

Deborah Leão Sousa Silva
(Org.)

CAMINHOS DA EQUIDADE

ABORDAGENS CONTEMPORÂNEAS SOBRE
GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE
NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS



científica digital



EDITORA CIENTÍFICA DIGITAL LTDA

Guarujá - São Paulo - Brasil
www.cientificadigital.org - contato@cientificadigital.org

Diagramação e Arte	Edição © 2025 Editora Científica Digital
Equipe Editorial	Texto © 2025 Os Autores
Imagens da Capa	1ª Edição - 2025
Adobe Stock - 2025	Acesso Livre - Open Access

© COPYRIGHT - TODOS OS DIREITOS RESERVADOS. A editora detém os direitos autorais sobre a edição e o projeto gráfico, enquanto os autores mantêm os direitos autorais de seus respectivos textos. Esta obra está licenciada sob a Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional, permitindo o download e compartilhamento integral ou parcial, desde que a fonte seja devidamente citada e os créditos atribuídos aos autores. É obrigatório que a obra permaneça em formato de Acesso Livre (Open Access), sem qualquer alteração. A catalogação em plataformas de acesso restrito ou com fins comerciais é estritamente proibida.



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C183

Caminhos da equidade: abordagens contemporâneas sobre gênero, raça e diversidade nos estudos organizacionais / Organização de Deborah Leão Sousa Silva.
– Guarujá-SP: Científica Digital, 2024.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui Bibliografia

ISBN 978-65-5360-898-6

DOI 10.37885/978-65-5360-898-6

1. Ciências sociais. I. Silva, Deborah Leão Sousa (Organizadora). II. Título.

CDD 301

Elaborado por Janaína Ramos – CRB-8/9166

Índice para catálogo sistemático:

I. Ciências sociais

E-BOOK

ACESSO LIVRE ON LINE - IMPRESSÃO PROIBIDA

2025

Deborah Leão Sousa Silva
(Org.)

**Caminhos da Equidade: Abordagens
Contemporâneas sobre Gênero, Raça e
Diversidade nos Estudos Organizacionais**

1ª EDIÇÃO



científica digital

2025 - GUARUJÁ - SP

CONSELHO EDITORIAL

Prof. Dr. André Cutrim Carvalho
Prof. Dr. Antônio Marcos Mota Miranda
Prof^a. Ma. Auristela Correa Castro
Prof. Dr. Carlos Alberto Martins Cordeiro
Prof. Dr. Carlos Alexandre Oelke
Prof^a. Dra. Caroline Nóbrega de Almeida
Prof^a. Dra. Clara Mockdece Neves
Prof^a. Dra. Claudia Maria Rinhel-Silva
Prof^a. Dra. Clecia Simone Gonçalves Rosa Pacheco
Prof. Dr. Cristiano Marins
Prof^a. Dra. Cristina Berger Fadel
Prof. Dr. Daniel Luciano Gevehr
Prof. Dr. Diogo da Silva Cardoso
Prof. Dr. Ernane Rosa Martins
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes
Prof. Dr. Fabricio Gomes Gonçalves
Prof^a. Dra. Fernanda Rezende
Prof. Dr. Flávio Aparecido de Almeida
Prof^a. Dra. Francine Náthalie Ferraresi Queluz
Prof^a. Dra. Geuciane Felipe Guerim Fernandes
Prof. Dr. Humberto Costa

Prof. Dr. Joachin Melo Azevedo Neto
Prof. Dr. Jónata Ferreira de Moura
Prof. Dr. José Aderval Aragão
Prof. Me. Julianno Pizzano Ayoub
Prof. Dr. Leonardo Augusto Couto Finelli
Prof. Dr. Luiz Gonzaga Lapa Junior
Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva
Prof^a. Dra. Maria Cristina Zago
Prof^a. Dra. Maria Otília Zangão
Prof. Dr. Mário Henrique Gomes
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes
Prof. Dr. Nelson J. Almeida
Prof. Dr. Pedro Afonso Cortez
Prof. Dr. Reinaldo Pacheco dos Santos
Prof. Dr. Rogério de Melo Grillo
Prof^a. Dra. Rosenery Pimentel Nascimento
Prof. Dr. Rossano Sartori Dal Molin
Prof. Me. Silvio Almeida Junior
Prof^a. Dra. Thays Zigante Furlan Ribeiro
Prof. Dr. Wescley Viana Evangelista
Prof. Dr. Willian Carboni Viana
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme

Acesse a lista completa dos Membros do Conselho Editorial em www.editoracientifica.com.br/conselho

Parecer e revisão por pares

Os textos que compõem esta obra passaram por avaliação do Conselho Editorial e revisão por pares externos (*Peer Review*), recebendo a devida recomendação para publicação.

Nota: Esta obra é fruto de um processo colaborativo, configurando-se como uma coletânea na qual os direitos autorais permanecem resguardados para os respectivos autores. Alguns capítulos podem ter origem em trabalhos anteriormente apresentados em eventos acadêmicos; no entanto, os autores foram orientados a adotar o devido rigor na prevenção do autoplágio. A responsabilidade pelo conteúdo de cada capítulo, assim como pela originalidade e integridade das informações publicadas, é inteiramente dos respectivos autores e autoras. O conteúdo da obra não reflete, necessariamente, a opinião da editora, dos organizadores ou dos membros do conselho editorial.

APRESENTAÇÃO

Esta obra é fruto da colaboração entre pesquisadores dedicados à temática de gênero, raça, diversidade e outras questões contemporâneas que atravessam os estudos organizacionais. Os capítulos que a compõem abordam questões relevantes, como a representatividade de grupos minorizados, o assédio moral e outros fenômenos sociais que permeiam o ambiente organizacional, explorados a partir de diferentes abordagens metodológicas.

O livro tem como objetivo ampliar e qualificar o debate de maneira interdisciplinar, promovendo reflexões críticas que contribuam para a formação acadêmica e profissional. A participação ativa dos autores foi essencial para o enriquecimento deste espaço formativo, tornando-o um ponto de encontro de saberes e experiências.

Esta publicação também representa o resultado de iniciativas interinstitucionais e de ações que incentivam a pesquisa, reunindo estudiosos de distintas áreas do conhecimento e de Instituições de Ensino Superior, públicas e privadas, com abrangência nacional e internacional.

Registro aqui meu profundo agradecimento aos autores pelo empenho, dedicação e generosidade ao longo do processo de construção desta obra. Espero, sinceramente, que este livro se torne um instrumento didático-pedagógico útil para estudantes, professores de diferentes níveis de ensino e demais leitores interessados nos debates que envolvem os estudos organizacionais.

Deborah Leão Sousa Silva

SUMÁRIO

Capítulo 01

ANÁLISE COMPARATIVA DE INGRESSO, EVASÃO E EGRESSO DE HOMENS E MULHERES EM CURSOS DE GRADUAÇÃO EM QUÍMICA E TECNOLOGIA EM PROCESSOS QUÍMICOS

Vanessa Klein; Luana Formagini; Máira Casali Malonn; Jussiane Souza Silva; Darliana Mello Souza

doi 10.37885/240817560 8

Capítulo 02

AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO À MULHER E SEUS IMPACTOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO LATINO-AMERICANO

Jany Karla Machado Costa

doi 10.37885/241118268 26

Capítulo 03

ESCREVIVÊNCIAS, NARRATIVAS E RESISTÊNCIA: A EDUCAÇÃO COMO CAMINHO DE SUPERAÇÃO DA VULNERABILIDADE SOCIAL

Caroline da Conceição do Nascimento; Danilo Mamede da Silva Santos

doi 10.37885/241218592 47

Capítulo 04

DISEÑO DE POLÍTICAS DE INCENTIVOS LABORALES: ESTUDIO DE UNA EMPRESA FAMILIAR DEL SECTOR PESQUERO PERUANO

Patricia Cáceres Ortega; Sonia Jackeline Miranda Avalos; Juan Alberto Villagómez Chinchay; Victor Dante Ataupillco Vera ; Efraín Vilca Sosa ; Jorge Miguel Chávez Diaz; Patricia Navarro Baldeón

doi 10.37885/250118756 59

Capítulo 05

PARTICIPAÇÃO DEMOCRÁTICA E REPRESENTATIVIDADE: O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES NA INCLUSÃO DE GRUPOS VULNERÁVEIS

Bruna Paula da Costa Ribeiro; Natália Ribeiro Linhares; Ingrid Quirino Ribeiro

doi 10.37885/250218931 74

Capítulo 06**ACOSO LABORAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: ANÁLISIS Y ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN**

Sonia Lidia Romero Vela; Daniel Irwin Yacolca Estares; Jorge Miguel Chávez Díaz

 10.37885/250318972 91**Capítulo 07****A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA MATEMÁTICA**

Edjane Kelly da Silva; Clarice Dias de Albuquerque; Erica Boizan Batista

 10.37885/250319019 108**SOBRE A ORGANIZADORA** 135**ÍNDICE REMISSIVO** 136

ANÁLISE COMPARATIVA DE INGRESSO, EVASÃO E EGRESSO DE HOMENS E MULHERES EM CURSOS DE GRADUAÇÃO EM QUÍMICA E TECNOLOGIA EM PROCESSOS QUÍMICOS

Vanessa Klein

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Luana Formagini

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Maíra Casali Malonn

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Jussiane Souza Silva

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Darlina Mello Souza

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

RESUMO

O estudo avaliou dados sobre a evasão estudantil nos cursos de Química da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), abrangendo as modalidades de Química Licenciatura, Química Bacharelado, Química Industrial e Tecnologia em Processos Químicos. Os dados coletados abrangeram informações do período de 2009 a 2024. Observou-se um aumento nas matrículas entre 2013 e 2019, seguido de uma queda nos anos subsequentes, atribuída principalmente ao impacto da pandemia de COVID-19. Em 2024, o número de matrículas retornou a aumentar, sugerindo uma recuperação após o período pandêmico. Em todos os anos analisados, exceto 2019, houve uma maior taxa de ingresso de mulheres em comparação aos homens. Isso reflete uma maior presença feminina nos cursos de graduação na área de Química. A análise indicou que, embora haja uma maior proporção de mulheres ingressantes, em geral, elas também são maioria quando se trata de evasão. Mesmo numericamente maior em número de evasão, as mulheres que permanecem no curso têm uma taxa de conclusão comparativamente alta. No curso de Química Licenciatura, por exemplo, as mulheres formadas representaram 60,83% dos concluintes entre 2009 e 2024. Esses dados evidenciam a necessidade de políticas específicas para abordar não apenas a questão de disparidade de gênero, mas também no que diz respeito ao acesso quanto na permanência e conclusão dos cursos de graduação em Química e áreas correlatas.

Palavras-chave: Evasão Estudantil; Desigualdade de Gênero; Cursos de Química; Permanência Acadêmica; Ensino Superior.

INTRODUÇÃO

A evasão escolar no ensino superior, possui diversas interpretações para tal ocorrência (Castro, 2013). Atualmente há pouco detalhamento sobre os conceitos de evasão e sobre o que configura oficialmente uma evasão escolar, de modo que estas descrições são encontradas somente em pesquisas acadêmicas sobre o tema (Baggi; Lopes, 2011).

Segundo a Comissão Especial de Estudos Sobre a Evasão nas Universidades Públicas Brasileiras (Brasil, 1996), a evasão pode ser caracterizada em três circunstâncias:

Evasão de curso – quando o estudante se desliga do curso por situações diversas como abandono deixando de se matricular, desistência oficial, transferência ou reopção de curso e exclusão por normas institucionais;

Evasão da instituição – quando o estudante se desliga da instituição na qual está matriculado;

Evasão do sistema – quando o estudante abandona de forma definitiva ou temporária o ensino superior.

De acordo com Silva e Silva (2012), que propôs uma nova nomenclatura, a evasão pode ser classificada em: i) a evasão escolar do curso é designada microevasão; ii) a evasão escolar da instituição, é denominada mesoevasão; iii) e a evasão escolar do sistema educacional é classificada como macroevasão.

Ainda, segundo Vivas (2011) a evasão pode ser delimitada em dois grupos a “tardia” e a evasão “imediate” indicando o período em que o aluno evade do curso e/ou instituição. As pesquisas têm indicado que a maioria dos casos de evasão no ensino superior ocorrem de forma “imediate”, ou seja, quando há o ingresso do aluno ao ensino superior, sendo que no geral, de todas as evasões que ocorrem, 50% ocorrem no primeiro ano de curso (Vivas, 2011, P.04). Santos e Silva (2011, p.01) apontam que “é recente a preocupação da pesquisa brasileira com a evasão em cursos da educação superior, tema que interroga, ao mesmo tempo, a sociedade e a instituição universitária”.

De acordo com Balem (2012) a evasão de um curso por parte do estudante pode ter vários motivos, como por exemplo dificuldade de adaptação ao meio acadêmico, problemas financeiros, familiares, imaturidade, pouco conhecimento

sobre o curso que ingressou, problemas e insatisfação relacionados ao meio discente e descontentamento com a profissão que foi escolhida

Contudo, não é somente os aspectos comentados acima que podem ocasionar a evasão em cursos de graduação, um ponto muito importante e pouco discutido na literatura atualmente, é sobre a evasão e gênero, ou seja, evasão de mulheres que não conseguiram concluir os cursos de graduação. "A paridade de gênero é uma temática mundial de crescente interesse, principalmente porque diversos dados apontam que, uma maior representação feminina nas diversas esferas impulsiona o crescimento e desenvolvimento dos países" (ONU, 2018).

De acordo com Peixoto e Braga (2003), a variável "gênero" interfere muito na evasão em cursos superiores, e este ponto também foi evidenciado por Seymour no ano de 1995, em estudo realizado em oito universidades americanas, onde entrevistou 460 estudantes. Este estudo teve como foco a área de ciências exatas e pesquisou a influência de diversos fatores, tanto curriculares como extracurriculares, sobre a evasão, onde foi constatado, naquela época, que as mulheres evadiram mais que os homens. Também verificou que fatores curriculares são mais determinantes para a evasão dos homens do que das mulheres.

Conforme o Censo do Ensino Superior, este que engloba todos os dados das modalidades de ensino (presencial e a distância), os graus acadêmicos (bacharelado, licenciatura e tecnológico, bem como os bacharelados interdisciplinares (BI) e as licenciaturas interdisciplinares (LI), e os níveis acadêmicos (graduação e sequencial de formação específica) (Brasil, 2024), "enquanto 51% dos homens tinham pelo menos o ensino médio completo, dentre as mulheres essa proporção chegava a 55,2%", já no ensino superior esta diferença foi maior, enquanto 16,8% dos homens haviam concluído o ensino superior, 21,3% das mulheres tiveram esta etapa concluída (Brasil 2024).

Analisando as matrículas, os ingressos e os concluintes de cursos de graduação no país, tem-se que as mulheres são maioria em todos, considerando tanto os cursos presenciais como os cursos à distância. De acordo com o Censo do Ensino Superior (Brasil, 2024), dentre os 9,0 milhões de matriculados em 2021, 58,4% (ou 5,2 milhões) eram mulheres. Ao considerarmos dados no ano de 2022, dados estes publicados no ano de 2024, do total de 3,9 milhões ingressantes, 58,7% (ou 2,3 milhões) eram mulheres, onde correspondiam a

61,0% dos concluintes (809,1 mil). Neste sentido, há uma grande prevalência de mulheres no ensino superior no País.

Assim sendo, pode-se notar que há grandes avanços no acesso à educação das mulheres, fato este evidenciado pela maior parte do ensino superior ser feminino. Porém, este fato, não significa que a igualdade de gênero se torne uma realidade nestas instituições. A desvalorização do caráter feminino e estereótipos de gênero são vivenciadas nos espaços educacionais (Pedro; Luz, 2021).

A sociedade ainda tem fortes estruturas patriarcais, e isto faz com que profissões relacionadas a cuidados sejam percebidas socialmente como femininas, gerando um menor reconhecimento social. Em controvérsia, profissões reconhecidamente percebidas como masculinas (ciência e tecnologia), tendem a ser mais valorizadas socialmente (Pedro; Luz, 2021). Em 2022 estavam matriculados mais de 9 milhões de estudantes em cursos de graduação em todo o território nacional, contudo deste total somente 1,4% estavam matriculados na área geral de formação de Ciências naturais, matemática e estatística (Brasil, 2023).

Os campos Ciências, Tecnologia, Engenharias e Matemática (STEM da sigla Science, Technology, Engineering & Math), representam, historicamente, locais de trabalho que eram extremamente hostis para mulheres (Burke, 2017). Contudo Tosi (1998, p. 382) ressalta, que homens e mulheres, “possuem a mesma capacidade intelectual e têm condições de realizar os mesmos estudos científicos ou técnicos”.

Com isso, a diferenciação social de gêneros ocasiona em uma distinção na hora da escolha da profissão, visto que a tendência do sujeito é a de seguir os padrões estipulados pela sociedade e pela cultura estabelecida (Praça; Souza-Leite, 2017).

De acordo com Silveira *et al.* (2023), o ensino superior impulsionou a conquista de espaço das mulheres na sociedade, nas instâncias sociais e nas universidades. Porém, um dos grandes desafios atuais “é o de poder adentrar em cursos que ainda continuam sendo predominantemente masculinos e de conseguir permanecer na universidade” (Pereira; Fávoro, 2017).

De acordo com dados do Plano Nacional de Qualificação, do Ministério do Trabalho e Previdência Social (2016), mostram que as mulheres lideram a presença em escolas, universidades e em cursos de qualificação. Contudo, as mulheres ainda estão sujeitas a uma menor remuneração em relação aos

homens, mesmo desempenhando atividade idêntica a eles e terem uma maior escolarização (Brasil, 2016, p.1).

Ponto este de extrema relevância, pois, por mais que as mulheres estejam ocupando cursos de graduação, a maioria delas não conseguem concluir sua formação. De acordo com Lima (2013), há vários motivos das mulheres não concluírem a sua formação, como por exemplo: os baixos salários; dupla jornada de trabalho, sendo que na maioria das famílias ainda recai sobre a mulher o trabalho doméstico; falta de vagas em creches e os cuidados com os filhos.

De acordo com Naidek *et al.* (2020) é de extrema relevância ampliar os estudos sobre a disparidade de gêneros na área científica, haja vista que “a discussão de paridade de gênero se tornou uma questão proeminente”. Ainda assim, na área de Química têm-se poucos estudos específicos, diferentemente de algumas áreas específicas, como física e matemática, as quais vêm se engajando nesta discussão (Barbosa; Lima, 2013; Santos; Valli; Bolzani, 2019”).

Neste sentido, a presente pesquisa buscou avaliar os dados de ingresso e evasão nos cursos de Química Licenciatura, Química Bacharelado, Química Industrial e Tecnologia em Processos Químicos da Universidade Federal de Santa Maria, considerando as disparidades de gênero.

METODOLOGIA

A Universidade Federal de Santa Maria (2024c), oferece atualmente vagas em 131 cursos de graduação, sendo 11 destes cursos superiores de tecnologia, 37 de licenciatura plena e 83 de bacharelado, estes todos presenciais. Além disso, também oferece vagas em 11 cursos de graduação à distância, estas distribuídas em 43 polos de diferentes cidades da região sul (UFSM, 2024b). A universidade está estruturada em 12 unidades universitárias, sendo uma delas o Centro de Ciências Naturais e Exatas (CCNE). Este, conta com 8 departamentos de ensino, 16 cursos de graduação e 20 cursos de pós-graduação (UFSM, 2024a). Dentre estes departamentos de ensino, se encontra o Departamento de Química, objeto desta pesquisa.

Diante disso, o presente estudo de cunho investigativo, buscou analisar a evasão estudantil de gênero dos cursos de Química Licenciatura, Química Bacharelado, Química Industrial e Processos Químicos da Universidade Federal

de Santa Maria (UFSM). De acordo com o objetivo do trabalho, optou-se por realizar um estudo de natureza quantitativa, pois segundo Mussi *et al.* (2020) esta abordagem está interessada no coletivo e em alguma característica predominante de um grupo, sendo assim, seu principal objetivo é a determinação de indicadores e tendências presentes na sociedade.

Os dados empíricos foram levantados a partir de uma solicitação junto às secretarias de coordenação dos cursos do Departamento de Química da UFSM, para a realização da presente pesquisa. Desta maneira, disponibilizaram-se as informações referentes ao quantitativo de discentes ingressantes e concluintes no período de 2009 à abril de 2024. Os dados foram analisados considerando os gêneros e o ano da matrícula do estudante, não ponderando o ano de conclusão do mesmo, porém, se o mesmo concluiu ou não o curso de graduação.

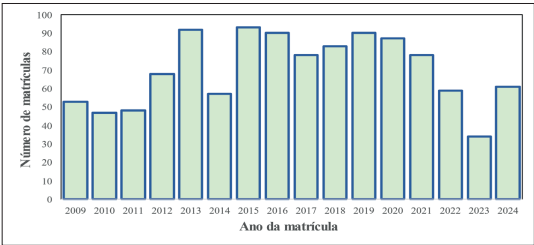
DISCUSSÃO

Foram analisados os dados gerais de matrículas, ingressantes e concluintes dos quatro cursos: Química Licenciatura, Química Bacharelado, Química Industrial e Processos Químicos, entre os anos de 2009 e 2024, sendo que para o curso de Processos Químicos, somente há dados partir do ano de 2012, ano da criação e oferta da primeira turma do curso.

Desta forma, na Figura 1 podemos demonstrar o número de ingressantes nos cursos de graduação do Departamento de Química da UFSM desde o ano de 2009 até o presente momento, em 2024 (Figura 1), os quais evidenciam que o número de novas matrículas teve um aumento entre os anos de 2013 e 2019 e nos anos superiores um decréscimo, voltando a subir no ano de 2024 novamente. Esse decréscimo ocorreu nos anos associados à pandemia de COVID-19. A realidade imposta pelo isolamento social e pelas medidas de controle sanitário trouxe expressivas consequências às relações de trabalho e educação não somente à UFSM, mas em nível nacional. Foi constatada uma redução de indicadores referentes ao ingresso nas universidades públicas em todo país, como inscrições no Enem e no Sisu, que podem ser indicativos das dificuldades impostas pela pandemia e por suas consequências diretas, como a crise econômica e a redução da mobilidade. O Sisu, por exemplo, chegou a

ser 15,64% menor em relação ao primeiro semestre de 2021; já o Enem teve 3,1 milhões de inscritos, o menor número desde 2005.

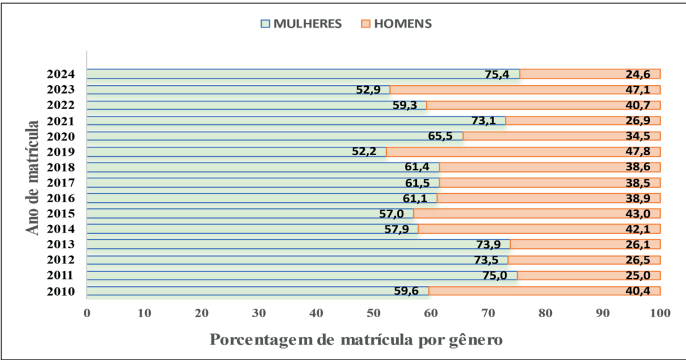
Figura 1 - Matrículas nos cursos de Química Bacharelado, Química Licenciatura, Química Industrial e Tecnologia em Processos Químicos da UFSM de 2009 a 2024.



Fonte: Autoras.

Ao analisar o gênero dos ingressantes nos cursos de graduação, pode-se notar um maior número de mulheres ingressando nestes cursos, conforme Figura 2, indicando que todos os anos que englobou a avaliação, ocorreu um maior ingresso de mulheres do que homens.

Figura 2 - Matrículas por gênero nos cursos de Química Bacharelado, Química Licenciatura, Química Industrial e Tecnologia em Processos Químicos da UFSM no período de 2009 a 2024.



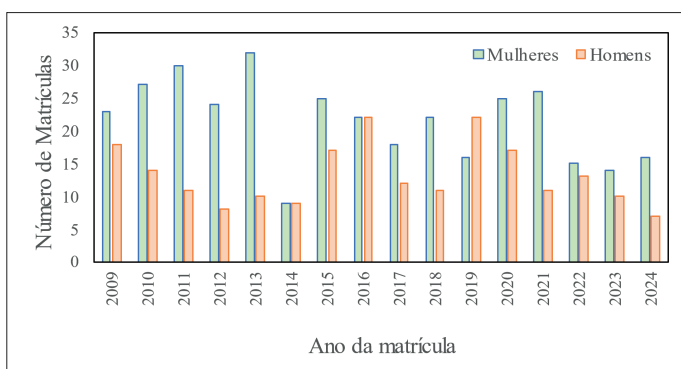
Fonte: Autoras.

A avaliação dos cursos de maneira individual, pode evidenciar as peculiaridades relacionadas a cada uma das graduações em química, apresentando similaridades e discrepâncias.

Química Licenciatura

Inicialmente foram avaliados os dados relacionados ao curso de Química Licenciatura. Através dos dados constatou-se que houve um ingresso de 556 estudantes no curso de Química Licenciatura no período analisado (2009 até 2024), destes 344 (61,87%) foram mulheres. Além disso, nota-se diante da Figura 3, que em todos os anos houve a prevalência de ingresso de mulheres, com exceção do ano de 2019, que houve mais homens ingressando no referido curso. Ponto este corroborado por Gonçalves (2009), que comenta que a docência é vista historicamente como feminina e, neste sentido, tem-se a predominância de mulheres que atuam como docentes na educação básica brasileira.

Figura 3 - Matrículas, classificadas por gênero, no curso de Química Licenciatura, entre os anos de 2009 e 2024.



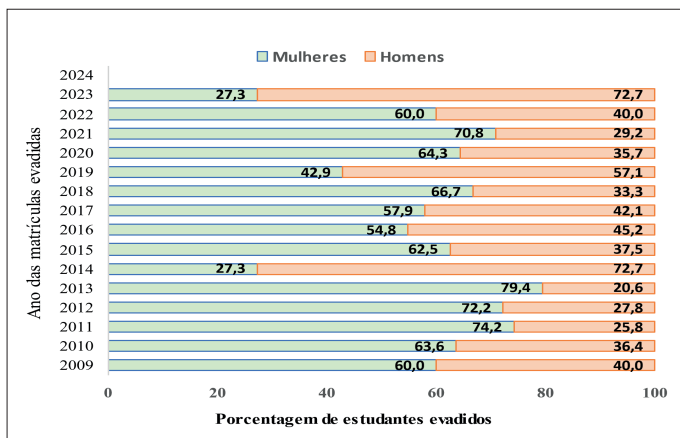
Fonte: Autoras.

No que tange ao quantitativo de concluintes do curso de Química Licenciatura da UFSM, evidencia-se que no período de 2009 a 2024 o número de mulheres formadas foi maior (60,83%), se comparado com os homens (39,17%). Dados estes, semelhantes com a pesquisa realizada pelos autores Filgueira e Gonçalves (2024) na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), onde evidenciaram que cerca de 55% dos concluintes do curso de Química Licenciatura eram mulheres e 45 % eram homens.

Avaliaram-se também os números de evasão dos ingressantes do referido curso neste período. Neste sentido, de acordo com a Figura 4 nota-se que as mulheres são maioria quando se trata da evasão do curso de Química

Licenciatura, com exceção dos anos de 2014, 2019 e 2023. Segundo Carvalho e Oliveira (2014), os setores de licenciatura das universidades brasileiras apresentam altos índices de evasão, sendo que todo ano 48% dos estudantes não chegam a se formar e 19,6% desistem do referido curso.

Figura 4 - Evasão do curso de Química Licenciatura por gênero durante o período de 2009 a 2024.



Fonte: Autoras.

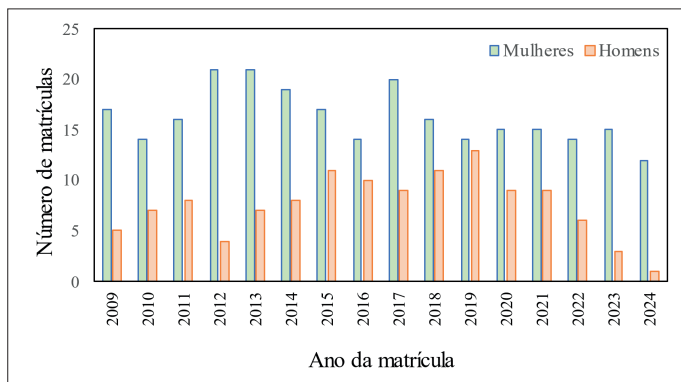
Em consonância, ao analisarmos a taxa de evasão, levando em consideração a porcentagem de número de ingressantes por gênero e a porcentagem de evasão de gênero, tem-se que de todos os anos analisados, há exceção dos anos de 2012, 2014 e 2023, a taxa de evasão das mulheres se sobressaiu sobre a taxa de evasão dos homens, porém as taxas estiveram com uma diferença muito pequena, de no máximo 15%.

Química Bacharelado

Para o curso de Química Bacharelado, têm-se diferenças numéricas de gênero mais acentuadas. No período que ocorreu a coleta de dados, houve o ingresso de 381 estudantes, sendo que destes 260 (68,24%) eram mulheres. Ademais, nota-se que em todos os anos analisados há a entrada de maior número de mulheres do que de homens. Pode-se notar através da Figura 5, que a diferença de ingresso nos anos de 2009, 2012, 2013, 2023 e 2024 é de mais de

75%, constatando neste sentido, que este curso tinha uma maior abrangência de mulheres em todos os anos analisados.

Figura 5 - Matrículas do curso de Química Bacharelado, entre os anos de 2009 e 2024, por gênero.

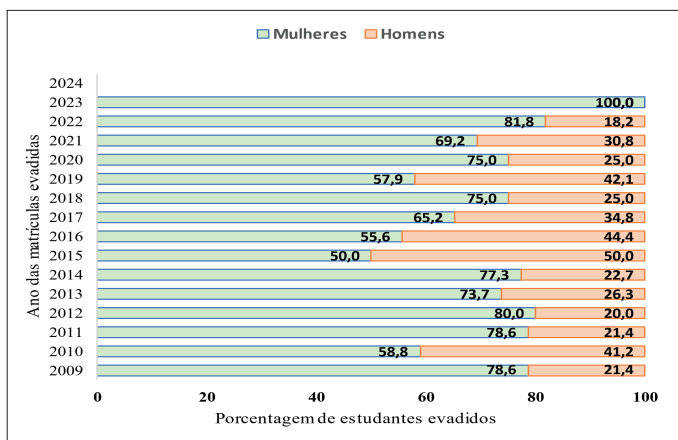


Fonte: Autoras.

No que se refere ao quantitativo de concluintes do curso de Química Bacharelado da UFSM, destaca-se que no período de 2009 a 2024, o número de mulheres formadas foi superior (67,94%), se comparado com número de homens (32,06%). Dados estes, que foram de acordo com a pesquisa realizada no curso de Química Bacharelado da UFMS pelos autores Filgueira e Gonçalves (2024), que constataram uma conclusão de 61,9% de mulheres e 38,1% de homens.

A evasão dos estudantes mulheres neste período também foi superior, com exceção do ano de 2015 (Figura 6). Como o número de ingressas é muito superior, era de se esperar que proporcionalmente, a evasão pudesse manter a proporção.

Figura 6 - Evasão do curso de Química Bacharelado da UFSM por gênero durante o período de 2009 a 2024.



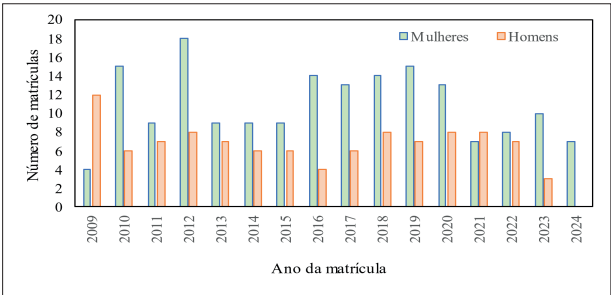
Fonte: Autoras.

Porém, se analisarmos a taxa de evasão, levando em consideração a porcentagem de número de ingressantes por gênero e a porcentagem de evasão de gênero, temos pouca diferença de períodos em que houve maior evasão de mulheres. Por exemplo, nos anos de 2010, 2013, 2015, 2016 e 2017, a taxa de evasão de homens se sobressaiu sobre a taxa de evasão de mulheres.

Química Industrial

Já para o curso de química industrial, constatou-se que dos 277 ingressantes neste período, sendo 62,81% eram mulheres. Com exceção dos anos de 2009 e 2021, todos os outros anos, houve de entrada de mulheres em maior número no referido curso, assim como demonstra a Figura 7.

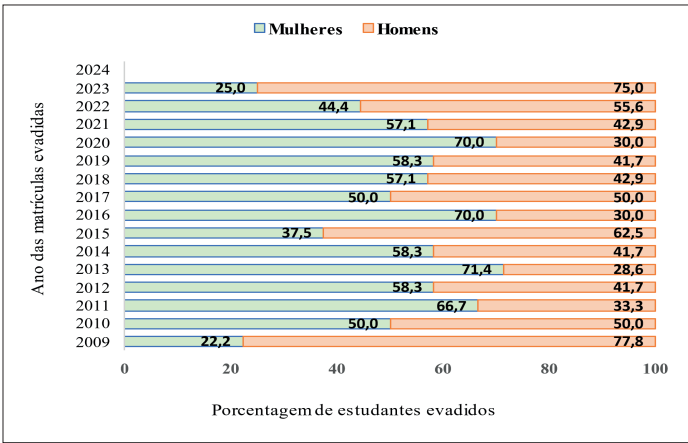
Figura 7 - Ingressantes no curso de Química Industrial, entre os anos de 2009 e 2024, por gênero.



Fonte: Autoras.

Ao considerar o quantitativo de concluintes do curso de Química Industrial da UFSM destaca-se que no período de 2009 a 2024, o número de mulheres formadas foi superior (71%), se comparado com os homens (29%). A partir destes dados, avaliaram-se a evasão dos estudantes, os quais foram plotados na Figura 8, podendo-se notar que nos anos de 2009, 2015, 2022 e 2023, há maior evasão de alunos homens.

Figura 8 - Evasão do curso de Química Industrial da UFSM por gênero durante o período de 2009 a 2024.



Fonte: Autoras.

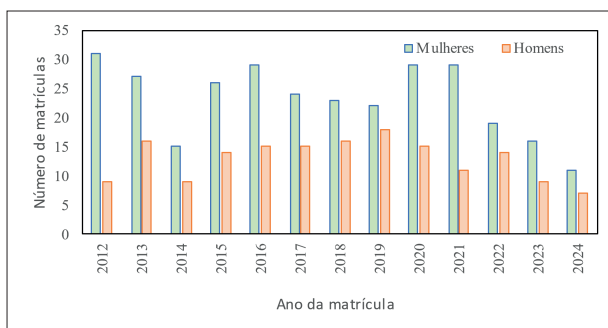
Corroborando com a Figura 8 acima, analisando-se a taxa de evasão, levando em consideração a porcentagem de número de ingressantes por gênero e a porcentagem de evasão de gênero, pode-se observar que para este curso houve uma maior evasão de homens em comparação com o número de

mulheres, o que é oposto aos achados comparativos aos outros cursos aqui anteriormente reportados, dos quais podem-se citar os cursos de Química Licenciatura e Química Bacharelado.

Tecnologia em Processos Químicos

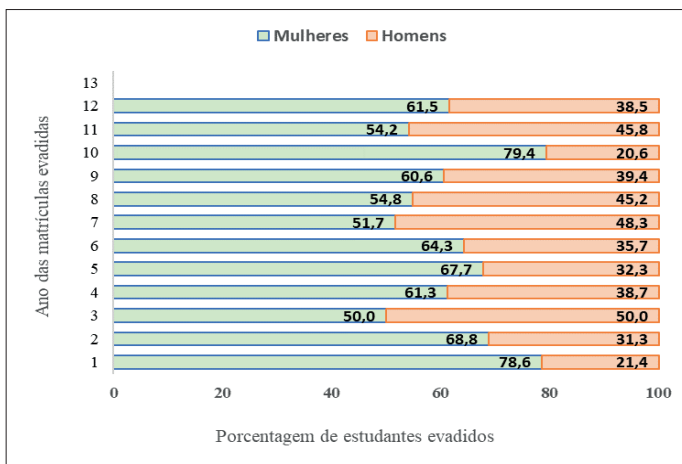
Para o curso de processos químicos houve um ingresso de 469 estudantes entre os anos de 2012 e 2024, sendo que destes 64,17% eram mulheres. Além disso, pode-se notar que em todos os anos da pesquisa houve prevalência de ingresso de estudantes mulheres (Figura 9).

Figura 9 - Matriculados no curso de Processos Químicos, entre os anos de 2012 e 2024, por gênero.



Fonte: Autoras.

Referindo-se ao número de formados do curso de Processos Químicos, tem-se que no período avaliado, assim como o ingresso, esse número se reflete no número de egressos do curso, sendo 68,3% dos concluintes são mulheres. Ao analisarmos a evasão dos estudantes deste curso, a evasão é percentualmente superior de estudantes mulheres em todo o período investigado (Figura 10).



Fonte: Autoras.

Contudo, ao analisar a taxa de evasão, pode-se notar que a evasão não se pode atrelar a um gênero, há uma oscilação, sendo que 50% da evasão é atribuída aos homens e a outra metade às mulheres. Além disso, temos que levar em consideração, que a partir do ano de 2019, ainda temos matrículas ativas, ou seja, estudantes que ainda estão regularmente matriculados no curso e que não são consideradas para esses cálculos.

CONSIDERAÇÕES GERAIS

Ao se analisar a questão de gênero nos quatro cursos, constata-se que o curso com maior ingresso de mulheres foi o Bacharelado em Química, seguido por Tecnologia em Processos Químicos, Química Industrial e, por fim, Licenciatura em Química. No entanto, ao observar o número de concluintes por gênero, verifica-se a predominância feminina em todos os cursos. O curso de Licenciatura em Química registrou o maior número de formandos no período, seguido por Tecnologia em Processos Químicos, Química Industrial e Bacharelado em Química. Essa constatação é especialmente relevante, pois, de acordo com Filgueira e Gonçalves (2024), "tem aumentado o número de mulheres que se tornam profissionais nesta área do conhecimento, tanto no curso de bacharelado quanto no de licenciatura", conforme pesquisa realizada junto ao Instituto de Química da UFMS.

Apesar dos estereótipos associados às ciências exatas, observa-se que na área da química as mulheres têm demonstrado grande interesse pela carreira científica (Naidek *et al.*, 2020). A análise dos dados apresentados oferece um panorama abrangente sobre a questão do ingresso, conclusão e evasão de gênero nos cursos de Química da UFSM. Nesse contexto, é evidente a necessidade de estudos focados na disparidade de gênero na área científica, uma vez que a discussão sobre paridade de gênero tornou-se uma questão de extrema relevância na atualidade (Santos, 2019; Barbosa; Lima, 2013). Assim, o presente estudo ressalta a importância de abordar e analisar essas questões nos cursos de graduação, especialmente considerando a escassa literatura sobre a relação entre evasão e gênero nos cursos de graduação no Brasil, particularmente na área da Química.

REFERÊNCIAS

- BAGGI, C. A. D. S.; LOPES, D. A. Evasão e avaliação institucional no ensino superior: Uma discussão bibliográfica. **Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 16, n. 2, p. 355–374, 2011.
- BARBOSA, M. C.; LIMA, B. S. **Mulheres na Física do Brasil: Por que tão poucas? E por que tão devagar?; Trabalhadoras: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações**, Yannoulas, S. C., coord.; 1 ed., Abare: Brasília, 2013, p. 69-86.
- BARLEM, J. G. T. *et al.* Opção e evasão de um curso de graduação em enfermagem: percepção de estudantes evadidos. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 33, n. 2, p. 132-138, 2012.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior 2022**. 2023. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2022/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2022.pdf. Acesso em: 03 ago. 2024.
- BRASIL. **Diplomação, Retenção e Evasão nos Cursos de Graduação em Instituições de Ensino Superior Públicas**. Comissão Especial de Estudos sobre a Evasão nas Universidades Públicas Brasileiras. ANDIFES/ABRUEM/SESu/MEC. 1996.
- BRASIL. MINISTÉRIO DAS MULHERES. o **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM** 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/abril/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-volta-a-ser-publicado-apos-quatro-anos/MMulheres_RASEAM_2024.pdf. Acesso em: 04 ago. 2024.
- BRASIL. **Portal**. Mulheres são maioria em universidades e cursos de qualificação, 2016. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/03/mulheres-sao-maioria-em-universidades-e-cursos-de-qualificacao>>. Acesso em: 04 ago. 2019.

BURKE, K. L. "Harassment in science: recent studies demonstrate an unwelcoming workplace for people of color and women in STEM fields, point to a need to raise awareness among men and leaders, and elicit calls for cultural change." **American Scientist**, v. 105, n. 5, p. 262, 2017. Disponível em <https://go.gale.com/ps/anonymous/?id=GALE%7CA504340269&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=00030996&p=AONE&sw=w>. Acesso em 05 ago. 2024.

CARVALHO, C.; OLIVEIRA, V. W. N. Evasão na licenciatura: estudo de caso. *Revista Trilhas da História. Três Lagoas*, v. 3, n. 6, p. 97-112, 2014.

CASTRO, L. P. V. **Evasão escolar no ensino superior: um estudo nos cursos de licenciatura da universidade estadual do oeste do paraná - UNIOESTE - campus cascavel**. 2013. 162 p. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Educação) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, PR, 2013.

FILGUEIRA, J. C. P.; GONÇALVES, J. P. A participação feminina discente nos cursos de bacharelado e de licenciatura em química da UFMS. **Revista Dynamis**, v. 30, p. 1-15, 2024.

LIMA, A. K. S. **Estudantes donas de casa, esposas e mães: os conflitos no processo de educação no ensino superior**. [2013] Disponível em: https://sguweb.unicentro.br/app/webroot/arquivos/atsubmissao/Mulheres_na_Universidade_anny_corrigido_suzete.pdf. Acesso em: 03 ago. 2024.

MUSSI, R. F. F.; MUSSI, L. M. P. T.; ASSUNÇÃO, E. T. C.; NUNES, C. P. Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. **Revista Sustinere**, v. 7, n. 2, p. 414-430, 2020.

NAIDEK, N. *et al.* Mulheres cientistas na química brasileira. **Química Nova**, v. 43, n. 6, p. 823-836, 2020.

ONU. **A importância de promover lideranças femininas na América Latina**. 2018. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/81553-artigo-import%C3%A2ncia-de-promover-lideran%C3%A7as-femininas-na-am%C3%A9rica-latina>. Acesso em 03 ago. 2024.

PEDRO, C. B.; LUZ, N. S. Condições de permanência das mulheres na educação superior: um estudo bibliográfico. In: Seminário Internacional Fazendo G nero 12, 2021. Florianópolis/SC. **Anais [...]** Florianópolis/SC, 2021. Disponível em: https://www.fg2021.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/fg2020/1612537463_ARQUIVO_8d381e32223fa9f268e97c099e0d23c0.pdf. Acesso em 05 ago. 2024.

PEIXOTO, M. C. L.; BRAGA, M. M. **A evasão no ciclo básico da UFMG**. 2003. Disponível em: <http://www.anped11.uerj.br/21/PEIXOTO.htm>. Acesso em: 02 ago. 2024.

PEREIRA, A. C. F.; FAVARO, N. A. L. História da mulher no ensino superior e suas condições atuais de acesso e permanência. In: Congresso Nacional de Educação-EDUCERE, 8., 2017. Curitiba/PR. **Anais [...]** Curitiba/PR: 2017. Disponível em: <http://educere.pucpr.br/-p1/anais.html?tipo=&titulo=Hist ria+da+mulher+no+ensino&edicao=6&autor=&area=pdf>. Acesso em: 04 ago. 2024.

PRAÇA, M.; SOUZA-LEITE, C. R. V. A relação profissão e g nero, a sociedade e sua cultura. **Plures Humanidades**, v. 18, n. 1, p. 51-64, 2017.

SANTOS, G. G.; SILVA, L. C. A evasão na educação superior: entre debate social e objeto de pesquisa. In: SAMPAIO, S. M. R. **Observatório da vida estudantil: primeiros estudos**. Salvador: EDUFBA, 2011. p. 249-262.

SANTOS, N. C. F.; VALLI, M.; BOLZANI, V. D. S. A brief overview on Brazilian women in chemistry. **Pure and Applied Chemistry**, v. 91, n. 4, p. 743-749, 2019.

SEYMOUR, E. The loss of women from science, mathematics, and engineering undergraduate majors: an explanatory account. **Science Education**, n. 79, p. 4, 1995.

SILVA E SILVA, L. H. Evasão, uma situação instada e difícil de atacar! *In: Fórum De Pró-Reitores de Graduação da Região Sul*, 2012, Itá/SC. **Oficina [...]**. Itá/SC: ForGrad Sul, 2012. Disponível em: <http://slideplayer.com.br/slide/7298693>. Acesso em: 01 ago. 2023.

SILVEIRA, N. S. S. *et al.* Elementos que condicionam a presença de mulheres no âmbito da educação matemática na Bahia: uma análise com base nas relações sociais de gênero. **Revista de História da Educação Matemática**, v. 9, p. 1-20, 2023.

TOSI, L. Mulher e ciência: a revolução científica, a caça às bruxas e a ciência moderna. **Cadernos Pagu**, v. 10, p.369-397, 1998:

UFSM. **Centro de Ciências Naturais e Exatas**. RS: UFSM, 2024a. Disponível em: <https://www.ufsm.br/unidades-universitarias/ccne>. Acesso em: 06 ago. 2024

UFSM. **Educação a Distância**. RS: UFSM, 2024b. Disponível em: <https://www.ufsm.br/educacao-a-distancia> . Acesso em: 06 ago. 2024.

UFSM. **Institucional**. RS: UFSM, 2024c. Disponível em: <https://www.ufsm.br/institucional>. Acesso em 06 ago. 2024.

VIVAS, M. I. Q. Evasão na Educação Superior: uma aproximação com o fenômeno na universidade pública. *In: XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul*, 11., 2011. Florianópolis/SC. **Anais [...]** Florianópolis/SC: 2011.

AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO À MULHER E SEUS IMPACTOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO LATINO-AMERICANO

Jany Karla Machado Costa

RESUMO

O estudo examina as questões de gênero na América Latina, com ênfase nas convenções internacionais de proteção e erradicação da violência contra a mulher e seus impactos nos sistemas jurídicos desses países. As convenções são comprovadas como marcos fundamentais para a ressignificação da temática de gênero, ao promover avanços nos direitos das mulheres e contribuir para a superação de desigualdades históricas.

A pesquisa discute os diferentes tipos de violência e os desafios enfrentados por cada país ao implementar medidas de proteção, destacando o papel das convenções na formulação de políticas públicas e na transformação do tratamento jurídico dado às mulheres. Por fim, são analisados os progressos realizados e as particularidades regionais no acolhimento dessas normativas, evidenciando a complexidade do combate à violência de gênero em contextos sociopolíticos diversos.

Palavras-chave: Violência; Gênero; Convenções Internacionais; América Latina.

UMA ABORDAGEM SOBRE A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER: ESTATÍSTICAS E DIFERENTES EXPRESSÕES

A violência contra a mulher se caracteriza como uma violação de direitos humanos e um atentado aos direitos fundamentais, isto conforme o que prevê a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, que define a violência como uma ação ou conduta baseada no gênero e que pode ocorrer tanto no âmbito público como no privado, ocasionando danos ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à vítima (OEA, 1994).

A violência contra a mulher tem estatísticas alarmantes pelo mundo. Em estimativas globais publicadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) indicam que aproximadamente uma em cada três mulheres (35%) em todo o mundo sofreram violência física e ou sexual por parte do parceiro ou de terceiros durante a vida (OPAS, 2017). Estudiosos sobre o assunto afirmam que este tipo de violência é originário de uma evolução histórica e se baseia na relação desigual entre homens e mulheres, ou seja, na dominação de um gênero sobre o outro, justificado pela cultura machista e patriarcal.

A violência contra a mulher deve ser entendida como uma relação de poder de dominação do homem e de subordinação da mulher. Os papéis impostos às mulheres e aos homens, consolidados ao longo da história e reforçados pelo patriarcado e sua ideologia, induzem a reações violentas. Não é fruto da natureza, mas sim do processo de socialização das pessoas (Teles, 2017, p. 63).

Ainda para a autora,

A violência significa o uso da força física, psicológica ou intelectual para obrigar outra pessoa a fazer algo que não está com vontade; é constranger, é tolher a liberdade, é incomodar e impelir a outra pessoa de manifestar seu desejo e sua vontade, sob pena de viver grave e frequentemente ameaçada, ou até mesmo ser espancada, lesionada ou morta (Teles, 2017, p. 69).

Assim, a violência contra a mulher pode se manifestar de várias formas e diferentes graus de severidade. Atravessa os limites geográficos, percorrendo todos os continentes do oriente ao ocidente. Ocorre independentemente de classe social, raça, etnia, renda, cultura, nível de escolaridade. Pode ocorrer no

ambiente intrafamiliar ou fora dele (ambiente de trabalho, da escola, faculdade etc.). Pode ser velada ou manifesta, ou ter o homicídio como uma de suas manifestações mais extremas. No que se refere aos algozes, podem ser eles desconhecidos ou podem estabelecer relações de afetividade com a vítima, sendo namorados, maridos, ex-maridos etc. De modo que a violência contra a mulher deixa marcas que podem ser irreparáveis e que afetam a sua integridade moral, física, mental ou patrimonial.

Nesse contexto, cabe citar a Lei 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha, um marco no combate à violência doméstica e familiar contra a mulher no Brasil. Essa legislação define os tipos de violência de gênero (Brasil, 2006).

A violência física se traduz em lesões corporais causadas por tapas, chutes, empurrões, danos, uso de objetos ou qualquer outra forma que deixe marcas no corpo da vítima.

A violência sexual ocorre quando a mulher é obrigada a ter relações sexuais à força, manifestando-se de diversas formas, como estupro, abuso sexual, atentado violento ao pudor e assédio sexual. Este último consiste na perseguição constrangedora da vítima por alguém que se aproveita de sua condição hierárquica superior.

Já a violência psicológica, um dos tipos mais comuns de violência contra a mulher, não é menos danosa. Ela pode gerar problemas de saúde e atingir profundamente a autoestima da vítima. Trata-se de qualquer conduta que cause danos à saúde mental e à autoestima da mulher, incluindo humilhações, constrangimentos, ofensas, perseguições, chantagens, insultos, exploração, manipulação, vigilância constante e restrição de liberdade de ir e vir, dentre outros.

A violência moral é entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria. Geralmente, a violência moral ocorre concomitantemente à violência psicológica.

Por fim, a violência patrimonial refere-se à destruição de bens materiais e objetos pessoais da mulher. Essa forma de violência é frequentemente praticada no ambiente doméstico e inclui ações como o não pagamento de pensão, o controle sobre o dinheiro e os gastos da mulher, a ocultação de ganhos e bens, entre outros.

No tocante aos homicídios é importante mencionar que é uma das formas mais radicais de violência contra a mulher e que hoje está expressa nos

sistemas jurídicos penais que o designa como a morte intencional e violenta de mulheres pela condição de gênero - o feminicídio. O principal fundamento para a geração da Lei 13.104/2015, e subseqüentes alterações do Código Penal com esta qualificadora, foi o aumento do número de homicídios contra a mulher.

A seguir, apresenta-se um panorama da violência por meio de números e estatísticas, com o objetivo de dimensionar o problema.

Um olhar atento às estatísticas da violência contra a mulher no âmbito da América Latina

A América Latina engloba 20 países: Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela. Ainda na América Latina existem mais outros territórios que não são independentes, portanto, não podem ser considerados países, mas, ainda assim, latinos e integram a lista (Tinoco, 2022).

Com base em diversas fontes, como ONU, PNUD, CEPAL, OMS, Banco Mundial, FBSP (Fórum Brasileiro de Segurança Pública) e disque 180, analisaremos os registros de violência em vários países da América Latina no período entre 2017 e 2022.

Conforme relatório da ONU e do PNUD, a América Latina é considerada o lugar mais violento para as mulheres, e, de acordo com dados do Banco Mundial, a situação tende a piorar. Segundo a CEPAL, entre os cinco países mais violentos para as mulheres, quatro estão na América Latina. El Salvador lidera a lista, seguida pela Colômbia, Guatemala e, por fim, o Brasil (ONUBR, 2017). Em um relatório divulgado pela Comissão Econômica para a América Latina (CEPAL) em 2021, foi indicado que pelo menos 4.091 mulheres foram vítimas de feminicídio em 2020 na América Latina e no Caribe. O mesmo relatório aponta que países como Colômbia, Chile, Bolívia, México, El Salvador, Honduras e outras regiões da América Latina tiveram aumentos expressivos nos índices de feminicídio e violência doméstica (CEPAL, 2021).

A OMS estima que a violência contra as mulheres continua devastadoramente generalizada, começando de forma alarmante entre os jovens. Ao longo da vida, uma em cada três mulheres, ou cerca de 736 milhões, é vítima de violência

física ou sexual por parte do parceiro, ou de violência sexual por parte de um não parceiro, um número que permanece inalterado nas últimas décadas. A violência praticada pelo parceiro é, de longe, a forma mais prevalente, afetando cerca de 641 milhões de mulheres (OPAS, 2021).

Segundo dados de 2021, foram registrados 81,1 mil assassinatos de mulheres, dos quais 56% foram crimes por marido, parceiro ou outro membro da família. Isso significa que, em 2021, mais de cinco mulheres foram mortas por hora por um familiar. Ainda de acordo com a ONU, dos 45 mil feminicídios incidentes por familiares das vítimas nesse mesmo ano, 7,5 mil ocorreram no continente americano, colocando-o em terceiro lugar em incidência por continente (Santo, 2022).

De acordo com fontes já mencionadas como ONU, CEPAL, e FBSP, entre os anos de 2017 e 2022 pode-se constatar números estarrecedores de violência na América Latina. No México, a maioria das mulheres casadas ou com namorado sofreu algum tipo de violência machista, o que representam 64% dos casos de violência de gênero, portanto mais de 12 milhões de mulheres suportam o terror dentro de suas casas e o mais alarmante é que ao redor de oito milhões foram asfixiadas, espartilhadas, queimadas, tem problemas nervosos e reconheceram sofrer depressão. Enquanto os índices gerais de homicídios no México oscilaram nos últimos 20 anos, os assassinatos de mulheres mantiveram-se constantes (Reina *et al.*, 2018).

Em dados da ONU de 2020 Honduras apresenta as maiores taxas de feminicídio 4,7 a cada 100 mil mulheres) seguidos por República Dominicana (2,4 a cada 100) mil mulheres. El Salvador que em 2018 apresentava maior taxa de feminicídios por 100.000 mulheres, 10,2 (345 casos), em 2019 caiu para 3,3 e em 2020 para 2,1 a cada 100 mil mulheres (Magalhães, 2022).

No Uruguai, de acordo com dados fornecidos pelo Ministério do Interior Uruguio, houve um aumento significativo da letalidade em 2018: os homicídios aumentaram em 46%. No caso dos homicídios contra mulheres, 64% foram feminicídios ou homicídios domésticos, cometidos por seu parceiro, ex-parceiro ou outro familiar. Conforme os dados do Observatório Colombiano da Mulher, a violência doméstica na Colômbia aumentou cerca de 148% em 2020. Segundo esses dados, isso reflete o impacto da pandemia na vida das mulheres, que estavam vivendo diariamente com seus agressores. Em 2019, foram recebidas

3.605 ligações reportando casos de violência doméstica; em 2020, esse número subiu para 8.923 chamadas atendidas (Barros, 2021).

No Peru, o Ministério da Mulher e Populações Vulneráveis (MMPV) registrou 114.495 denúncias em 2020. Em relação aos tipos de violência vividos pelas vítimas, em primeiro lugar está a violência física, que representou 38,53%; em seguida, a violência sexual, com 12,09%; e, por fim, a violência econômica e patrimonial, com 0,47%, que ocupa a última posição no *ranking* (OCM, 2020 *apud* Barros, 2021).

Na Argentina, conforme, Teles (2017), os índices de assassinatos de mulheres também são altíssimos, sem falar dos elevados números que este país apresenta em relação ao estupro, estimam-se 6 mil por ano.

Por sua vez, o Brasil não difere de seus vizinhos quando o assunto é violência contra a mulher. Conforme os canais do 180 em 2020 mais de 105 mil denúncias de violência contra a mulher foram registradas no disque 180 e disque 100, do total de registros 72% (75,7 mil denúncias) são referentes a violência domésticas e familiar contra a mulher. As denúncias de violência contra a mulher representam cerca de 30,2% do total de mais de 349 mil denúncias realizadas no disque 100 e 180 (MMFDH, 2020).

É importante mencionar que, conforme notificação do Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), durante a pandemia da Covid-19, 1 em cada 4 mulheres brasileiras (24,4% acima de 16 anos) afirmou ter sofrido algum tipo de violência ou agressão nos últimos 12 meses. Isso significa que cerca de 17 milhões de mulheres sofreram violência física, psicológica ou sexual nesse período. Além disso, cinco em cada dez brasileiras (51%) relataram ter presenciado uma mulher sofrer algum tipo de violência no bairro ou comunidade ao longo dos últimos meses. Por fim, 73,5% da população brasileira acredita que a violência cresceu durante a pandemia (FBSP, 2020).

No entanto, é sempre temerário falar em números e estatísticas, tendo em vista que estes representam apenas a prevalência de um determinado fenômeno e, muitas vezes, não retratam de forma precisa o total de ocorrências, uma vez que nem sempre a vítima denuncia a agressão. Consequentemente, isso resulta no déficit de registros e dados nos órgãos públicos da América Latina e do Caribe.

AS PRINCIPAIS CONVENÇÕES DE PROTEÇÃO À MULHER CONTRA DIVERSIFICADAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

As Convenções para alguns autores trata-se de uma modalidade de tratados menos solenes e aplicadas a questões especiais. Uma forma de declaração ou acordo de vontades entre as nações soberanas no processo de negociação e resolução de certos casos. Outros autores apontam como um tratado multilateral que estabelece normas gerais a todos os partícipes. E ainda, um acordo celebrado entre sujeitos de direito internacional – Estado e organizações internacionais – que visam ao interesse comum e produzem efeitos jurídicos entre as partes contratantes.

Quanto à sua aplicabilidade no direito interno, existe entendimento divergente na doutrina a respeito do *status* em que os tratados e convenções ratificados ingressam no ordenamento jurídico. Segundo Araújo e Nunes Jr. (2009), existem dois tipos de tratamento para os tratados e convenções que versam sobre direitos humanos. São eles: o tratamento tradicional, que tinha *status* de lei ordinária, pois era aprovado por decreto legislativo e votado pela maioria simples, com a presença da maioria absoluta; e a nova fórmula, que, obedecido o rito, entraria no sistema jurídico como norma constitucional.

Mazzuolli (2002) menciona que, no caso brasileiro, os tratados internacionais de proteção aos direitos humanos ingressam no ordenamento jurídico no nível das normas constitucionais e não no âmbito da legislação ordinária. Para o mesmo autor, os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil passam a se incorporar automaticamente ao nosso ordenamento e têm aplicação imediata, tornando-se cláusulas pétreas, não podendo ser suprimidos nem mesmo por emenda à constituição. No caso brasileiro, o STF fixou o entendimento de que os tratados internacionais de direitos humanos, após a decisão pelo Brasil, ingressam em um lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da constituição, mas acima da legislação interna.

Para Esse (2012) os tratados e convenções sobre os direitos humanos, antes da Emenda n.º 45/2004, já gozavam de tratamento especial no ordenamento jurídico brasileiro, por força do artigo 5.º, § 2.º, da CF, que admitia a existência de outros direitos e garantias individuais decorrentes de tratados internacionais,

portanto, os tratados internacionais que versam sobre direitos humanos eram tidos como normas adicionais assecuratórias de direitos.

Destacaremos a seguir as principais convenções e documentos que se tornaram marcos no cenário mundial de lutas em defesa da proteção à mulher, trazendo ao debate conceitos como igualdade de gênero e erradicação da violência e da discriminação. Esses debates contribuíram, sem sombra de dúvida, para a evolução e promoção dos direitos.

Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (Cedaw-1979)

Fruto do ápice de décadas de esforços, segundo Santos e Carneiro (2012), a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação é considerada o primeiro tratado internacional que dispõe amplamente sobre os direitos humanos das mulheres. Foi aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, através da Resolução n.º 34/180, de 18 de dezembro de 1979, também chamada de CEDAW, cujo objetivo era promoção dos direitos da mulher em relação à igualdade de gênero e repressão de quaisquer discriminações por aqueles que compõem os Estados-Partes. Portanto, é baseada na dupla obrigação de eliminar a discriminação e assegurar a igualdade.

Esse documento de proteção internacional dos direitos humanos das mulheres define a discriminação da seguinte forma, conforme disposto nos artigos 1.º e 3.º, respectivamente:

(...) toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais, nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

(...) Os Estados-Partes tomarão, em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem.

Esse tratado encontrou maior ressonância por ocasião da Conferência de Viena em 1993, que elaborou a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher e reconheceu os direitos humanos das mulheres. Com base nos parâmetros da Convenção, em seu artigo 6.º, Espírito Santo (2012) aponta que ela trouxe, de forma inovadora, a possibilidade de adoção de ações afirmativas ou discriminação positiva, as quais seriam medidas especiais de caráter temporário promovidas pelos Estados, visando à igualdade de fato entre homens e mulheres. De modo que, até 24 de novembro de 2004, essa Convenção contava com 179 Estados- Partes, e estes, ao ratificar a Convenção, teriam o dever de eliminar todas as formas de discriminação no que tange ao gênero, por meio da adoção de medidas legais, políticas e programáticas, assegurando a efetiva igualdade entre gêneros (Espírito Santo, 2012).

Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará - 1994)

Também conhecida como convenção do Pará que foi aprovada na Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA), em 9 de junho de 1994, na capital do Pará. A Convenção é um instrumento de grande relevância, pois foi fruto das reivindicações dos movimentos feministas ao longo dos anos. Foi o primeiro tratado internacional de proteção aos direitos humanos das mulheres a reconhecer expressamente que a violência contra a mulher é um problema generalizado nas sociedades e uma violação dos direitos humanos, definindo assim a violência sobre o seguinte conceito: “[...] qualquer ação ou conduta baseada no gênero que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado” (OEA, 1994).

Assim, a Convenção do Pará ampliou o leque da definição da violência conforme seu artigo 1.º, englobando qualquer ato de violência baseada no gênero, ocorrido na esfera pública ou privada. E ainda em seu artigo 2.º, reconhece e define as várias formas de violência como física, sexual, psicológica, ocorridas em diferentes ambientes ou em qualquer relação interpessoal, incluindo, entre outros, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual.

No seu artigo 7.º, dispõe que a seus Estados-Partes convém adotar, por todos os meios apropriados e de forma célere, políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar tal violência e, sobretudo, devem

[...] incorporar na sua legislação interna normas penais, civis, administrativas e de outra natureza, que seja necessário para prevenir, punir, erradicar a violência contra a mulher, bem como adotar medidas administrativas adequadas que forem aplicáveis. [...] tomar todas as medidas adequadas inclusive legislativas, para modificar ou abolir leis e regulamentos vigentes ou modificar práticas jurídicas ou consuetudinárias que respaldem a persistência e a tolerância da violência contra a mulher.

Destarte, a Convenção do Pará, como é comumente conhecida, obriga os Estados-Partes a implementarem proteção à mulher. Conforme dados dos 35 países-membros da OEA, a Convenção foi ratificada por 32 deles, sendo o Brasil um dos países signatários. Em tópico posterior, far-se-á a análise da influência das Convenções sobre as leis de proteção à mulher criadas no Brasil e nos demais países da América Latina (OEA, 1994).

Conferências Mundiais da Mulher: Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência (Pequim, 1995)

Não menos importantes, as Conferências tornaram-se símbolos de luta em âmbito internacional de proteção às mulheres, trazendo um novo paradigma sobre a questão. As Conferências organizadas pela ONU foram fundamentais nesse processo de conquista e vieram juntar-se como aliadas a outros esforços já implementados em busca dos direitos da mulher.

Segundo dados da ONU Mulher, a primeira Conferência Internacional se deu no ano de 1975 no México, sob o lema "Igualdade, Desenvolvimento e Paz". No ano de 1980, ocorreu a II Conferência em Copenhague, sob o lema "Educação, Emprego e Saúde", e em 1985 a III Conferência com o tema "Estratégias Orientadas ao Futuro, para o Desenvolvimento da mulher até o ano 2000", ocorrido em Nairóbi. A IV Conferência Mundial da Mulher teve sede em Pequim, comparecendo delegados de 184 países e cerca de 5 mil representantes de ONGs. Esta Conferência, que foi um evento bem-sucedido, fez uma

revisão das edições anteriores. O objetivo central da Conferência foi “renovar o interesse internacional pela causa das mulheres, articulando-a com a questão do desenvolvimento dos direitos humanos” (Carreira, 2001, p. 202).

Destacam-se dois acordos elaborados e firmados entre os países participantes das Conferências: **A Declaração de Beijing**, que consiste no comprometimento dos países, independentemente da estrutura política, cultural e religiosa vigente, em adotar medidas de combate à desigualdade e discriminação; e **a Plataforma de Ação**, que consiste no compromisso dos países em eliminar as barreiras que impedem a plena cidadania das mulheres e, conseqüentemente, sua ativa participação na vida pública (Carreira, 2001).

De acordo com a divisão da ONU, a Plataforma de Ação de Pequim consagrou três inovações com grande potencial transformador na luta pela promoção dos direitos da mulher: o conceito de gênero, a noção de empoderamento e o enfoque da transversalidade (ONU Mulher, 1995).

Passou-se a adotar o conceito de gênero superando a expressão “sexo”, sendo o primeiro entendido como um papel socialmente construído intrínseco às relações de poder entre homem e a mulher. O empoderamento veio tratar da importância de que a mulher adquira o controle sobre o seu desenvolvimento, devendo o Governo e a sociedade criar condições para isso, e a noção da transversalidade buscou assegurar que a perspectiva de gênero passe a efetivamente integrar as políticas públicas em todas as esferas de atuação governamental.

Resta-nos refletir de que forma estas conquistas repercutiram nos países da América Latina, efetivando-se em leis no ordenamento jurídico interno de cada um deles.

O TRATAMENTO LEGAL NO COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NOS PAÍSES DA AMÉRICA LATINA, APÓS ACORDOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS

Conforme as últimas décadas, o Direito Internacional dos direitos humanos proporcionou um marco para a criação de uma sólida base de normas que visam à prevenção, à penalização e à erradicação da violência contra a mulher, onde a América Latina é possivelmente a que mais avançou na criação

de marcos normativos nacionais para abordar a violência contra as mulheres (Gherardi, 2016).

Em uma comparação com os sistemas europeus, os países da América Latina, ao contrário daqueles, em sua maioria, adotam uma legislação específica para coibir a violência de gênero, sendo que muitos dos países europeus ainda não sancionaram leis próprias relativas ao combate da violência.

A justificativa apontada por estudiosos para a ausência de legislações específicas sobre o tema nos sistemas europeus se dá pelo fato de as dimensões da violência de gênero naquele continente não terem as mesmas proporções que na América Latina. E, embora a violência contra a mulher possua contornos mundiais, por aqui urge a necessidade de medidas mais efetivas, embora certamente não seja um assunto pacificado.

O certo é que, por influência dos eventos internacionais e a partir das reivindicações dos movimentos feministas de alcance internacional, houve a necessidade de se repensar o problema nas sociedades. No caso brasileiro, Teles (2017, p. 95) afirma que, “a partir da edição da CF 88, os documentos de proteção internacional de direitos humanos das mulheres começaram a ganhar força interna”.

Em diversos países foram aprovadas legislações direcionadas a erradicar a violência contra a mulher e promover a igualdade de gênero. Na América Latina, os países que aprovaram legislações desse tipo foram Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Porto Rico, Uruguai, Brasil e Venezuela.

Segundo o relatório regional do PNUD, observa-se que, 24 dos 33 países da América Latina e Caribe possuem legislação externa para o combate à violência doméstica. Contudo, apenas nove destes países promulgaram leis que tipificaram diversas formas de violência contra a mulher. Essa disparidade destaca a necessidade de medidas mais abrangentes para abordar eficazmente as especificidades. Nos últimos anos, a região testemunhou avanços com a aprovação de leis e reformas nos códigos penais, enfatizando a criminalização do assassinato de mulheres unicamente pelo fato de serem mulheres, refletindo um passo importante na luta contra a violência de gênero (PNUD, 2015).

Pode-se destacar também que conforme o Observatório de Igualdade de Gênero na América Latina caribe, entre 2010 e 2015, o número de países

da América Latina e Caribe que tipificaram penalmente o feminicídio subiu de 4 para 16 países, e alguns enquadraram na legislação os novos contextos de criminalidade como narcotráfico, crime cibernético, expressões de violência política e ataques de ácido (Barreto, 2018).

Conforme Souza (2015), diversos órgãos internacionais recomendaram políticas de enfrentamento à violência contra a mulher que deveria ser combatida por todos os Estados; nessa perspectiva, em 9 de março de 2015, foi promulgada a Lei 13.104, a lei do feminicídio no Brasil, prevendo o feminicídio como uma qualificadora do crime de homicídio, bem como incluindo-o no rol de crimes hediondos.

Pertinente às legislações específicas relativas à violência doméstica e ao novo elemento do tipo penal, concebidas, como mencionado anteriormente, através das decisões de cortes, tratados e convenções internacionais de direitos humanos, veremos que esses países têm tomado diferentes caminhos legislativos. Posto isto, a seguir serão apontadas as peculiaridades no sistema de normas de proteção à mulher.

BREVE COMPARAÇÃO DAS DIFERENTES FORMAS DE ENFRENTAMENTO ADOTADAS PELOS PAÍSES LATINO-AMERICANOS FRENTE À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Em uma rápida análise comparativa das peculiaridades e dos aspectos semelhantes das medidas legais de proteção à mulher adotadas pelos países da América Latina, veremos que os países que compõem esta região combatem a violência doméstica através de leis específicas no campo civil, penal, processual, social.

Teles (2017) aponta que, na Bolívia, foi criada, em 1995, a Lei n.º 1674, contra a violência na Família ou Doméstica, que define os fatos que constituem a violência na família, as sanções aos autores e as medidas de prevenção e proteção. E em favor da mulher em 2001 foi sancionada a lei 243, Lei contra assédio e violência política contra mulheres. No Peru, foi instituída em 1993 a Lei n.º 26.260 de violência familiar e em 2015 sanciona a Lei para prevenir e erradicar a violência contra as mulheres e os integrantes do grupo familiar. No Equador, existe a lei 103 de 1995 denominada de Lei contra a violência à Mulher e à família,

que visa proteger a integridade física, psíquica e a liberdade sexual da mulher e dos membros de sua família e adota medidas preventivas e punitivas. O presidente constitucional da República entre 2007-2017, Rafael Correa Delgado, teve um papel crucial ao encaminhar projetos que impactaram significativamente a realidade das mulheres equatorianas. Pode-se destacar quatro apresentados diretamente por ele, sendo que três desses projetos incluíam medidas de caráter vinculante, demonstrando seu compromisso em promover mudanças estruturais. (Campos, 2019). Na Guatemala, a lei é conhecida como lei para prevenir, punir e erradicar a violência intrafamiliar e em 2008 vai contar com uma lei que qualifica o delito de feminicídio.

Outrossim, no Chile, existe a lei de violência intrafamiliar nº 20.066 desde 2005 e que sofreu algumas modificações em 2010, a qual define e delimita sanções aos atos de violência física e psicológica no âmbito doméstico (Gama, 2018).

A Venezuela aprovou, em 2007, a Lei Orgânica sobre o Direito das Mulheres a uma Vida Livre de Violência, que prevê ações articuladas entre diferentes instituições, a qual foi atualizada em 2014 para incluir disposições sobre o feminicídio. Honduras também possui o Decreto Lei nº 132, de 1997, intitulado Lei contra a Violência Doméstica. O Uruguai incorporou, em 1995, a violência doméstica como delito no Código Penal e, em 2002, aprovou a Lei nº 17.514 sobre violência doméstica, sendo posteriormente atualizada pela Lei nº 19.580, de 2018, que trata sobre violência contra a mulher. Em julho de 2001, entrou em vigor a Lei nº 38 no Panamá; em 2013, foi aprovada a Lei nº 82, que adota medidas de prevenção contra a violência contra a mulher e reforma o Código Penal para tipificar o feminicídio. Essa lei adiciona e reforma alguns artigos do Código Penal e revoga alguns artigos da Lei nº 27 sobre violência intrafamiliar. Em El Salvador, a legislação é denominada Lei Especial Integral para uma Vida Livre de Violência para as Mulheres, de 2011. (Sousa, 2013).

O México possui a Lei Geral de Acesso das Mulheres a uma Vida Livre de Violência, ratificada em fevereiro de 2007. Essa lei também define algumas palavras e expressões utilizadas ao longo de seu texto. Estabelece, ainda, que se evitem procedimentos de mediação ou conciliação, devido à relação de submissão entre o agressor e a vítima. No Brasil, por sua vez, no dia 7 de agosto de 2006, foi sancionada a Lei nº 11.340, que ficou conhecida como Lei Maria da

Penha. Essa lei foi elaborada por meio de um demorado processo de discussões e audiências públicas. (Sousa, 2013).

Vale destacar que as legislações de proteção dos países latino-americanos apresentam alguns pontos em comum como, por exemplo, a compreensão da violência doméstica sob uma ótica mais ampla, não se restringindo apenas à agressão física, mas evidenciando as violências psicológicas dentre outras; e conforme preconizou Ceballos (2001) em sua obra *la violencia doméstica: análisis sociológico, dogmático y derecho comparado* são incluídos os atentados à liberdade sexual dentro do conceito de violência doméstica nessas legislações e ainda conforme Cavalcanti (2010), o conceito de grupo familiar também passa a ser extenso, sendo incluído dentro desse conceito qualquer pessoa que esteja de maneira integrada junto à família, incluindo também os ex-cônjuges ou companheiros ou pessoas que tiveram filhos em comum.

Outro ponto a ser destacado, como característica geral das legislações, incluindo a brasileira, é que possuem previsão das denominadas “medidas cautelares”, ou seja, as medidas em caráter de urgência que objetivam coibir a violência do agressor de forma mais célere.

Segundo o Instituto Patrícia Galvão [201-], no tocante à tipificação do feminicídio como delito autônomo na legislação interna desses países, pode-se apontar que, no ano de 2013, a Bolívia aderiu, por meio da Lei 83, que reformou o Código Penal, estabelecendo pena de 30 anos de prisão, sem direito a recorrer. No mesmo ano, o Peru, mediante a reforma do Código Penal (artigo 107), também tipificou o feminicídio. Em 2012, a Nicarágua, por meio da Lei 779, estabeleceu pena de prisão de 20 a 25 anos quando o crime ocorrer em âmbito privado. Em período similar, El Salvador adotou a Lei 520 de 2010, vigente a partir de 1º de janeiro de 2012, com pena de prisão de 20 a 35 anos.

Ainda de acordo com o Instituto Patrícia Galvão [201-], a Argentina, com a modificação do artigo 80 do seu Código Penal em 2012, dispõe penas de reclusão ou prisão perpétua. No ano de 2010, o Chile, por meio da Lei 20.480, reformou o Código Penal (artigo 390), estabelecendo pena máxima de prisão perpétua qualificada, ou seja, 40 anos de prisão efetiva antes da possibilidade de redução da pena. Em 2013, o Panamá tipificou o feminicídio por meio da Lei 82, com pena de 25 a 30 anos. Em 2007, a Costa Rica aprovou a Lei 8589, de penalização da violência contra as mulheres, com pena de 20 a 35 anos. A Venezuela, em 2014,

promoveu a Reforma da Lei Orgânica pelo Direito das Mulheres a uma Vida Livre de Violência (artigo 57), com pena de 15 a 30 anos. No México, apenas alguns estados tipificaram o crime, e ocorreu a Reforma do Código Penal, aprovada em 2013. Por fim, o Brasil, em 2015, sancionou a Lei 13.104 (Brasil, 2013).

Entretanto, segundo Gebrim e Borges (2014) não existe uma uniformidade na definição dos elementos do tipo penal e que cada um tem tomado rumos diferentes, tendo em alguns países uma falta de técnica jurídica que tipificam de maneira muito ampla.

Diante deste panorama de discussões, conforme a análise de Gebrim e Borges (2014), na Bolívia, o delito de feminicídio foi incorporado ao Código Penal como uma ação de extrema agressão que viola os direitos da mulher à vida e lhe causa a morte pelo simples fato de ser mulher. Na Costa Rica, é acolhido apenas o feminicídio íntimo, ou seja, o homicídio ocorrido dentro de uma relação de matrimônio ou convivência, com pena de 20 a 35 anos, como mencionado anteriormente. Na Colômbia, não se criou a figura do feminicídio como um delito autônomo, mas sim, incorporou ao seu Código Penal a agravante do homicídio cometido “contra uma mulher pelo fato de ser mulher.”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, pode-se concluir a relevância do papel das Convenções Internacionais para o recrudescimento de normas de proteção à mulher nos ordenamentos jurídicos internos dos países latino-americanos. Para muitos autores, tais convenções tiveram o mérito de reconhecer que a violência contra a mulher significa violação de direitos humanos e que priorizar e consolidar os direitos humanos das mulheres é com certeza o condutor para uma sociedade justa e digna.

Por outro lado, é sabido que o assunto sobre violência contra a mulher e sua repercussão no meio jurídico geram polêmicas. No que tange ao cenário brasileiro, estudiosos dizem que a intervenção punitiva não representa um meio efetivo de combate à violência de gênero e que as alterações que estão sendo promovidas pelas legislações, como no caso da lei 13.104 (Lei do Feminicídio) não diminuem os casos de violência, sendo esta norma de aplicação simbólica. Ademais, acrescentam que a mídia tem papel fundamental neste

processo de criação de qualificadoras, as quais, segundo eles, seriam consideradas desnecessárias.

Controvérsias à parte, o que nos importa refletir é que as discussões sobre as desigualdades de gênero foram ampliadas, entrando inclusive para a agenda política como um assunto que não pode mais ser varrido para debaixo do tapete. Como vimos em linhas anteriores, isso tem um impacto nas normativas e estatutos legais e estudiosos por sua vez avaliam esse aspecto como um avanço.

Contudo, não se pode negar que, embora haja os mecanismos internacionais como no caso do advento das convenções e a sua trajetória de impactos ao nos ordenamentos internos, o Estado ainda não foi capaz de promover as providências para o enfrentamento adequado da questão conforme o pactuado, não assumindo assim uma conduta eficiente do ponto de vista tanto legal quanto político.

Destarte, este estudo nos leva a uma reflexão: a intervenção punitiva não representa um exclusivo meio de combate à violência de gênero, mas deve vir associada a outros esforços, como por exemplo, a promoção de políticas públicas e ações afirmativas, objetivando assim o cumprimento efetivo dos compromissos celebrados pelo Brasil junto aos organismos internacionais que visam a proteção dos direitos humanos das mulheres.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis Alberto David, NUNES JR., Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**, 13. ed. [S.l.]:Saraiva, 2009.

BARRETO, Mayara Sixel *et al.* Femicídio: a influência da violência de gênero no dolo do agente. **Cadernos da Defensoria Pública do Estado de São Paulo**, São Paulo, v. 3 n. 9 2018.

BARROS, Virgínia Coutinho de. Gênero e pandemia: casos de violência contra a mulher na América do Sul. **Revista Espirales**, 2021. Disponível em: <https://revistas.unila.edu.br/espirales/article/view/2790>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. **Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Brasília, DF, 7 ago. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acesso em: 25 nov. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 292 de 2013. (da CPMI de violência contra a mulher no Brasil)**. Altera o Código Penal para inserir o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio. 2013. Disponível em http://www.senado.leg.br/atividade_rotinas_materiais_getPDF.asp?t=133307&tp=1. Acesso em: 15 ago 2023.

CAVALCANTTI, Stela valeria Soares de Farias. **Análise da Lei “Maria da Penha”**. [S.l.] Editora JusPodvim, 2010.

CARREIRA, Denise; AJAMIL, Menchu; MOREIRA, Tereza. **Mudando o mundo: a liderança feminina no século 21**. Cortez, 2001.

CAMPOS, Bárbara Lopes. Representação política de mulheres: um estudo sobre a incorporação da agenda de gênero no âmbito legislativo do Equador (2009-2017). **Capa**, v. 7, n. 1, p. 63-86, 2019. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/estudosinternacionais/index>. Acesso em: 25 nov. 2024.

CEBALLOS, Elena. **La violencia doméstica**: análise sociológico, dogmático Yde derecho comparado. Granada: Comares, 2001.

CEPAL- Comissão Econômica para a América Latina. CEPAL: Ao menos 4.091 mulheres foram vítimas de feminicídio em 2020 na América Latina e no Caribe, apesar da maior visibilidade e condenação social. In: **Nações Unidas**, Brasília: 2021. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/cepal-menos-4091-mulheres-foram-vitimas-feminicidio-2020-america-latina-caribe-apesar>. Acesso em: 15 nov. 2023.

ESSE, Luis Gustavo. A Convenção Interamericana de Direitos Humanos e sua eficácia no direito processual brasileiro. In: **Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV**, n. 100, maio 2012. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11689. Acesso em: 15 nov. 2023.

ESPÍRITO SANTO, Iane Garcia do. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, IX, n. 35, dez 2012. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1521. Acesso em 20 nov. 2023.

FBSP-FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Violência Doméstica Durante a Pandemia de Covid-19**. 3. ed., 2020, Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/104/>. Acesso em 15 nov. 2023.

GAMA, Sara Fernanda. **Contribuições para efetividade das medidas protetivas de urgência aplicadas em situação de violência doméstica e familiar**. 2018. Tese de Doutorado. Universidade Portucalense (Portugal). Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/22258>. Acesso em: 21 nov. 2023.

GHERARDI, Natalia. Violência Contra Mulheres na América Latina. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 13, n. 24, p. 129-136, 2016. Disponível em: < <http://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/1085506> > acesso em 15 nov de 2023.

GEBRIM, Luciana Maibashi; BORGES, Paulo Cesar Correa. **Violência de Gênero**: Tipificar ou não o feminicídio. [S.l.], 2014. Disponível em <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/503037/001011302.pdfsequence=1>. Acesso em 28 e nov. de 2023.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. Violência Doméstica e Familiar. In: **Dossiê violência contra as mulheres**. [201-]. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/violencias/violencia-domestica-e-familiar-contra-as-mulheres/>. Acesso em: 28 nov. 2023.

MAGALHÃES, Tatiana Veloso. **Violência doméstica e familiar contra a mulher: uma análise dos principais mecanismos não punitivos para o seu enfrentamento**. Curitiba: CRV, 2022. E-book. Disponível em: <https://www.editoracrv.com.br/uploads/pdfs/1665669407-violencia-domestica-e-familiar-contra-a-mulher.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2023.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Os tratados internacionais de direitos humanos como fonte do sistema constitucional de proteção de direitos. *Revista CEJ*, Brasília, v. 6, n. 18, p. 120-124, 2002.

MMFDH-Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos (Brasil). Canais registram mais de 105 mil denúncias de violência contra a mulher em 2020. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2021/marco/canais-registram-mais-de-105-mil-denuncias-de-violencia-contra-mulher-em-2020>. Acesso em 15 nov. 2023.

OEА-ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Conferência interamericana para prevenir, punir, erradicar a violência contra a mulher**. Belém, 1994. Disponível em: cnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao_Interamericana_para_Prevenir_Punir_e_Erradicar_a_Violencia_contra_a_Mulher.pdf. Acesso em: 15 nov. 2023.

ONU MULHER. Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher–Pequim, 1995. **Organização das Nações Unidas para Mulheres, ONU Brasil**, 1995. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 20 NOV.2023.

ONUBR- Nações Unidas no Brasil. **Cidades latino-americanas lideram taxas de homicídios no mundo**. [S. l], 2017. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/cidades-latino-americanas-lideram-taxas-de-homicidios-no-mundo/>. Acesso em: 04 set. 2023.

OPAS- ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE (Brasil). **Folha informativa - Violência contra as mulheres**. 2017. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5669:folha-informativa-violencia-contra-as-mulheres&Itemid=820. Acesso em 18 ago. 2018.

OPAS. **Devastadoramente generalizada: 1 em cada 3 mulheres em todo o mundo sofre violência**. OMS revela que mulheres mais jovens entre as de maior risco. 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/9-3-2021-devastadoramente-generalizada-1-em-cada-3-mulheres-em-todo-mundo-sofre-violencia>. Acesso em: 15 nov. 2023.

PNUD-PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/>. Acesso em: 20 nov. 2023.

REINA, Elena *et al*. América Latina é a região mais letal para as mulheres. **El País**, 2018. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2018/11/24/actualidad/1543075049_751281.html. Acesso em 15 nov. 2023.

SANTO, Joana Raposo. ONU: mais de 81 mil mulheres foram assassinadas em 2021, diz relatório. *In: Agência Brasil*, Asa Sul, 2022. Disponível em: <https://shre.ink/QUT2>. Acesso em: 15 nov. 2023.

SANTOS, Ademilton Bernardes dos; CARNEIRO, Carla Maria Santos. A mulher grávida que trabalha no campo. *In: Ordo Vocatus*, v. 1, 2012. Disponível em: <http://revista.oabgo.org.br/index.php/OV/article/viewFile/49/44>. Acesso em 15 nov. 2023.

SOUZA, Carla Danielle Peixoto de. Aspectos relevantes do feminicídio na legislação brasileira. *In: Escola da magistratura do Estado do Pará*, Curitiba 2015.

SOUSA, Suellen André. Lei de Combate à Violência contra a mulher na América Latina: uma breve abordagem histórica. *In: XXVII SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA: Conhecimento histórico e diálogo social. Anais...* Natal, 2013. Disponível em: <http://www.snh2013.anpuh.org>anais>1371>. Acesso em 20 nov. 2023.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **O que são direitos humanos das mulheres:** Primeiros Passos. 1.ed. São Paulo: Brasiliense, 2017.

TINOCO, Adriana. América Latina. *In*: **Socientífica**, [S.l.], set. 2022. Disponível em: <https://socientifica.com.br/enciclopedia/america-latina/>. Acesso em 20 nov. 2023.

ESCREVIVÊNCIAS, NARRATIVAS E RESISTÊNCIA: A EDUCAÇÃO COMO CAMINHO DE SUPERAÇÃO DA VULNERABILIDADE SOCIAL

Caroline da Conceição do Nascimento
Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

Danilo Mamede da Silva Santos
Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

RESUMO

Objetivo: A pesquisa busca compreender como diferentes marcadores sociais, como raça, gênero e classe, interseccionam para impactar o desempenho acadêmico de crianças em situação de vulnerabilidade social, explora os desafios enfrentados por esses indivíduos e destaca a importância da educação como possibilidade concreta de ascensão social e transformação das desigualdades estruturais presentes na sociedade atual. **Métodos:** Uma abordagem qualitativa e autobiográfica fundamentada na escritivência, conceito desenvolvido por Conceição Evaristo, explorando narrativas pessoais e coletivas de pessoas em situação de vulnerabilidade social. **Resultados:** Adversidades como: discriminação interseccional, precariedade de recursos e estigma social são enfrentadas diariamente, especialmente por indivíduos que estão em áreas de discriminação territorial e que são pertencentes a grupos marginalizados resultando sua relação com a sociedade e acesso a direitos. **Conclusão:** A educação é uma ferramenta potente capaz de romper o ciclo de pobreza e exclusão social, sendo capaz de transformar vidas e criar oportunidades. A escritivência se mostrou uma metodologia eficaz para dar visibilidade às vozes historicamente silenciadas.

Palavras-chave: Exclusão Social; Crianças; Experiências; Infância.

INTRODUÇÃO

A escrevivência é um conceito desenvolvido por Conceição Evaristo, autora literata e mulher negra brasileira, que se baseia na escrita que surge a partir da experiência de vida, das lembranças e do cotidiano coletivo. É uma narrativa que nasce das vivências e experiências, como forma de resistir e afirmar sua humanidade em um mundo marcado por exclusão e desigualdade social (Evaristo, 2020).

Segundo Silva e CARRIERI (2022) a escrevivência possibilita tornar vozes audíveis e visibilizar indivíduos que foram historicamente apagados, silenciados e marginalizados. Esses indivíduos, muitas vezes colocados às margens da sociedade, tiveram suas vivências ignoradas ou distorcidas na construção das narrativas oficiais que moldam a história; assim a escrita se torna fundamental para visibilizar as vozes dos grupos sociais subalternizados.

Escrever significa compartilhar histórias que se conectam a experiências coletivas. Isso acontece porque existe algo em comum entre quem escreve e o personagem central da narrativa, seja por características sociais semelhantes ou por vivências que, mesmo de maneiras diferentes, se entrelaçam (Soares, Machado, 2017).

As histórias particulares refletem experiências comuns, reforçando a conexão entre o indivíduo e o coletivo. Marcadores sociais, como classe, gênero ou etnia, criam laços entre o autor e o público, fazendo com que as histórias reflitam em quem compartilha essas mesmas realidades; ao escrever sobre vulnerabilidade social, os/as autores(as) não falam apenas de si, mas refletem sobre o cotidiano de muitas outras pessoas.

Silva (2015) ressalta que narrar a própria história não é apenas um ato de resistência, mas também de formação pessoal. Ao contar sua trajetória, o sujeito reflete sobre o que viveu, transformando essas memórias em aprendizagem e autoconhecimento.

Desse modo, a escrevivência concebida por Conceição Evaristo constitui uma forma de falar, ser ouvido. É a epistemologia que valoriza o sujeito comum no dia a dia, aquelas pessoas cuja existência é frequentemente ignorada, essa prática literária se constrói como uma “bricolagem” entre memória histórica e expressão poética, resgatando histórias individuais e coletivas que foram

silenciadas. Negar a alguém o direito de narrar sua trajetória é perpetuar uma forma de violência simbólica, um ato que Conceição Evaristo define como “assassinato epistêmico” (Neira, 2023).

Durante a jornada acadêmica, situações nos fazem crescer e ampliar nossa compreensão sobre a realidade ao nosso redor. Cada experiência foi um aprendizado, especialmente ao refletir sobre a infância em contextos de vulnerabilidade social. Compartilhar essas vivências não é apenas documentar uma trajetória pessoal; é também uma forma de sensibilizar e conectar outras pessoas a realidades frequentemente invisibilizadas.

A educação, nesse cenário, não se limita ao aprendizado formal. Ela se torna um instrumento fundamental de transformação social, especialmente para crianças que enfrentam situações de vulnerabilidade. Ao longo dos estudos é perceptível como a infância dessas crianças é marcada por desafios que vão muito além da sala de aula: falta de recursos, estruturas familiares frágeis e ambientes que não favorecem o desenvolvimento integral. Cada história que conheço, seja por meio de pesquisas ou de experiências práticas individuais e coletivas, reforça a importância de uma educação inclusiva, capaz de acolher e promover transformações sociais desde cedo.

Refletir sobre a infância nesse contexto é entender que a escola pode ser muito mais do que um espaço de ensino; ela pode ser um refúgio, um ambiente que possibilita que a criança seja vista, ouvida e valorizada. É uma oportunidade para construir um futuro melhor, mesmo diante das dificuldades.

A escrivência como ferramenta metodológica ajuda a tornar vozes, historicamente apagadas, audíveis e visibilizar indivíduos que foram silenciados, ressaltando não apenas os desafios, mas também a resiliência e o poder dessas experiências. Através das narrativas das crianças e das famílias em situação de vulnerabilidade, reafirmo meu compromisso com uma educação que não apenas ensina, mas transforma vidas e constrói futuros mais justos.

A importância desse estudo reside no fato de que a educação é um direito fundamental garantido pela Constituição Brasileira, mas que muitas vezes é comprometido por fatores socioeconômicos, o que faz com que pessoas em situação de vulnerabilidade social frequentemente enfrentem barreiras que limitam seu acesso à educação de qualidade, comprometendo suas oportunidades futuras.

Esta pesquisa se justifica pela necessidade de enfrentar as desigualdades educacionais que afetam crianças em situação de vulnerabilidade social. Muitos estudantes enfrentam condições precárias que comprometem o aprendizado, como falta de recursos básicos, violência e exclusão social. Em suma, a pesquisa contribui para o debate acadêmico e político sobre políticas públicas educacionais.

Essa pesquisa objetiva escrever como a vulnerabilidade social impacta o desempenho acadêmico das crianças, identificando os principais desafios enfrentados por esses alunos e analisando as consequências dessas condições para o desenvolvimento educacional, ao mesmo tempo, demonstrar a importância da educação como uma possibilidade para uma ascensão social.

MÉTODOS

A escrevivência como forma de produzir conhecimento implica a preocupação de que o saber está intrinsecamente ligado a corpos que sentem, vivenciam e ocupam lugares sociais específicos. O conhecimento não é neutro ou descolado da realidade; ele se constitui a partir de experiências concretas de indivíduos situados em contextos diversos, transportando suas histórias, emoções e identidades (Soares e Machado, 2017).

A escrevivência, cunhada por Conceição Evaristo, transcende a escrita autobiográfica convencional ao considerar a experiência individual como reflexo de vivências coletivas. Como metodologia, ela possibilita a construção de conhecimento a partir das memórias.

Conceição Evaristo cunhou o termo “escrevivência” que traz a junção das palavras “escrever e vivência” para descrever uma escrita que não se separa das vivências reais dos autores. Diferente de uma ficção puramente imaginativa, a escrevivência carrega a voz de quem narra a realidade social que atravessa essa narrativa (Herminio, 2022). De acordo com Evaristo (2017) escrever é um ato político: “Nossas escrevivências não podem ser lidas como histórias que se inventam. São, antes, histórias que se vivem”.

Minha trajetória pessoal, enquanto mulher negra oriunda de um contexto marcado pela proximidade com experiências de vulnerabilidade social, serve como ponto de partida. Utilizo minhas experiências para refletir sobre a coletividade

e importância da educação como um direito fundamental, especialmente para crianças em contextos de exclusão.

Este trabalho foi desenvolvido como método principal de pesquisa qualitativa, visando aprofundar a compreensão sobre as vivências e as realidades de indivíduos em situação de vulnerabilidade social. A pesquisa (auto)biográfica pode ser entendida como uma estratégia investigativa qualitativa que se baseia nas narrativas de vida de indivíduos ou grupos sociais. Esse tipo de pesquisa explora as histórias pessoais.

RESULTADOS

As experiências vividas por mulheres negras de classes sociais baixas revelam como essas trajetórias são atravessadas por múltiplas formas de opressão, evidenciadas pelo paradigma interseccional. A vivência em contextos de vulnerabilidade social, muitas vezes em regiões como a Caatinga, no semiárido nordestino, expõe os numerosos desafios enfrentados diariamente. Essas adversidades se manifestam de forma concreta na precariedade de condições básicas, como o acesso à educação de qualidade, além de estarem acompanhadas pela discriminação estrutural.

Pensar sobre a juventude e a adolescência no Brasil, especialmente a partir da vivência de quem cresceu em contextos de vulnerabilidade, exige respeito às marcas profundas deixadas pela desigualdade e pela exclusão no dia a dia de meninas e meninos. Essas marcas não surgem por acaso; são frutos de relações assimétricas, resultado de relações históricas, econômicas, políticas e culturais que estruturam as assimetrias entre os diferentes espaços sociais (Brondani, 2018).

É nesse cenário que as vulnerabilidades se tornam evidentes, moldando trajetórias, individuais e coletivas, limitando sonhos e reforçando barreiras, muitas vezes invisíveis para quem não vivencia, mas que precisam ser faladas, ouvidas e enfrentadas continuamente.

A luta por reconhecimento e direitos está ligada à resistência construída por essas pessoas em meio às dificuldades. Relatar essas vivências não apenas evidencia as barreiras impostas pelas condições socioeconômicas adversárias e pelo racismo estrutural, mas também contribui para dar visibilidade às histórias

de coragem e força, fundamentais para compreender as múltiplas formas de exclusão social enfrentadas por grupos historicamente marginalizados.

Entendendo-se que as barreiras sociais enfrentadas por indivíduos, especialmente as mulheres negras, são construções estruturais que limitam as possibilidades de ascensão e protagonismo. Essas barreiras incluem o racismo, a exclusão social e a falta de acesso a oportunidades, que limitam a vida plena da cidadania.

Em áreas de vulnerabilidade social, as crianças crescem cercadas por barreiras econômicas e sociais que restringem seu acesso a oportunidades e reforçam estereótipos. A discriminação territorial é uma realidade constante, que coloca as crianças em situações de exclusão social.

A desigualdade econômica pode atuar tanto como causa quanto como consequência de outras disparidades, como social e política, essas desigualdades tornam-se evidentes a partir de fatores como o local de nascimento do indivíduo, seu gênero e a condição socioeconômica de seus pais. Todas essas formas de desigualdade estão interligadas e tendem a se perpetuar (Nascimento *et al.*, 2021).

Quais são as consequências de crescer num ambiente que perpetua a ideia de que não há futuro? Ouvir constantemente a frase “Tem que estudar para ser gente” se tornou uma rotina. Essa sentença, aparentemente simples, carregava um peso imenso, como se, sem a educação, nossa existência não tivesse valor. No contexto de vulnerabilidade social em que muitas pessoas cresceram, essa ideia se transformou em uma condição essencial para a sobrevivência. Estudar não era apenas um direito garantido pela Constituição, mas uma luta diária para se fazer presente em um mundo que frequentemente negava visibilidade e oportunidade.

Embora muitas pessoas se esforçassem para se encaixar na definição de “ser gente” por meio dos estudos, era evidente que nem todos tinham as mesmas condições ou oportunidades. Muitos colegas não puderam priorizar a escola, sendo solicitados a assumir responsabilidades familiares desde cedo, como cuidar dos irmãos mais novos ou, em alguns casos, trabalhar para contribuir com a renda familiar.

A escola, que deveria ser um espaço de aprendizagem e desenvolvimento, acabou se tornando um privilégio distante para aqueles que vivem

essa realidade. Nesse cenário, surge uma pergunta crucial: como estudar e ser gente quando a realidade exige que se tornem adultos antes mesmo de serem crianças? Esse dilema reflete a dura realidade de um sistema que, ao invés de promover igualdade de oportunidades, coloca obstáculos que tornam o futuro ainda mais incerto para aqueles que já nascem em situações de vulnerabilidade social porque elas já são, sempre fomos.

Infâncias vividas em territórios de vulnerabilidade social assumem um significado diferente do esperado, pois, acabam distanciando-se do conceito de proteção e cuidado que normalmente define essa fase da vida. A escassez de recursos básicos, como educação e saúde de qualidade, afeta diretamente o desenvolvimento das crianças, que precisam lidar desde cedo com a precariedade estrutural e a exclusão social.

Em territórios marcados por condições de vida precárias, a sobrevivência costuma ocorrer em ambientes adversos, caracterizados por relações mais impessoais. Nessas situações, o cuidado com as crianças é frequentemente transferido para elas mesmas, que, além de serem responsáveis por si, também podem assumir o cuidado de irmãos mais novos, desempenhando papéis incompatíveis com sua faixa etária (Bomtempo; Conceição, 2014).

Viver em um ambiente de vulnerabilidade traz desafios que marcam profundamente a infância. A discriminação territorial e social faz com que, desde cedo, as crianças sejam submetidas a uma vida limitada por preconceitos, poucas oportunidades e expectativas negativas sobre seu futuro. Elas crescem cercadas por rótulos que reduzem suas possibilidades e muitas vezes são vistas como “casos perdidos”, destinadas a repetir o ciclo de pobreza e exclusão.

Durante a fase adulta e, após o curso de Pedagogia, principalmente por meio de disciplinas que abordaram temas, como desigualdade social e direitos da infância, me possibilitou ter uma maior compreensão dos impactos que a vulnerabilidade social pode trazer para crianças em situação de exclusão social se tornou evidente. Esse conhecimento amplia a percepção sobre como as dificuldades enfrentadas nos primeiros anos de vida moldam as trajetórias futuras, afetando a inserção social.

Ao se apropriar desse conhecimento, é possível enxergar o quanto a educação tem pode promover uma mudança significativa na vida de muitas pessoas que são pertencentes aos grupos subalternos, ajudando-nos a se inserirem

na sociedade através do meio educacional. Portanto, a educação, apesar de todas as limitações estruturais, é percebida como uma possibilidade concreta de transformação social. Para muitas dessas crianças, a escola representa uma chance de romper com a exclusão social e construir um futuro diferente.

O entanto, o ambiente escolar nem sempre é acolhedor; professores e colegas muitas vezes reproduzem preconceitos que desmotivam e dificultam a permanência dos alunos. É comum que a falta de preparo pedagógico e sensibilidade para as realidades dos alunos em vulnerabilidade resulte em uma escola mais excludente do que inclusiva.

Embora tenha havido avanços em termos de políticas de proteção à infância, como o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e programas sociais voltados à inclusão escolar, ainda é possível observar que muitas crianças inseridas em cenários de vulnerabilidade social têm dificuldade em acessar seus direitos.

As barreiras enfrentadas não se limitam ao contexto familiar e comunitário. No ambiente escolar, por exemplo, as crianças em situação de vulnerabilidade são frequentemente estigmatizadas e enfrentam discriminação por parte de colegas e, em alguns casos, até mesmo de professores.

A falta de sensibilidade para lidar com a diversidade socioeconômica na escola contribui para que essas crianças se sintam excluídas e desmotivadas. Muitas vezes, a escola não é um espaço de inclusão, mas sim de reforço das desigualdades sociais, agravando ainda mais os desafios enfrentados.

A escola, apesar de suas falhas, é vista como um caminho para romper com o ciclo de pobreza e exclusão, sendo assim, educação representa uma das poucas possibilidades reais de transformação social. A importância da educação vai além da aquisição de conhecimento acadêmico; ela é também um meio de inserção social e construção de cidadania.

A educação, é uma possibilidade concreta de transformação e mudança. Muitos enxergam nela uma oportunidade única de construir um futuro diferente, onde posso superar as barreiras impostas pela realidade e conquistar meu lugar na sociedade. Desde a infância, sou consciente de que a educação é a chave para mudar o rumo da minha história, e, por isso, ela se torna ainda mais significativa o ingresso no ensino superior foi um marco importante nesse processo, pois representa não apenas a realização de um sonho, mas também

o acesso a uma educação de qualidade que nos permite construir um futuro com uma maior possibilidade de construir um caminho de crescimento pessoal e A universidade me oferece as ferramentas para que eu possa me inserir de maneira mais ativa e consciente no mundo.

Sinto-me extremamente feliz e orgulhosa por estar em uma graduação, realizando o sonho da criança que fui. Cada passo dado em direção ao meu diploma representa não apenas um esforço pessoal, mas também uma vitória sobre as dificuldades que enfrentei ao longo da vida. Essa jornada me enche de esperança e me faz acreditar no poder da educação como um caminho de transformação. A alegria de poder estudar e crescer academicamente é um testemunho de que, mesmo em meio a adversidades, é possível buscar e alcançar nossos objetivos.

CONCLUSÃO

Este estudo reafirma a importância da escrevivência como uma abordagem metodológica e epistemológica que transcende os limites da escrita acadêmica tradicional. ao valorizar as narrativas pessoais e coletivas, a escrevivência possibilita a visibilidade de vozes historicamente silenciadas e marginalizadas, como elaborado por Conceição Evaristo, a escrevivência não se limita a relatos autobiográficos, mas se constitui como um ato político de resistência.

A pesquisa destacou como a vulnerabilidade social impacta profundamente a infância e o desempenho acadêmico das crianças que vivem nessas condições. Essas adversidades não apenas dificultaram o acesso à educação de qualidade, mas também afetaram a autoestima e a perspectiva de futuro desses indivíduos, assim explorar a escrita neste contexto permite compreender. Que a educação, nesse cenário, surge como uma ferramenta de transformação, que representa oportunidades concretas para romper com o ciclo de pobreza e exclusão social.

A investigação aqui apresentada também destaca o impacto da vulnerabilidade social na infância e no desempenho acadêmico das crianças que vivem nessas condições. as adversidades relacionadas à vulnerabilidade social afetam diretamente as perspectivas de futuro dessas crianças, limitando suas

possibilidades de acesso a uma educação de qualidade e comprometendo o desenvolvimento pleno de suas habilidades cognitivas e emocionais.

Além disso, fatores como a falta de recursos, a precariedade das condições de vida e o estigma social estimado para a construção de uma autoestima fragilizada, o que pode prejudicar ainda mais o desempenho escolar e a formação de uma visão positiva sobre o futuro. No entanto, a pesquisa também revela um aspecto fundamental: o poder transformador da educação. Quando acessada de forma adequada, inclusiva e de qualidade, a educação se apresenta como uma ferramenta essencial para romper o ciclo de pobreza e desigualdade, proporcionando novas oportunidades de vida.

Nessa pesquisa, a escrevivência cumpre um papel importante de documentar as experiências vividas, ela possibilita a reflexão crítica sobre as estruturas sociais que perpetuam a desigualdade e marginalizam determinados grupos sociais.

O estudo contribui, assim, para o debate sobre a urgência de políticas educacionais inclusivas e efetivas que reconheçam as especificidades e as necessidades dos estudantes em situação de vulnerabilidade social. Essas políticas devem promover uma educação

que não seja apenas acessível, mas que também seja capaz de transformar realidades e dar voz aos indivíduos,

REFERÊNCIAS

BOMTEMPO, E. S.; RIBEIRO, M. R. C. Infância e contexto de vulnerabilidade social. São Paulo.: **Academia Paulista Psicologia**, 2023. v. 34, n. 87, p. 490-509.

BRONDANI, R. P.; WARPECHOWSKI, M. B.; DE CONTI, L. Adolescer em contextos de vulnerabilidade e exclusão social. **Estilos Clínicos**, v. 23, n. 2, p. 322-343, 2018.

EVARISTO, C. Escrevivência: a escrita de nós - Reflexões sobre a obra de Conceição Evaristo. Organização de Constância Lima Duarte e Isabella Rosado Nunes. 1. ed. Rio de Janeiro: MINA Comunicação e Arte, 2020.

HERMINIO, B. A escrevivência carrega a escrita da coletividade, afirma Conceição Evaristo. **instituto de estudos avançados**. 2022.

NASCIMENTO, *et al* Entenda as causas da desigualdade social e como afeta a população **OXFAM** Brasil, 2021.

NEIRA, M. G. (Org.). **Escrevivências da educação física cultural**. São Paulo: FEUSP, 2023. Volume 3. E-book.

OXFAM Brasil. A desigualdade econômica e seus reflexos.

SANTOS, J. M. O.; ESTEVAM, R. A.; MARTINS, T. M. Pesquisa (auto)biográfica na formação docente: uma abordagem qualitativa. **Ensaio Pedagógicos**, Sorocaba, v. 2, n. 1, p. 45-53, jan./abr. 2018. ISSN 2527-158X.

SILVA, F. R. da; CARRIERI, A. P. Repensar Organizações e Sociedade a partir das Escrevivências: por uma Gestão das e nas Lacunas. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 29, n. 101, p. 394-422, 2022.

SILVA, G. A. Ateliês autobiográficos: escritoras de Alagoinhas e suas escrevivências. Grau Zero **Revista de Crítica Cultural**, v. 3, n. 1, p. 99-116, 2015.

SOARES, L. V; MACHADO, P. S. "Escrevivências" como ferramenta metodológica na produção de conhecimento em Psicologia Social. **Psicologia Política**, v. 17, n. 39, p. 203-219, mai.-ago. 2017.

DISEÑO DE POLÍTICAS DE INCENTIVOS LABORALES: ESTUDIO DE UNA EMPRESA FAMILIAR DEL SECTOR PESQUERO PERUANO

Patricia Cáceres Ortega

Sonia Jackeline Miranda Avalos

Juan Alberto Villagómez Chinchay

Victor Dante Ataupillco Vera

Efraín Vilca Sosa

Jorge Miguel Chávez Díaz

Patricia Navarro Baldeón

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es diseñar una política de incentivos que aborde la falta de motivación en los colaboradores del área de producción de una empresa pesquera peruana, con el fin de mejorar el desempeño, la cohesión y la productividad organizacional. La metodología utilizada es de tipo cualitativo de diseño no experimental, fenomenológico, basada en análisis documental. Se utiliza la técnica de entrevistas a cinco colaboradores del área de producción de una empresa familiar con más de 40 años de experiencia en la fabricación de redes y cordeles para la pesca. El estudio incluyó un análisis CANVAS para identificar fortalezas y debilidades del modelo de negocio, complementado con herramientas de economía conductual para interpretar dinámicas organizacionales. Los resultados muestran que la falta de comunicación asertiva, cohesión en el equipo y liderazgo efectivo son los principales factores que afectan la motivación del personal. Estas deficiencias impactan negativamente en la productividad, la innovación y la percepción externa de la empresa. Las propuestas incluyen incentivos financieros y no financieros, reconocimiento al mérito y refuerzo de la cultura organizacional. Se concluye que una política de incentivos bien estructurada puede mejorar significativamente la motivación y el rendimiento del personal, consolidando a la empresa como líder en su sector mientras promueve el desarrollo sostenible de sus actividades.

Palabras Clave: Motivación Laboral; Economía Conductual; Liderazgo Organizacional; Cultura Empresarial; Políticas de Incentivos; Sostenibilidad.

INTRODUCCIÓN

En la unidad de producción de una empresa del sector pesquero se han identificado problemas críticos relacionados con la falta de motivación del personal, lo que afecta negativamente el desempeño, la productividad y, potencialmente, los objetivos estratégicos de la empresa.

La falta de motivación en el área de producción afecta directamente varios componentes organizacionales

- **Productividad:** Los empleados desmotivados tienden a ser menos eficientes y cometieron más errores, lo que repercute en los tiempos de entrega y la calidad de los productos.
- **Cultura organizacional:** Aunque la empresa promueve valores como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y el compromiso, su aplicación en el área de producción es insuficiente, lo que contradice los principios declarados.
- **Reputación:** Una baja moral del equipo puede impactar negativamente la percepción de los clientes y socios estratégicos, afectando la competitividad de la empresa en los sectores pesca, deporte, agropecuaria, y avícola.
- **Innovación y mejora continua:** La falta de cohesión y liderazgo en el área reduce la capacidad del equipo para adoptar nuevas tecnologías o prácticas, limitando el cumplimiento de la misión y visión organizacional.

Análisis desde la Economía Conductual

El problema identificado puede analizarse mediante los siguientes conceptos de economía conductual:

1. **Sesgo de confirmación:** Los jefes inmediatos podrían estar interpretando las críticas y solicitudes de los empleados de manera parcial, reforzando sus propias percepciones negativas en lugar de buscar soluciones.

2. Teoría de la autodeterminación: La falta de autonomía, competencia y relaciones interpersonales positivas en el trabajo está limitando la motivación intrínseca de los empleados.

3. Efecto de reciprocidad: La falta de reconocimiento y apoyo por parte de los líderes desincentiva la reciprocidad positiva por parte de los trabajadores.

4. Pérdida percibida: Los empleados pueden percibir que sus esfuerzos no se traducen en beneficios tangibles ni en un ambiente laboral satisfactorio, lo que los lleva a reducir su compromiso.

El problema de motivación, en el área de producción de una fábrica de redes, representa un obstáculo significativo para el logro de su visión y misión. Este desafío, que combina factores conductuales y organizacionales, exige una intervención integral que fortalezca el liderazgo, fomente la comunicación efectiva y promueva una cultura de reconocimiento y colaboración. Solo así podrá la empresa consolidarse como líder en los sectores y contribuir al desarrollo sostenible en las actividades industriales que realiza para los mercados del Perú y el mundo.

Por lo indicado, el objetivo de la presente investigación es establecer una política de incentivos que atienda a la falta de motivación de los colaboradores del área de producción de la empresa fabricante de redes.

REVISIÓN DE LITERATURA

Comportamiento Organizacional (CO)

El comportamiento organizacional (CO) es un campo multidisciplinario que examina cómo los individuos y los grupos interactúan dentro de las organizaciones y cómo estas interacciones afectan el desempeño organizacional. Se basa en diversas disciplinas como la psicología, la sociología, la antropología, la economía, la comunicación y el derecho para comprender y explicar el comportamiento humano en entornos organizacionales (JAIN; PUROHIT, 2022; WALLER, 2015; WILPERT, 2015).

El análisis que se realiza desde el comportamiento organizacional puede ser a nivel individual, y en este sentido, se estudia los atributos personales como personalidad, motivación, la satisfacción laboral y el estrés (COBLE, 2024; JAIN; PUROHIT, 2022). Un segundo acercamiento es el nivel grupal, en donde

se investiga la dinámica interpersonal, la comunicación, el trabajo en equipo y los procesos de toma de decisiones (COBLE, 2024; MARTELLI; STIMMLER; ROBERTS, 2016). Y, en un tercer nivel se tiene el organizacional, en donde se estudia la estructura organizacional, la cultura, la gestión de conflictos, el cambio, así como, la gestión estratégica y la asignación de recursos (COBLE, 2024; MARTELLI; STIMMLER; ROBERTS, 2016).

Satisfacción Laboral (SL)

La literatura nos muestra que existen diferentes factores que influyen en la motivación de los empleados.

Se tienen los factores motivacionales intrínsecos, referidos a la autonomía, dominio y propósito (RAJIAH; BHARGAVA, 2016), por un lado, y por otro, los logros (GRAMMATIKOPOULOS *et al.*, 2013).

Otro factor es el motivacional extrínseco, basado en incentivos financieros como salarios, las bonificaciones y la compensación (CHATZOGLOU; DIAMANTIDIS; KARRAS, 2024; KNOROVÁ, 2018; KYAW; KEERATIVUTISEST, 2023; YILDIRIM; HAN, 2023). En este factor se incluye la seguridad y estabilidad laboral (VAN *et al.*, 2024) y los sistemas de recompensas, incluidos los bonos y el reconocimiento basados en el desempeño (SANDHYA; PRADEEP KUMAR, 2011; YILDIRIM; HAN, 2023).

Un tercer factor está relacionado con el ambiente positivo de trabajo (LORINCOVÁ; SCHMIDTOVÁ; JAVORCÍKOVÁ, 2018; THAO, 2024; VAN *et al.*, 2024). Un cuarto factor atiende a las claves organizacionales, como una cultura corporativa sólida alineada a los valores de los empleados puede mejorar la motivación (KHOI; THACH, 2024; THAO, 2024). El estilo de liderazgo que fomente el compromiso y reduzca el estrés produce motivación (JO; SHIN, 2025), así como, un sostenido compromiso organizacional (KYAW; KEERATIVUTISEST, 2023).

Por último, se tienen a los factores motivacionales no monetarios, constituidos por reconocimiento y equidad, lo cual aumenta el compromiso del colaborador (JO; SHIN, 2025), y la capacitación y desarrollo que motivan la permanencia del colaborador a largo plazo (KHOI; THACH, 2024; THAO, 2024).

METODOLOGÍA

Estudio de tipo no experimental, enfoque cualitativo, análisis documental sobre una empresa del sector pesquero, perteneciente al directorio de la Intendencia Regional Lima del Perú. La unidad de análisis fue el área de producción.

Se consideró una empresa familiar con más de 40 años de experiencia dedicada a la fabricación y comercialización de redes, cordeles y cabos destinados principalmente para el sector pesca. Sin embargo, sus clientes abarcan diversos sectores como deporte, agropecuario y avícola. Mediante el uso progresivo de tecnología avanzada, se caracteriza por su compromiso con la productividad y la competitividad.

Su misión refleja una dedicación al ofrecer productos de calidad con precios competitivos, con un enfoque en la mejora continua.

En cuanto a su visión, la empresa aspira a consolidarse como uno de los líderes nacionales e internacionales en su sector, destacándose por su larga trayectoria, excelencia técnica, calidad de sus productos y un buen servicio al cliente. Busca ser la mejor opción tanto para grandes empresas industriales pesqueras como para pescadores artesanales, empresas del sector deporte, agropecuarias y avícolas, estableciendo un estándar de calidad que promueva el desarrollo sostenible de sus actividades a nivel global.

La cultura organizacional está respaldada por un sólido conjunto de valores que incluyen el respeto, la honradez, la comunicación asertiva, el compromiso, la responsabilidad, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la proactividad. Estos valores guían sus operaciones y fomentan un ambiente laboral que prioriza la planificación, la limpieza y una actitud positiva, elementos esenciales para cumplir sus metas estratégicas y fortalecer su posición en el mercado local e internacional.

La utilizará como técnica de investigación la entrevista y como instrumento una guía de entrevista sobre 5 colaboradores del área de producción. Las entrevistas se realizaron en el mes de enero 2025.

RESULTADOS

Análisis mediante Modelo CANVAS

Este modelo refleja una visión integral para fortalecer la posición de la empresa en el mercado local e internacional, alineándose con su misión y visión mientras aborda problemas internos como la falta de motivación en el personal.

a. Segmentos de Clientes

Grandes empresas industriales pesqueras, pescadores artesanales, empresas de los sectores deporte, agropecuario y avícola. Se amplía el enfoque a mercados internacionales emergentes interesados en soluciones sostenibles. Todos ellos se estudian a fin de comprender sus necesidades y expectativas.

b. Propuesta de Valor

Ofrecer productos de alta calidad (redes y cordeles) a precios competitivos, utilizando tecnología avanzada para satisfacer las necesidades de los clientes en los sectores pesca, deporte, agropecuario y avícola. Asimismo, incorporar prácticas sostenibles y ofrecer soluciones personalizadas según las necesidades específicas de clientes industriales y artesanales.

c. Canales

Venta directa y distribución en Lima y otras regiones del Perú. Además, implementación de plataformas de e-commerce para acceso global y marketing digital en redes sociales.

d. Relación con los Clientes

Enfoque en servicio al cliente para asegurar la fidelización. Se suman programas de capacitación para clientes sobre el uso eficiente de los productos y atención personalizada a través de sistemas CRM, así como, una constante comunicación bidireccional

e. Recursos Clave

Tecnología avanzada, experiencia de 40 años en el mercado, personal capacitado y valores sólidos como compromiso y responsabilidad. Se suman la inversión en maquinaria automatizada y sistemas de monitoreo de calidad.

f. Actividades Clave

Fabricación y comercialización de redes y cordeles, mejora continua e innovación tecnológica. Investigación y desarrollo en materiales más sostenibles y ligeros, además de la creación de líneas de producto diversificadas.

g. Socios Clave

Proveedores de materia prima, distribuidores locales e internacionales. Alianzas con universidades para investigación en tecnología y sostenibilidad, así como organizaciones gubernamentales para financiamiento de proyectos sostenibles.

Asimismo, es muy importante de establecer alianzas estratégicas con autoridades municipales, organizaciones no gubernamentales y comunidades locales. Estas colaboraciones permiten a la empresa pesquera fomentar prácticas sostenibles, cumplir con regulaciones locales y participar en proyectos comunitarios que fortalezcan su imagen corporativa. Además, la gobernanza local promueve la inclusión de diversas perspectivas en la toma de decisiones, asegurando que las actividades de la empresa estén alineadas con las necesidades y prioridades de la comunidad. Esto no solo mejora la aceptación social de la empresa, sino que también reduce riesgos asociados a conflictos ambientales o sociales.

h. Fuentes de Ingreso

Venta de productos de pesca, deporte, agropecuarios y avícolas y servicios postventa y contratos de largo plazo con grandes empresas.

i. Estructura de Costos

Costos operativos de producción, salarios y mantenimiento de tecnología. Inversión en energía renovable y reducción de residuos para mejorar la eficiencia operativa y reducir costos a largo plazo.

Un análisis de ventajas y desventajas sobre los puntos propuestos se presentan en tabla 1.

Tabla 1 - Ventajas y desventajas del análisis CANVAS.

Modelo	Ventajas	Desventajas
Propuesta de valor	- Diferenciación por calidad y sostenibilidad.	- Alta competencia en el mercado puede dificultar destacar la propuesta.
Segmentos de Clientes	- Diversificación en clientes (industrial, agrícola, deportivo).	- Dificultad para personalizar soluciones a gran escala para múltiples sectores.
Canales	- Presencia en canales físicos y digitales.	- Costos asociados a la implementación y mantenimiento de canales digitales avanzados.
Relación con los Clientes	- Atención personalizada que genera fidelización.	- Dependencia de un servicio técnico capacitado para mantener altos estándares de atención.
Fuentes de Ingresos	- Ingresos diversificados por venta directa y contratos con grandes empresas.	- Riesgo de dependencia de pocos clientes clave en sectores específicos.
Recursos Clave	- Infraestructura sólida y conocimiento técnico especializado.	- Altos costos de mantenimiento de equipos y formación de personal.
Actividades Clave	- Procesos eficientes en fabricación y distribución.	- Complejidad en la optimización continua de procesos productivos y logísticos.
Socios Clave	- Colaboraciones estratégicas con proveedores y distribuidores.	- Dependencia de terceros que puede afectar la calidad o los tiempos de entrega.
Estructura de Costos	- Control de costos gracias a economías de escala en producción.	- Vulnerabilidad a incrementos en precios de insumos o transporte.

Identificación de incentivos

Mediante las entrevistas a los empleados se ha identificado las razones principales de la insatisfacción con sus jefes inmediatos. Estas son: Fata de comunicación asertiva, deficiencia en el trabajo en equipo y productividad.

a. Falta de comunicación asertiva.

La comunicación entre los líderes y los empleados no es clara, efectiva ni empática, generando malentendidos y desconfianza. Esta carencia dificulta la transmisión de objetivos, instrucciones y retroalimentación, limitando la coordinación y la alineación con las metas organizacionales.

A partir del problema identificado, se identifican incentivos que pueden mitigarla, ver tabla 2.

Tabla 2 - Relacionados con la falta de comunicación asertiva

Premio	Castigo	Refuerzo positivo	Refuerzo negativo
Reconocimiento a los líderes de cada área de producción que lograron los objetivos del mes	Sanción por no asistir a las reuniones programadas de su área de producción.	Ampliarle en 5 minutos el tiempo de descanso por la tarde durante una semana.	Si en la semana tiene más de dos tardanzas pierden el beneficio de que los 45 minutos de refrigerio estén incluidos en su jornada laboral.

b. Deficiencia en el trabajo en equipo.

Existe poca cohesión entre los colaboradores del área de producción, lo que genera un ambiente laboral fragmentado.

La falta de colaboración y apoyo mutuo afecta la ejecución eficiente de las tareas, además de limitar el potencial creativo y el aprendizaje colectivo.

A partir del problema identificado, se identifican incentivos que pueden mitigarla, ver tabla 3.

Tabla 3 - Relacionados con la deficiencia en el trabajo de campo

Premio	Castigo	Refuerzo positivo	Refuerzo negativo
Cada mes se reconoce en cuadro de mérito a los trabajadores que realizaron su labor en equipo	Sanción por no asistir a las reuniones programadas de su área de producción	1. El trabajador del mes puede elegir durante un mes el horario de almuerzo. 2. Reconocimiento escrito al trabajador que aporte nuevas ideas para mejorar el trabajo en equipo.	Si en la semana tiene más de dos tardanzas pierden el beneficio de que los 45 minutos de refrigerio estén incluidos en su jornada laboral.

c. Baja Productividad.

Los empleados desmotivados tienden a ser menos eficientes y cometieron más errores, lo que repercute en los tiempos de entrega y la calidad de los productos. A partir del problema identificado, se identifican incentivos que pueden mitigarla, ver tabla 4.

Tabla 4 - Relacionados con la productividad.

Premio	Castigo	Refuerzo positivo	Refuerzo negativo
1. Cuadro de mérito del personal por área de producción que mayor producción obtuvo en el mes. 2. Bonificaciones según desempeño	1. Suspensión al trabajador que por descuido permite que su máquina se dañe. 2. Sanciones por tardanzas y faltas injustificadas. 3. Sanciones por no usar EPP. 4. Sanciones por no dejar su puesto de trabajo limpio al final del día. 5. Sanciones por utilizar el celular en horario de trabajo.	1. Elegir al trabajador del mes en base a metas de producción y calidad alcanzadas en el mes. Publicación de su nombre (y foto) en el periódico mural resaltando logro. 2. Reconocimiento escrito con copia a su legajo personal al trabajador que aporte una idea innovadora que mejore la productividad en su área.	1. Si en el mes tienen más de dos faltas injustificadas, pierden el beneficio del concepto del importe fijo por movilidad. 2. Si en la semana tienen más de una falta pierden el beneficio de salir al medio día el sábado de la misma semana.

DISCUSIÓN

Problema de Comunicación Asertiva. La falta de comunicación efectiva entre líderes y colaboradores afecta gravemente la alineación con los objetivos organizacionales y genera desconfianza dentro de los equipos. Este hallazgo coincide con la opinión de expertos como PRONK (2004). Con respecto a entornos competitivos, como los que enfrentan los pescadores y los comerciantes, la cooperación tiende a disminuir. Por lo tanto, crear un entorno de trabajo menos competitivo y más cooperativo puede mejorar la comunicación (CARPENTER; SEKI, 2006). Otras opciones incluyen alentar a los empleados a que brinden sugerencias para mejorar las operaciones (IMBERMAN, 2007). Por último, la comunicación periódica del liderazgo, como las cartas del gerente general o de producción, puede crear un vínculo entre los empleados y la empresa, fomentando una cultura de comunicación abierta (CHADWICK, 2004).

Deficiencia en el Trabajo en Equipo. La falta de cohesión y colaboración entre los empleados genera un ambiente fragmentado que afecta la productividad y la creatividad, como también lo indica (MARTELLI; STIMMLER; ROBERTS, 2016). Sin embargo, existen otras aproximaciones específicas que incorporan incentivos cooperativos frente a incentivos competitivos (GLENN DUTCHER *et al.*, 2024). Otro enfoque es fomentar las conexiones sociales entre los miembros del equipo, de tal forma que genere un mayor rendimiento grupal y una mejor coordinación. Los equipos con miembros socialmente conectados muestran

un aumento del 18 % en el rendimiento grupal y una mejora del 30 al 39 % en la coordinación (AFRIDI *et al.*, 2020).

Baja Productividad. Se han identificado coincidencias con estudios que sostienen que implementar una estructura de bonificaciones variable basada en el desempeño individual y del equipo puede aumentar significativamente la productividad. Este enfoque ha sido eficaz en varias industrias, incluidas la minería y la manufactura, donde las bonificaciones están vinculadas a los resultados laborales y al desempeño general de la empresa (CHUN; LEE, 2015; ROMÁN, 2009; WYGANOWSKA, 2018). Pero otros estudios, hacen hincapié en la ruta de los incentivos no financieros, como los relacionados a la capacitación y desarrollo y a alentar a que los empleados periódicamente expresen sus opiniones (IMBERMAN, 2007).

Estos análisis resaltan la necesidad de abordar estos problemas desde un enfoque integral que combine teoría, evidencia científica y prácticas organizacionales adaptadas al sector pesquero.

CONCLUSIONES

La falta de motivación en los colaboradores del área de producción de la empresa pesquera estudiada se debe principalmente a deficiencias en la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y el liderazgo. Estas carencias impactan negativamente en la productividad, innovación y reputación organizacional, limitando su capacidad competitiva en el mercado.

Las herramientas de economía conductual utilizadas en el análisis, como la teoría de la autodeterminación y el efecto de reciprocidad, revelan que el reconocimiento y el apoyo son elementos cruciales para fomentar un entorno laboral motivador. El uso de incentivos financieros y no financieros, además de estrategias de refuerzo positivo, puede incrementar significativamente la cohesión y el desempeño.

La implementación del modelo CANVAS permitió identificar áreas clave para el fortalecimiento del negocio, como la mejora de la propuesta de valor y las relaciones con los clientes. Estas acciones, alineadas con prácticas sostenibles y la innovación tecnológica, pueden consolidar la posición de la empresa en el mercado nacional e internacional.

Se recomenda a las empresas del sector pesquero a priorizar el fortalecimiento del liderazgo, implementar sistemas de reconocimiento formal y fomentar una cultura organizacional basada en la comunicación asertiva y la innovación. Estas medidas contribuirán no solo al desarrollo de su talento humano, sino también a la sostenibilidad económica y social del sector.

REFERENCIAS

AFRIDI, F. *et al.* Using social connections and financial incentives to solve coordination failure: A quasi-field experiment in India's manufacturing sector. **Journal of Development Economics**, v. 144, 2020.

CARPENTER, J. P.; SEKI, E. Competitive work environments and social preferences: Field experimental evidence from a Japanese fishing community. **Contributions to Economic Analysis and Policy**, v. 5, n. 2, p. 23–47, 2006.

CHADWICK, S. Driving performance. **IPA Bulletin**, v. 94, n. 3, p. 30–32, 2004.

CHATZOGLU, P. D.; DIAMANTIDIS, A. D.; KARRAS, A. Unveiling employee motivating factors during economic crisis periods: A structural approach. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 97, n. 3, p. 1148–1165, 2024.

CHUN, N.; LEE, S. Bonus compensation and productivity: evidence from Indian manufacturing plant-level data. **Journal of Productivity Analysis**, v. 43, n. 1, p. 47–58, 2015.

COBLE, C. **Organizational behavior**. [s.l.: s.n.].

GLENN DUTCHER, E. *et al.* Do competitive bonuses ruin cooperation in heterogeneous teams? **Journal of Economics and Management Strategy**, 2024.

GRAMMATIKOPOULOS, I. A. *et al.* Job motivation factors and performance incentives as efficient management tools: A study among mental health professionals. **Archives of Hellenic Medicine**, v. 30, n. 1, p. 46–58, 2013.

IMBERMAN, A. A. 7 Keys to improving your profits. **Finishing Today**, v. 83, n. 9, p. 54–55, 2007.

JAIN, N. P.; PUROHIT, N. **Organizational Behavior in Health Management**. [s.l.: s.n.].

JO, H.; SHIN, D. The impact of recognition, fairness, and leadership on employee outcomes: A large-scale multi-group analysis. **PLoS ONE**, v. 20, n. 1, 2025.

KHOI, B. H.; THACH, N. N. **Bayesian Consideration for Analyzing Employee's Motivation: Evidence from Vietnam**. [s.l.: s.n.], v. 483

KNOROVÁ, K. **The factors moderating the effect of financial incentives on motivation and performance: A literature review**. IDIMT 2018: Strategic Modeling in Management, Economy and Society - 26th Interdisciplinary Information Management Talks. **Anais...**2018.

KYAW, H. A.; KEERATIVUTISEST, V. **Factors Effecting Employees Motivation: A Study of the Ministry of Foreign Affairs in Myanmar**. 2023 15th International Conference on Information Technology and Electrical Engineering, ICITEE 2023. **Anais...**2023.

LORINCOVÁ, S.; SCHMIDTOVÁ, J.; JAVORCÍKOVÁ, J. The impact of the working position on the level of employee motivation in Slovak furniture companies. **Acta Facultatis Xylogologiae**, v. 60, n. 2, p. 211–223, 2018.

MARTELLI, P. F.; STIMMLER, M. K.; ROBERTS, K. H. **Organizational behavior**. [s.l: s.n.].

PRONK, N. Worksite Health Promotion. **ACSM's Health & Fitness Journal**, v. 8, n. 1, p. 31–33, jan. 2004.

RAJIAH, P.; BHARGAVA, P. Motivational Leadership: Tips from the Business World. **Journal of the American College of Radiology**, v. 13, n. 5, p. 585–589, 2016.

ROMÁN, F. J. An analysis of changes to a team-based incentive plan and its effects on productivity, product quality, and absenteeism. **Accounting, Organizations and Society**, v. 34, n. 5, p. 589–618, 2009.

SANDHYA, K.; PRADEEP KUMAR, D. Employee retention by motivation. **Indian Journal of Science and Technology**, v. 4, n. 12, p. 1778–1782, 2011.

THAO, N. T. P. Key Factors Influencing Employees' Job Motivation and Loyalty at Enterprises in Dong Nai Province in Vietnam. **Ianna Journal of Interdisciplinary Studies**, v. 6, n. 2, p. 245–262, 2024.

VAN, A. N. T. *et al.* Exploring Work Motivation and Job Effectiveness in Mekong Delta's Hospitality: A Study Utilizing Partial Least Squares Structural Equation Modeling. **Journal of Chinese Human Resources Management**, v. 15, n. 2, p. 101–112, 2024.

WALLER, M. J. Organizational Behavior: A Brief Overview and Safety Orientation. **Current Problems in Pediatric and Adolescent Health Care**, v. 45, n. 12, p. 378–381, 2015.

WILPERT, B. **Organizational Behavior, Psychology of**. [s.l: s.n.].

WYGANOWSKA, M. **Analysis of the motivational nature of remuneration in the light of production and efficiency in hard coal mining in Poland**. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. **Anais...**2018.

YILDIRIM, I.; HAN, M. Determining The Motivation Levels of Employees in The Forest Products Industry. **BioResources**, v. 18, n. 4, p. 7856–7876, 2023.

PARTICIPAÇÃO DEMOCRÁTICA E REPRESENTATIVIDADE: O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES NA INCLUSÃO DE GRUPOS VULNERÁVEIS

Bruna Paula da Costa Ribeiro
Faculdade Maurício de Nassau (UNINASSAU)

Natália Ribeiro Linhares
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

Ingrid Quirino Ribeiro
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

RESUMO

A democracia representativa enfrenta desafios significativos na promoção da participação e da representatividade de grupos historicamente marginalizados no Brasil. Este artigo analisa as barreiras institucionais que limitam a inclusão de mulheres, negros, indígenas, quilombolas e pessoas LGBTQIAP+ nos espaços de poder, abrangendo os poderes Legislativo, Executivo e Judiciário. A pesquisa utiliza abordagem qualitativa e documental, com base em jurisprudências do Supremo Tribunal Federal (STF), relatórios do Senado Federal e contribuições teóricas de autores como Robert Dahl, José Murilo de Carvalho e Pierre Rosanvallon. O estudo destaca a atuação do STF na ampliação dos direitos fundamentais de minorias e examina políticas afirmativas, como cotas eleitorais e iniciativas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para ampliar a diversidade no Judiciário. Os resultados indicam que, embora avanços tenham sido alcançados, a equidade institucional ainda enfrenta obstáculos estruturais, como a distribuição desigual de financiamento eleitoral e a resistência à diversificação dos tribunais superiores. Conclui-se que a superação dessas barreiras demanda reformas estruturais no sistema político e jurídico, além do fortalecimento dos mecanismos de participação popular.

Palavras-chave: Democracia; Representatividade; Participação Política; Instituições; Minorias.

INTRODUÇÃO

A democracia representativa enfrenta desafios estruturais na busca por maior participação e inclusão de grupos historicamente marginalizados. No Brasil, a sub-representação de minorias nos espaços institucionais persiste como um dos principais entraves à consolidação de um sistema verdadeiramente plural e democrático. Apesar dos avanços normativos e institucionais promovidos pela Constituição Federal de 1988, as estatísticas revelam que mulheres, negros, indígenas, quilombolas e pessoas LGBTQIAP+ ainda encontram barreiras significativas para ocupar cargos políticos, administrativos e no Judiciário.

A representatividade política e institucional é fundamental para a legitimidade das decisões públicas e para o fortalecimento da democracia. No entanto, estruturas políticas e institucionais brasileiras frequentemente reproduzem desigualdades, seja por meio do acesso assimétrico a recursos eleitorais, seja por mecanismos implícitos de exclusão. Mesmo diante da implementação de políticas afirmativas, como cotas eleitorais e incentivos à participação feminina e racial, desafios persistem e impactam diretamente a capacidade desses grupos de alcançar posições de poder e decisão.

Além do Legislativo, a questão da representatividade também se estende ao Judiciário e ao Executivo. O Supremo Tribunal Federal (STF), em diversas ocasiões, tem atuado como agente contramajoritário na defesa dos direitos de minorias, consolidando entendimentos que visam garantir maior equidade social. Contudo, a composição dos tribunais ainda reflete a hegemonia de grupos privilegiados, limitando a pluralidade de vozes no sistema de justiça.

Diante desse cenário, este artigo busca responder à seguinte questão: como a representatividade e a participação democrática podem ser fortalecidas nas instituições brasileiras? Para isso, analisamos as barreiras enfrentadas pelos grupos vulneráveis na ocupação de espaços institucionais, bem como as respostas jurídicas e políticas adotadas para mitigar tais desafios.

A estrutura do artigo está dividida da seguinte forma: a segunda seção apresenta a fundamentação teórica sobre democracia, participação política e representatividade institucional. A terceira seção examina dados concretos sobre representatividade no Brasil e seus impactos no funcionamento das instituições. A quarta seção aborda a jurisprudência do STF e as normativas

voltadas à inclusão política e social. Por fim, discutimos os desafios e perspectivas para a construção de um sistema mais inclusivo, concluindo com as considerações finais.

Dessa forma, este estudo busca contribuir para o debate acadêmico e político acerca da democracia e da inclusão, ressaltando a importância de políticas públicas eficazes e da atuação das instituições na promoção de um Estado verdadeiramente democrático e representativo.

BASES CONCEITUAIS

A representatividade política e institucional é um pilar essencial da democracia, pois a ausência de pluralidade nos espaços de poder compromete a legitimidade das decisões públicas e afeta diretamente a percepção de justiça e equidade na sociedade. O debate sobre participação democrática e representatividade nas instituições é amplamente discutido na literatura política e jurídica, sendo um dos desafios centrais para a consolidação do Estado Democrático de Direito. A democracia moderna, frequentemente associada ao modelo representativo, baseia-se na soberania popular exercida por meio da escolha de representantes políticos, garantindo a legitimidade do processo decisório. No entanto, a exclusão de determinados grupos da esfera política compromete a efetividade desse regime, dificultando a construção de um sistema verdadeiramente inclusivo.

Além disso, a democracia contemporânea enfrenta desafios relacionados à legitimidade e à confiança institucional. Quando os cidadãos percebem que o sistema político não os representa adequadamente, surgem mecanismos alternativos de participação e contestação, o que está diretamente relacionado à sub-representação de minorias em cargos políticos e administrativos. Essa lacuna reforça a necessidade de reformas institucionais que ampliem a inclusão e promovam maior equidade. A Constituição Federal de 1988 avançou significativamente ao estabelecer mecanismos de participação democrática, como plebiscito, referendo e iniciativa popular (BRASIL, 1988). No entanto, conforme José Murilo de Carvalho (2001) analisa, a inclusão cidadã no Brasil sempre ocorreu de maneira tardia e incompleta, exigindo esforços contínuos para ampliar a participação de grupos historicamente marginalizados.

A efetivação da representatividade democrática não depende apenas do processo eleitoral, mas também da atuação das instituições na promoção da inclusão. A democracia não se limita às eleições periódicas, sendo essencial garantir a participação ativa dos cidadãos na formulação das decisões políticas. Para que um sistema democrático seja autêntico, é necessário possibilitar o debate público constante, permitindo que diferentes grupos tenham voz nas instâncias de poder. No Brasil, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem desempenhado um papel crucial na ampliação da representatividade e na proteção de grupos vulneráveis. Decisões como a ADPF nº 709/DF, que determinou medidas emergenciais para a proteção dos povos indígenas durante a pandemia da COVID-19, e a ADO nº 26 e o MI nº 4733, que equipararam a homofobia e a transfobia ao crime de racismo, demonstram o caráter contramajoritário do STF na defesa dos direitos fundamentais (STF, 2023). No entanto, estudos do Senado Federal (2023) apontam que a composição do próprio Judiciário ainda reflete desigualdades, com uma presença reduzida de magistrados negros, indígenas e mulheres nos tribunais superiores.

Além do Judiciário, o Legislativo e o Executivo possuem responsabilidades fundamentais na promoção da equidade institucional. Paulo Bonavides (2004) discute a transição do Estado Liberal para o Estado Social, destacando que a democracia moderna deve garantir não apenas a liberdade política, mas também a igualdade material. Nesse sentido, políticas de ação afirmativa e cotas eleitorais têm sido implementadas para corrigir desigualdades históricas, mas ainda enfrentam resistência política e institucional. Mesmo com avanços normativos, a presença de grupos vulneráveis nas instituições políticas e administrativas ainda é limitada por diversas barreiras estruturais. Dados do Senado Federal (2023) indicam que as candidaturas de mulheres negras, por exemplo, recebem significativamente menos financiamento do que as de candidatos homens brancos, reduzindo suas chances de sucesso eleitoral. Essa desigualdade no acesso aos recursos políticos compromete a representatividade e perpetua um cenário de exclusão institucional.

Além das dificuldades econômicas, o preconceito estrutural e a cultura política elitista são obstáculos que limitam a inclusão efetiva de minorias nos espaços de poder. Como argumenta Raymundo Juliano Feitosa (2016), as estruturas institucionais tradicionais tendem a reforçar a exclusão de grupos

marginalizados, exigindo reformas profundas para garantir a equidade na participação política. O fortalecimento dos mecanismos de democracia participativa, como conselhos representativos, audiências públicas e fóruns de debate social, pode ser uma solução viável para esse problema. Conforme Paulo Sérgio Novais de Macedo (2008) analisa, a Constituição de 1988 ampliou significativamente os instrumentos de participação cidadã, mas a efetividade desses mecanismos ainda depende de vontade política e engajamento da sociedade civil.

PANORAMA ATUAL DA REPRESENTATIVIDADE NAS INSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

A representatividade política e institucional é um dos pilares fundamentais da democracia e da legitimidade das decisões estatais. No entanto, o Brasil ainda enfrenta desafios significativos para garantir a inclusão de mulheres, negros, indígenas, quilombolas, pessoas LGBTQIAP+ e pessoas com deficiência nos espaços de poder. Apesar dos avanços normativos e das ações afirmativas implementadas ao longo das últimas décadas, os dados indicam que esses grupos continuam sub-representados em cargos políticos, administrativos e no Judiciário, impactando diretamente a formulação de políticas públicas mais inclusivas e equitativas.

No Legislativo, a sub-representação de grupos minoritários no Congresso Nacional evidencia a disparidade entre a composição parlamentar e a diversidade demográfica do país. De acordo com o Observatório Equidade no Legislativo, a maioria da população brasileira se autodeclara negra, mas apenas uma pequena parcela dos deputados federais e senadores pertence a esse grupo (Senado, 2023). Situação semelhante ocorre com a participação feminina: apesar de constituírem a maioria da população, as mulheres ocupam uma fração reduzida das cadeiras na Câmara dos Deputados e no Senado (Agência Senado, 2023). A representatividade LGBTQIAP+ apresentou certo avanço nas eleições de 2022, mas ainda enfrenta barreiras institucionais e sociais que limitam sua inserção no espaço político (Senado, 2023). Para os povos indígenas, a exclusão é ainda mais expressiva, com um número muito abaixo do proporcional na composição da Câmara dos Deputados (Agência Senado, 2023).

A baixa representatividade desses grupos pode ser explicada por diversos fatores, sendo um dos principais a desigualdade no financiamento de campanhas. Estudos indicam que candidatas mulheres negras recebem menos recursos do que candidatos homens brancos, mesmo com a existência de cotas partidárias para financiamento eleitoral (Senado, 2023). Além disso, a estrutura partidária favorece políticos pertencentes a grupos tradicionais da elite, dificultando a ascensão de representantes de minorias. O preconceito estrutural e a resistência à diversidade política também são desafios recorrentes, pois candidatos historicamente marginalizados enfrentam maior oposição e ataques durante campanhas eleitorais.

No Judiciário, a falta de diversidade se reflete na composição do Supremo Tribunal Federal (STF) e dos tribunais superiores. Segundo levantamento do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), desde a criação do STF, nenhum ministro negro foi indicado à Corte Suprema (CNJ, 2023). Além disso, ao longo de toda a história do tribunal, apenas três mulheres ocuparam cadeiras na Suprema Corte, sendo que, atualmente, há apenas uma ministra (CNJ, 2023). Nos tribunais estaduais e federais, a presença de magistrados negros também é reduzida, ainda que a maioria da população brasileira se autodeclare negra ou parda (CNJ, 2023). A homogeneidade no Judiciário impacta diretamente a percepção de justiça e inclusão social, afetando a construção de precedentes mais equitativos (RIL, 2023).

Para mitigar essa disparidade, algumas medidas foram adotadas. Em 2021, o CNJ aprovou a Resolução nº 336, que estabelece a reserva de 30% das vagas de estágio no Judiciário para a população negra, visando reduzir a desigualdade racial no setor. Paralelamente, o STF tem promovido ações para incentivar a participação feminina na magistratura, mas os desafios para ampliar essa inclusão ainda são consideráveis.

No Executivo, a diversidade nos cargos de alto escalão também enfrenta obstáculos. Dados do Instituto Ethos (2023) indicam que uma parcela muito pequena dos cargos de comando no Executivo Federal é ocupada por pessoas negras, enquanto brancos dominam os postos de liderança. A participação feminina também é limitada, com poucas mulheres nos ministérios e uma grande disparidade nos cargos estratégicos do governo federal. A população indígena, apesar do avanço com a criação do Ministério dos Povos Indígenas em 2023,

ainda enfrenta dificuldades para ampliar sua presença no Executivo. Entre as políticas voltadas à ampliação da diversidade institucional, destacam-se as cotas raciais para concursos públicos, que vêm sendo reforçadas pelo governo federal. No entanto, a efetividade dessas ações só poderá ser medida a longo prazo.

Embora avanços normativos e decisões do STF tenham ampliado direitos, barreiras institucionais ainda limitam a inclusão política e social de minorias. Conforme analisado por Macedo (2008), a Constituição de 1988 incorporou mecanismos de democracia participativa, mas a efetividade desses instrumentos enfrenta desafios significativos. Entre os principais obstáculos à participação política desses grupos, destacam-se a resistência política à ampliação de cotas eleitorais para mulheres e negros, a falta de incentivos à participação direta da população e a disparidade no financiamento público de campanhas eleitorais. A concentração de recursos nas mãos de candidatos pertencentes a grupos tradicionais da elite política reduz a competitividade de candidaturas de minorias, dificultando sua ascensão a cargos eletivos.

Diante desse cenário, algumas soluções podem ser propostas para fortalecer a representatividade institucional. Reformas na legislação eleitoral poderiam assegurar maior equidade na distribuição de recursos entre candidaturas minoritárias, ao passo que a ampliação das cotas de representatividade nos partidos políticos poderia aumentar a participação desses grupos nos processos decisórios. Além disso, o fortalecimento dos mecanismos de participação social, como conselhos de políticas públicas e audiências populares, poderia proporcionar maior influência da sociedade na formulação de políticas inclusivas.

JURISPRUDÊNCIA E NORMATIVAS RELACIONADAS À REPRESENTATIVIDADE

A representatividade política e institucional no Brasil tem sido objeto de debates jurídicos e políticos, resultando na formulação de normativas voltadas à ampliação da inclusão de grupos historicamente marginalizados. No âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, diversas decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) consolidaram a proteção aos direitos fundamentais de minorias, especialmente em contextos nos quais o Legislativo se omitiu na criação de mecanismos de inclusão. Paralelamente, medidas normativas estabelecidas pelo

Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Congresso Nacional visam garantir maior diversidade nos espaços institucionais.

O STF tem desempenhado um papel essencial na garantia da representatividade, consolidando uma jurisprudência voltada à proteção dos direitos fundamentais de grupos socialmente vulneráveis. Em diversas ocasiões, a Corte exerceu um papel contramajoritário, como no julgamento da ADO nº 26 e do MI nº 4733, nos quais reconheceu a omissão legislativa na criminalização da homofobia e da transfobia e determinou a aplicação provisória da Lei do Racismo (Lei nº 7.716/1989) para punir essas práticas discriminatórias. Outro precedente relevante foi a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 709, ajuizada pela Articulação dos Povos Indígenas do Brasil (APIB), na qual o STF determinou a adoção de medidas emergenciais para a proteção dos povos indígenas durante a pandemia da COVID-19, obrigando o governo federal a implementar barreiras sanitárias, garantir acesso a água potável, alimentos e atendimento médico adequado.

Além disso, a Suprema Corte validou a constitucionalidade das ações afirmativas, destacando a importância das políticas de cotas para a promoção da igualdade material. No julgamento da ADPF nº 186, o Tribunal reconheceu a constitucionalidade do sistema de cotas raciais, afirmando que a medida está em conformidade com os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Essa decisão consolidou o entendimento de que as cotas podem ser aplicadas não apenas no acesso às universidades públicas, mas também em outras políticas afirmativas voltadas à inclusão de grupos historicamente marginalizados.

No plano normativo, diversas iniciativas foram implementadas para ampliar a representatividade nos espaços políticos e administrativos. No contexto eleitoral, a exigência de 30% de candidaturas femininas está prevista no Art. 10, §3º, da Lei nº 9.504/1997 (Lei das Eleições), alterada pela Lei nº 12.034/2009. No entanto, apesar da imposição legal, estudos do Senado Federal indicam que o financiamento de campanhas femininas ainda é inferior ao destinado a candidatos homens, reduzindo a competitividade eleitoral das mulheres e limitando os efeitos práticos da norma.

No âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) implementou a Resolução nº 336/2020, que estabelece cotas de 30% para candidatos negros em programas de estágio no Judiciário. O objetivo da medida

é ampliar a diversidade racial na magistratura e nas carreiras jurídicas, criando oportunidades para grupos historicamente sub-representados. Paralelamente, o Senado Federal criou o Observatório Equidade no Legislativo, uma iniciativa voltada à coleta e análise de dados sobre a representatividade étnico-racial e de gênero no Congresso Nacional e nas assembleias legislativas estaduais. Esse observatório busca subsidiar a formulação de políticas públicas e propostas legislativas para ampliar a diversidade no espaço político.

Embora o arcabouço jurídico brasileiro contemple uma série de medidas voltadas à promoção da representatividade, a efetivação dessas políticas ainda enfrenta desafios estruturais e institucionais. No contexto eleitoral, as cotas de gênero e a reserva de recursos para candidaturas negras não garantem, por si só, uma distribuição equitativa dos fundos partidários. Estudos do Senado indicam que candidatas mulheres negras continuam recebendo menos recursos que candidatos homens brancos, comprometendo a competitividade de suas campanhas e perpetuando a sub-representação nos espaços de poder.

No Poder Judiciário, apesar da Resolução nº 336/2020 do CNJ, a diversidade racial ainda é limitada, e a implementação da política de cotas em concursos públicos enfrenta resistências institucionais. A composição dos tribunais superiores reflete a predominância de uma elite branca e masculina, sendo que, desde sua criação, o STF nunca teve um ministro negro, e a presença feminina na Corte continua reduzida. Esse cenário reforça a necessidade de uma atuação mais incisiva dos poderes Legislativo e Executivo para assegurar a implementação efetiva das políticas de inclusão, garantindo que as normas existentes sejam aplicadas sem entraves burocráticos ou políticos.

Diante desse panorama, a ampliação da representatividade institucional exige medidas concretas que vão além da criação de normativas, sendo essencial a fiscalização rigorosa da aplicação dessas políticas. Reformas na legislação eleitoral podem assegurar maior equidade na distribuição de recursos entre candidaturas minoritárias, enquanto o fortalecimento dos mecanismos de participação social, como conselhos de políticas públicas e audiências populares, pode proporcionar maior influência da sociedade na formulação de políticas inclusivas. Dessa forma, a representatividade não será apenas um princípio normativo, mas uma realidade efetiva nos espaços de decisão política e institucional do país.

DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA O FUTURO

A ampliação da representatividade nos espaços políticos e institucionais é um dos maiores desafios para o fortalecimento da democracia no Brasil. Embora as jurisprudências do Supremo Tribunal Federal (STF) e as normativas existentes tenham impulsionado avanços significativos na inclusão de grupos historicamente marginalizados, ainda persistem barreiras estruturais, institucionais e sociopolíticas que limitam a efetividade dessas políticas. Esses obstáculos evidenciam a necessidade de reformas estruturais profundas e uma atuação mais efetiva dos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário na construção de um sistema mais inclusivo. Dentre os principais desafios enfrentados, destaca-se a disparidade no financiamento eleitoral. Apesar da adoção de cotas de gênero e da reserva de recursos para candidaturas negras, as desigualdades na distribuição de recursos eleitorais ainda comprometem a competitividade de candidatos pertencentes a grupos vulneráveis. Dados do Observatório Equidade no Legislativo indicam uma desigualdade significativa na distribuição de verbas, com candidatas mulheres e negras recebendo menos do que candidatos homens brancos (Senado, 2023). A concentração de recursos nos partidos tradicionais e a predominância de lideranças masculinas no controle dos fundos partidários perpetuam esse cenário de exclusão e desigualdade na disputa eleitoral, dificultando o acesso de minorias aos espaços de decisão política.

Além disso, a inclusão de minorias nos partidos políticos continua sendo limitada, apesar da legislação eleitoral ter incorporado diretrizes para ampliar a diversidade nas eleições. A estrutura partidária brasileira ainda é dominada por grupos tradicionais, restringindo a participação efetiva de mulheres, negros, indígenas e LGBTQIAP+ nos processos decisórios. A falta de políticas internas nos partidos, que fortaleçam lideranças desses grupos, compromete sua ascensão a cargos de relevância política e dificulta a formulação de políticas públicas que contemplem as suas demandas (Senado, 2023). A resistência institucional no Judiciário também se configura como um grande desafio, já que, apesar da implementação de cotas raciais em concursos públicos para a magistratura por meio da Resolução nº 336/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a aplicação dessa política enfrenta resistências, principalmente nos tribunais superiores. A presença de magistrados negros e indígenas continua

reduzida, o que impacta a pluralidade de perspectivas nas decisões judiciais e limita a construção de precedentes mais representativos da realidade social brasileira (CNJ, 2023).

A omissão legislativa também é um fator que dificulta a implementação de políticas inclusivas. Em diversas ocasiões, o STF teve que atuar de forma contramajoritária para garantir direitos fundamentais que deveriam ter sido regulamentados pelo Congresso Nacional, como no caso da equiparação da homofobia e transfobia ao crime de racismo (ADO nº 26 e MI nº 4733), evidenciando a dificuldade do Legislativo em avançar na criação de políticas inclusivas (STF, 2023). A demora na regulamentação de medidas afirmativas voltadas à inclusão de minorias reforça a necessidade urgente de reformas legislativas que garantam uma participação mais equitativa na política e na administração pública. Diante desse cenário, uma série de medidas pode ser implementada para fortalecer a representatividade institucional e garantir maior inclusão nos espaços de poder. Uma delas é a redistribuição equitativa dos recursos eleitorais, com uma fiscalização rigorosa sobre a destinação dos fundos partidários para candidaturas de mulheres e negros. Além disso, é fundamental que os partidos políticos adotem critérios mais inclusivos para a seleção de candidaturas, ampliando as cotas de representatividade e promovendo maior participação de lideranças femininas e de grupos racializados na formulação de programas partidários, contribuindo para um processo eleitoral mais democrático.

O fortalecimento dos mecanismos de participação popular também é uma estratégia essencial para garantir que a sociedade civil tenha maior influência na formulação de políticas públicas. Instrumentos como conselhos representativos, audiências públicas e consultas populares devem ser ampliados e utilizados de maneira mais eficaz para integrar as demandas de grupos minoritários nas decisões governamentais (Senado, 2023). Esses mecanismos de democracia participativa são fundamentais para proporcionar maior espaço para que as demandas da sociedade civil possam ser atendidas. Por outro lado, no Judiciário, é urgente que a composição dos tribunais superiores reflita a diversidade da sociedade brasileira. Desde sua criação, o STF nunca teve um ministro negro, e a presença feminina na Corte permanece reduzida (CNJ, 2023). Para reverter esse cenário, é necessário que as nomeações para tribunais superiores considerem critérios de diversidade racial, de gênero e de origem social, garantindo maior

pluralidade de perspectivas nas decisões judiciais e ampliando a representatividade de diferentes segmentos sociais.

A ampliação da representatividade nos espaços institucionais depende, portanto, de uma articulação entre reformas estruturais, compromissos políticos e o fortalecimento das normas já existentes. Embora o Brasil tenha avançado na implementação de ações afirmativas, a resistência institucional e as barreiras sociopolíticas ainda limitam a efetividade dessas medidas. Para que a representatividade não se restrinja a um ideal normativo, mas se traduza em transformações reais, é essencial que o país adote reformas eleitorais mais robustas, amplie as cotas nos partidos políticos e promova mudanças na cultura institucional do Judiciário. A atuação integrada dos três Poderes será determinante para consolidar um sistema político mais democrático e inclusivo, no qual todos os cidadãos tenham igualdade de oportunidades para ocupar espaços de poder e decisão, garantindo que a representatividade se torne não apenas um princípio formal, mas uma realidade consolidada no cenário político e jurídico brasileiro.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A representatividade nos espaços políticos e institucionais é um pilar fundamental para a consolidação de uma democracia verdadeiramente inclusiva e plural. No Brasil, apesar dos avanços normativos e das decisões judiciais voltadas à ampliação da participação de grupos historicamente marginalizados, ainda existem desafios estruturais que limitam a efetividade dessas políticas. O estudo demonstrou que a sub-representação de mulheres, negros, indígenas e pessoas LGBTQIAP+ nos três poderes – Legislativo, Executivo e Judiciário – compromete a equidade na formulação de políticas públicas e afeta diretamente a legitimidade das instituições democráticas. As jurisprudências do Supremo Tribunal Federal (STF), analisadas ao longo deste trabalho, evidenciam a necessidade de uma atuação contramajoritária do Judiciário, a fim de suprir lacunas legislativas, como ocorreu na criminalização da homofobia e transfobia (ADO nº 26 e MI nº 4733) e na garantia de proteção aos povos indígenas durante a pandemia da COVID-19 (ADPF nº 709).

No âmbito normativo, as políticas afirmativas, como as cotas eleitorais para mulheres e negros (Lei nº 12.034/2009) e a reserva de vagas em programas de

estágio do Judiciário para candidatos negros (Resolução nº 336/2020 do CNJ), representam avanços importantes, mas a persistência de barreiras institucionais, como a disparidade na distribuição de recursos eleitorais, a exclusão de minorias nos partidos políticos e a resistência à diversificação do Judiciário, evidenciam a necessidade de reformas estruturais mais amplas. A concentração de poder nos partidos políticos tradicionais, que limita o acesso de lideranças de grupos vulneráveis ao processo eleitoral, é um dos maiores desafios mapeados. A falta de equidade na distribuição de recursos do Fundo Eleitoral e do Fundo Partidário compromete a competitividade de candidaturas femininas e negras, restringindo o impacto prático das cotas de representatividade. A estrutura partidária brasileira continua dominada por grupos tradicionais, com pouca abertura para lideranças femininas, negras, indígenas e LGBTQIAP+, o que compromete a formulação de políticas públicas mais inclusivas e adaptadas à realidade desses grupos.

No Judiciário, a baixa presença de magistrados negros e mulheres nos tribunais superiores, bem como a ausência histórica de ministros negros no STF, reforça a necessidade de critérios mais inclusivos nas nomeações para essas instâncias. A implementação de cotas raciais no Judiciário, como a Resolução nº 336/2020 do CNJ, estabelece uma importante política de inclusão, mas sua efetividade dependerá da criação de mecanismos que garantam a ascensão desses grupos a cargos de maior relevância institucional. A persistência das desigualdades nos tribunais superiores e a resistência à diversificação da magistratura demonstram a complexidade do processo de mudança e reforçam a urgência de uma atuação mais incisiva por parte dos órgãos responsáveis pela implementação dessas medidas.

Diante desse cenário, algumas perspectivas para o futuro podem ser destacadas. A reforma na distribuição de recursos eleitorais, com maior fiscalização sobre o cumprimento das cotas de financiamento para mulheres e negros, pode representar um avanço na equidade política. Além disso, a ampliação da participação da sociedade civil nos espaços de deliberação e a democratização do processo político são essenciais para fortalecer os instrumentos de democracia participativa, proporcionando maior influência popular na formulação de políticas públicas. O fortalecimento de mecanismos que assegurem uma maior presença

da sociedade civil em instâncias decisórias é fundamental para garantir que as demandas de grupos minoritários sejam efetivamente atendidas.

A diversificação dos tribunais superiores e a criação de políticas de incentivo para que mais mulheres, negros e indígenas acessem cargos na magistratura são essenciais para a redução das desigualdades institucionais. A Resolução nº 336/2020 do CNJ, que estabelece cotas raciais de 30% para programas de estágio no Judiciário, é um avanço importante nesse sentido, mas sua efetividade ainda precisa ser acompanhada e aprimorada (CNJ, 2020). Além disso, o fortalecimento das ações afirmativas nos partidos políticos, incluindo a exigência de cotas para minorias nas direções partidárias, pode ser um passo essencial para a democratização do acesso ao poder político. Essa medida não só assegura uma maior diversidade nas candidaturas, mas também contribui para uma maior representatividade nas decisões políticas.

Por fim, a pesquisa reforça que a representatividade não pode ser encarada apenas como um objetivo formal, mas como um elemento essencial para a concretização de um Estado Democrático de Direito. A ampliação da diversidade nas instituições fortalece a legitimidade das decisões públicas e contribui para a formulação de políticas mais inclusivas e condizentes com a realidade da população brasileira. Portanto, é fundamental que o Legislativo, o Executivo e o Judiciário avancem na implementação de mecanismos que garantam não apenas a participação política de grupos vulneráveis, mas também sua presença efetiva nos espaços de poder e tomada de decisão. A consolidação de uma democracia verdadeiramente representativa depende da superação das barreiras estruturais que ainda persistem e da adoção de medidas que assegurem a equidade na construção do futuro político e institucional do país.

REFERÊNCIAS

ALVES DE SOUZA, Wilson; VIEIRA DE MELO, Daniela. Grupos vulneráveis, minorias e vulnerabilidade: O acesso à justiça das populações tradicionais. **Direito UNIFACS – Debate Virtual-Qualis A2 em Direito**, n. 280, 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.034, de 29 de setembro de 2009.** Estabelece normas para candidaturas e propaganda eleitoral. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12034.htm. Acesso em: 25 fev. 2025.

CAMPOS, Adriana; ALVES, Adamo Dias; ASSIS, Christiane Costa. Compliance eleitoral: representação, representatividade e participação política no Estado Democrático de Direito. **Direito e Economia**, p. 321, 2020.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: O Longo Caminho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Relatório Justiça em Números 2023**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/Relatorio_Justica_em_Numeros_2023.pdf. Acesso em: 25 fev. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 336, de 29 de setembro de 2020**. Dispõe sobre a reserva de 30% das vagas em programas de estágio do Poder Judiciário para candidatos negros. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original215010202009305f74fd926e027.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2025.

DAHL, Robert. **Poliarquia: Participação e Oposição**. São Paulo: Edusp, 1997.

HARTMANN, José Augusto. **Elitismo, Pluralismo e Participação Democrática: Abordagens teóricas para o problema da representatividade**. *Revista Faz Ciência*, v. 17, n. 26, p. 152-168.

MARTINS, Argemiro Cardoso Moreira; MIZUTANI, Larissa. Direito das Minorias Interpretado: o compromisso democrático do direito brasileiro. **Sequência – Estudos Jurídicos e Políticos**, p. 319-352, 2011.

MUNANGA, Kabengele. A questão da diversidade e da política de reconhecimento das diferenças. **Crítica e Sociedade**, v. 4, n. 1, p. 34-45, 2014.

SENADO FEDERAL. **Negros, LGBTI+ e indígenas tentam aumentar bancadas no Parlamento**. Brasília: Senado Notícias, 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/09/01/negros-lgbti-e-indigenas-tentam-aumentar-bancadas-no-parlamento>. Acesso em: 25 fev. 2025.

SENADO FEDERAL. **Observatório Equidade no Legislativo**. Monitoramento da representatividade racial e de gênero no Congresso Nacional. Brasília: Senado Federal, 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/11/26/senado-lanca-observatorio-equidade-no-legislativo-e-comemora-consciencia-negra>. Acesso em: 25 fev. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26 e Mandado de Injunção (MI) nº 4733**. Equipara a homofobia e a transfobia ao crime de racismo. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4621587>. Acesso em: 25 fev. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 709**. Determina medidas de proteção aos povos indígenas durante a pandemia de COVID-19. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5981850>. Acesso em: 25 fev. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186**. Reconhece a constitucionalidade das cotas raciais no ensino superior. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4112345>. Acesso em: 25 fev. 2025.

TRAMONTINI, Daiane Sandra; MEZZAROBA, Orides. As dimensões da democracia brasileira: inclusão, participação e representação política. **Conpedi Law Review**, v. 2, n. 4, p. 297-317, 2016.

ACOSO LABORAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: ANÁLISIS Y ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

Sonia Lidia Romero Vela
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Daniel Irwin Yacolca Estares
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Jorge Miguel Chávez Díaz
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo identificar las principales manifestaciones del acoso laboral en el ámbito universitario. Aborda el acoso laboral en el ámbito académico desde una perspectiva cualitativa, utilizando un diseño fenomenológico hermenéutico para interpretar las experiencias de los docentes. A partir de los testimonios recopilados, de informantes claves. Se identificaron diversas manifestaciones de acoso, como la sobrecarga laboral, imposición de tareas adicionales, impacto emocional y consecuencias, favoritismo, discriminación, uso del miedo y control. Para la prevención del acoso en universidades, se proponen estrategias como el establecimiento de políticas institucionales claras con mecanismos de denuncia efectivos, crear un comité de ética interdisciplinario para la evaluación de la transparencia. Estas medidas buscan transformar la cultura organizacional de las universidades, garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Los hallazgos del estudio evidencian la necesidad de reformular las prácticas de gestión académica y reforzar la protección de los derechos laborales de los docentes en el contexto universitario.

Palabras Clave: *Mobbing*; Acoso Laboral; Sobrecarga Laboral; Discriminación; Gestión Institucional.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral en universidades es una problemática creciente que afecta el bienestar de docentes, administrativos y personal de apoyo. Se manifiesta en formas como hostigamiento, discriminación y violencia psicológica, con repercusiones en la salud mental, la productividad y el ambiente institucional. Tal como lo demuestran el estudio de (PINO, 2019) en un muestra de 1049 docentes de universidades mexicanas, se encontró una prevalencia 35.8% tenía manifestaciones hostiles preponderantemente vertical descendente, en género, antigüedad en el puesto de trabajo y en la forma de contratación laboral, donde se revela que el grupo femenino es el más vulnerable. Asimismo (SALINAS-GUAYACUNDO, 2020) señaló que el 85% de docentes adscritos de una facultad específica padecía de acoso. En esa misma línea (MUÑOZ-CHÁVEZ; LÓPEZ-CHAU, 2022) existe un 91% de acoso a docentes universitarios. En consecuencia el acoso desencadena en problemas de salud mental en las víctimas tal como lo señalan (MARÍN; SOTO, 2023), (SOARES CUGNIER; SILVA, 2016); (RODRÍGUEZ; RODRÍGUEZ BARRAZA; AGOFF, 2023).

En el Perú (TAMAYO; MIRAVAL; TAMAYO, 2014) reportaron mobbing de 100 docentes universitarios el 26.4% de docentes eran nombrados, de los cuales el 63% de docentes indicaron que fueron víctimas de maltrato psicológico en la universidad por autoridades como directivos y jefes quienes ejercieron violencia psicológica y un 13% manifestó que recibían acoso por los mismos compañeros de trabajo. En esa misma línea el estudio de (GUTIÉRREZ DE ALARCON; CUADRA; SOLANO; PAZ; TAPIA; GUTIÉRREZ; VALENCIA, 2022) reportó acoso sexual.

El estudio es relevante porque busca evidenciar desde un análisis de experiencias del acoso laboral en instituciones de educación superior, desde una perspectiva fenomenológica, identificando patrones, consecuencias y posibles estrategias de mitigación. Ya que podemos ver que existen datos que reflejan que hay acoso laboral en los docentes universitarios, pero pocos se atreven a denunciarlo por temor y represalias. La investigación explora la experiencia vivida por las víctimas de acoso laboral en el ámbito universitario, buscando comprender sus significados y generar estrategias de prevención. El objetivo es identificar las principales manifestaciones del acoso laboral en el ámbito académico.

Revisión de Literatura

El acoso laboral es una violencia que puede denigrar, descalificar y humillar a la víctima, en función al poder que se ejerce entre el agresor y la víctima tal como lo señaló (SOARES CUGNIER; SILVA, 2016). Por otro lado, tenemos la definición de (OLIVERA, 2020) que señaló que el acoso laboral tiene las siguientes acepciones "mobbing", acoso psicológico, acoso moral o psicoterror, acoso institucional que lo tomó del autor Heinemann profesor Alemán durante la década de los 80 basado sobre la conducta hostil animal realizado por Konrad Lorenz. El acoso en el lugar de trabajo en las universidades es un problema importante que afecta al profesorado, al personal y a los estudiantes, y se denuncian diversas formas de acoso en todo el mundo. A continuación, se presentan las principales conclusiones basadas en los resúmenes proporcionados:

Entre los tipos de acoso se tiene el acoso en el lugar de trabajo que incluye comportamientos como el mobbing y la incivilidad, que son frecuentes en las instituciones de enseñanza superior (HENNING *et al.*, 2017; HODGINS; MCNAMARA, 2019; KLEIN; LESTER, 2013). A su vez, también se tiene el acoso sexual, un problema grave, a menudo poco denunciado, que incluye conductas como el "sexo por puntos" y otras formas de conducta sexual inapropiada (HOLMES, 2017; MAFA; SIMANGO; CHISANGO, 2022; SAID, 2020). Asimismo, se tiene el acoso por razón de sexo, esta forma de acoso también es frecuente y puede afectar significativamente al bienestar y la satisfacción laboral de las víctimas (SUBAVEERAPANDIYAN; AHMAD; MANE, 2024); HENNING; ZHOU; MOIR; HOBSON; HALLET; WEBATER, 2017).

La Universidad Cayetano Heredia (2023) clasificó en 2 tipos de mobbing o acoso laboral i) Acoso por posición jerárquica, se encuentran el acoso horizontal y el vertical el primero se caracteriza porque el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico en el segundo caso porque bien el acosador se encuentra en un nivel superior a la víctima o en un nivel inferior a ésta. ii) Acoso laboral según el objetivo, porque el acoso forma parte de la estrategia de la empresa para que el acosado renuncie por propia voluntad. En esa misma línea (OLIVERA, 2020) también nos habla de acoso vertical o descendente (se origina cuando el superior abusa del subordinado), acoso horizontal (surge entre

colegas) y el ascendente (cuando llega un nuevo superior y es rechazado por los subordinados).

El impacto sobre las víctimas incluye diferentes ámbitos como el salud y bienestar, ya que el acoso tiene efectos nocivos en la salud mental y física de las víctimas, provocando estrés, ansiedad y otros problemas de salud (HENNING *et al.*, 2017; HODGINS; MCNAMARA, 2019).

Dentro de las principales características se presentan i) comportamientos irracionales, conductas hostigadoras, discriminación sexual, religiosa y xenofóbica. iii) el propósito es que la persona termine abandonando o renunciando a su puesto de trabajo iv) el hostigador ejerce un tipo de liderazgo autocrático (OLIVERA, 2020).

La reducción en la productividad y satisfacción laboral pueden dar lugar a una elevada tasa de rotación y a un clima organizativo negativo (AL-NABILSI; AL-ADAYLEH; AL-BAK'AR, 2024), (KLEIN; LESTER, 2013), (LESTER, 2009). Y con respecto al impacto educativo, para los estudiantes, el acoso puede poner en peligro sus condiciones de aprendizaje y su experiencia educativa en general (AL-NABILSI; AL-ADAYLEH; AL-BAK'AR, 2017; HOLMES, 2017).

Las instituciones han desarrollado una serie de mecanismos para hacerle frente. Se tiene que muchas universidades cuentan con políticas contra el acoso, pero su eficacia varía. A menudo, estas políticas no se aplican adecuadamente, lo que conduce a una falta de responsabilidad y de apoyo a las víctimas (HODGINS; MCNAMARA, 2019; SAID, 2020; STAROBIN; BLUMENFELD, 2013). Por lo cual, se necesitan mejores programas de formación y sensibilización para educar al profesorado, al personal y a los estudiantes sobre el acoso y sobre cómo abordarlo (BARR-WALKER *et al.*, 2021; SMYTH, 2021). Un papel preponderante lo tendrán los sistemas de apoyo eficaces, que incluyan procedimientos de denuncia claros y apoyo psicológico, son cruciales para ayudar a las víctimas y prevenir el acoso (BARR-WALKER *et al.*, 2021; SMYTH, 2021).

La problemática es compleja, por un lado, se tiene las denuncias insuficientes, por el miedo a las represalias, los mecanismos de denuncia poco claros y el estigma contribuyen a que no se denuncien todos los casos de acoso (MAFA; SIMANGO; CHISANGO, 2022; MOORE; MENNICKE, 2020). Se suman los factores culturales y contextuales, la percepción y la tolerancia del acoso pueden variar significativamente en función de los distintos contextos culturales e institucionales, lo que exige enfoques adaptados para abordar el problema

(BENCSIK; POÓR; JUHÁSZ, 2024; KOSTAKOPOULOU; MAHMOUDI, 2024). Por último, se tienen los enfoques restaurativos, en donde la aplicación de enfoques de justicia reparadora puede proporcionar resoluciones más satisfactorias para las víctimas y contribuir a un entorno educativo más saludable (RAMÍREZ, 2024).

Por lo indicado, se tiene que, aunque las universidades han avanzado en la lucha contra el acoso en el lugar de trabajo, siguen existiendo importantes lagunas en la aplicación de las políticas, los sistemas de apoyo y la sensibilidad cultural. Para abordar estas cuestiones se requiere un enfoque polifacético que incluya una mejor formación, mecanismos de denuncia claros y el compromiso de crear un entorno seguro e integrador para todos los miembros de la comunidad universitaria.

METODOLOGÍA

El estudio tuvo un enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico hermenéutico, basado en la interpretación y la comprensión profunda de las experiencias vividas por los participantes. La fenomenología hermenéutica busca interpretar y dar significado a las percepciones, emociones y relatos de los individuos, considerando el contexto en el que se desarrollan.

Este enfoque permitió no solo describir los fenómenos vividos, sino también interpretar cómo los participantes dan sentido a sus experiencias dentro de su entorno laboral y social. La interpretación de los datos se llevó a cabo mediante un proceso de codificación y categorización, lo que facilitó la identificación de temas recurrentes y la generación de hallazgos significativos sobre las dinámicas de abuso laboral, presión institucional y sus efectos en la vida de los docentes participantes.

Se seleccionarán 4 docentes 2 trabajan en universidad pública y privada, 1 docente trabaja solo en lo privado, 1 docente sólo en lo público, todas son del género femenino, dentro de los criterios de inclusión se consideró que hayan sido afectadas por acoso laboral en universidades públicas y/o privadas mediante un muestreo intencional. Se les informo de la protección y el anonimato por temas éticos, así como el consentimiento informado. Las técnicas de recolección de datos, fueron las entrevistas en profundidad semiestructuradas, centradas en la vivencia del acoso. Así como el análisis de documentos (protocolos institucionales,

denuncias, normativas). Análisis de datos: Se empleará el método de reducción fenomenológica de Husserl, identificando significados esenciales y patrones en los testimonios.

La búsqueda de literatura científica se llevó a cabo en la base de datos Scopus y Scielo, seleccionando publicaciones indexadas entre los años 2021 y 2025. Se definieron criterios de inclusión que consideraron estudios empíricos y teóricos en inglés y español, publicados en revistas científicas revisadas por pares, que abordaran el acoso laboral en el ámbito universitario desde perspectivas psicológicas, organizacionales y legales. Se excluyeron artículos de opinión, resúmenes de congresos y documentos sin acceso completo. Esta metodología permitió sintetizar la evidencia actual y proporcionar un panorama integral sobre el acoso laboral en el contexto universitario.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados detallados, organizados en categorías que reflejan las principales preocupaciones manifestadas por los docentes.

Para responder al objetivo de investigación: Identificar las principales manifestaciones del acoso laboral en el ámbito académico. Se presenta el siguiente cuadro.

Cuadro 1 - Problemáticas laborales en la docencia universitaria.

Tema	Descripción	Testimonio
Obligación de tareas extra	Los docentes son obligados a realizar actividades fuera de su contrato.	"...Mi jefe me pedía apoyo de asesorías de tesis para sus familiares, y ya se le estaba haciendo costumbre un día me pidió que le haga la tesis a su esposa." C1 "...Me pedían que apruebe tesis de grado aun sabiendo que dichos trabajos eran deplorables" C2 "El director de la escuela me dijo que iba pasando todas las fases, y la siguiente cita era en un ambiente distinto y que debía presentarme allí sola me estaba invitando a almorzar..." C3
Amenazas y recarga laboral	Se presiona a los docentes con la reducción de horas o la no renovación de contratos.	"Pues si porque en realidad ya no me renovaron mi contrato, mi jefe cumplió con su amenaza" C1 "Nos amenazan con dejarnos sin horas sino cumplimos con la recarga administrativa. tanto en la universidad privada y pública donde trabajo" C2 "porque no accedí a la propuesta me descalificaron". C3
Imposición de tareas adicionales	Aunque los contratos establecen funciones específicas, los docentes deben asumir otros trabajos.	"Nos mandan a hacer los ppts de los cursos y subirlos a la plataformas para otros" C1 Nos llaman fuera de horarios de trabajos C3
Impacto emocional y consecuencias	Las condiciones laborales generan estrés, preocupación y, en algunos casos, denuncias. Algunos docentes han optado por renunciar debido al abuso.	"Me dio estrés y preocupación por lo que se me venía" C1 "Tiran la piedra y esconden la mano" C3
Favoritismo y discriminación	Se reportan casos de trato preferencial basado en relaciones personales con directivos, afectando oportunidades laborales.	"El caso de un compañero que el profesor lo sedujo y anduvieron juntos y el si pudo ingresar como ayudante de cátedra". C3
Uso del miedo y control	Las amenazas y la sobrecarga laboral se hacen públicas para disuadir a otros trabajadores de expresar su desacuerdo.	"En realidad las amenazas y las recargas laborales las hacen públicas como para advertir que todo lo hacen inclusive existen colegas que acceden por miedo. Y a ellas los utilizan de ejemplo para que el resto accedamos a la recarga laboral" C3

Fonte: Datos recogidos de entrevistas.

En el cuadro 1 se presentan los testimonios recopilados por los informantes claves, se identificaron prácticas que vulneran sus derechos y generan un impacto significativo en su bienestar. Entre las principales situaciones reportadas se encuentran la obligación de realizar tareas extra fuera de contrato,

amenazas y recarga laboral, la imposición de funciones adicionales, así como el impacto emocional derivado de estas condiciones. Asimismo, se evidencian casos de favoritismo, discriminación y el uso del miedo como mecanismo de control dentro del entorno laboral. Estas problemáticas no solo afectan la estabilidad de los docentes, sino que también influyen en la calidad educativa y el clima institucional.

Descripción de los resultados

Se exploran experiencias sobre la obligación de realizar tareas fuera del contrato, amenazas con la reducción de carga horaria, imposiciones laborales, impacto emocional y conocimiento de otros casos similares. Las respuestas muestran que los docentes han enfrentado presiones indebidas, incluyendo exigencias para realizar trabajos ajenos a su contrato, amenazas explícitas sobre la reducción de carga horaria y discriminación en procesos de contratación. También se evidencia un impacto emocional negativo, con estrés y afectaciones en su bienestar personal.

Interpretación

Los testimonios han revelado 5 puntos muy importantes como se refleja en el cuadro 1: i) Obligación de tareas extras tal como lo revelan los testimonios que algunos docentes fueron forzados a realizar no contempladas en su contrato, como asesorar tesis de familiares de sus superiores o subir material académico para otros profesores, tal como lo señalaron el C1, C2, C3. Un testimonio clave señala “me llamaba a partir de las 11pm ...” “...acepté una vez porque me fue difícil atender ese día llamadas, pero luego se repetían las llamadas y optaba por no responderlas” C4. Esta situación denota abuso de autoridad y falta de límites en las funciones laborales establecidas. ii) También se encontró amenazas y presión laboral, tal como se identifican en los que los docentes han sido amenazados con la pérdida de carga horaria si no cumplen con exigencias arbitrarias, en el caso del C1,2 y 3. Este tipo de presión laboral genera inestabilidad y miedo en los trabajadores, limitando su capacidad de denuncia. iii) Imposición de tareas adicionales se daban para hacer trabajos de

otros docentes, o favores a las autoridades en beneficios de ellos. iv) Asimismo el impacto emocional trae consecuencias, se identificó que los docentes expresan haber sufrido estrés, preocupación y en algunos casos han optado por denunciar o renunciar. Existen amenazas afectan no solo su desempeño profesional sino su estabilidad psicológica y emocional. v) Casos de favoritismo y discriminación a partir de las experiencias de docentes que fueron discriminados en procesos de selección por no aceptar propuestas indebidas. También se evidencian casos de favoritismo basados en relaciones personales, lo que genera desigualdad de oportunidades. Y Por último el uso del miedo y el control laboral se observó un patrón en el cual las amenazas y castigos laborales se hacen públicos para infundir temor en el resto de los docentes. Esta estrategia busca disciplinar a los trabajadores y evitar protestas o reclamos.

Esto lo podemos explicar con la teoría del abuso de poder como el uso ilegítimo o excesivo de autoridad en un contexto laboral o social (SANTILLANA, 2005). En el caso de los docentes, la exigencia de tareas no estipuladas en el contrato por parte de sus superiores representa una forma de abuso de poder, ya que se imponen obligaciones sin el consentimiento del trabajador, a menudo bajo presión o amenaza. Así como la teoría centrada en la respuesta del individuo al estrés laboral, señalando que este ocurre cuando las demandas del entorno superan los recursos personales del trabajador para afrontarlas (URIBE PRADO, 2020). Asimismo es importante entender esta problemática laboral desde la teoría de la organización patológica, según los autores (GUERRERO MORALES; BALBOA GALLARDO; MIRANDA HIRIANT, 2017) a partir del estudio de Christophe Dejours quién analizó cómo ciertas organizaciones generan malestar psíquico en los trabajadores a través de dinámicas de poder desiguales, explotación laboral y falta de reconocimiento. En este caso, la imposición de tareas extra fuera del contrato, sin remuneración ni consideración, configura un entorno de trabajo patológico que afecta la salud mental de los docentes.

La combinación de estas teorías permite entender cómo las condiciones laborales reportadas en los testimonios reflejan un abuso de poder estructural, la violación del contrato psicológico, la generación de estrés laboral, la presencia de una organización patológica y la percepción de inseguridad laboral. Estas situaciones no solo afectan el desempeño docente, sino que también pueden

tener consecuencias en la calidad educativa y en el bienestar general de los trabajadores del sector.

DISCUSIÓN

Los datos reflejan un ambiente laboral marcado por el abuso de poder, la falta de regulación y la impunidad en las instituciones universitarias. La presión para realizar tareas ajenas al contrato, junto con la amenaza de reducción de carga horaria, crea un clima de inseguridad y explotación. i) En cuanto a la obligación de tareas extras este hallazgo se relaciona con los estudios de (HENNING *et al.*, 2017; HODGINS; MCNAMARA, 2019; KLEIN; LESTER, 2013) quien señaló que el acoso en el lugar de trabajo incluye comportamientos como el mobbing y la incivilidad, que son frecuentes en las instituciones de enseñanza superior. Por otro lado inapropiada (HOLMES, 2017; MAFA; SIMANGO; CHISANGO, 2022; SAID, 2020). El acoso sexual, es un problema grave, a menudo poco denunciado. Tanto en recarga laboral como en acoso sexual se presentó en el estudio como son el caso de C4 que señaló que su jefe empezó a llamarlo a partir de las 11 de la noche o como en el caso de la C3 que tenía que aceptar salir para poder ser contratada. ii) Amenazas y recarga laboral

En cuanto a la imposición de tareas adicionales, el impacto emocional y las consecuencias lo podemos contrastar con el estudio (SUBAVEERAPAN-DIYAN; AHMAD; MANE, 2024), (HENNING; ZHOU; MOIR; HOBSON; HALLET; WEBATER; 2017) en su estudio presentó que el acoso por razón de sexo, es frecuente y puede afectar significativamente al bienestar emocional y la satisfacción laboral de las víctimas por la subjetividad política.

El fenómeno del favoritismo y la discriminación en entornos laborales, especialmente en el ámbito académico, ha sido ampliamente estudiado debido a sus efectos perjudiciales en la equidad y el bienestar emocional de los trabajadores. Según el estudio de (URZÚA; FERRER; OLIVARES; ROJAS; RAMÍREZ, 2019), la discriminación en los espacios de trabajo puede generar un impacto negativo significativo en la salud mental, ya que atenta contra el sentido de justicia y reconocimiento profesional de los afectados. En los testimonios analizados, se evidenció que ciertos docentes fueron excluidos de oportunidades laborales debido a criterios subjetivos o relacionales, en lugar de basarse en

el mérito y la capacidad profesional. Casos como el de C1, C2, C3 y C4 reflejan situaciones en las que las decisiones de contratación o promoción académica estuvieron influenciadas por relaciones personales con directivos o superiores, lo que refuerza un sistema de favoritismo dentro de la institución. Esto no solo limita el desarrollo profesional de los docentes excluidos, sino que también genera un clima organizacional de incertidumbre y frustración.

Desde una perspectiva psicológica, la percepción de injusticia laboral (RODRÍGUEZ; DÁVILA, 2024) puede derivar en altos niveles de estrés, ansiedad y desmotivación. (URZÚA; FERRER; OLIVARES; ROJAS; RAMÍREZ, 2019) señalan que la discriminación laboral (SIERRA, 2018) contribuye a la generación de conflictos emocionales en los trabajadores, ya que afecta su autoestima y percepción de valía profesional. En los casos analizados, algunos docentes reportaron haber experimentado estrés y preocupación constante, mientras que otros fueron llevados al extremo de renunciar a sus puestos debido a la falta de transparencia en la toma de decisiones dentro de la institución.

Además, el favoritismo y la discriminación estructural pueden reforzar la reproducción de desigualdades dentro del ámbito académico, afectando no solo a quienes son excluidos de oportunidades, sino también a la calidad del entorno educativo en su conjunto. Un sistema en el que los ascensos y beneficios se otorgan con base en conexiones personales tal como lo señaló (GARCÉS, 2024) y no en competencias profesionales debilita la credibilidad institucional, desincentiva el esfuerzo y la excelencia académica atenta la ética y l.

Uso del miedo este hallazgo se relaciona con el estudio de (MAFA; SIMANGO; CHISANGO, 2022; MOORE; MENNICKE, 2020). Quien señaló que la problemática es compleja, ya que se tiene las denuncias insuficientes, por el miedo a las represalias, los mecanismos de denuncia poco claros y el estigma contribuyen a que no se denuncien todos los casos de acoso. Esto se alinea con (OLIVERA; 2020) cuando habla sobre el acoso vertical o descendente. Por otro lado (BENCSIK; POÓR; JUHÁSZ, 2024; KOSTAKOPOULOU; MAHMOUDI, 2024) señaló que se suman los factores culturales y contextuales, la percepción y la tolerancia del acoso pueden variar significativamente en función de los distintos contextos culturales e institucionales

El impacto emocional de estas situaciones es evidente, ya que algunos docentes han experimentado estrés severo, afectaciones en su salud mental

e incluso la necesidad de renunciar. Además, la existencia de favoritismo y discriminación agrava la sensación de injusticia en el ambiente laboral. esto se condice con los estudios de (MARÍN; SOTO, 2023); (SOARES CUGNIER; SILVA; 2016); (RODRÍGUEZ; RODRÍGUEZ BARRAZA; AGOFF, 2023) donde el acoso desencadena en problemas de salud mental en las víctimas generando ansiedad y estrés. Esto es generado por los tratos hostiles tal como lo señala (PINO, 2019). Asimismo (SALINAS-GUAYACUNDO, 2020) señaló que el 85% de docentes adscritos de una facultad específica padecía de acoso.

Por último, el uso del miedo como herramienta de control refuerza la idea de que estas prácticas están normalizadas en ciertas instituciones, limitando la posibilidad de cambio y denuncia. Esto hallazgos lo podemos encontrar (MAFA; SIMANGO; CHISANGO, 2022; MOORE; MENNICKE, 2020) encontró que existen denuncias insuficientes, por el miedo a las represalias, los mecanismos de denuncia poco claros y el estigma contribuyen a que no se denuncien todos los casos de acoso

CONCLUSIONES

La fenomenología permite comprender el acoso laboral desde la experiencia subjetiva de los afectados, revelando patrones ocultos y dinámicas institucionales que perpetúan el problema.

Existe presencia de abuso de poder y vulneración de derechos laborales. Estas prácticas reflejan una relación laboral desigual, donde los superiores abusan de su autoridad y no respetan los límites establecidos en las funciones contractuales.

Las condiciones laborales fueron precarias y carga excesiva de trabajo. Esto genera un entorno de trabajo hostil, donde los docentes enfrentan presiones que exceden sus responsabilidades iniciales, afectando su desempeño y bienestar emocional.

Impacto en la salud mental y estabilidad emocional de los docentes.

Varios testimonios mencionan estrés, preocupación y afectaciones emocionales derivadas de estas situaciones. Algunos docentes reportaron haber experimentado ansiedad y desmotivación, mientras que otros se vieron

obligados a renunciar o denunciar el abuso. Esta realidad evidencia la necesidad de una regulación más estricta para garantizar ambientes laborales saludables.

Uso de mecanismos de coacción para el cumplimiento de tareas no contractuales Se identifican prácticas como llamadas fuera del horario laboral, manipulación emocional y amenazas encubiertas para presionar a los docentes a cumplir con tareas ajenas a sus obligaciones. Esto revela un uso sistemático de estrategias de coerción que refuerzan dinámicas de poder desiguales dentro de las instituciones educativas.

Falta de mecanismos de denuncia y protección efectiva para los docentes, se resalta la necesidad de establecer políticas más claras y accesibles para proteger los derechos de los trabajadores y evitar futuras vulneraciones.

ESTRATEGIAS QUE SE RECOMIENDAN

Se recomienda la aplicación de estrategias de intervención orientadas a transformar la cultura organizacional en las universidades.

Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, con sanciones explícitas y mecanismos de denuncia accesibles. Crear una unidad de atención y seguimiento independiente dentro de la universidad para investigar casos de acoso con imparcialidad.

Garantizar que todas las políticas sean inclusivas y respeten la diversidad de género, etnia y condición laboral. Fomentar un ambiente de trabajo basado en el respeto, promoviendo valores como la ética, la equidad y la comunicación asertiva.

Incluir en la misión y visión institucional el compromiso contra el acoso laboral, asegurando su cumplimiento en todos los niveles jerárquicos.

Incentivar la creación de espacios de diálogo entre docentes, administrativos y personal de apoyo para identificar conflictos y resolverlos antes de que escalen a situaciones de acoso.

Realizar talleres periódicos sobre prevención del acoso laboral y derechos laborales dirigidos a docentes, administrativos y autoridades universitarias. Implementar programas de formación en habilidades socioemocionales y resolución de conflictos para mejorar la convivencia y reducir conductas hostiles.

Sensibilizar sobre el impacto del acoso en la salud mental y profesional de las víctimas mediante campañas informativas dentro del *campus*.

Establecer mecanismos de denuncia confidenciales y seguros, evitando represalias contra quienes denuncien casos de acoso. Brindar soporte psicológico y asesoramiento legal gratuito a las víctimas de acoso laboral.

Crear un comité de ética interdisciplinario encargado de evaluar casos de acoso con transparencia y eficacia. Aplicar encuestas anónimas periódicas para medir la percepción de los trabajadores sobre el clima laboral y detectar posibles situaciones de acoso.

REFERENCIAS

AL-NABILSI, H.; AL-ADAYLEH, L.; AL-BAK'AR, A. Sexual harassment at universities: Causes and consequences (a case study of students at princess Rahma university college). **Dirasat: Human and Social Sciences**, v. 44, n. 1, p. 27–42, 2017.

BARR-WALKER, J. *et al.* Sexual harassment at university of california libraries: Understanding the experiences of library staff members. **College and Research Libraries**, v. 82, n. 2, p. 237–266, 2021.

BENCSIK, A.; POÓR, J.; JUHÁSZ, T. Psychological harassment at work in Hungary and Slovakia. **Management and Marketing**, v. 19, n. 1, p. 51–72, 2024.

HENNING, M. A. ZHOU, MOIR; HOBSON; HALLET; WEBATER. Workplace harassment among staff in higher education: a systematic review. **Asia Pacific Education Review**, v. 18, n. 4, p. 521–539, 2017.

HODGINS, M.; MCNAMARA, P. M. An Enlightened Environment? Workplace Bullying and Incivility in Irish Higher Education. **SAGE Open**, v. 9, n. 4, 2019.

HOLMES, R. L. **Sexual harassment and the university**. [s.l: s.n.].

KLEIN, C.; LESTER, J. **Moving Beyond Awareness and Tolerance: Recommendations and Implications for Workplace Bullying in Higher Education**. [s.l: s.n.].

KOSTAKOPOULOU, D.; MAHMOUDI, M. Academic Bullying and Human Rights: Is It Time to Take Them Seriously? **Human Rights Review**, v. 25, n. 1, p. 25–46, 2024.

LESTER, J. Not your child's playground: Workplace bullying among community college faculty. **Community College Journal of Research and Practice**, v. 33, n. 5, p. 444–462, 2009.

MAFA, I.; SIMANGO, T.; CHISANGO, T. Under-reportage of "sex-for-marks" cases within public universities in Zimbabwe. **Sexuality, Gender and Policy**, v. 5, n. 1, p. 43–57, 2022.

MOORE, J.; MENNICKE, A. Empathy deficits and perceived permissive environments: sexual harassment perpetration on college campuses. **Journal of Sexual Aggression**, v. 26, n. 3, p. 372–384, 2020.

PAGE, M. J. *et al.* The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. **The BMJ**, v. 372, 29 mar. 2021.

GARCÉS, H. **Influencia de la Ley de Servicio Civil y el valor público en el gobierno regional de Piura, Perú 2023.**, 2024.

GUERRERO MORALES, Patricia; BALBOA GALLARDO, Marcelo; MIRANDA HIRIANT, Gonzalo. Sufrimiento y reconocimiento en el trabajo. **Teuken Bidikay**, [S. l.], v. 8, n. 11, p. 175–190, 2017.

GUTIÉRREZ DE ALARCON, R., CUADRA, M., SOLANO, M., PAZ, E., TAPIA, C. GUTIÉRREZ, H., VALENCIA, D. Prevalencia, reacciones y efectos del hostigamiento sexual en dos universidades públicas del Perú. **Revista de Investigación Estadística**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 36–46, 2022. Disponível em: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/REDIES/article/view/4382>.

MARÍN, D. M.; SOTO, A. Workplace harassment and burnout syndrome among health personnel at a referral hospital. **Horizonte Medico**, [S. l.], v. 23, n. 3, 2023. Disponível em: <https://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&id=L2027068466&from=export%0Ahttp://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2023.v23n3.07>.

MUÑOZ-CHÁVEZ, Juana-Patricia; LÓPEZ-CHAU, Asdrúbal. Identificación de acoso laboral en docentes de educación superior basada en respuestas de satisfacción en el trabajo. **Revista Iberoamericana de Educación Superior**, [S. l.], v. XIII, p. 42–62, 2022. DOI: 10.22201/iisue.20072872e.2022.371303.

OLIVERA, Edith. Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. **Revista San Gregorio**, [S. l.], n. 38, p. 180–196, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i38.1152Articuloderevisión>.<https://orcid.org/0000-0002-7400-8625>.

PINO, R. Develando El Rostro Del Mobbing Docente Universitario: Prevalencia, Tipología, Acciones Hostiles Y Grupos De Riesgo. **Praxis Investigativa Redie**, [S. l.], v. 12, n. 22, p. 77–91, 2019.

RODRÍGUEZ, K. Y RODRÍGUEZ BARRAZA, A. Y AGOFF, M. Acoso y hostigamiento sexual en universitarias: emociones ante estas formas de violencia de género y su afrontamiento. **Nóesis. Revista de Ciencias Sociales**, [S. l.], v. 31, n. 63, p. 24–46, 2023. DOI: 10.20983/noesis.2023.1.2.

RODRÍGUEZ, Diana Esther Guzmán; DÁVILA, Sylvia Cristina Prieto. Acceso a la justicia laboral, percepción y consecuencias de los trabajadores separados de su empleo. **Acceso a la justicia**, [S. l.], 2024. DOI: 10.2307/jj16192265.

SALINAS-GUAYACUNDO, W. Mobbing dans les institutions éducatives: étude de cas d'une université du département de Boyacá. **Universidad EAN**, [S. l.], n. 88, p. 189–205, 2020. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2527>. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/206/20667298010/html/>.

SANTILLANA, A. El poder y sus epxresiones. [S. l.], p. 227–239, 2005.

SIERRA, E. La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. **FORO. Revista de Derecho**, [S. l.], n. 29, p. 49–64, 2018. DOI: 10.32719/26312484.2018.29.3.

SOARES CUGNIER, Joana; SILVA, Narbal. Acoso laboral y su prevención en organizaciones saludables. [S. l.], v. 24, n. 1, p. 51–58, 2016. Disponível em: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382016000100006&lng=es&nrm=iso%3E. ISSN 1315-0138.

TAMAYO, M.; MIRAVAL, Z.; TAMAYO, M. Factores asociados al mobbing en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan Huánuco – 2024. **Investigación Valdizana**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 11–14, 2014. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586061891002>.

URIBE PRADO, Jesús Felipe. Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. **Investigación Administrativa**, [S. l.], v. 49–1, n. 125, p. 1–17, 2020. DOI: 10.35426/iav49n125.03.

RAMÍREZ, I. X. G. Restorative justice in the treatment of conflicts of sexual harassment, violence and discrimination in university establishments | Justicia restaurativa para el tratamiento de conflictos de acoso sexual, violencia y discriminación en los establecimientos. **European Public and Social Innovation Review**, v. 9, 2024.

SAID, M. E. Accountability with teeth. **IDS Bulletin**, v. 51, n. 2, p. 149–166, 2020.

SMYTH, P. An Institutional Approach to Harassment. **CJC Open**, v. 3, n. 12, p. S118–S129, 2021.

STAROBIN, S. S.; BLUMENFELD, W. J. **A Model of Social Ecology Of Bullying in Community Colleges**. [s.l.: s.n.].

A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA MATEMÁTICA

Edjane Kelly da Silva

Secretaria da Educação do Estado do Ceará

Clarice Dias de Albuquerque

Universidade Federal do Cariri (UFCA)

Erica Boizan Batista

Universidade Federal do Cariri (UFCA)

RESUMO

Ao longo da história, a participação feminina na matemática foi marcada pela marginalização e sub-representação. Este estudo, realizado no âmbito do Mestrado Profissional em Matemática em Rede Nacional em 2023, busca lançar luz sobre a trajetória das mulheres na pesquisa matemática no Brasil, com ênfase no Ceará. O presente trabalho inicia com uma análise histórica do acesso feminino à educação, com foco no ensino de matemática. Ao longo do percurso, destacamos as contribuições científicas significativas de matemáticas que, apesar das barreiras, persistiram e abriram caminho para as futuras gerações. Em seguida, abordamos programas, projetos e iniciativas que visam promover a participação e o reconhecimento das mulheres na matemática brasileira. São apresentados dados quantitativos obtidos em agências de fomento como CNPq, Capes e INEP, além da Secretaria de Educação do Estado do Ceará, por meio da plataforma Fala.BR.

Palavras-chave: Gênero; Ensino; Matemática.

INTRODUÇÃO

No panorama acadêmico brasileiro contemporâneo, é notável a predominância de mulheres nas matrículas de pós-graduação, conforme dados fornecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES, 2023). Não obstante, persistem desafios significativos para a inserção e progressão profissional das mulheres, evidenciados pela discrepância entre os sexos no mercado de trabalho, particularmente em áreas congruentes à sua formação. A promulgação da Lei nº 14.611, em 03 de julho de 2023, representa um potencial ponto de inflexão nesse contexto, buscando garantir a equiparação salarial entre os gêneros.

Observa-se que a desigualdade de gênero perdura nos estratos superiores da carreira científica, onde a representação masculina prevalece, especialmente em disciplinas como a Matemática. Tal disparidade não apenas restringe o potencial científico dessas áreas, mas também restringe a pluralidade de perspectivas e ideias.

Diversos fatores contribuem para essa disparidade, incluindo preconceitos arraigados, falta de apoio institucional e lacunas nas políticas públicas voltadas para o estímulo à participação feminina nos campos da Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, comumente agrupados sob a sigla, em inglês, STEM.

Os desafios enfrentados pelas mulheres na academia refletem e perpetuam as barreiras e limitações socioculturais historicamente impostas. A ausência de modelos femininos proeminentes nessas áreas e os estereótipos de gênero internalizados pela sociedade podem, de forma subconsciente, desencorajar as mulheres a seguir carreiras relacionadas à matemática.

Pesquisa conduzida por Peña-López *et al.* (2019) demonstrou que, em média, apenas 14% das meninas com melhor desempenho em Ciências ou Matemática, nos países membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), planejam ingressar em áreas profissionais nessas disciplinas, em comparação à 26% dos meninos.

Este estudo, fundamentado em análise de dados e embasamento histórico, busca desvendar os desafios estruturais que impedem a plena participação das mulheres na Matemática brasileira. Através da investigação crítica de dados institucionais e de agências de fomento, o trabalho busca apresentar evidências

de barreiras que limitam o acesso e o desenvolvimento das mulheres nesta área do conhecimento.

UM BREVE HISTÓRICO DO ACESSO À EDUCAÇÃO E PESQUISA EM MATEMÁTICA PARA MULHERES NO BRASIL

Durante o período colonial brasileiro sob domínio português, compreendido entre 1500 e 1822, as mulheres foram privadas de qualquer forma de instrução formal, sendo sua educação direcionada exclusivamente às funções domésticas, maternas e conjugais. Lopes, Filho e Veiga (2000) corroboram esta perspectiva, salientando que, independentemente de sua posição social, as mulheres não tinham acesso ao ensino de leitura e escrita.

Em sua pesquisa Castanha (2013, p. 48) indicou que em 1821, houve uma preocupação significativa com o ensino público, isso ficou claro quando as Cortes Gerais Extraordinárias e Constituintes da Nação Portuguesa incentivaram a implementação de escolas em todos os locais do reino. O campo da educação recebeu crescente atenção e, em 1827, ocorreu no Brasil um debate de relevância significativa. Durante este período, o parlamento empreendeu discussões sobre diversas questões educacionais, incluindo tópicos específicos relacionados à educação das meninas. Entre os temas em destaque, ressaltava-se a urgência de estabelecer escolas destinadas exclusivamente ao público feminino.

Segundo Westin (2020), Diogo Feijó, líder político, defendeu a importância da educação para mulheres, embora não considerasse necessário estabelecer escolas femininas em todos os lugares. Na sociedade da época, muitos eram contrários à educação escolar para meninas e mulheres, limitando seu acesso à instrução apenas para funções familiares. Alguns deputados, como Baptista Pereira, defenderam uma educação mais igualitária. No entanto, em 1827, a sociedade era dominada por homens, e o pensamento predominante, conforme Westin (2020), restringia o papel das mulheres na educação e na sociedade em geral. Mulheres que se tornaram professoras de matemática enfrentaram inúmeros obstáculos, incluindo restrições baseadas em idade, estado civil e comportamento.

As restrições impostas constituíram obstáculos significativos tanto para o acesso das mulheres à educação quanto para sua inserção como educadoras,

dado que apenas mulheres eram admitidas para o magistério em salas de aula femininas. No âmbito do debate educacional de 1827, alguns membros do senado propuseram medidas que visavam dificultar ainda mais o acesso das mulheres ao ensino da matemática. Apesar da existência de discursos que enalteciam o potencial das mulheres como educadoras, o desfecho do debate, de acordo com Westin (2020), resultou na limitação do conteúdo de matemática a ser ensinado às quatro operações básicas, privando assim as mulheres da oportunidade de adquirir conhecimentos mais avançados nessa área e de progredir profissionalmente.

Essa exigência não era considerada absurda para a época, por mais que limitasse a autonomia e liberdade das mulheres, subjugando-as a um papel subordinado e dependente dos homens. Tal sistema discriminatório considerava a capacidade intelectual e o potencial das mulheres, negando-lhes oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

Após os debates de 1827, outro momento importante para a educação do país ocorreu em 1854 onde um regulamento igualou os conhecimentos ministrados entre as escolas femininas e masculinas, mantendo, no entanto, uma formação específica dos afazeres domésticos para as meninas. Como defendido por Castanha (2013), apesar de parecer um pequeno passo, o fato das meninas começarem a ter acesso ao mesmo conteúdo estudado pelos meninos foi um grande avanço.

Ribeiro (2000) aponta que a Lei Geral do Ensino, criada em 1827, foi um marco significativo na história da educação brasileira, pois descentralizou a organização e administração dos sistemas de ensino primário e secundário. Essa legislação foi essencial para o surgimento de inúmeras Escolas Normais ao longo do século XIX, e contribuiu para a crescente demanda por profissionais na educação.

Rabelo e Martins (2010, p.05) destacam que a profissionalização feminina foi impulsionada pela industrialização, pela abolição da escravidão em 1888 e pelo surgimento dos trabalhadores assalariados. Durante esse período, observou-se o progresso nas cidades, nas classes dominantes e médias, e nas áreas urbanas em processo de industrialização. Assim, a educação tornou-se uma ferramenta crucial para a modernização das classes dominantes, que necessitavam de trabalhadores qualificados e, a Escola Normal era o único ambiente

amplamente aceito pela sociedade para que as mulheres continuassem seus estudos e se capacitassem para o magistério.

Dando ênfase ao início das Escolas Normais no Ceará, em 1884, segundo Coelho (2020), as mulheres foram apresentadas a uma oportunidade de acesso à educação básica que se diferenciava das já existentes nos internatos religiosos ou nas formações voltadas para os estudos das prendas domésticas.

De acordo com Coelho (2020) a Escola Normal do Ceará, fundada em 1884 e atualmente conhecida como Instituto de Educação do Ceará, desempenhou um papel fundamental na educação feminina no estado. Localizada em Fortaleza, foi um centro de inovação pedagógica ao longo do século XX. Produziu mulheres influentes na vida pública, como as escritoras e educadoras Alba Valdez e Ana Facó, ambas formadas e professoras na instituição. Ressalta-se que Alba Valdez foi a primeira mulher a ser aceita na Academia Cearense de Letras em 1922.

Esse marco representou um grande avanço para as mulheres cearenses, uma vez que passaram a dar acesso à educação e possibilitar a inserção das mulheres no mercado de trabalho, pois “até então, uma das principais mazelas da educação era a existência de professores improvisados, com péssima formação e mal remunerados” Martins (2009).

É importante compreender que as transformações instrucionais não ocorrem de forma motora do contexto social em que estão inseridos. O sistema de ensino pode ter evoluído em termos de inclusão de mulheres, mas as estruturas de poder e normas culturais profundamente estabelecidas dificultavam a efetivação das mulheres por meio da educação, impedindo que a educação fosse um meio libertador para as mulheres. No entanto, em alguns aspectos o resultado das escolas normais não foi como esperado. De acordo com Coelho (2020), as mulheres que frequentavam as instituições normais de ensino eram submetidas a um protocolo rigoroso e expectativas comportamentais estritas. Em alguns casos, mulheres casadas não eram aceitas como professoras, para evitar que os alunos imaginassem que elas tinham uma vida conjugal. Muitas dessas mulheres, ao se formarem, não chegavam a lecionar, pois suas famílias encaravam a educação normal apenas como preparação para a maternidade, com as instituições frequentemente focadas em ensinar cuidados infantis. Algumas mulheres só lecionavam enquanto solteiras e abandonavam a profissão assim que se casavam.

Mesmo com todos os obstáculos, o número de mulheres na magistratura aumentou significativamente. Em seu trabalho, Coelho (2020) analisa o fato de que esse aumento decorreu após os homens abandonarem essa profissão e terem buscado novas ocupações. As instituições de ensino, com a desculpa de que as mulheres não deveriam ser provedoras dos lares, e de que não existia ninguém melhor para educar uma criança, começaram a pagar baixos salários às mulheres.

De acordo com Martins (2009), a criação dessas instituições de ensino foi percebida como uma medida superficial e dissimulada. As escolas normais enfrentaram consideráveis dificuldades, inicialmente atraindo predominantemente estudantes do sexo masculino, e posteriormente admitindo mulheres devido a razões financeiras. No entanto, conforme indicado pela pesquisa de Rosemberg (2012), para que a sociedade aceitasse a coeducação, estratégias como a segregação de gênero por dias, períodos ou instalações alternadas foram empregadas. Adicionalmente, Ribeiro (2000) complementa que, embora as alunas normalistas tivessem acesso a todas as disciplinas durante os dias de frequência, suas oportunidades de adquirir conhecimentos matemáticos foram restringidas, limitando-se, por exemplo, na geometria, ao aprendizado dos conceitos mais básicos.

Após cerca de um século da criação das primeiras escolas normais no Brasil, Smith (1954) destaca a preocupação com a disparidade de gênero no ensino. Em seu livro "Brasil: pessoas e instituições", de 1954, ele revelou que, em 1940, apenas 43,1% da população brasileira com mais de 10 anos sabia ler e escrever. Entre os homens nessa faixa etária, 48,3% eram alfabetizados, enquanto entre as mulheres, apenas 38,0% dominavam a leitura e a escrita. A taxa de alfabetização feminina era ainda menor em determinadas faixas etárias, com apenas 30,0% na faixa dos 50 a 59 anos e 27,5% na faixa dos 60 a 69 anos.

É evidente que, à medida que avançavam em idade, tornava-se mais acentuada a disparidade no nível educacional entre os gêneros, indicando que o acesso a um nível educacional mais baixo era um dos fatores que limitava as mulheres em termos de independência financeira e acesso ao ensino superior.

A Figura 1 indica que desde 1955 as mulheres já eram maioria com o diploma de ensino normal, em contrapartida, quando analisado o período de 1955 até 1970, considerando as formações mais técnicas como nos ensinos

científico, comercial, industrial e agrícola, as mulheres não ultrapassam 38,0% de aprovação, isto no final do período observado. Pode-se observar também um aumento no número total de concluintes, sobretudo no ensino normal, que passou de 15.727 alunos para 89.089 alunos nos 15 anos analisados.

Figura 1 - Mulheres entre os alunos concluintes do 2º ciclo do ensino médio Brasil.

	1955	1960	1965	1970
Ensino Secundário Científico	21 (14 770)	21 (19 389)	29 (37 290)	38 (81 115)
Ensino Secundário Clássico	49 (2 394)	63 (3 636)		
Ensino Comercial	30 (12 453)	33 (17 667)	31 (38 237)	33 (46 710)
Ensino Normal	88 (15 727)	97 (18 948)	97 (41 836)	92 (89 089)
Ensino Industrial	6 (480)	5 (1 022)	11 (3 229)	13 (7 129)
Ensino Agrícola	26 (130)	18 (439)	6 (715)	4 (1 525)
Ensino Artístico	—	—	—	70 (33)
Ensino de Economia Doméstica	—	—	—	100 (312)
Total	48 (45 954)	50 (61 101)	54 (111 307)	57 (225 913)

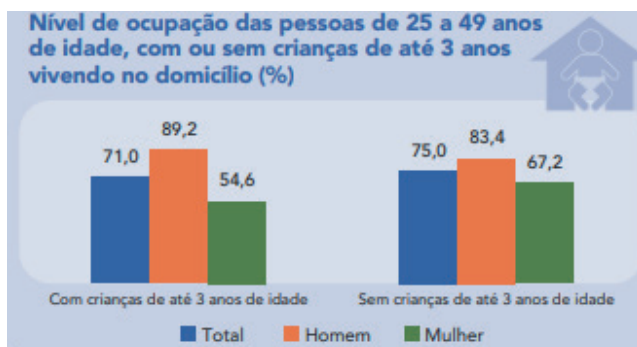
Fonte: Barroso e Mello (1975).MEC. Secretaria Geral. Serviço de estatística da Educação e Cultura. Sinopse do Ensino Médio. Rio de Janeiro (1956, 1960, 1969 e 1972).

Da pesquisa apresentada por Smith (1954), até 2019 passaram-se quase 80 anos, e esses índices estão bem diferentes, de acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE (2021). Referente a 2019, a taxa de escolarização líquida (proporção de pessoas matriculadas na idade adequada) era de 94,1% para mulheres e 93,7% para homens no ensino fundamental. Esses números são encorajadores, indicando que meninos e meninas estão matriculados em proporções quase iguais e recebendo educação de forma mais igualitária. Isso reflete um progresso importante em direção à equidade de gênero no acesso à educação no Brasil. No entanto, é crucial continuar monitorando e buscando formas de garantir que todos os alunos tenham acesso a uma educação de qualidade, independentemente do gênero, e que as disparidades de aprendizado sejam abordadas de maneira eficaz.

A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO CONTEXTO ACADÊMICO NACIONAL

De acordo com Lima (2013), ao analisar a questão de ocupação nos meios acadêmicos nos níveis superiores de ensino e mais precisamente nos cursos de exatas, notou que existem duas maneiras de excluir as mulheres do meio científico. A primeira delas é a exclusão vertical é a primeira forma de discriminação, que se refere à falta de representação das mulheres em cargos de prestígio e poder, mesmo dentro das carreiras consideradas tipicamente femininas. Isso significa que, apesar da presença significativa de mulheres nessas áreas profissionais, tais como aquelas tradicionalmente associadas ao gênero feminino, ainda há uma escassez na representatividade em posições mais elevadas.

Figura 2 - Produtiva de 25 à 49 anos.



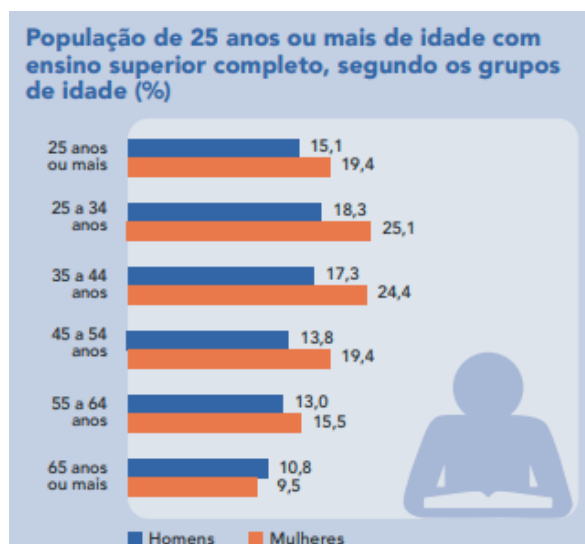
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

A segunda forma de exclusão é conhecida como exclusão horizontal, a qual abrange a restrição de representação feminina em áreas específicas do conhecimento, geralmente consideradas de maior prestígio na economia capitalista, tais como as ciências exatas e as engenharias. Essas áreas são comumente denominadas como “ciências duras”. Esses pontos se adequam à ideia de Barros e Silva (2019), que durante toda a trajetória acadêmica, as mulheres enfrentam desafios decorrentes da estrutura e das condições do trabalho científico no Brasil, que se configuram como barreiras para o seu desenvolvimento profissional.

Apesar do notável aumento na proporção de pessoas com 25 anos ou mais e ensino superior completo, conforme demonstrado na Figura 3, observa-se

uma disparidade preocupante no mercado de trabalho. As mulheres, mesmo apresentando maior nível de qualificação em comparação aos homens (Figura 3), ainda não ocupam cargos condizentes com suas habilidades na mesma proporção (Figura 2). Essa discrepância evidencia a necessidade de ações que combatam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e garantam que as mulheres tenham oportunidades justas de ascensão profissional.

Figura 3 - Produtiva de 25 à 49 anos.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

Para o BANCO MUNDIAL (2023),

Em termos globais, cerca de 2,4 bilhões de mulheres em idade produtiva ainda não têm os mesmos direitos que os homens. A eliminação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho poderia aumentar o PIB per capita em perspectiva de longo prazo em quase 20%, em média, entre os países.

Assim, faz-se necessário investigar como é possível melhorar o acesso e permanência das mulheres nos níveis superiores de ensino e com ênfase nos cursos de matemática. Segundo um estudo realizado pelo Instituto Itaú Social em parceria com o Instituto de Matemática Pura e Aplicada (IMPA) [FUNDAÇÃO ITAÚ], empregos ligados à Matemática compõem 4,3% do Produto Interno

Bruto (PIB) do Brasil. Além disso, 69% dos empregos intensivos em Matemática no Brasil são ocupados por homens e 62% por pessoas brancas. Esse estudo destaca que o potencial de crescimento econômico do país poderia ser alcançado com maior investimento em educação matemática, que esse impacto seria ainda mais significativo se essas oportunidades não fossem concentradas em um grupo restrito, predominantemente de homens brancos, e alerta quanto ao conjunto de trabalhadores que não conseguem acessar esses empregos devido às desigualdades de gênero e raça/etnia presentes desde a aprendizagem em Matemática na Educação Básica e que são reforçados nessas ocupações.

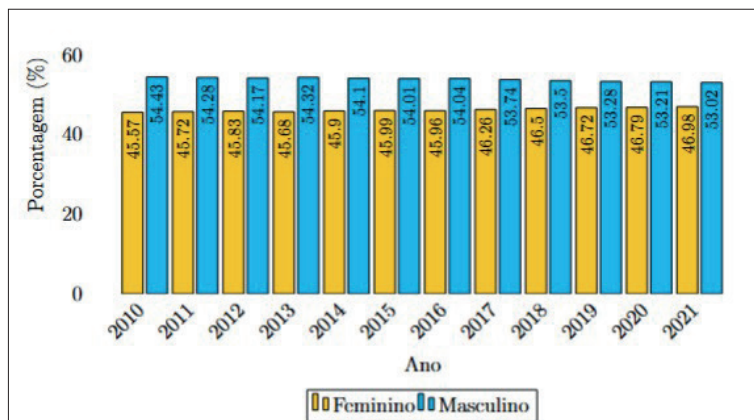
Segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira-IBGE (2021)-INEP (2022), no Brasil são 2.574 Instituições de Ensino Superior (IES), organizadas em: Universidades, Centros Universitários, Faculdades, Institutos Federais (IF) e os Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet), das quais 600 estão localizadas no Nordeste e 98 especificamente no Ceará. No censo da educação superior de 2010 até 2021, de acordo com o gênero, os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2019) apresentam que em relação ao percentual de matriculados no nível superior, as mulheres aumentaram 43,6% enquanto os homens marcaram 35,8% de variabilidade no período.

Em sentido contrário, nos cursos superiores (bacharelado, licenciatura e tecnólogo) de ciências naturais, matemática e estatística em todo país, as mulheres tiveram uma variação percentual de 33% nas matrículas em todo o período, e uma média anual de 2,8%, enquanto os homens acumularam uma média anual de 3,8% e chegaram a um aumento de 49,4% de 2010 até 2021, indicando que apesar da ampliação no número de matriculados nos níveis superiores, a representação feminina nos cursos de exatas não seguem a tendência geral, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2019).

O número de mulheres matriculadas no mesmo período em todo o país nos cursos de artes e humanas é de 55,1%; em ciências sociais, comunicação e informática é de 66,1%; em educação é de 23%; em saúde e bem estar é de 92,7% e serviços de 139,4%, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2019).

No que tange aos docentes em exercício no nível superior em todo o país, as diferenças de gênero continuam e são acentuadas. Ao analisar os dados, observa-se um nível de aumento na proporção de docentes mulheres, que passou de 45,57% em 2010 para 46,98% em 2021 (Figura 4).

Figura 4 - Docentes em Exercícios Vinculados a Cursos Superiores.



Fonte: Autoras. INEP(2022)/ Censo da Educação Superior.

Além disso, o recorte por área indica que as mulheres docentes em Ciências Naturais, Matemática e Estatística não chegam a 42% no período pesquisado (Figura 5), sendo o maior percentual em 2015, com 41,82% de mulheres e o menor em 2021 com 40,80% de representantes. Os docentes são majoritariamente homens, nas áreas de exatas, apesar dos investimentos na educação e nas discussões sobre a igualdade de gênero, fica claro a existência de um ambiente social onde as mulheres ainda encontram obstáculos para adentrar bem como para continuar. Barreto (2014) concluiu que esse resultado indica que o gênero tem influência no valor social atribuído às ocupações no mercado de trabalho e também na distribuição desigual das mulheres pelas diferentes áreas universitárias.

Figura 5 - Número de docentes em exercício na área de Ciências Naturais, Matemática e Estatística.



Fonte: Autoras. INEP (2022)/ Censo da Educação Superior.

Nos últimos anos o Brasil teve um avanço em educação, em 2007, com a implementação do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb), um dos principais financiadores do ensino básico. Em consonância com o compromisso de melhorar a educação, em 2013, através da lei Lei nº 12.796/2013, tornou-se obrigatório o ensino para brasileiros de 4 até 17 anos, essa mudança foi um adendo na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), que anteriormente obrigava a matrículas obrigatória apenas aos 6 anos.

A implementação dessa nova lei é um dos motivos para o aumento de estudantes no nível superior, pois mais jovens estão concluindo o ensino básico. Outro motivo dos bons números é que em 2004 tivemos um grande investimento no ensino superior através do Programa Universidade para Todos (Prouni), criado pela Lei nº 11.096/2005, ofertando bolsas de estudos em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, BRASIL, Ministério da Educação (2013), assim, muitos brasileiros que paravam de estudar ao concluir o ensino básico, passaram a ocupar as universidades.

Além de facilitar o acesso ao nível superior, existem programas brasileiros que também auxiliam a entrada e permanência dos jovens no meio científico, um dos mais conhecidos no país é o CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico), “criado pela Lei nº 1.310 de 15 de janeiro de 1951” BRASIL, Ministério da Educação (2013). O CNPq (2023) é associado ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI), e através dele são concedidas

bolsas a alunos de ensino médio, graduação, pós-graduação, recém-doutores e pesquisadores já experientes do País e do exterior. Algumas modalidades de bolsas de Pesquisa do CNPq são:

- Científica Júnior - ICJ, para alunos do ensino fundamental, médio e profissional da Rede Pública.
- Iniciação Científica - IC, concedida para alunos de graduação universitária, mediante participação em projeto de pesquisa, orientados por pesquisador qualificado. Desde 2009, dentro desta modalidade, há também o programa PIBIC nas Ações Afirmativas (PIBIC-Af) em que bolsas são direcionadas a estudantes cuja inserção no ambiente acadêmico se deu por uma ação afirmativa no Enem.
- Mestrado - GM, ajuda na formação de recursos humanos em nível de pós-graduação.
- Doutorado Pleno - GD, fomenta formação de recursos humanos em nível de pós-graduação.
- Doutorado Sanduíche no país - SWP, ajuda o estudante formalmente matriculado em curso de doutorado para o desenvolvimento de sua tese junto a outro grupo de pesquisa.
- Desenvolvimento Científico e Tecnológico Regional-DCR, com intuito de ajudar a fixar os recursos humanos com experiência em ciência, tecnologia e inovação e de reconhecida competência profissional em instituições de ensino superior e pesquisa, institutos de pesquisa, empresas públicas de pesquisa e desenvolvimento, empresas privadas e microempresas que atuem em investigação científica e tecnológica.
- Produtividade em Pesquisa - PQ, tem o intuito de apoiar pesquisadores que desenvolvam trabalhos notáveis, valorizando a produção científica.

Para o presente estudo focaremos nas bolsas de Produtividade em Pesquisa - PQ, organizada em Sênior (PQ-SR), PQ-2 e PQ-1, essa última dividida em quatro níveis: 1A, 1B, 1C e 1D. O período que o pesquisador recebe a bolsa

varia de acordo com o nível, no nível 2 recebem por 36 meses, nível 1 por 48 meses e o pesquisador sênior por 60 meses. O CNPq (2022) indica ainda que o candidato à bolsa PQ deve possuir o título de doutor ou perfil científico equivalente; ser brasileiro ou estrangeiro com situação regular no País; dedicar-se às atividades constantes de seu pedido de bolsa; poderá ser aposentado, desde que mantenha atividades acadêmico-científicas oficialmente vinculadas a instituições de pesquisa e ensino.

Os itens acima são algumas das condições que o concorrente à bolsa deve cumprir, além delas devem se submeter a análise de Comitês de Assessoramento de sua área. Segundo CAPES (2023), a análise de produtividade do pesquisador é feita com a verificação do rendimento científico nos últimos 5 anos, levando em consideração os trabalhos publicados e orientações, isto para a categoria 2. Para a categoria 1, é verificado nos últimos 10 anos, a capacidade de formação contínua de recursos humanos. No nível sênior, conforme a CAPES (2023), a pesquisadora precisa ter pelo menos 15 anos na categoria 1 níveis A ou B, consecutivos ou não, continuar ativo no desenvolvimento de pesquisas científicas, tecnológicas e auxiliar na formação de pesquisadores em diversos níveis.

Percebemos pelos critérios de concessão de bolsas que o pesquisador é constantemente avaliado segundo seus trabalhos e publicações, além disso é necessário manter uma constância no recebimento das bolsas para que consiga pleitear os níveis mais altos disponíveis.

Uma das principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres na disputa por bolsas de produtividade do CNPq reside na queda natural de sua produção científica durante o período pós-parto. Essa realidade, historicamente negligenciada, impacta negativamente as chances de pesquisadoras conquistarem e manterem essas bolsas, perpetuando as disparidades de gênero na área científica.

No entanto, nos últimos anos, as mulheres brasileiras têm travado uma luta árdua por seus direitos e conquistado avanços significativos. Em 2017, a Lei 13.536, promulgada pelo SENADO (2017), representou um marco ao regulamentar o direito à licença-maternidade ou adoção para pesquisadoras, garantindo um afastamento remunerado de até 120 dias sem a perda da bolsa.

Em 15 de abril de 2021, mais uma conquista histórica foi alcançada: a inclusão de um campo específico no Currículo Lattes para o registro do período

de licença-maternidade. Essa iniciativa, fruto de uma luta conjunta entre representantes da comunidade científica e instituições parceiras do CNPq, liderada pelo grupo Parent in Science da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e sua fundadora, a pesquisadora Fernanda Staniscuaski, foi fundamental para visibilizar o impacto da maternidade na carreira das mulheres cientistas.

O reconhecimento oficial do período de licença-maternidade no Currículo Lattes representa um passo importante para a construção de um ambiente científico mais justo e inclusivo. É fundamental que as instituições de ensino e pesquisa sigam o exemplo do CNPq e adotem medidas que reconheçam e valorizem o trabalho das mulheres, nas esferas acadêmica e profissional.

No que tange a permanência da mulher na pesquisa, os números de bolsas PQ em todos os níveis demonstram que ainda não chegamos ao cenário ideal. Notamos que o número de bolsas concedidas às mulheres praticamente não se alterou nos últimos 11 anos, em média são 35,31% das bolsas (Figura 6). Em 2023 obteve-se o maior número de aprovadas, sendo 35,65%, e a menor taxa em 2021 com 34,98%, dados que corroboram com a pesquisa de Jayabalasingham *et al.* (2020), indicando que a pandemia prejudicou mais as pesquisadoras devido a sobrecarga de trabalho doméstico no período de isolamento.

Figura 6 - Bolsistas de produtividade em pesquisa (PQ) do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq em todas as áreas.

Anos	Masculino (%)	Feminino (%)
2023	64.35	35.65
2022	64.52	35.48
2021	65.02	34.98
2020	64.72	35.28
2019	64.67	35.33
2018	64.94	35.06
2017	64.72	35.28
2016	64.63	35.37
2015	64.86	35.14
2014	64.74	35.26
2013	64.38	35.62

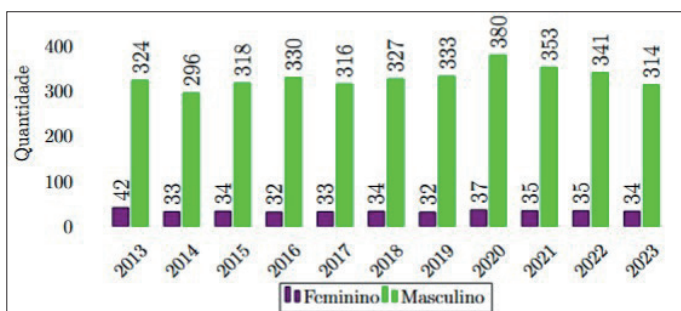
Fonte: Autoras. Relatórios de dados abertos CNPq período de 2013 até 05/06/2023.

A análise da distribuição das Bolsas PQ do CNPq na área de Matemática revela um cenário preocupante: a participação das mulheres permanece estagnada, contrastando com o crescimento geral do número de bolsas concedidas. Em 2023, apenas 1,93% das Bolsas PQ foram destinadas à Matemática, e

a porcentagem de mulheres contempladas nesse campo oscilou entre 8,87% e 9,77% nesse período, demonstrando uma disparidade significativa em relação à representação masculina.

Essa discrepância é corroborada pela Figura 7, que apresenta a série histórica de 2013 a 2023. É possível notar que, embora o número total de bolsas de Matemática tenha aumentado de forma consistente, a proporção de mulheres contempladas se manteve relativamente estável, com um pico de 11,47% em 2013 e um declínio subsequente.

Figura 7 - Bolsistas CNPq em PQ (Produtividade em Pesquisa), Matemática em todos os níveis.



Fonte: Autoras. Relatórios de dados abertos CNPq período de 2013 até 05/06/2023.

A análise da distribuição das Bolsas de Pesquisa em Matemática do CNPq por nível revela um cenário ainda mais preocupante de disparidade de gênero. Os dados de 2023, apresentados na Figura 8, destacam que a participação das mulheres se concentra majoritariamente nas categorias inferiores, tornando-se cada vez mais escassa nos níveis mais altos.

No nível 1A, a participação feminina é extremamente baixa, com apenas uma bolsa concedida a uma mulher, o que representa um percentual ínfimo de 4,76%. No nível 1B, a representatividade feminina sobe para 10%, com 4 mulheres contempladas. Já no nível 1C, esse número cai para 9,68%, com apenas 3 mulheres recebendo a bolsa.

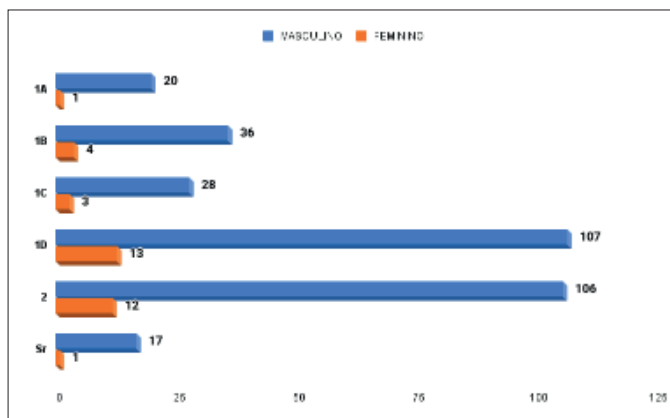
A disparidade se torna ainda mais evidente no nível Sênior, em que apenas uma mulher, equivalente a 5,56% da categoria, foi contemplada. Vale ressaltar que um dos critérios para alcançar esse nível é ter permanecido pelo menos 15 anos nos níveis 1A e 1B. Contudo, as condições sociais em que as mulheres estão inseridas, especialmente a maternidade, impõem desafios

adicionais para o cumprimento desses requisitos, mesmo com a existência do direito à licença-maternidade. Esses dados reforçam as barreiras estruturais que dificultam a ascensão feminina aos patamares mais elevados da carreira acadêmica.

Os estudos apontam que a crença da mãe como única capaz de cuidar do filho traz sentimentos de ansiedade e insatisfação na mulher. Já a supervalorização da carreira gera medo de provocar a falta excessiva ao bebê e uma terceirização demasiada dos cuidados com a criança (Beltrame e Donelli, 2012,p. 214).

Todas as mulheres bolsistas (34) de matemática em 2023 representam simbolicamente 0,19%, quando comparamos com o número total geral (18.064) de concessões das bolsas na modalidade PQ do CNPq em 2023.

Figura 8 - Bolsistas CNPq em PQ (Produtividade em Pesquisa), Matemática em todos os nível.



Fonte: Autoras. Relatórios de dados abertos CNPq período de 2013 até 05/06/2023.

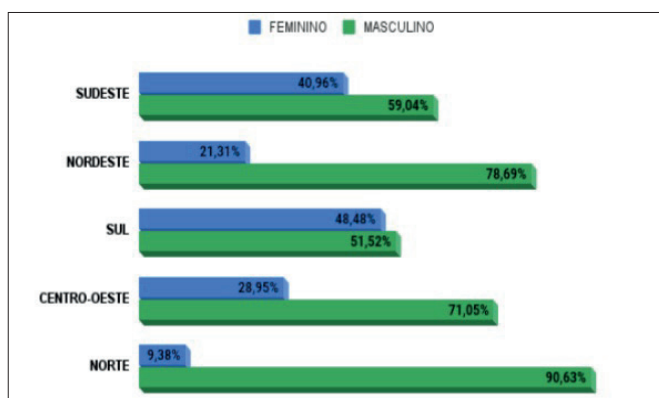
Além do CNPq, outro órgão ligado à educação que tem por finalidade a expansão e consolidação da pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) no Brasil é a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), criada em 2007, também é responsável pelo aperfeiçoamento dos docentes da educação básica (CAPES, 2023). O Mestrado Profissional em Matemática em Rede Nacional (PROFMAT) é um exemplo do investimento no aprimoramento do conhecimento, o curso é na modalidade semipresencial, realizado por Instituições de Ensino Superior com polos em todo o país no âmbito do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB), que opera sob a orientação da Diretoria da Sociedade Brasileira de

Matemática (SBM, 2018), com apoio do Instituto de Matemática Pura e Aplicada (IMPA), além de ser reconhecido e avaliado pela CAPES.

A sua principal meta é atender os professores de matemática do ensino básico com foco naqueles da rede pública. Assim como em outros cursos de pós-graduação no Brasil, o PROFMAT também recebe um suporte financeiro para apoiar alguns alunos durante o curso.

Semelhante ao que ocorre nas distribuições das bolsas PQ do CNPq, a proporção feminina também é modesta nas bolsas do PROFMAT. A análise regional, apresentada na Figura 2.8, observa-se uma maior disparidade de gênero acentuados no Norte, Nordeste e Centro-Oeste, onde a representatividade feminina é de apenas 9,38%, 21,31% e 28,95%, respectivamente.

Figura 9 - Bolsistas CNPq em PQ (Produtividade em Pesquisa), Matemática em todos os níveis.



Fonte: Autoras. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

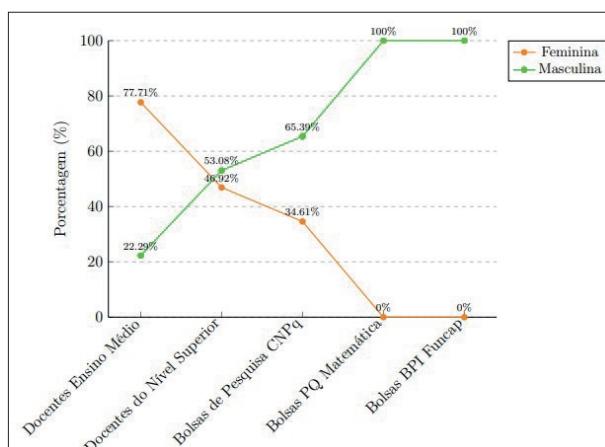
As estatísticas de gênero apresentadas nessa seção revelam um cenário alarmante de disparidade, onde a alocação de bolsas e oportunidades de financiamento parece favorecer subliminarmente os homens em detrimento das mulheres. Essa discrepância, muitas vezes mascarada por argumentos falaciosos e perpetuada por estruturas sociais patriarcais, configura um obstáculo significativo ao pleno desenvolvimento do potencial científico feminino e à construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

As estatísticas de gênero até aqui apresentadas revelam uma disparidade preocupante, onde é razoável que as bolsas e oportunidades de financiamento muitas vezes favoreçam subconscientemente os homens em detrimento das mulheres. Em contrapartida, as taxas de escolarização feminina experimentaram um crescimento notável nas últimas décadas, demonstrando um avanço especializado em relação às barreiras históricas que limitavam a participação das mulheres no ambiente educacional.

AS MULHERES MATEMÁTICAS NO CEARÁ E O EFEITO TESOURA

O termo “efeito tesoura”, foi criado pelo francês Fleuriet em 1970, o nome foi dado a situação onde o gráfico de linha fica semelhante a abertura da tesoura, (Asaas, 2023). No contexto científico, é usado para identificar a diminuição no número de mulheres nos meios acadêmicos de acordo com a progressão nos níveis bem como a falta de representatividade em cargos de prestígio, o efeito ocorre mais comumente com o sexo feminino, desde a transição do ensino básico para o superior, quando poucas meninas optam por cursos nas áreas STEM, nos estágios acadêmicos que se seguem, algumas se formam mas não atuam na área, e daquelas que seguem na carreira poucas alcançam cargos de alto nível.

Figura 10 - O Efeito tesoura no estado do Ceará.



Fonte: Autora S. Capes, CNPq, Inep/ censo da educação superior. Sistema de Atendimento de Dados - COADE / CEIPE.

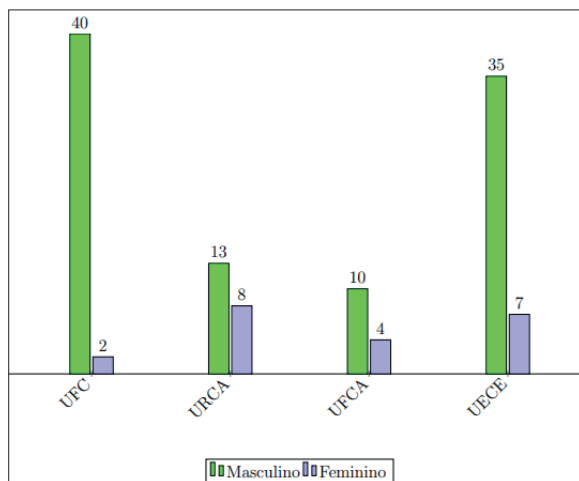
Nos deparamos com o efeito anteriormente citado acontecendo no estado do Ceará no ano de 2021. Note que ao passo que se progride academicamente, as barreiras são ampliadas (Figura 10).

Iniciaremos com análise de dados sobre os docentes do ensino básico do Ceará no ano de 2021, retirados do Censo Escolar (INEP), contemplando as redes de ensino particular, Estadual e Municipal. A contagem, realizada com professores com lotação de pelo menos 1 hora/aula na disciplina de Matemática,

indica 22,29% de docentes homens, enquanto as mulheres são mais que o triplo dos homens, 77,71%.

Em relação aos docentes do nível superior, em 2021 tivemos 46,92% de representantes femininas e 53,08% masculinos, é possível notar que quando se trata de docência de nível superior a disparidade de gênero é mais acentuada.

Figura 11 - O Efeito tesoura no estado do Ceará.



Fonte: Autoras. Departamento de Matemática das Instituições.

Os índices indicam que particularmente quando se trata dos docentes vinculados aos Departamentos de Matemática em 2023, a desigualdade de gênero é aprofundada, como consta na Figura 11. A porcentagem feminina de professores efetivos é aproximadamente 38,09% na Universidade Regional do Cariri (URCA). Quanto à formação, das oito professoras da URCA, cinco possuem doutorados, duas estavam cursando o doutorado e outra possui mestrado. Além disso, no Departamento de matemática da URCA, quatro professores são substitutos, desses 50% são mulheres, sendo uma mestra e a outra cursando o doutorado.

Na Universidade Federal do Cariri (UFCA), em 2023, apenas 28,57% dos professores do curso de Matemática são mulheres. A baixa representatividade não consta apenas no número de docentes, quando se trata dos discentes do curso de Ciência da Computação, somente 13,07% são mulheres e no curso de graduação em Matemática Computacional apenas 16,08%. Quando se trata de todos os cursos da graduação da UFCA, a proporção de mulheres é de 44,66%,

nota-se que nos cursos de exatas o baixo contingente feminino docentes e discentes é um desafio persistente.

Na Universidade Federal do Ceará (UFC) de acordo com as informações públicas dos Painéis de Gestão de Pessoas, tendo sua última atualização em 26 de maio de 2023, a UFC possui em seu quadro 938 professoras, que representa 40,84% dos docentes da UFC. Porém, o Departamento de Matemática possui apenas duas docentes, representando somente 5% dos docentes lotados no departamento. A baixa representatividade de gênero não está contemplada apenas no curso de Matemática, desde a sua fundação em 1955, a UFC nunca teve uma reitora.

Nos cursos presenciais de Matemática da Universidade Estadual do Ceará (UECE), localizados nas cidade de Fortaleza, Iguatu, Limoeiro do Norte e Quixadá, dados obtidos pelo site da UECE (2023), indicam que a instituição dispõe em seu quadro de docentes efetivos no Departamento de Matemática 16,67% de mulheres, dessas uma possui pós-doutorado, duas são doutoras e quatro são mestres.

As bolsas de incentivo às pesquisadoras têm grande importância no reconhecimento do trabalho desenvolvido pelo pesquisador. Em 2021 as bolsas para alunas do PROFMAT no Ceará representavam 13,51% do concedido a todo o estado através do programa, além disso, as instituições do interior do Ceará, URCA e UFCA, tinham apenas 1 bolsista, o que era equivalente a 2,7% do total geral, quando analisamos a porcentagem feminina apenas em relação a instituição de ensino, eram 25% na URCA e 9,09% na UFCA.

É importante destacar que essa disparidade não se restringe apenas à concessão de bolsas, mas reflete também a baixa presença de mulheres matriculadas no programa, evidenciando um cenário de sub-representação feminina na pesquisa matemática.

Nas instituições UECE e UNILAB (Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira), em particular, em 2021 na turma PROFMAT, 100% dos alunos bolsistas eram do sexo masculino. Na UFC, as mulheres eram 8,10% do total geral de 33,33% das bolsas distribuídas no Ceará pelo PROFMAT. Em termos gerais o número de bolsistas PROFMAT diminuiu no período de 2013 até 2023. Note que em nenhuma das instituições cearenses temos um contexto de igualdade na distribuição das bolsas. Pode-se analisar na

Figura 12 que o número de bolsistas mulheres no PROFMAT teve uma modesta alteração, enquanto o masculino teve picos de 94,07% em 2013. No contexto atual, o número de bolsas concedidas é o mais baixo registrado, com 5 bolsas concedidas a homens e 3 a mulheres. Na Universidade Federal do Cariri (UFCA), as bolsas foram distribuídas da seguinte maneira: 3 para mulheres e 2 para homens. Já na Universidade Regional do Cariri (URCA), todos os contemplados eram homens, somando 3 bolsas.

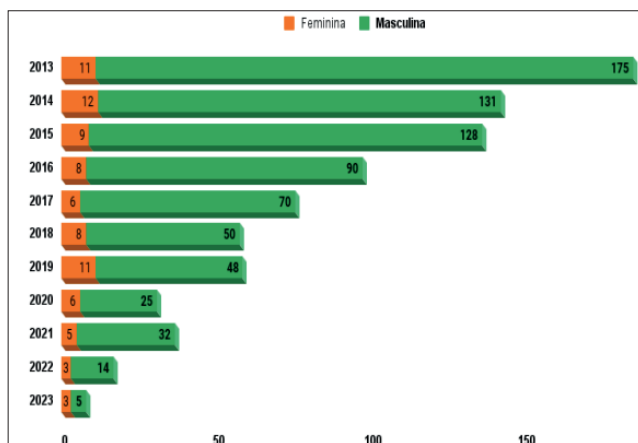
A Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (Funcap) é um órgão cearense que incentiva e apoia financeiramente pesquisadores ligados à ciência e tecnologia. Dentre as bolsas ofertadas pela Funcap, destaca-se a Bolsa de Produtividade em Pesquisa, Estímulo à Interiorização e à Inovação Tecnológica – BPI, que tem a finalidade de atrair e fixar os pesquisadores doutores para o interior do Ceará. Além de auxiliar a desenvolver a pesquisa, a bolsa estimula o desenvolvimento da região. Dos editais lançados para bolsas BPI, nenhuma mulher recebeu a bolsa de matemática. Dos editais para bolsas BPI lançados desde 2008, apenas em 2020 foram concedidas 2 bolsas para pesquisadores de matemática, ambos do sexo masculino, de acordo com as informações dadas em FUNCAP (2023).

A Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (Funcap) se destaca como um importante instrumento para o fomento à pesquisa e à inovação no Ceará. Através de diversas iniciativas, a Funcap incentiva e apoia financeiramente pesquisadores em diversas áreas do conhecimento, contribuindo para o desenvolvimento científico e tecnológico do estado.

Entre as bolsas ofertadas pela Funcap, a Bolsa de Produtividade em Pesquisa, Estímulo à Interiorização e à Inovação Tecnológica (BPI) assume um papel crucial na atração e fixação de doutores para o interior do Ceará. Essa bolsa visa fortalecer a pesquisa científica no interior do estado, impulsionando o desenvolvimento regional e a geração de novos conhecimentos.

No entanto, a análise dos editais lançados para a bolsa BPI revela um cenário preocupante de disparidade de gênero. Desde a criação da bolsa, em 2008, nenhuma mulher matemática foi contemplada com essa bolsa. No ano de 2020, as únicas duas bolsas BPI concedidas para a área de matemática foram destinadas a pesquisadores do sexo masculino, conforme dados da própria Funcap (2023).

Figura 12 - Bolsistas do PROFMAT do Ceará por sexo de 2013 até 2023



Fonte: Autoras. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes)

A disparidade de gênero na área da Matemática no Ceará, evidenciada pelo efeito tesoura, exige medidas urgentes e abrangentes para promover a equidade e o desenvolvimento pleno do potencial científico feminino. A criação do edital Mulheres na Ciência pela Funcap em 2022, com o objetivo de apoiar projetos e ações coordenados por mulheres cientistas doutoras, representa um passo importante nessa direção. No entanto, a sub-representação da matemática entre os projetos selecionados (apenas 1 dos 35) demonstra a necessidade de ações mais incisivas para superar as barreiras estruturais que impedem o desenvolvimento das mulheres nessa área.

DISCUSSÃO

Ao longo deste estudo, foram investigadas diversas dimensões da participação das mulheres na área da Matemática. Analisamos o papel histórico desempenhado pelas mulheres nesse campo, assim como os desafios enfrentados na busca por uma educação igualitária. Realizamos uma análise histórica e de dados sobre a sub-representação feminina no ensino e na pesquisa Matemática no contexto brasileiro, com ênfase no estado do Ceará, baseando-nos em informações provenientes do ensino superior.

Inicialmente, revisitamos a história das mulheres na Matemática, resgatando as contribuições de importantes figuras femininas cujos feitos foram

frequentemente subestimados ou negligenciados ao longo do tempo. Observamos que a atuação feminina nesse campo foi marcada por obstáculos, muitos dos quais relacionados ao preconceito de gênero.

A análise dos dados sobre a disparidade de gênero na Matemática no estado do Ceará em 2021 revela um cenário preocupante e complexo. É importante destacar que essa discrepância não é meramente numérica, mas reflete profundas questões estruturais e culturais. No ensino básico, 77,71% dos professores de matemática são mulheres, mas esse número cai drasticamente para 46,92% no ensino superior. Essa queda acentuada sugere a existência de barreiras significativas que impedem a progressão das mulheres na carreira acadêmica.

Em instituições de ensino superior como a Universidade Federal do Ceará (UFC) e a Universidade Estadual do Ceará (UECE), a desigualdade é ainda mais acentuada, com apenas 5% e 16,67% de professoras de matemática, respectivamente. Essa sub-representação feminina nas universidades é um indicativo de que, apesar do ingresso inicial na carreira acadêmica, muitas mulheres enfrentam desafios que dificultam sua permanência e ascensão.

Embora os editais Mulheres na Ciência, lançados em 2022 e 2024, tenham sido uma tentativa de mitigar essa desigualdade, o fato de apenas um projeto de matemática ter sido selecionado evidencia a persistência das dificuldades enfrentadas por mulheres matemáticas na área acadêmica. Esta situação sublinha a necessidade de políticas públicas mais eficazes e de um esforço contínuo para criar ambientes acadêmicos mais inclusivos e igualitários.

Sendo assim, consideramos que abordar a disparidade de gênero na Matemática requer não apenas medidas paliativas, mas uma transformação profunda nas práticas institucionais e culturais que perpetuam essa desigualdade. Investir na educação e na capacitação de mulheres desde os níveis básicos até os mais avançados, além de assegurar o suporte financeiro e institucional adequado, é fundamental para superar os desafios identificados e promover uma representatividade mais justa e equitativa na academia.

Agradecimentos

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

REFERÊNCIAS

BANCO MUNDIAL. O ritmo das reformas em direção à igualdade de direitos para as mulheres cai para o menor nível em 20 anos. **World Bank Group**. Washington, 2 de março de 2023. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2023/03/02/pace-of-reform-toward-equal-rights-for-women-falls-to-20-year-low>. Acesso em: 20 de março de 2025.

BARROS, S. C. d. V.; SILVA, L. M. C. e. Desenvolvimento na carreira de bolsistas produtividade: uma análise de gênero. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 71, n. 2, p. 68–83, maio 2019.

BRASIL. Pós-graduação brasileira tem maioria feminina. **Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/desafios-e-conquistas-das-mulheres-na-pos-graduacao>. Acesso em: 20 de março de 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 3 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 20 de março de 2025.

CASTANHA, A. P. **Edição crítica da legislação educacional primária do Brasil Imperial**: a legislação geral e complementar referente à corte entre 1827 e 1889. Francisco Beltrão: Unioeste, 2013.

COELHO, K. C. A. A educação feminina cearense pela ótica da escola normal (1884-1930). **Ensino em Perspectivas**, v. 1, n. 2, p. 1–12, 2020.

FUNDAÇÃO ITAÚ. Contribuição dos trabalhos intensivos em Matemática para a economia brasileira. **Fundação Itaú**. São Paulo, 20 de fevereiro de 2024. Disponível em: <https://www.fundacaoitau.org.br/observatorio/contribuicao-dos-trabalhos-intensivos-em-matematica-para-economia-brasileir>. Acesso em: 31 de março de 2024.

IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais**, 2021. Disponível em: . Acesso em: 23 jul. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo da Educação Superior**: Notas Estatísticas. 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2020**. 2022.

LIMA, B. S. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na física. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 3, p. 883–903, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/v7m9qdqJPRMhSmyhny7kQgq/>. Acesso em: 10 maio 2023.

LOPES, E. M. S. T.; FILHO, L. M. d. F.; VEIGA, C. G. **500 anos de educação no Brasil**. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2000.

MARTINS, A. M. S. Breves reflexões sobre as primeiras escolas normais no contexto educacional brasileiro, no século XIX. **Revista HISTEDBR On-line**, v. 9, n. 35, p. 173–182, 2009.

PEÑA-LÓPEZ, I. et al. PISA 2018 Results: Where All Students Can Succeed. **OECD Publishing**, 2019. Disponível em: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/12/pisa-2018-results-volume-ii_ac1a036f/b5fd1b8f-en.pdf. Acesso em: 20 de março de 2025.

RABELO, A. O.; MARTINS, A. M. A mulher no magistério brasileiro: um histórico sobre a feminização do magistério. In: **Congresso Luso-Brasileiro de História da Educação**. [S.l.: s.n.], 2010. v. 4, p. 6167–6176.

RIBEIRO, A. I. M. Mulheres educadas na colônia. In: Lopes, Eliane, M. T.; Faria, F., Luciano M. e Veiga, Cynthia G. (orgs). **500 anos de educação no Brasil**. Belo Horizonte: Autêntica, p. 79–84, 2000.

ROSEMBERG, F. **Mulheres educadas e a educação de mulheres**. 1. ed. São Paulo: Contexto, 2012.

SMITH, L. **Brazil: People and Institutions**. Baton Rouge: Louisiana State University Press, 1954. 551 p.

WESTIN, R. Para lei escolar do império, meninas tinham menos capacidade intelectual que meninos. **Arquivos Agência Senado**, v. 65, 2020.

SOBRE A ORGANIZADORA

Deborah Leão Sousa Silva

Bacharel em Administração de Empresas (2023), Tecnóloga em Gestão de Recursos Humanos (2018), Fisioterapeuta - UFVJM (2008), mestre em Educação vinculada à linha de Gestão de Instituições Educacionais - UFVJM (2016). Especialista em Saúde Pública e Educação - UNIFENAS (2010), MBA em Gestão de Pessoas e Recursos Humanos (2023). Doutoranda em Administração (UFMG). Interesse em pesquisas na área de Gestão de Pessoas, Comportamento Organizacional, Setor Público, Relações de Trabalho, Estudos Organizacionais que contemplam Gênero, Raça e Diversidade.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4263099987716764>

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acoso Laboral: 91, 92, 93, 94, 96, 97, 103, 104, 105, 106

América Latina: 24, 27, 30, 31, 32, 36, 37, 38, 39, 44, 45, 46

C

Convenções Internacionais: 26, 27, 37, 39, 42

Crianças: 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56

Cursos de Química: 9, 13, 15, 21, 23

D

Democracia: 75, 76, 77, 78, 79, 81, 84, 85, 86, 87, 88, 90

Desigualdade de Gênero: 9, 110, 117, 128

Discriminação: 92, 93, 95, 99, 100, 101, 102, 103, 106, 107

E

Economía Conductual: 60, 61, 71

Ensino: 9, 10, 11, 12, 13, 23, 24, 50, 55, 89, 109, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 125, 126, 127, 129, 131, 132, 133

Ensino Superior: 9, 10, 11, 12, 23, 24, 55, 89, 114, 116, 118, 120, 121, 125, 131, 132

Evasão Estudantil: 9, 13

Exclusão Social: 48, 51, 53, 54, 55, 56, 57

Experiências: 48, 49, 50, 51, 52, 57

G

Gênero: 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 35, 37, 38, 42, 43, 44, 48, 49, 53, 83, 84, 85, 89, 109, 110, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 122, 124, 126, 128, 129, 130, 131, 132, 133

Gestión Institucional: 92

I

Infância: 48, 50, 54, 55, 56, 57

Instituições: 12, 23, 40, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 86, 88, 113, 114, 118, 121, 122, 123, 125, 128, 129, 132

L

Liderazgo Organizacional: 60

M

Matemática: 12, 13, 25, 108, 109, 110, 111, 112, 117, 118, 119, 120, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133

Minorias: 75, 76, 77, 78, 80, 81, 84, 85, 87, 88, 89

Mobbing: 92, 93, 94, 101, 106

Motivación Laboral: 60

P

Participação Política: 75, 76, 79, 81, 88, 89

Permanência Acadêmica: 9

Políticas de Incentivos: 59, 60

R

Representatividade: 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 108, 116, 124, 126, 127, 128, 129, 132

S

Sobrecarga Laboral: 92

V

Violência: 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 50, 51



científica digital



VENDA PROIBIDA - ACESSO LIVRE - OPEN ACCESS

