



Entre o mérito e o silêncio: mulheres na gestão universitária e nas agências de fomento¹

Between Merit and Silence:
Women in University Management and Research Funding Agencies

*Rafaela Duarte Vieira*²

RESUMO

O artigo analisa a participação feminina em cargos de gestão universitária e em órgãos de fomento à pesquisa. A partir da análise de memoriais acadêmicos de professoras da USP e da Unicamp, observa-se que, embora desempenhem funções administrativas e científicas, sua inserção nas instâncias centrais de decisão é marcada por ausências. A reflexão se estende a órgãos como CAPES, CNPq e FAPESP, evidenciando a persistência das assimetrias de gênero na estrutura acadêmica brasileira.

PALAVRAS-CHAVE: Mulheres. Gestão Universitária. Agências de Fomento.

ABSTRACT

The article examines women's participation in university management positions and research funding agencies. Based on the analysis of academic memorials by professors from USP and Unicamp, it shows that although they perform administrative and scientific functions, their presence in central decision-making bodies remains limited. The discussion extends to agencies such as CAPES, CNPq, and FAPESP, highlighting the persistence of gender asymmetries in the Brazilian academic structure.

KEYWORDS: Women. Higher Education anagement. Research Funding Agencies.

* * *

Introdução

A partir da segunda metade do século XX, a ampliação do acesso das mulheres ao ensino superior tornou-se um marco das transformações educacionais e sociais no Brasil. Tal conquista representou não apenas um

¹ Este texto foi desenvolvido a partir da pesquisa de mestrado Uma vida para a universidade: análise dos memoriais acadêmicos de historiadoras e antropólogas (USP/Unicamp – 2000/2015), defendida na Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Letras de Assis, em 2023.

² Mestre pelo Programa de Pós-graduação em História da Faculdade de Ciências e Letras de Assis, pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Brasil. E-mail: duarte.vieira@unesp.br

avanço numérico em termos de matrículas e titulações, mas também a consolidação de trajetórias acadêmicas em áreas antes reservadas quase exclusivamente aos homens. Contudo, esse crescimento quantitativo não se converteu, de maneira proporcional, em inserção nos espaços de poder e decisão que estruturam a vida universitária. A presença de mulheres em cargos de gestão permanece restrita e marcada por barreiras históricas e institucionais, que se manifestam de forma persistente tanto nas universidades quanto nos órgãos de fomento à pesquisa.

Atualmente, a universidade é amplamente reconhecida como espaço de produção de conhecimento, de promoção da cidadania e de defesa da igualdade de oportunidades. Paradoxalmente, quando se analisam suas instâncias administrativas e deliberativas, evidencia-se a reprodução de assimetrias de gênero que tensionam esse ideal. Apesar de as mulheres terem se tornado maioria nos quadros discentes e de terem alcançado posições de destaque no corpo docente, sua representatividade nos cargos de maior prestígio e responsabilidade decisória permanece reduzida (Inep, 2024). Essa discrepância revela que o mérito acadêmico, embora formalmente assegurado por concursos públicos e critérios objetivos de avaliação, não é suficiente para neutralizar práticas discriminatórias que limitam o acesso às esferas de comando.

A problemática torna-se ainda mais evidente na análise de memoriais acadêmicos³ de professoras titulares e livres-docentes dos departamentos de História e Antropologia da Universidade de São Paulo (USP) e da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Nesses documentos, as docentes discorrem sobre funções administrativas exercidas nas faculdades, conquistas acadêmicas, orientações e participações em eventos científicos. No

³ O memorial acadêmico é elaborado em primeira pessoa e orientado por uma perspectiva analítico-reflexiva sobre a trajetória intelectual. Nesse registro, o sujeito realiza um balanço crítico de sua atuação e de suas contribuições à universidade e ao campo disciplinar em que se insere. A narrativa costuma recorrer à escrita retrospectiva, recurso pelo qual se selecionam eventos e experiências considerados relevantes e significativos para a constituição da carreira. Assim, o memorial evidencia percursos relacionados ao ensino, à pesquisa e à extensão, articulando dimensões individuais e institucionais da vida acadêmica.

entanto, quando se observa o processo de ascensão política para além das unidades, no nível central da universidade, como reitorias e pró-reitorias, essas trajetórias dão lugar a ausências.

O silêncio em torno desse movimento suscitou a indagação acerca de quem, de fato, ocupa esses espaços de poder e de onde provêm tais sujeitos. Nesse sentido, o presente artigo propõe uma reflexão mais abrangente sobre a participação feminina na gestão universitária paulista e, em perspectiva complementar, em instâncias externas de deliberação científica, como a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), no âmbito estadual, e, no plano federal, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

1 Gênero e relações de poder na universidade

O conceito de gênero constitui um instrumento teórico-analítico indispensável para a compreensão dos mecanismos de produção e reprodução das desigualdades sociais. Longe de se restringir às diferenças biológicas entre os sexos, o gênero remete a construções históricas e culturais que definem papéis, comportamentos e expectativas atribuídos a homens e mulheres. Como enfatiza Joan Scott (1995, p. 86), “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder”. Nessa perspectiva, o gênero não se limita à esfera da identidade individual, mas opera como categoria estruturante das práticas, dos discursos e das instituições, revelando a historicidade das hierarquias sociais.

Assumido como categoria de análise, o gênero permite problematizar as assimetrias que atravessam o campo acadêmico e, em particular, a presença das mulheres em cargos de gestão. É nesse horizonte que se torna necessário articular a concepção foucaultiana de poder, concebido como relacional, difuso e historicamente situado, com a abordagem bourdieusiana

de *campo acadêmico*, entendido como espaço social de disputas e hierarquizações.

Foucault (1979) enfatiza que o poder não deve ser entendido como propriedade a ser detida, nem como estrutura estável ou localizada em um centro único, mas sim como fenômeno histórico e relacional, constantemente produzido e reconfigurado no interior das práticas sociais. Ele opera de modo disseminado, por meio de micropoderes que permeiam instituições, discursos e rotinas cotidianas, sustentando formas de hierarquização e, ao mesmo tempo, abrindo brechas para resistência e transformação. Essa perspectiva desloca a compreensão do poder para além de sua concepção tradicional como posse, permitindo apreendê-lo em sua natureza capilar, difusa e produtiva, essencial à conformação das dinâmicas acadêmicas.

Para Pierre Bourdieu, o campo constitui um espaço social relativamente autônomo, estruturado por regras próprias e marcado por lutas constantes em torno da definição legítima de seus princípios de hierarquização. Como afirma o autor:

um espaço de jogo em que agentes e instituições – tendo em comum o fato de possuir uma quantidade específica de capital (econômica ou cultural, notadamente) suficiente para ocupar posições dominantes no âmbito de seus respectivos campos – se enfrentam com estratégias destinadas a conservar ou transformar essa relação de força” (Bourdieu, 1989, p. 375).

No caso da universidade, trata-se de um campo atravessado por lógicas disciplinares, institucionais e políticas, que se entrecruzam na constituição de hierarquias e mecanismos de consagração. Nesse contexto, o *capital simbólico* ocupa papel central. Bourdieu o define como “o poder de constituir o dado pela enunciação, de fazer ver e fazer crer, de confirmar ou de transformar a visão do mundo” (Bourdieu, 2007, p. 14).

Diferentemente do capital econômico ou cultural, o capital simbólico depende do reconhecimento coletivo e da legitimidade conferida pelos pares e pelas instituições. Assim, a ocupação de cargos de gestão não se limita ao

acúmulo de títulos ou à produtividade científica, dimensões do capital acadêmico, mas exige a capacidade de convertê-los em prestígio, autoridade e poder de definição das regras do próprio jogo acadêmico.

A análise da presença feminina em posições de gestão universitária evidencia os limites dessa conversão. Embora as mulheres tenham conquistado amplo espaço no ensino e na pesquisa, sua participação nos níveis mais altos de decisão institucional permanece restrita. Isso revela a persistência de barreiras simbólicas que operam na transição entre capital acadêmico e capital simbólico, limitando o acesso feminino às instâncias de poder.

Dessa forma, compreender a desigualdade de gênero na gestão universitária implica reconhecer que ela não se reduz a uma questão de acesso formal a cargos, mas se enraíza na própria lógica de funcionamento do campo acadêmico, que define quem pode ou não transformar capital acadêmico em capital simbólico, e, conseqüentemente, em poder institucional.

Nesse sentido, tais perspectivas nos instigam a compreender as desigualdades de gênero não como ocorrências isoladas, mas como parte de uma tessitura mais ampla, na qual relações de poder se entrelaçam e se reproduzem nas práticas sociais cotidianas. Nesse campo de forças, atravessado por imposições e resistências, por avanços e retrocessos, configuram-se os lugares sociais atribuídos a homens e mulheres, ao mesmo tempo em que se tornam visíveis os limites e as possibilidades de transformação no interior da própria universidade.

2 Gestão universitária e agências de fomento

2.1 USP e Unicamp em perspectiva

Ao analisar os dados relativos à gestão na USP e na Unicamp, realidade que se estende à maior parte das instituições de ensino superior no Brasil, constata-se que, quanto mais elevado o cargo na hierarquia institucional,

menor é a representatividade feminina. Essa dinâmica evidencia as barreiras estruturais que limitam o acesso das mulheres aos espaços de maior poder decisório. Nesse contexto, torna-se relevante observar não apenas os cargos que, nos memoriais analisados, as professoras efetivamente ocuparam, mas também aqueles em que sua presença foi inexistente ou restrita a uma parcela mínima. Além disso, serão consideradas as trajetórias de mulheres cujos memoriais não foram objeto de análise direta, de modo a ampliar a compreensão sobre os espaços ocupados e, sobretudo, sobre aqueles dos quais elas permaneceram ausentes.

Entre esses cargos, destaca-se a chefia de Departamento, considerada uma das principais portas de entrada para a carreira de gestão universitária. Entre suas atribuições estão o acompanhamento e a supervisão das atividades acadêmicas e administrativas realizadas no âmbito do departamento, garantindo o seu funcionamento regular. Além dessas responsabilidades, a chefia exerce função representativa nos colegiados da universidade e participa diretamente da definição e da implementação das ações de ensino, pesquisa e extensão, bem como da elaboração do plano institucional da unidade a que está vinculada.

Nesse contexto, o relato da professora Sylvia Caiuby Novaes, em seu memorial de titularidade, ao abordar sua atuação como chefe do Departamento de Antropologia, apresenta alguns dos obstáculos encontrados no desempenho dessa função. De acordo com a professora

A presença dos professores no Departamento era ainda diminuída pelo fato de alguns deles ocuparem cargos administrativos em outros locais. Em outubro de 1999 fui eleita chefe do Departamento de Antropologia, cargo que relutara em ocupar ao longo dos anos, por receio de que muito tempo de pesquisa me fosse tirado. Em outubro de 2001 fui reeleita para um mandato de mais dois anos. (Novaes, 2010, p. 44)

Ela relata suas realizações no período em que esteve à frente da chefia, sublinhando o papel político e o significado institucional associado à função.

No primeiro mandato meu objetivo maior foi conseguir um número de contratações que nos permitisse voltar a ser um departamento com a atuação acadêmica e científica que sempre havia nos distinguido. Numa dura batalha consegui 3 novos claros e não hesitei em colocá-los em concurso de uma única vez, tal era a nossa carência. (Novaes, 2010, p. 44 - 45)

A docente ressaltou o papel decisivo da mobilização estudantil: “Em 2002, com o apoio do movimento dos estudantes e após uma longa greve, conseguimos mais três contratações” (Novaes, 2010, p. 44 - 45). É significativo observar a referência às disputas internas da universidade, como as greves e seus desdobramentos.

Em perspectiva comparativa, observa-se que as professoras conferem diferentes sentidos à experiência de gestão. Enquanto Sylvia Novaes enfatiza determinadas iniciativas desenvolvidas durante sua atuação, Vanessa Rosemary Lea (2010), vinculada à Unicamp, limita-se a uma breve menção à chefia exercida entre 2005 e 2008. Nesse registro, destaca-se sua tentativa de ampliar o corpo docente, de modo a aproximar o departamento de instituições de referência, como USP, UnB, Museu Nacional e UFSC; esforço que, embora reconhecido como necessário pela Capes, não logrou resultados efetivos. De forma semelhante, outras docentes, como Sara Albieri (2013), da USP, e Heloísa André Pontes (2014), da Unicamp, também aludiram à experiência de chefia de maneira sucinta, sem expandir a análise sobre os impactos ou desafios inerentes ao exercício dessa função.

No que se refere à coordenação dos programas de pós-graduação, trata-se de uma função que envolve um conjunto amplo de responsabilidades, que vão desde o planejamento acadêmico até a interlocução com órgãos de fomento, em especial a CAPES. Entre suas atribuições, destacam-se a análise e o acompanhamento de propostas de novos cursos, a garantia do cumprimento das normas legais, o apoio nos processos de avaliação periódica,

a supervisão da emissão de diplomas e certificados, a gestão das bolsas e a atualização das diretrizes e políticas institucionais voltadas à pós-graduação.

Nos memoriais analisados, identifica-se que diferentes docentes registraram sua experiência no exercício da coordenação. Maria Helena Rolim Capelato (2006), por exemplo, relata o trabalho desenvolvido em conjunto com Maria Ligia Coelho Prado e Laura de Mello e Souza para recuperar a nota máxima do programa, após a CAPES ter atribuído conceito inferior. A autora ressalta, ainda, o caráter formativo decorrente da interlocução com outros coordenadores, sublinhando a complexidade e a permanente mutabilidade do sistema de avaliação da agência: “Na verdade, devo confessar que aprendi mais com eles do que pude ensinar, pois o sistema da CAPES está em constante evolução e as regras mudam frequentemente” (Capelato, 2006, p. 66).

Nos memoriais, a experiência da coordenação de programas de pós-graduação é apresentada de maneira que articula dimensões administrativas e pedagógicas, revelando tanto iniciativas de aprimoramento institucional quanto as tensões decorrentes das avaliações externas. Zilda Marcia Gricoli Iokoi (2010), ao rememorar seus dois mandatos consecutivos (1997–2000), evidencia essa dupla dimensão ao ressaltar, de um lado, aspectos estruturais, como a criação de espaços de convivência e estudo para discentes e, de outro, iniciativas voltadas à dinâmica acadêmica, como a organização de seminários de pesquisa e projetos que integravam orientadores e orientandos.

Tais ações reforçam a função formativa da gestão, na medida em que incentivam a circulação de ideias e o debate coletivo no interior dos programas. Em contraste, Vera Lúcia do Amaral Ferlini (2007) relata sua saída da coordenação em 1998 para preparar-se para a livre-docência, retornando em 2001 como vice-coordenadora, momento em que assumiu a tarefa de reformular o programa em resposta a uma avaliação crítica da CAPES. A leitura conjunta desses relatos evidencia um elemento transversal: a centralidade da elaboração de relatórios e da necessidade de atender às exigências da agência de fomento, o que demonstra como a lógica

avaliativa não apenas condiciona, mas também orienta de forma decisiva as práticas de gestão na pós-graduação.

Em relação à direção em uma Faculdade ou Instituto envolve um conjunto diversificado de responsabilidades que articulam gestão administrativa, planejamento financeiro e representação institucional. Compete ao diretor, entre outras tarefas, a nomeação de comissões técnicas que atuam como instâncias de assessoria e apoio aos órgãos administrativos da unidade. No âmbito orçamentário, cabe-lhe elaborar anualmente a proposta financeira da instituição, submetida à análise e aprovação do respectivo Conselho, configurando-se como atividade central no planejamento da unidade.

O cargo também exige o fortalecimento de mecanismos democráticos de participação, uma vez que o diretor é responsável por convocar eleições para a escolha de representantes de diferentes segmentos que integram os órgãos colegiados de deliberação. Do mesmo modo, compete-lhe organizar eleições específicas para a escolha de representantes estudantis em Conselhos Departamentais e Centros Complementares, assegurando a presença do corpo discente nos processos de governança acadêmica. Ao término de cada gestão, o diretor deve apresentar um relatório abrangente das atividades da unidade, elaborado a partir das informações fornecidas pelos Departamentos e setores administrativos, de modo a sintetizar as ações desenvolvidas e a orientar futuras deliberações.

A análise da distribuição dos cargos de direção na FFLCH evidencia um predomínio masculino desde a antiga FFCL, quando os primeiros diretores eram majoritariamente provenientes de outras unidades da USP, como a Escola Politécnica, a Faculdade de Medicina e a Faculdade de Direito. Apenas parte deles se originava da própria FFCL, sobretudo dos cursos de História, Sociologia e Biologia. Com a Reforma Universitária, a FFCL foi desmembrada em diversas unidades autônomas, entre as quais a atual FFLCH, cujo primeiro diretor foi Eurípedes Simões de Paula, que permaneceu no cargo até 1972 e acumulou três gestões ao longo de sua

carreira. Ao todo, a FFLCH registrou 28 diretorias, das quais apenas duas foram exercidas por mulheres, representando 7,14% do total. O dado revela a histórica sub-representação feminina na gestão da instituição, em contraste com a recorrência de nomes masculinos que, em alguns casos, ocuparam mais de uma vez o cargo de direção.

A primeira mulher a ocupar a direção da FFLCH foi Sandra Margarida Nitrini, do Departamento de Teoria Literária e Literatura Comparada, que esteve à frente da unidade entre 26 de setembro de 2008 e 25 de setembro de 2012, após ter exercido previamente a vice-direção, em chapa composta com Modesto Florenzano. Posteriormente, Maria Arminda do Nascimento Arruda, do Departamento de Sociologia, tornou-se a segunda diretora mulher, exercendo o cargo de 26 de setembro de 2016 a 25 de setembro de 2020, ao lado do vice-diretor Paulo Martins.

A mesma baixa representatividade feminina é observada nos cargos de vice-direção. Eni de Mesquita Samara, do Departamento de História, exerceu essa função ao lado de Sedi Hirano, então diretor. Posteriormente, Sandra Nitrini ocupou a vice-direção em parceria com Gabriel Cohn. Ana Paula Torres Megiani, também vinculada ao Departamento de História, assumiu o cargo em conjunto com Paulo Martins. Mais recentemente, Silvana de Souza Nascimento passou a integrar a gestão como vice-diretora, em parceria com Adrián Pablo Fanjul.

No Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Unicamp, que contabiliza 16 gestões sem reeleições, apenas três foram lideradas por mulheres, representando cerca de 18,75% do total. O primeiro diretor foi o filósofo Fausto Castilho (1969–1972). Após quatro gestões masculinas consecutivas, a antropóloga Marisa Corrêa rompeu a hegemonia masculina ao assumir a direção entre 1989 e 1993. Em seguida, o instituto voltou a ser comandado por outros quatro homens, até que, em 2008, a antropóloga Nádia Farage foi eleita diretora, permanecendo até 2012. A sequência de gestões masculinas se repetiu até a eleição da atual diretora, Andréia Galvão, do Departamento de Ciência Política, responsável pela condução da unidade no

presente.

No que se refere às reitorias da Universidade de São Paulo, ao longo de 28 gestões, apenas uma mulher chegou ao posto mais elevado da instituição: Suely Vilela, docente da Faculdade de Ciências Farmacêuticas de Ribeirão Preto, eleita em 23 de novembro de 2005, quando a USP completava 71 anos de existência, o que corresponde a apenas 3,57% do total.

Em relação à sua eleição, o processo revelou as disputas políticas que atravessam a universidade. No primeiro turno, que contou com 1.408 votantes distribuídos entre Conselho Universitário, Conselhos Centrais e congregações das 37 unidades, Suely obteve o segundo lugar, com diferença de apenas 14 votos em relação ao vice-reitor Hélio Nogueira da Cruz. No segundo turno, mais restrito, com cerca de 290 votantes vinculados apenas ao Conselho Universitário e aos Conselhos Centrais, foi determinante o apoio oriundo do interior e da própria Reitoria, espaços nos quais possuía maior inserção. O resultado contrariou as expectativas das faculdades de Direito e Engenharia, que apoiavam o candidato mais votado inicialmente, mas viram sua vantagem se dissipar no desfecho da eleição.

O episódio evidencia não apenas a reduzida participação feminina na mais alta instância de gestão universitária, mas também a complexa rede de negociações, disputas simbólicas e articulações políticas que orientam o processo eleitoral, na qual enfatizou que

É a comunidade que precisa dizer qual a importância da mulher nesse contexto. Eu diria que fui eleita pelas ideias e propostas que apresentei, e não pelo gênero. Em nenhum debate e em nenhuma situação se tocou na questão de que eu receberia apoio apenas por ser mulher. Falei em mudança de paradigma porque já tivemos candidatas que, em outras ocasiões, ficaram muito bem colocadas no primeiro turno e depois acabaram não entrando na lista tríplice, o que era um receio nosso. (Vilela, 2005)

Sua ascensão não pode ser compreendida de modo isolado, mas como resultado de alianças políticas e de uma inserção prévia em espaços estratégicos da universidade. Esse aspecto evidencia que a presença

feminina em cargos de cúpula ainda se apoia em condições excepcionais de legitimação e em negociações que extrapolam o mérito individual. Ao mesmo tempo, a professora chama atenção para a necessidade de que a comunidade universitária repense sua postura quanto à participação das mulheres nos espaços de poder. Ao recordar que outras candidatas já haviam disputado a reitoria sem êxito, sobretudo em virtude das restrições impostas pela dinâmica do segundo turno, ressalta: “Em nenhum debate e em nenhuma situação se tocou na questão de que eu receberia apoio apenas por ser mulher” (Vilela, 2005). Essa observação permite refletir sobre como a condição de gênero, embora central na estruturação das desigualdades institucionais, permanece frequentemente silenciada nos processos decisórios da universidade.

A omissão desse debate remete a uma questão estrutural: por que o gênero feminino não é reconhecido como critério legítimo de diferenciação em um processo historicamente monopolizado por homens? O silenciamento do gênero como dimensão de legitimidade revela a persistência de uma lógica institucional que naturaliza a masculinidade como parâmetro universal de competência, ao mesmo tempo em que desqualifica a experiência feminina como recurso simbólico válido.

Nessa assimetria, a autoridade masculina é continuamente reforçada por estereótipos que a associam a atributos como racionalidade, equilíbrio e aptidão para o comando, enquanto as mulheres são compelidas a neutralizar qualquer referência ao gênero para que sua presença não seja interpretada como concessão ou privilégio. O relato da docente evidencia, portanto, como a inserção feminina em cargos de decisão se realiza em um campo tensionado: de um lado, a necessidade de apagar as marcas sociais do gênero para conquistar legitimidade; de outro, a impossibilidade de escapar completamente das estruturas simbólicas que sustentam a desigualdade e reiteram a excepcionalidade de sua presença nesses espaços.

No que diz respeito à vice-reitoria, a história da USP mostra avanços pontuais, mas ainda tímidos. Apenas duas mulheres ocuparam esse cargo:

Myriam Krasilchik, da Faculdade de Educação, entre 1994 e 1998, e Maria Arminda do Nascimento Arruda, da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, cujo mandato se estende de 2022 a 2026. Embora esses casos representem conquistas, permanecem como exceções diante de uma tradição institucional que, na maioria de suas instâncias, perpetua a hegemonia masculina.

Na Unicamp, o quadro é ainda mais revelador: desde sua fundação, em 1966, a universidade teve treze reitores, todos homens. Esse dado, confrontado à eleição de Suely Vilela na USP, destaca não apenas a singularidade de sua trajetória, mas sobretudo a persistência de estruturas de poder que, ao longo das décadas, limitaram o acesso das mulheres aos mais altos cargos da gestão acadêmica. Trata-se de um lembrete de que as conquistas individuais, embora significativas, não anulam a necessidade de repensar criticamente as condições institucionais que sustentam a desigualdade de gênero no interior das universidades.

2.2 Agências de Fomento: Fapesp, Capes e CNPq

No Brasil, a atuação das principais agências de fomento — FAPESP, CAPES e CNPq - ocupa papel estratégico na definição das agendas de pesquisa e na regulação do campo científico. Para além do financiamento, essas instituições estabelecem critérios de avaliação, orientam políticas de formação acadêmica e delimitam parâmetros de excelência que impactam diretamente a organização das universidades e as trajetórias de seus docentes. A análise de sua estrutura e funcionamento, portanto, permite compreender não apenas o modo como se distribuem recursos e oportunidades, mas também como se produzem relações de poder, disputas institucionais e desigualdades no interior da vida acadêmica.

A estrutura organizacional da Fapesp⁴ é composta por dois órgãos

⁴ A Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) foi instituída pela Lei nº 5.918, de 18 de outubro de 1960, no governo de Carlos Alberto de Carvalho Pinto, iniciando

centrais: o Conselho Superior e o Conselho Técnico-Administrativo. O primeiro é responsável pela condução estratégica da instituição, deliberando sobre questões científicas, administrativas e patrimoniais. Formado por 12 membros com mandatos de seis anos, metade deles é escolhida diretamente pelo governador do estado, enquanto os demais são nomeados a partir de listas tríplices elaboradas pelas universidades estaduais e por instituições de ensino e pesquisa, públicas e privadas, sediadas em São Paulo.

Ao longo de sua trajetória, a FAPESP consolidou-se como uma das principais instituições de fomento à pesquisa científica no país. No entanto, sua estrutura de gestão revela desigualdades persistentes. Nos cargos de presidente do Conselho Superior, diretora-presidente, diretora científica e diretora administrativa, nenhuma mulher jamais foi nomeada, o que evidencia a exclusão feminina dos espaços de maior poder decisório da Fundação.

A participação das mulheres restringiu-se ao Conselho Superior, e ainda de forma minoritária. Ao longo do tempo, conselheiras como Lenita Corrêa Camargo, Suely Vilela Sampaio, Maria José Soares Mendes Giannini, Marilza Vieira Cunha Rudge, Vanderlan da Silva Bolzani, Liedi Legi Bariani Bernucci, Mayana Zatz, Helena Bonciani Nader, Thelma Krug e Maria Arminda do Nascimento Arruda romperam parcialmente essa barreira.

Hoje, entre os 12 integrantes do Conselho Superior, apenas quatro são mulheres. Esse dado, embora represente um avanço em relação à invisibilidade anterior, continua a expor os limites da inclusão. A presença feminina no Conselho mostra que há abertura para mudanças, mas também revela que a democratização do acesso a posições de liderança na

efetivamente suas atividades em 23 de maio de 1962. Sua criação resultou da articulação entre cientistas e autoridades políticas, com o objetivo de consolidar mecanismos de fomento à pesquisa científica e tecnológica no estado. Em 2025, a fundação completa 63 anos de atuação ininterrupta.

ciência permanece incompleta e atravessada por hierarquias de gênero historicamente enraizadas.

No interior da agência, entre as funções exercidas por docentes junto à FAPESP, sobressai a atividade de assessoria *ad hoc*, voltada à análise de projetos submetidos à instituição. Esse trabalho, fundamental para o processo decisório, envolve a avaliação de pedidos de bolsas (nacionais e internacionais), auxílios à pesquisa, programas institucionais, eventos científicos e visitas técnicas. Em seus memoriais, algumas docentes destacam essa função, ressaltando como ela se articulava com outras dimensões de sua atuação acadêmica. Entre as professoras Eni Mesquita Samara (2000) e Maria Helena Pereira Toledo Machado (2010), a atuação como pareceristas da Fundação aparece referida de maneira entrelaçada a outras atribuições ligadas à emissão de avaliações. No memorial de Eni, essa experiência não surge de forma autônoma, mas integrada ao conjunto de suas contribuições nesse campo.

Continuo participando ativamente de Comitês e Conselhos Editoriais de Revistas estrangeiras que já mencionei e de outras que integrei recentemente (*Revista de História Social y de las Mentalidades*, Universidade de Santiago de Chile, 2000; *Revista La Aljaba*, Argentina, 19% e *Hojas de Warmi*, Universidade de Barcelona, de 1994 a 1999). No Brasil acrescento, após 1994, o Conselho Consultivo da Revista Caderno Espaço Feminino do NEQUEM, da Universidade Federal de Uberlândia. Sou, além disso, parecerista de várias outras e tenho contribuído nesse mesmo sentido com Fundações, Editoras e Centros de Pesquisa fora da USP além naturalmente da FAPESP e do CNPq. (Samara, 2000, p. 52)

A professora Maria Helena Pereira Toledo Machado adota abordagem próxima, incluindo em seu relato as atividades de parecerista desenvolvidas não apenas para a FAPESP, mas também para outras agências de fomento à pesquisa

Acrescento que ofereço assessoria e participo de órgãos e instituições de fomento à pesquisa, revistas e associações profissionais, tanto como assessora científica da FAPESP (Fundação de Amparo à Pesquisa no

Estado de São Paulo), FAPESB (Fundação de Amparo à Pesquisa da Bahia), FAPEMAT (Fundação de Amparo à Pesquisa do Mato Grosso do Sul), CAPES e CNPq, entre outros, assessora ad hoc da *Revista de História*, da *Revista Brasileira de História*, *Hispanic American Historical Review*, *Atlantic Studies*, *Estudos Históricos*, entre outras, membro titular do Conselho Consultivo da ANPUH – Regional São Paulo (Associação Nacional dos Professores História). (Machado, 2010, p. 95)

Já no âmbito federal, o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), criado em 1951 pela Lei nº 1.310, surgiu com o propósito de fomentar a pesquisa científica e tecnológica, apoiar a formação de pesquisadores e promover o intercâmbio internacional. Em seus primeiros anos, concentrou-se na concessão de bolsas e no apoio a eventos e colaborações acadêmicas. A partir de 1964, suas atribuições foram ampliadas pela Lei nº 4.533, tornando-se também responsável pela formulação de políticas nacionais de ciência e tecnologia. O Programa Estratégico de Desenvolvimento (PED), em 1967, e a criação do Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT) marcaram a institucionalização do financiamento à pesquisa no país. Em 1985, com a criação do Ministério da Ciência e Tecnologia, o CNPq foi incorporado ao novo órgão, assumindo um papel mais integrado na formulação de políticas públicas para a área. Desde os anos 1990, consolidou-se como agência central de fomento, não apenas pela concessão de bolsas, mas também pelo direcionamento estratégico de editais voltados a áreas prioritárias.

De modo complementar, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) foi criada em 1951, pelo Decreto nº 29.741, sob a liderança de Anísio Teixeira, e regulamentada em 1961. Sua relevância, contudo, tornou-se mais evidente na década de 1970, quando se consolidou o sistema nacional de pós-graduação. Esse processo incluiu o credenciamento de cursos, a criação de pró-reitorias específicas, a institucionalização da distribuição de bolsas e a definição clara das atribuições da CAPES e do CNPq. Tais mudanças foram decisivas para estruturar um modelo de

avaliação e planejamento que permanece como referência até hoje.

No entanto, a história dessas instituições revela não apenas a consolidação da política científica nacional, mas também a permanência de desigualdades estruturais de gênero. Desde sua fundação, a presença de mulheres em cargos de direção e decisão tanto na CAPES quanto no CNPq foi escassa, tornando-se exceção em um espaço amplamente marcado pela liderança masculina. Essa ausência é significativa, pois essas agências não apenas distribuem recursos e bolsas, mas também definem prioridades, delineiam políticas e legitimam trajetórias acadêmicas. A baixa representatividade em suas instâncias decisórias reforça a contradição central do sistema: ao mesmo tempo que mulheres conquistaram presença crescente como bolsistas, alunas e docentes na pós-graduação, continuam sendo sub-representadas nos espaços de poder que definem os rumos da ciência no país.

Essa assimetria nos convida a refletir sobre a dimensão simbólica do poder nessas instituições. Se, por um lado, o mérito acadêmico é formalmente reconhecido como critério central para bolsas e financiamentos, por outro, a exclusão nos cargos de gestão aponta para práticas históricas de concentração de prestígio e autoridade em mãos masculinas. O contraste entre a ampla participação feminina na base do sistema e sua ausência nas instâncias de comando evidencia a necessidade de repensar não apenas a política científica, mas também as estruturas de poder que a sustentam.

No que se refere à organização da Capes, a entidade conta com um Conselho Superior responsável por definir diretrizes e prioridades, a partir das propostas encaminhadas pela presidência. Entre suas atribuições, destacam-se a apreciação e envio ao Ministério da Educação do Plano Nacional de Pós-Graduação, bem como a colaboração na formulação do Plano Nacional de Educação. O Conselho também delibera sobre critérios e procedimentos para a concessão de bolsas e auxílios, aprova a programação anual e o orçamento da agência, além de avaliar o relatório de atividades ao final de cada exercício. Outro aspecto relevante de sua atuação é a análise de

processos oriundos do Conselho Nacional de Educação (CNE) e a definição das regras para escolha de coordenadores das áreas de avaliação, cujas indicações são remetidas à presidência da Capes por meio de listas tríplices.

No exame da trajetória da Capes, observa-se a reduzida presença feminina em seus cargos de maior prestígio. Das 27 gestões registradas desde a criação da instituição, apenas 18,5% foram exercidas por mulheres. A primeira a ocupar a presidência foi Susana Gonçalves, entre 1964 e 1966. Décadas mais tarde, Eunice Ribeiro Durham esteve à frente da agência em três ocasiões (1990–1991, 1992 e 1995), sendo sucedida, no intervalo de 1992 a 1995, por Maria Andréa Loyola. Após um longo período sem presença feminina, Claudia Mansoni Queda de Toledo assumiu a direção entre 2021 e 2023, sendo atualmente sucedida por Mercedes Bustamante, empossada em fevereiro de 2023.

O contraste com o CNPq é ainda mais expressivo: ao longo de 29 mandatos, nenhum deles foi ocupado por uma mulher. A presidência da instituição, responsável por planejar, acompanhar e avaliar as políticas nacionais de ciência, tecnologia e inovação, sempre esteve sob comando masculino, com diferentes dirigentes se alternando ao longo de sua história.

Apesar da baixa representatividade feminina nos cargos de presidência da Capes e da ausência total no CNPq, é possível identificar a presença de mulheres em instâncias decisórias relevantes dessas agências, especialmente nos conselhos e comitês de assessoramento. Algumas docentes analisadas integraram, por exemplo, o Comitê de Assessoramento de História do CNPq e as comissões de avaliação da Capes, espaços que desempenham papel estratégico na definição de critérios, prioridades e orientações para a pesquisa acadêmica⁵.

⁵ O ingresso nesses colegiados exige um percurso consolidado de reconhecimento acadêmico: produção intelectual expressiva (livros, capítulos e artigos publicados em periódicos de alta avaliação no Qualis/CAPES, indexados em bases como SciELO e ISI), experiência na orientação de estudantes em diferentes níveis de formação (Iniciação Científica, Mestrado e Doutorado), além de participação ativa em grupos de pesquisa. Trata-se, portanto, de um reconhecimento que ultrapassa a dimensão departamental ou institucional, inserindo essas pesquisadoras em redes mais amplas de formulação e avaliação científica.

Nesse sentido, algumas docentes refletem sobre suas experiências nesses espaços. Maria Stella Martins Bresciani, da Unicamp, em memorial de titularidade apresentado em 2001, comenta sua atuação tanto na Capes quanto no CNPq, ressaltando as dificuldades enfrentadas ao longo de três décadas de vida universitária. Ao mencionar sua participação nos comitês de avaliação, sublinha o equilíbrio necessário entre a função avaliativa e a preservação da identidade docente-pesquisadora.

As funções de representação junto ao CNPq e agora na CAPES constituem um gratificante reconhecimento acadêmico dos colegas da área. Na Comissão Acadêmica do CNPq, pude entrar em contato com a ampla rede de pesquisas em desenvolvimento nas principais instituições de ensino brasileiras. Esse contato resultou na constatação de quanto a área de História tem avançado em relação à pesquisa nos últimos anos, diversificando as preocupações temáticas e enfoques teóricos de modo a ampliar o campo de indagações em nítida tendência de aproximação de disciplinas correlatas. [...] Creio que o abandono de modelos interpretativos rígidos, avessos a aceitarem resultados que os contradizem, contribuíram de forma evidente para esse sopro de liberdade presente em grande parte dos trabalhos historiográficos. Sobre a experiência na CAPES, tenho mais a aprender do que a relatar. Fica, assim, para outro momento discorrer sobre uma posição que com certeza exige e exigirá ainda muito maior dedicação. (Bresciani, 2002, p. 32)

Segundo Bresciani, a participação na Comissão Acadêmica do CNPq permitiu uma aproximação com a multiplicidade de linhas de pesquisa em desenvolvimento no país, particularmente no campo da História. Esse tipo de atuação demonstra que o envolvimento em instâncias de avaliação não se restringe ao cumprimento de uma função administrativa, mas opera como mecanismo de circulação e legitimação acadêmica, ao favorecer o estabelecimento de vínculos institucionais mais amplos e a possibilidade de cooperação científica em diferentes frentes.

De forma próxima à abordagem apresentada por Bresciani, Maria Helena Rolim Capelato descreve sua participação no comitê como uma experiência enriquecedora, que lhe possibilitou ampliar a compreensão

sobre o funcionamento da pós-graduação no país. Diferentemente, porém, dedica maior atenção à sua segunda atuação nesse espaço, oferecendo detalhes adicionais e refletindo sobre os desdobramentos dessa vivência em sua trajetória acadêmica.

Esta experiência também foi muito importante para a minha trajetória profissional, mas infinitamente mais complexa do que a primeira, sobretudo porque substituí a Prof. Margarida, altamente competente e experiente. Com ela aprendi o "caminho das pedras", sem saber que neste segundo momento ele seria bem mais árido e difícil de caminhar. Nesse biênio a CAPES reformulou completamente o seu sistema de avaliação, introduzindo notas em lugar dos conceitos; além disso, o Comitê deveria apresentar uma classificação dos programas. Este foi o aspecto mais complicado da tarefa e o mais trabalhoso porque, para o aferimento das notas, a Agenda introduziu um sistema informatizado, que foi testado nessa ocasião, apresentando muitas falhas. (Capelato, 2006, p. 64)

Ao analisar os impasses vivenciados em sua participação no comitê, sobretudo diante das alterações nos critérios de avaliação, a professora ressaltava um aspecto fundamental: a incidência de condicionantes externos à universidade na condução da gestão acadêmica. No caso da USP e da Unicamp, essa dimensão costuma se articular principalmente ao âmbito estadual, em razão de sua vinculação administrativa ao governo de São Paulo. Contudo, a inserção de seus representantes em instâncias federais, como os comitês da CAPES, amplia significativamente o horizonte de desafios, ao expor essas instituições a lógicas decisórias e disputas que transcendem a esfera estadual. Nesse sentido, a gestão acadêmica passa a ser atravessada simultaneamente por diretrizes estaduais e federais, evidenciando a complexidade estrutural que conforma as políticas de pós-graduação no país.

O depoimento de Maria Helena Capelato ilustra essa dinâmica, ao destacar as dificuldades decorrentes da informatização do sistema da CAPES e as expectativas formuladas no âmbito do IV Plano Nacional de Pós-Graduação (PNPG). Embora não tenha sido formalmente promulgado, o plano projetava a diversificação dos modelos de pós-graduação, a reestruturação dos

mecanismos avaliativos e a ampliação da internacionalização do Sistema Nacional de Pós-Graduação. Tais pontos, destacados em seu relato, permitem compreender como a atuação em comitês de avaliação reflete não apenas responsabilidades técnicas, mas também a participação em arenas decisórias mais amplas, nas quais se produzem sentidos e direções para a política científica nacional.

Por fim, a lógica de exclusão que marca a participação das mulheres no campo científico não se limita às universidades ou às agências de fomento, mas se estende, de maneira contínua, até o Ministério da Educação (MEC), instância máxima de formulação e gestão das políticas educacionais no país. Criado pelo Decreto nº 19.402, de 14 de novembro de 1930, editado por Getúlio Vargas, o então Ministério dos Negócios da Educação e Saúde Pública acumulava responsabilidades sobre ensino, saúde e assistência hospitalar. Desde então, a pasta passou por sucessivas transformações em sua nomenclatura, estrutura e objetivos, refletindo os distintos projetos de Estado e de sociedade em disputa ao longo do século XX e início do XXI.

Nesse percurso, um dado se evidencia: em meio a 58 gestões, apenas uma mulher assumiu o comando da pasta. Esther de Figueiredo Ferraz, nomeada em 1982 durante o governo João Figueiredo, permaneceu até 1985 e foi pioneira em múltiplos espaços — primeira mulher a ocupar uma cadeira na Ordem dos Advogados do Brasil, a lecionar na Faculdade de Direito da USP e a exercer a reitoria da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

A desproporção é eloquente: somente 1,75% das nomeações para ministro da Educação foram destinadas a mulheres, número que não se explica pela ausência de trajetórias femininas qualificadas, mas pela persistência de mecanismos de exclusão política e simbólica. A escolha de titulares da pasta obedece a negociações que articulam partidos, interesses econômicos e alianças regionais, sem que a dimensão de gênero figure como critério de equidade.

Considerações finais

As análises aqui desenvolvidas evidenciam que a ampliação da presença feminina no ensino superior e na produção científica não se traduziu, de forma proporcional, em acesso aos espaços de maior poder decisório. A permanência dessa assimetria não decorre da ausência de credenciais acadêmicas, mas da atuação de mecanismos estruturais e simbólicos que, historicamente, condicionaram a participação das mulheres na governança científica. A trajetória das docentes examinadas, quando articulada às dinâmicas institucionais da FAPESP, da CAPES, do CNPq e do próprio Ministério da Educação, demonstra a reprodução de uma lógica de exclusão que atravessa tanto o campo acadêmico quanto a esfera política, limitando a efetividade das políticas de equidade.

Nesse sentido, compreender os processos de escolha para cargos de gestão e deliberação implica reconhecer que eles ultrapassam a aplicação de critérios de legitimidade acadêmica. Não se trata da ausência de prestígio intelectual ou de trajetórias consolidadas por parte das mulheres, mas do déficit de reconhecimento atribuído pelos pares, pelos círculos ampliados de consagração acadêmica e pelas instâncias governamentais responsáveis pelas nomeações. A desigualdade, portanto, não encontra explicação na falta de mérito individual, mas na permanência de barreiras simbólicas e políticas que regulam o acesso ao poder no interior do campo científico e educacional brasileiro.

Fontes

ALBIERI, Sara. *Memorial*. 2013. (Concurso de Professor Titular em História) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

BRESCIANI, Maria Stella Martins. *Memorial*. 2002. (Concurso de Professor Titular em História) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

CAPELATO, Maria Helena Rolim Capelato. *Memorial*. 2006. (Concurso de Professor Titular em História) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

FERLINI, Vera Lucia do Amaral. *Memorial*. 2007. (Concurso de Professor Titular em História) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

IOKOI, Zilda Márcia Gricoli. *Memorial*. 2010. 104 f. (Concurso de Professor Titular em História) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

LEA, Vanessa Rosemary. *Memorial*. 2010. (Concurso de Professor Titular em Antropologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

MACHADO, Maria Helena Pereira Toledo. *Memorial*. 2010. (Concurso de Professor Titular em História) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

NOVAES, Sylvia Caiuby. *Memorial*. 2010. (Concurso de Professor Titular em Antropologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

PONTES, Heloisa. *Memorial*. 2014. (Concurso de Professor Titular em Antropologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014.

SAMARA, Eni de Mesquita. *Memorial*. 2000. (Concurso de Professor Titular em História) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000

Referências

À ESPERA do segundo turno. *Jornal da USP*, São Paulo, ano XXI, n. 743, out./nov. 2005. Disponível em:
<https://www.usp.br/jorusp/arquivo/2005/jusp743/pag0304.htm>. Acesso em: 5 set. 2025.

BOURDIEU, Pierre. *La noblesse d'état, grandes écoles et esprit de corps*. Ed. de Minuit, 1989.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. 10. ed, Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2007.

BOURDIEU, Pierre. *Homo academicus*. Florianópolis: Editora da UFSC, 2011.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. 8. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DE SÃO PAULO (FAPESP). *Membros do Conselho Superior desde 1961*. Disponível em:
<https://fapesp.br/9633/membros-do-conselho-superior-desde-1961>. Acesso em: 9 set. 2025.

HOSTINS, Regina Célia Linhares. Os planos nacionais de pós-graduação (PNPG) e suas repercussões na pós-graduação brasileira. *Perspectiva*, Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 133–160, 2006. Disponível em:
<https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/10315>. Acesso em: 6 ago. 2025

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. *Censo da Educação Superior 2024: notas estatísticas / Apresentação*. Brasília, DF: Inep, 2024. Disponível em:
https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2024/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2024.pdf. Acesso em: 23 ago. 2025.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 20 n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 18 ago. 2025.

VIEIRA, Rafaela Duarte. *Uma vida para a universidade*: análise dos memoriais acadêmicos de historiadoras e antropólogas (USP/Unicamp - 2000/2015). 2024. Dissertação (Mestrado em História) - Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista (Unesp), Assis, 2023. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/a6317f63-23e3-4747-9f4d-e0183b8eb5c5/content>. Acesso em: 8 set. 2025.

VILELA, Suely. A grande prioridade é a graduação. Entrevista. *Jornal da USP*, São Paulo, ano XXi, n. 45, dez. 2005. Disponível em: <https://www.usp.br/jorusp/arquivo/2005/jusp45/pag05.htm>. Acesso em: 5 ago. 2025.

Recebido em dezembro de 2025.
Aprovado em janeiro de 2026.