêmicos da maternidade, volume 1**: artigos produzidos durante a Pandemia de Covid 19 em 2020 [recurso eletrônico]. Andreia Silva de Souto-Marchand; Elisandra Galvão; Morgana Fernandes (Orgs.). Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

SOUZA, C. Pesquisa em administração pública no Brasil: uma agenda para o debate. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 4, p. 43-61, jul./ago. 1998.

SOUZA, F. M.; VOESE, S. B.; ABBAS, K. Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o glass ceiling? **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 8, n. 2, p. 244-270, mai./ago. 2015.

STANISCUASKI et al. Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. **Frontiers in Psychology**, Gender, Sex and Sexuality, 12 May 2021. Disponível em: <<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.663252/full>>. Acesso em: 01 jun. 2021.

STANISCUASKI et al. Impact of COVID-19 on academic mothers. **Science**, v. 368, n. 6492, May 2020.

TINDIGARUKAYO, J. K. Gender differentials in education and labour force in Jamaica. *Revue Canadienne d etudes du developpement-canadian*. **Journal of Development Studies**, v. 17, ed. 3, p. 449-467, 1996.

TONELLI, M. J.; ZAMBALDI, F. Editorial: mulheres na ciência. **Revista de Administração de Empresas**, v. 58, n. 2, p. 114-115, mar./abr. 2018.

VASCONCELLOS, E. C. C.; BRISOLLA, S. N. Presença feminina no estudo e no trabalho da ciência na Unicamp. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 32, p. 2015-265, jun. 2009.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3, p. 765-790, dez. 2013.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **Gender**. Disponível em:
<<https://www.who.int/health-topics/gender>>. Acesso em: 05 jan. 2020.