

Mulheres e Homens na USP e na Escola de Comunicação e Artes, entre 2000 e 2019

Women and Men at USP and at the School of Communication and Arts, between 2000 and 2019

Mujeres y Hombres en la Universidad de São Paulo y en la Escuela de Comunicación y Artes entre 2000 y 2019



Rodrigo Correia do Amaral

- Cientista social e doutor em Sociologia pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (FFLCH-USP).
- Ex-coordenador de pesquisas do Escritório USP Mulheres.
- E-mail: rodrigo.amaral@usp.br.



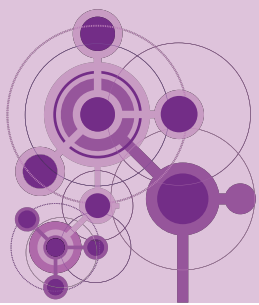
Rennan Valeriano Silva Lima

- Aluno de graduação em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (FFLCH-USP).
- Ex-estagiário da área de pesquisas do Escritório USP Mulheres.
- E-mail: rennanvaleriano@usp.br.



Maria Eduarda Martins Mendes Cordeiro

- Aluna de graduação em História pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (FFLCH-USP).
- Ex-estagiária da área de pesquisas do Escritório USP Mulheres.
- E-mail: dudahist@usp.br.



Resumo

Este artigo apresenta um recorte direcionado à Escola de Comunicações e Artes do projeto *Mulheres e Homens da USP*, que traçou um panorama inédito da população uspiana entre 2000 e 2019 sob a perspectiva de gênero. A partir dos dados disponíveis nos Anuários Estatísticos da Universidade de São Paulo (USP) de 2001 a 2020 e da análise descritiva das proporções de mulheres e homens na instituição, este levantamento permite ver uma relativa igualdade de gênero entre os estudantes, mas uma desigualdade persistente na carreira docente.

PALAVRAS-CHAVE: GÊNERO • POPULAÇÃO USPIANA • IGUALDADE • ECA • HOMENS • MULHERES.

Abstract

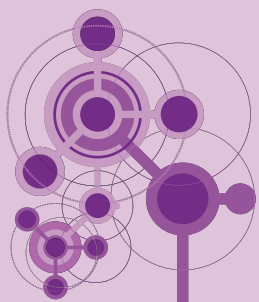
This article presents an excerpt directed to the School of Communication and Arts from the *USP Women and Men* project, which outlined an unprecedented panorama of the USP population between the years 2000 and 2019 from a gender perspective. Based on data available in the University of São Paulo's (USP) Statistical Yearbooks from 2001 to 2020 and the descriptive analysis of the proportions of women and men in the institution, this survey allows us to see a relative gender equality among students, but a persistent inequality in the teaching career.

KEYWORDS: GENDER • USP POPULATION • EQUALITY • ECA • MEN • WOMEN.

Resumen

Este artículo presenta un análisis del proyecto de la Escuela de Comunicaciones y Artes *Mujeres y Hombres de la USP*, que trazó un panorama inédito de la población de la USP entre los años 2000 y 2019, desde una perspectiva de género. Con base en los datos disponibles en los Informes Estadísticos de la Universidad de São Paulo (USP) de 2001 a 2020 y del análisis descriptivo de la proporción entre mujeres y hombres en la institución, este estudio constata una relativa igualdad de género entre los estudiantes, pero sigue la desigualdad en la carrera docente.

PALABRAS CLAVE: GÊNERO • POBLACIÓN DE LA USP • IGUALDAD • ECA • HOMBRES • MUJERES.



INTRODUÇÃO

Este artigo apresenta um extrato dos dados obtidos pela primeira edição do projeto *Mulheres e Homens da USP*, realizado pela área de pesquisas do extinto Escritório USP Mulheres¹. As informações aqui descritas resultam do levantamento, da sistematização e da análise de dados demográficos pré-existentis empreendidos, com o objetivo de produzir um panorama sobre a distribuição de mulheres e homens na comunidade uspiana ao longo das últimas duas décadas. Com este trabalho, pretendeu-se colocar à disposição de diferentes públicos um material que, por um lado, auxilie a reflexão crítica sobre a desigualdade de gênero na Universidade de São Paulo (USP) e na ciência brasileira e, por outro, subsidie a formulação de políticas de equiparação de oportunidades entre mulheres e homens nos diferentes vínculos que mantenham junto à USP. Este artigo também traz um recorte da divisão dos postos entre mulheres e homens no âmbito da Escola de Comunicação e Artes (ECA-USP).

Além desta introdução, o texto tem uma seção dedicada à reflexão sobre como interpretar os dados levantados por este projeto dentro da agenda de estudos da igualdade de gênero. Esta segunda seção discute como a proporção de mulheres e homens em determinadas posições pode ser indicativa da presença de esquemas de dominação e exclusão mais amplos, mobilizando os exemplos fornecidos por estudos que investigam a desigualdade de gênero no funcionalismo público e por reflexões sobre as dinâmicas da *divisão sexual do trabalho*, que circunscreve as mulheres em determinadas posições e as exclui de outras. Ao final dessa seção, o artigo apresenta os procedimentos metodológicos adotados para o levantamento dos dados.

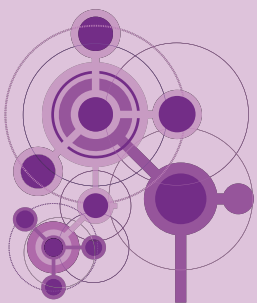
Em seguida, o artigo apresenta e discute os dados relativos à distribuição de mulheres e homens na USP e na ECA-USP, entre os anos 2000 e 2019. Essa seção descreve, através de gráficos e tabelas, as proporções de cada um dos gêneros com relação às populações de alunos de graduação, alunos de pós-graduação, pesquisadores de pós-doutorado, docentes e servidores técnico-administrativos. Ao final, o artigo apresenta as considerações finais a respeito deste levantamento, destacando a importância de serem empreendidos novos esforços para a atualização e a ampliação deste primeiro panorama traçado.

O SENTIDO DOS DADOS

Mesmo atendo-se à descrição das principais frequências, os dados apresentados neste artigo permitirão aos olhares mais familiarizados com a agenda da igualdade de gênero identificar a materialização de questões desse universo no contexto uspiano. Por exemplo, a taxa elevada de mulheres nos cursos de pós-graduação – sendo em alguns anos ligeiramente superior à proporção de homens –, além de ser um dado importante *per se*, também evidencia como a USP é depositária da aspiração feminina por mobilidade social através do estudo. Na face contrária do mesmo fenômeno, as baixas proporções de mulheres docentes confirmam como a mesma universidade frustra o investimento feminino na educação, restringindo o acesso das mulheres ao magistério superior ou, àquelas que conseguem tornar-se docentes, a progressão interna e o acesso às posições de liderança.

Os dados oficiais, coletados em âmbito nacional, têm dimensionado com clareza como as mulheres brasileiras acumulam mais anos de escolaridade do que os homens, mas possuem acesso reduzido aos cargos gerenciais e de direção. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua 2019, 29,7% das mulheres informaram possuir

¹ Criado em 2016, o Escritório USP Mulheres foi um órgão de assessoramento à Reitoria da Universidade de São Paulo e de realização de projetos relacionados à agenda da igualdade de gênero no âmbito da comunidade universitária. Com a criação da Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP-USP) em 2022, suas atividades foram absorvidas pela Diretoria de Gênero, Relações Étnico-Raciais e Diversidades desta Pró-Reitoria. Mais informações em: <https://prip.usp.br/apresentacao-diversidades/>. Acesso em: 1 out. 2022.



o ensino superior, contra 21,5% dos homens. Dessas, somente 37,4% informaram ocupar cargos gerenciais, contra 62,6% dos homens (IBGE, 2021). No contexto das universidades públicas, em que pesem a sobrecarga burocrática, a interação com chefias de departamento, programa e coordenação e com colegas em funções de direção, o acesso à docência corresponde a uma posição profissional de relativa autonomia. Esta autonomia tende a ampliar-se à medida que esta(e) docente progride internamente. Na USP, somente 30,6% das docentes mulheres conseguiram chegar à titularidade ao longo de duas décadas².

Defasagens como essas duas últimas também aumentam a diferença entre a remuneração dos homens e a das mulheres, que tendem a receber menos. O fenômeno conhecido como *gender pay gap*, ou *gender wage gap*, ocorre em tantos contextos que se tornou objeto de um debate permanente entre academia, governo, organizações não governamentais (ONG), órgãos multilaterais e empresas³. Como observa Daniela Verzola Vaz (2013), no funcionalismo público e nas instituições de ensino e pesquisa, esse hiato tende a assumir uma forma particular, na qual se combinam segregações ocupacionais e hierárquicas. No primeiro caso, as mulheres tendem a se concentrar em maior proporção nas posições de menor prestígio social e baixa remuneração, como as funções auxiliares da área da saúde, da assistência social ou do ensino regular. No segundo tipo, as mulheres que conquistam posições de maior prestígio e melhor remuneração, como docentes, pesquisadoras, funcionárias de média e alta burocracia, tendem a ser bloqueadas no acesso às funções de liderança no interior dessas estruturas (Vaz, 2013; World Bank, 2022).

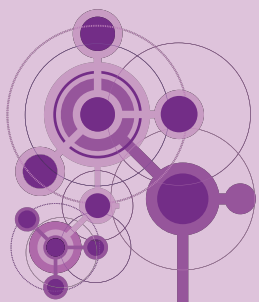
Corroborando essas premissas, o *Atlas do Estado Brasileiro* (2020) apresenta o funcionalismo como uma importante via de inclusão produtiva das mulheres nas últimas três décadas, em que a remuneração média geral manteve-se favorável a elas. No entanto, o hiato entre mulheres e homens surge precisamente na ocupação dos cargos de gerência ou direção. Em 1985, as mulheres representavam 39,9% da força de trabalho, e em 2019 elas correspondiam a 57,4%. A mesma tendência se observa no funcionalismo dos estados. A remuneração média das mulheres em 1986, convertida em valores atuais (R\$5mil), é ligeiramente maior do que a dos homens (R\$4,8mil). Em 2019, essa diferença se amplia, correspondendo a remuneração masculina a 90% da média feminina. Esta tendência é invertida nos orçamentos estaduais, sendo os homens mais bem remunerados por toda a série analisada. A discriminação se revela com mais força na distribuição das funções de direção e assessoramento superior (DAS). Em 2020, mulheres e homens brancos mantêm proporções aproximadas (26,6% contra 29,4%, respectivamente) no DAS-1. Homens negros figuram com 20,9% e mulheres negras com 14,7% das nomeações. No DAS-6 – posição máxima analisada pelo estudo –, os homens brancos representam 65% das nomeações, enquanto mulheres brancas e homens negros são reduzidos a 15,4% e 13,3%, respectivamente, e as mulheres negras a somente 1,2% dessas nomeações⁴.

A distribuição dos gêneros nos cursos de graduação que este trabalho apresenta também permitirá a realização de reflexões futuras sobre os estímulos e os constrangimentos atuantes nas escolhas realizadas por alunas e alunos. A partir dos padrões identificados, novos estudos poderão investigar as *dinâmicas de reprodução* que levaram à concentração de cada gênero em determinadas áreas e à pouca alteração dessa distribuição no curso de 20 anos. A própria estagnação de certas distribuições é informativa da não alteração, ou da transformação apenas marginal, de uma noção de divisão sexual do trabalho que define, na esfera das famílias, do sistema escolar e do mercado de trabalho, as carreiras consideradas masculinas e aquelas consideradas femininas (Hirata, 2016). Por outro lado, a variação interna na população de cada um dos gêneros permitirá

2 Sobre a disparidade entre escolaridade e ocupação de funções gerenciais entre mulheres e homens, ver *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil* (IBGE, 2021). Sobre o caso da USP, ver “Construir a igualdade”, de Maria Arminda do Nascimento Arruda e Vahan Agopyan (2020). No que diz respeito ainda ao desempenho das funções gerenciais, o Escritório USP Mulheres monitorou entre 2016 e 2020 a proporção de mulheres em posições de liderança (direções, coordenações etc.), a partir dos dados compilados da base Urânia Web. No quinquênio observado, o percentual nunca ultrapassou 27%.

3 O rendimento médio mensal registrado pela PNAD Contínua entre os anos de 2012 e 2018 situa-se em R\$2.152,00 para os homens e R\$1.642,00 para as mulheres. No âmbito internacional, painéis foram criados para o monitoramento e indicadores começaram a levar em consideração a redução deste tipo de diferença como uma variável do desenvolvimento econômico e social. Ver OECD (2022)..

4 Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>. Acesso em: 1 mar. 2022. Para a concentração das mulheres em poucas áreas, ver *Worldwide bureaucracy indicators* (World Bank, 2022).



ver como, em determinadas áreas, as mulheres cresceram em valores absolutos, ainda que proporcionalmente mantendo-se em minoria. Esta segunda análise dos dados também abre espaço para novas investigações sobre os *princípios de ruptura* que ocorrem de forma marginal no interior das configurações vigentes, onde é possível observar a intensificação da presença feminina nas áreas em que são sub-representadas – chegando, por vezes, a duplicarem sua população –, mas em escala insuficiente para alterar as disparidades de gênero existentes.

Mesmo a inclusão no ensino superior dos estratos mais empobrecidos da população, através de políticas destinadas ao aumento da escolarização, à conclusão do ensino médio e à admissão diferenciada de grupos sociais historicamente marginalizados⁵, não deixou de reproduzir essa distinção por gênero. Os dados apresentados por este trabalho também permitirão debater como essas iniciativas, ao mesmo tempo que produziram uma ampliação numérica expressiva, não dedicaram maior atenção à pré-existente mentalidade da divisão sexual do trabalho. Portanto, preservaram tendências, como a sobrerrepresentação masculina nos cursos de exatas e a feminina nas áreas ligadas ao cuidado, investindo pouco na diversificação dos gêneros no interior das carreiras.

Por fim, os dados sobre os servidores da USP, mulheres e homens, trazem à luz padrões deste grupo que não costumam ser debatidos. Merece destaque o *isomorfismo* entre o gênero desses profissionais e o gênero preponderante de cada área do conhecimento, ou seja, as servidoras tendem a ser maioria nas ciências biológicas e os servidores homens na área das exatas. Este aspecto confirma como a divisão sexual das carreiras é legitimada e reproduzida por outros estratos sociais, não se atendo ao universo de alunos e docentes. A análise deste segmento por gênero também permite observar como as mulheres foram as mais afetadas pelas políticas de demissão incentivada adotadas em meados da década passada.

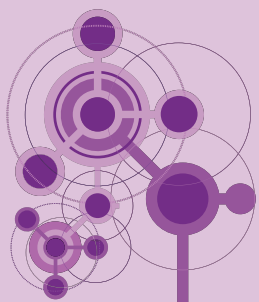
Os levantamentos consolidados neste relatório começaram a ser realizados de maneira gradual, a partir da obtenção de dados sobre frações específicas da comunidade uspiana para a produção de artigos e a apresentação em eventos organizados pelo Escritório USP Mulheres, ou que contaram com sua participação⁶. Por esta razão, também foram levantados dados cruzados que não se encontram nos anuários estatísticos analisados, como a progressão na carreira docente, a distribuição da comunidade uspiana por cor e os perfis de usuárias e usuários de licença parental.

DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS: DADOS E A CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS

O projeto *Mulheres e Homens da USP* pretendeu ser a primeira iniciativa de plataforma que teria por objetivo criar uma referência no armazenamento, na organização e na disponibilização de dados existentes e de conteúdos próprios a respeito da situação

5 A partir da Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996, assistiu-se a uma sequência de iniciativas voltadas ao aumento da escolaridade no ensino regular, compreendendo desde a introdução do controverso modelo de *progressão continuada* no ensino público, em 1998 (Viégas; Souza, 2006) até a adoção de políticas de transferência de renda condicionada à frequência escolar. Ferro e Kassouf (2005) rememoram que iniciativas como o Programa Bolsa Escola surgiram em 2001 para o enfrentamento de desafios agudos à época, como o trabalho infantil. Em uma revisão sistemática da literatura sobre os impactos do Programa Bolsa Família na redução da evasão escolar, Santos *et al.* (2019) identificam na maioria das análises uma conclusão positiva sobre o papel do programa na redução da evasão escolar, mas menos eficaz na melhoria do desempenho. Nos anos 2000, surgiram iniciativas de facilitação do ingresso no ensino superior, como o Fundo de Financiamento Estudantil (Fies), o Programa Universidade para Todos (Prouni) e o Sistema de Seleção Unificada, que passaram a usar o desempenho no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), criado em 1998, como referência. Por fim, a instituição de cotas de acesso ao ensino superior para alunos egressos do ensino público e para pessoas negras, em 2012, unificou as ações já desenvolvidas por 44% das instituições federais de ensino superior (Lima Júnior *et al.*, 2015), acelerando a inclusão deste último grupo social (Silva, 2020). Na USP, as cotas para o ensino público e raciais foram instituídas em 2017, e em 2021 a universidade registrou 51,7% de alunos matriculados oriundos das escolas públicas, sendo 44% desses autodeclarados pretos, pardos ou indígenas (PPI).

6 O primeiro levantamento de séries históricas sobre a posição das mulheres na USP encontra-se no artigo “Construir a igualdade”, de março de 2020. Um levantamento comparativo de mulheres e homens da USP nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharias e Matemática (popularmente conhecidas pelo acrônimo inglês STEM) foi apresentado no segundo seminário *Australia-Brazil Women's Research Engineers Network* (WREN), com o título *Fostering success for women in Engineering: striving for gender equity*. Os dados ali apresentados foram publicados em 15 de setembro de 2021 no *Jornal da USP*, sob o título “Mulheres nas áreas STEM da USP e a busca pela equidade” (Arruda, 2021). Por fim, dados sobre a proporção de mulheres e homens na USP e sobre a produtividade de cada gênero nos últimos dois anos foram apresentados pela professora Marcia Thereza Couto na *Escuela UIU de Género y Feminismos* na seção *Investigación en perspectiva de género*, em 9 de novembro de 2021. Sobre o evento, ver: USP Mulheres (2021).



das mulheres na USP e no Brasil. Com esta característica, a iniciativa colocaria à disposição de pesquisadores(as), jornalistas, formuladores(as) de políticas públicas e interessados(as) em geral um conteúdo interativo e fácil de ser acessado sobre este tema. De forma complementar, a plataforma buscou oferecer subsídios adicionais às pesquisas e reflexões conduzidas pelos núcleos de estudo sobre gênero existentes na USP.

A visualização dinâmica dos dados aqui apresentados encontra-se disponível no endereço: <http://www.uspmulheres.usp.br/observatorio/>. A criação deste recurso surge com o propósito de estimular o acesso de todos os públicos, da USP e de outros lugares, possibilitando a filtragem das informações de acordo com os interesses de cada visitante. Esse tipo de solução nasce na esteira de outras experiências de visualização dinâmica de dados no Brasil e no exterior.

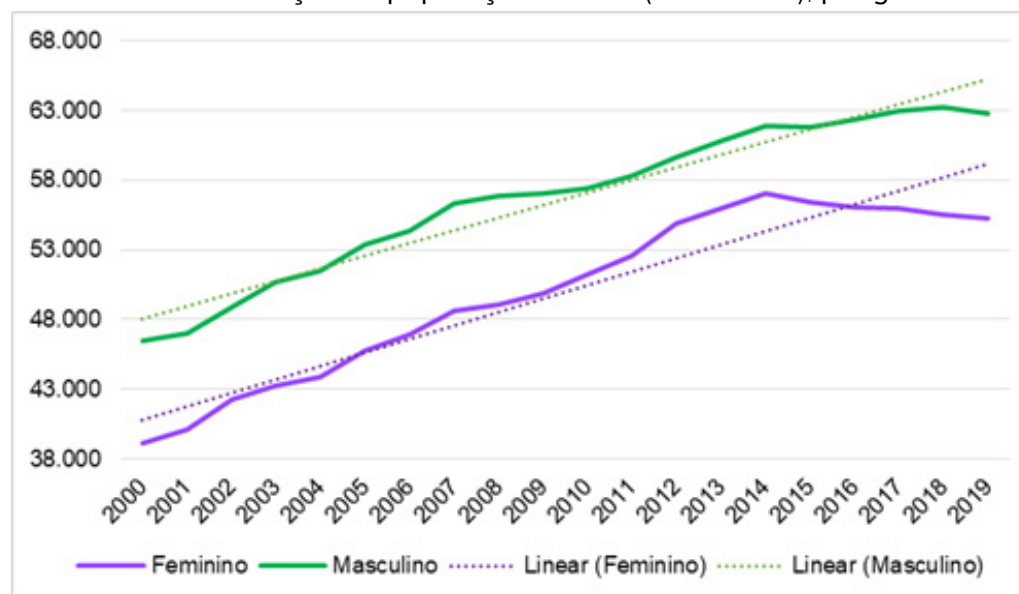
Os resultados deste projeto são apresentados a partir do desempenho da população de mulheres e homens da USP em cada um dos tipos de vínculo mantidos junto à universidade, quais sejam: a) alunos de graduação; b) alunos de pós-graduação; c) pesquisadores de pós-doutorado; d) docentes; e e) servidores técnico-administrativos. Cada um desses cinco tipos de vínculo é analisado no seu total e de forma desagregada, segmentado pelas grandes áreas do conhecimento (humanas ou humanidades, exatas e biológicas) e pelas áreas reunidas no acrônimo STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Em cada uma dessas fragmentações, é analisado o crescimento ou a diminuição geral da população entre os anos 2000 e 2019, a distribuição proporcional dessa população entre mulheres e homens ao longo desse período e o crescimento ou a diminuição de cada um dos gêneros ao longo do tempo, tendo por referência o seu próprio tamanho no início da série.

Neste artigo, esses dados foram ajustados, sendo excluídas as descrições relativas às grandes áreas do conhecimento de exatas e biológicas, assim como os dados relativos às áreas STEM. Portanto, a única desagregação analisada é relacionada à área de humanidades, seguida pela análise do mesmo conjunto de dados no âmbito da ECA-USP.

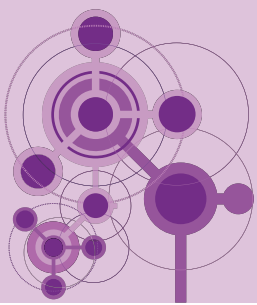
A população total da USP e da ECA no período analisado

Entre os anos 2000 e 2019, a população da USP registrou um crescimento geral de 38%, com uma variação média anual de 2% (Gráfico1) – um salto de 85,5mil para 118mil. Na comparação entre os gêneros, os homens mantiveram-se como maioria, ainda que tenham diminuído sua presença em 1,1%, passando de 54,3% no ano 2000 para 53,2% em 2019, enquanto as mulheres passaram de 45,7% para 46,8%. Esse crescimento se refere ao desempenho de cada gênero em relação ao seu próprio histórico, tendo as mulheres ampliado a sua presença em 41,3% no período, enquanto os homens o fizeram em 35,3%.

Gráfico 1: Evolução da população da USP (2000-2019), por gênero



Fonte: USP Mulheres.



Entre 2000 e 2019, a população da ECA cresceu cerca de 14,9%, passando de 3.473 para 3.991 pessoas. Em termos gerais, as mulheres apresentaram um desempenho interno melhor em relação aos homens – enquanto elas cresceram 17,5%, a população masculina cresceu 11,9%. Esse melhor desempenho feminino resultou num avanço numérico das mulheres em termos de distribuição proporcional da população da ECA: passaram de 53,7% no início da série para 54,9% em 2019. Esse desempenho geral está no mesmo sentido daquele registrado pela população geral da USP – a despeito do fato de o crescimento interno feminino uspiano ter sido de 41,2% contra 35,1% do masculino. A Tabela 1 evidencia essa comparação. Entretanto, essa relativa igualdade entre os gêneros esconde, tanto na USP como na ECA, severas desigualdades entre mulheres e homens, perceptíveis a partir do momento em que a análise é desagregada por vínculos institucionais.

Tabela 1: Distribuição entre a população feminina e masculina da ECA e da USP, em 2000 e em 2019, e sua respectiva variação interna

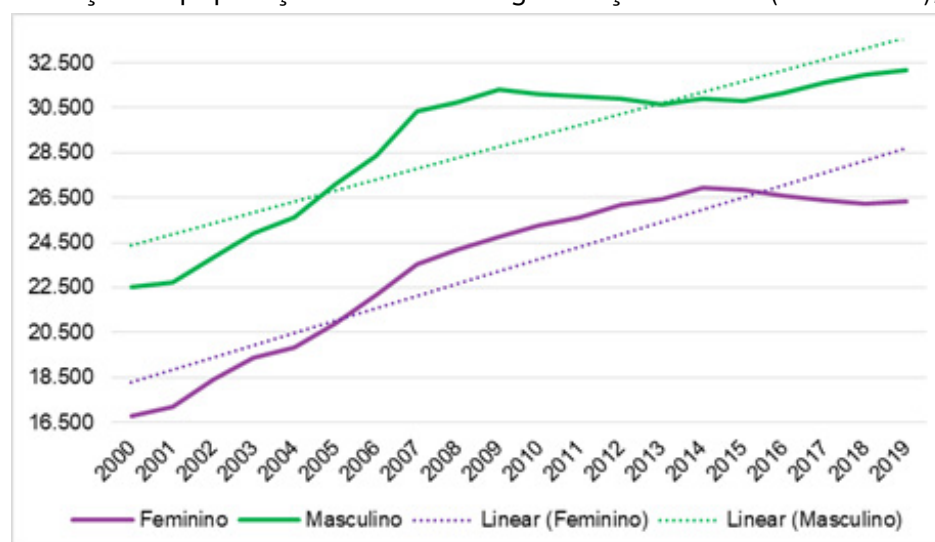
Unidade	Gênero	2000	2019	Variação
ECA	Feminino	53,7%	54,9%	1,2%
	Masculino	46,3%	45,1%	-1,2%
	Total	100%	100%	
USP	Feminino	45,7%	46,8%	1,1%
	Masculino	54,3%	53,2%	-1,1%
	Total	100%	100%	

Fonte: USP Mulheres.

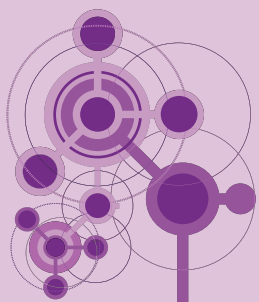
Distribuição de gênero na graduação da USP e da ECA

Entre os anos 2000 e 2019, a população de estudantes de graduação na USP registrou um crescimento geral de 48,9% (Gráfico 2). Proporcionalmente, os homens constituem a maioria dos alunos, oscilando negativamente de 57,3% no início da série para 55% ao término dela, ao passo que as mulheres oscilaram positivamente de 42,7% para 45%. Esse crescimento proporcional feminino se deve ao fato de, dentro do período analisado, as mulheres apresentaram um crescimento interno maior que os homens – 57,3% contra 42,8%, respectivamente.

Gráfico 2: Evolução da população de alunos da graduação da USP (2000-2019), por gênero



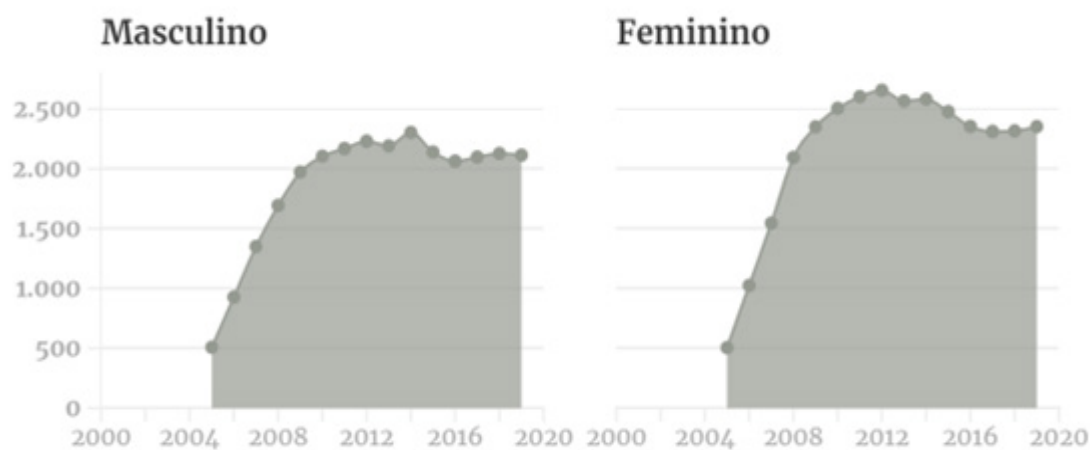
Fonte: USP Mulheres.



Os cursos de graduação das áreas de humanidades registraram um crescimento geral de 44%. Entre 2000 e 2019, mulheres e homens apresentaram proporções idênticas, com discretas oscilações. No início do período analisado, os homens constituíam 50,3% desta população e as mulheres, 49,7%. Em 2019, esta ordem é invertida, passando as mulheres a representar 50,1% e os homens, 49,9%. Esta oscilação ocorre pela diferença no crescimento interno de cada gênero. As mulheres aumentaram a sua população em 45% e os homens em 42%.

Na ECA, tanto as mulheres quanto os homens apresentaram variação interna positiva, com as mulheres registrando um desempenho interno melhor que o masculino – 43% contra 14,6%. Assim, a ECA, que já era majoritariamente feminina no início da série (52,2% do corpo discente), consolidou ainda mais essa tendência (57,7% em 2019). Essa tendência de crescimento do corpo feminino e retração do corpo masculino, descrita no Gráfico 3 e na Tabela 2, assemelha-se a tendência geral registrada para a população da USP como um todo, com a diferença de as graduandas já serem maioria no início da série e crescerem ainda mais.

Gráfico 3: Evolução da população de alunos da graduação da ECA (2000-2019), por gênero



Fonte: USP Mulheres.

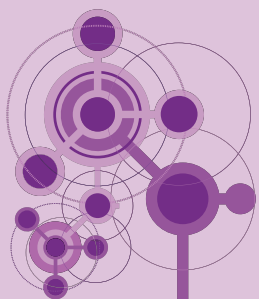
Tabela 2: Distribuição da população feminina e masculina da ECA e da USP, na graduação, em 2000 e em 2019, e sua respectiva variação interna

Unidade	Gênero	2000	2019	Variação
ECA	Feminino	52,2%	57,7%	5,5%
	Masculino	47,8%	42,3%	-5,5%
	Total	100%	100%	
USP	Feminino	42,7%	45,0%	2,3%
	Masculino	57,3%	55,0%	-2,3%
	Total	100%	100%	

Fonte: USP Mulheres.

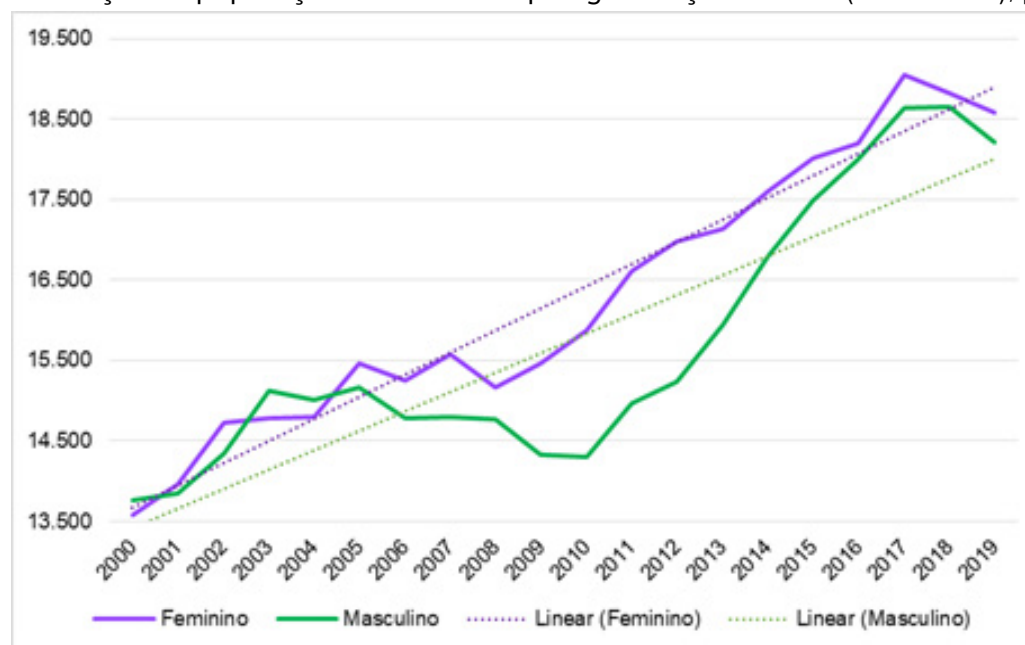
Distribuição de gênero na pós-graduação da USP e da ECA

A pós-graduação, por sua vez, revelou-se ainda mais equilibrada na proporção de mulheres e homens, tendo, em 85% do período analisado, a proporção de mulheres ultrapassado a de homens (Gráfico4). O conjunto da pós-graduação registrou um crescimento de 35% entre 2000 e 2019. A distribuição entre homens e mulheres manteve-se igualitária, com 50% cada,



tendo os homens aumentado a sua participação a partir de 2010. Com relação ao seu próprio histórico, as mulheres apresentaram, entre 2000 e 2019, um crescimento de 36,9% contra 32% dos homens.

Gráfico 4: Evolução da população de alunos da pós-graduação da USP (2000-2019), por gênero

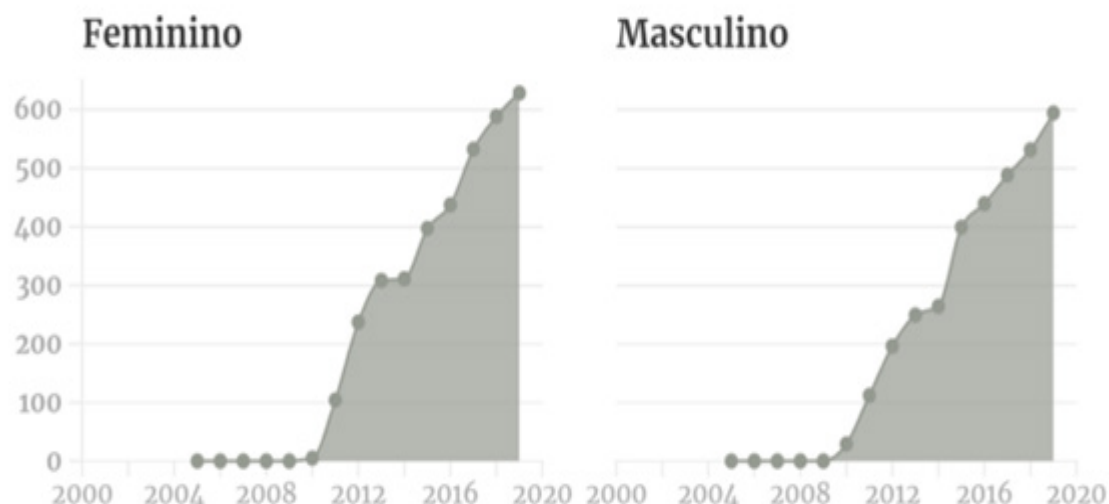


Fonte: USP Mulheres.

A pós-graduação em humanidades registrou um crescimento geral de 48%. As mulheres constituem a maioria, representando 55% dos estudantes desta modalidade no ano 2000, e 51% em 2019. Os homens representaram 45% e 49% dessa população nos mesmos anos. As mulheres registraram crescimento interno de 39%, contra 59% dos homens.

Na ECA, as pós-graduandas já eram maioria desde o início da série (58,9%). Porém, ao longo das duas décadas, a população feminina registrou uma variação negativa de 9,2%. Já a população masculina registrou variação positiva de 5,9%. Essa tendência da ECA não corresponde à tendência da USP, em que mulheres e homens variaram positivamente – 36,9% e 32,4%, respectivamente. Entretanto, apesar do desempenho interno negativo, as mulheres da ECA continuaram a ser maioria na pós-graduação, compondo 55,2% do corpo discente em 2019 (Gráfico 5), enquanto na USP o cenário se manteve estável – com oscilação positiva de apenas 0,8% para as mulheres (Tabela 3). Mesmo sendo as mulheres maioria no universo da graduação, na pós-graduação, onde ainda são maioria, elas têm diminuído ao longo do período observado, em termos de distribuição da população total.

Gráfico 5: Evolução da população de alunos da pós-graduação da ECA (2000-2019), por gênero



Fonte: USP Mulheres.

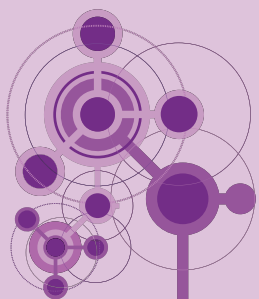


Tabela 3: Distribuição da população feminina e masculina da ECA e da USP na pós-graduação, em 2000 e em 2019, e sua respectiva variação interna

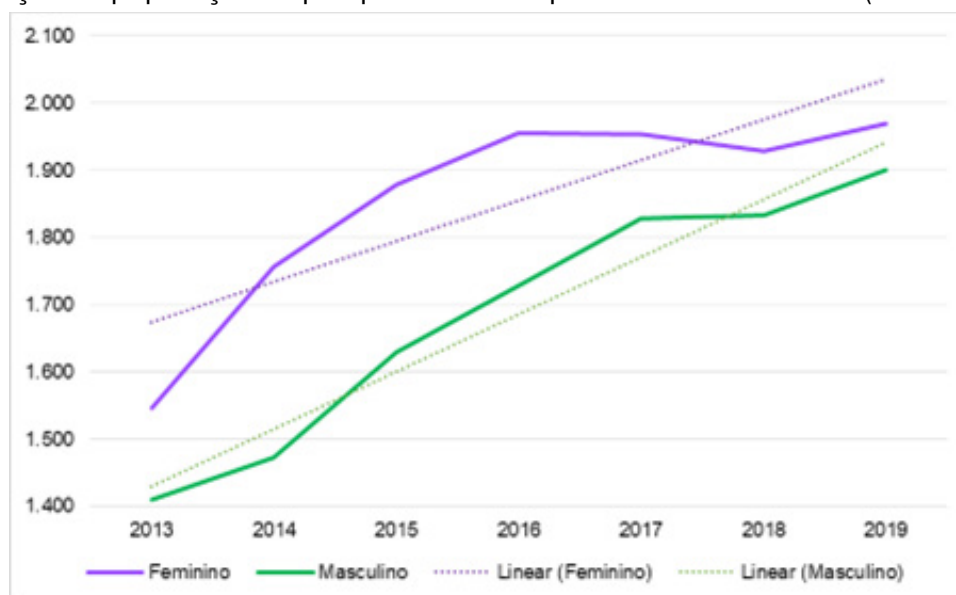
Unidade	Gênero	2000	2019	Variação
ECA	Feminino	58,9%	55,2%	-3,8%
	Masculino	41,1%	44,8%	3,8%
	Total	100%	100%	
USP	Feminino	49,7%	50,5%	0,8%
	Masculino	50,3%	49,5%	-0,8%
	Total	100%	100%	

Fonte: USP Mulheres.

Distribuição de gênero no pós-doutorado da USP e da ECA

O crescimento geral da população de pós-doutorado foi de 30,9%. Proporcionalmente, as mulheres também são a maioria nesta modalidade, registrando 52,3% no ano 2000 e 50,9% em 2019, enquanto os homens registram 47,7% e 49,1% no mesmo período (Gráfico 6). Por outro lado, os homens registram maior crescimento (34,8%) em comparação com as mulheres (27,3%).

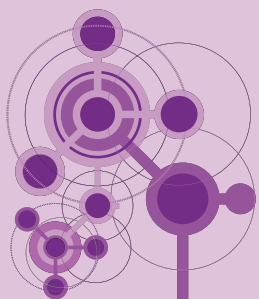
Gráfico 6: Evolução da população de pesquisadores de pós-doutorado da USP (2013-2019), por gênero



Fonte: USP Mulheres.

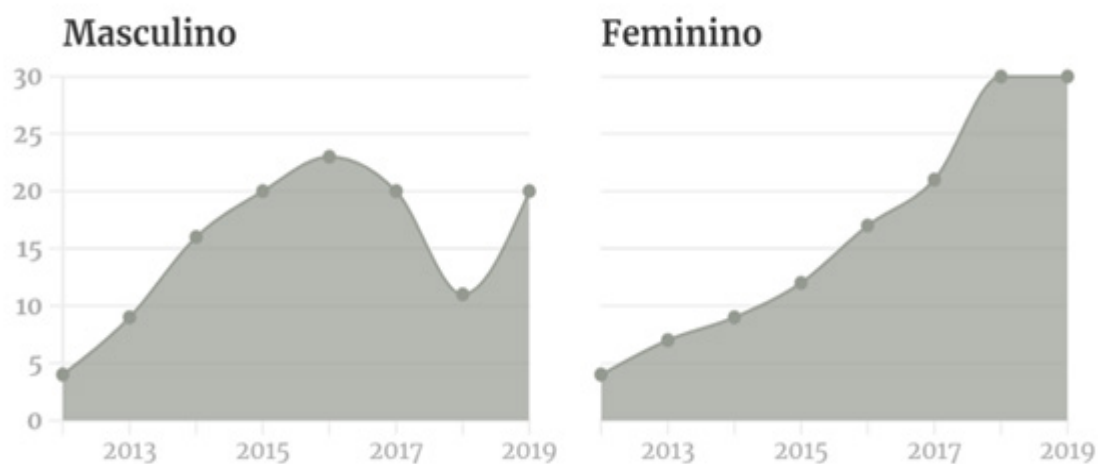
A população de pós-doutorado na área de humanidades registrou um crescimento de 42% entre 2013 e 2019. Neste período, as mulheres apresentaram um crescimento menor em comparação com os homens. Em 2013, elas representavam 53% deste grupo, mas foram superadas a partir de 2015, decrescendo, em 2019, para 49%, enquanto os homens representavam 47% e depois 51%. Entre si, as mulheres ampliaram em 31% o seu total na área, contra 53% registrado pelos homens.

Na ECA, tanto as mulheres quanto os homens apresentaram variação interna positiva no pós-doutorado, com estes últimos registrando um crescimento interno de 44,8%, em detrimento de somente 12,5% por parte das mulheres. Esse melhor desempenho interno masculino resultou em uma distribuição mais igualitária entre os gêneros ao longo do período analisado, passando a distribuição da população de 58% de mulheres, em 2000, para 51,7% em 2019 (Gráfico 7). Essa tendência de equalização numérica entre mulheres e homens no pós-doutorado da ECA assemelha-se à tendência registrada para a população de pós-doutorado da USP em geral, porém, com maior intensidade. O pós-doutorado da ECA segue a tendência



da pós-graduação, em que as mulheres, apesar de serem proporcionalmente maiores, veem a população masculina cada vez mais próxima (Tabela 4).

Gráfico 7:– Evolução da população de pós-doutorado da ECA (2000-2019), por gênero



Fonte: USP Mulheres.

Tabela 4: Distribuição da população feminina e masculina da ECA e da USP no pós-doutorado, em 2000 e em 2019, e sua respectiva variação interna

Unidade	Gênero	2013	2019	Variação
ECA	Feminino	58,0%	51,7%	-6,2%
	Masculino	42,0%	48,3%	6,2%
	Total	100%	100%	
USP	Feminino	52,3%	50,9%	-1,4%
	Masculino	47,7%	49,1%	1,4%
	Total	100%	100%	

Fonte: USP Mulheres.

Distribuição de gênero na docência da USP e da ECA

A população de docentes na USP registrou crescimento total de 14,7%. Se os vínculos discentes (graduação e pós-graduação) e de pós-doutorado tendem a ser mais equilibrados na distribuição entre os gêneros, o mesmo não se verifica na docência. Em termos proporcionais, as mulheres nunca diminuíram a sua defasagem em relação aos homens. Em 2000, elas representavam 32,9% do corpo docente e, quase duas décadas depois, oscilaram positivamente para 37,1%. Os homens, predominantes, correspondiam a 67,1% no início da série, mas diminuíram para 62,9% em 2019 (Gráfico 8). Por outro lado, o desempenho de cada gênero com relação ao próprio histórico apresenta um maior crescimento das mulheres (29,2%) em relação aos homens (7,5%). Este baixo crescimento total dos homens diz respeito à retração que esses sofreram a partir de 2015.

Neste período, somente 30,6% das mulheres docentes progrediram para a posição de professoras titulares, ao passo que os homens concentraram 69,4% das promoções ao topo da carreira universitária⁷.

⁷ Ver Arruda (2021).

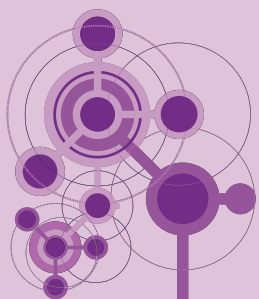
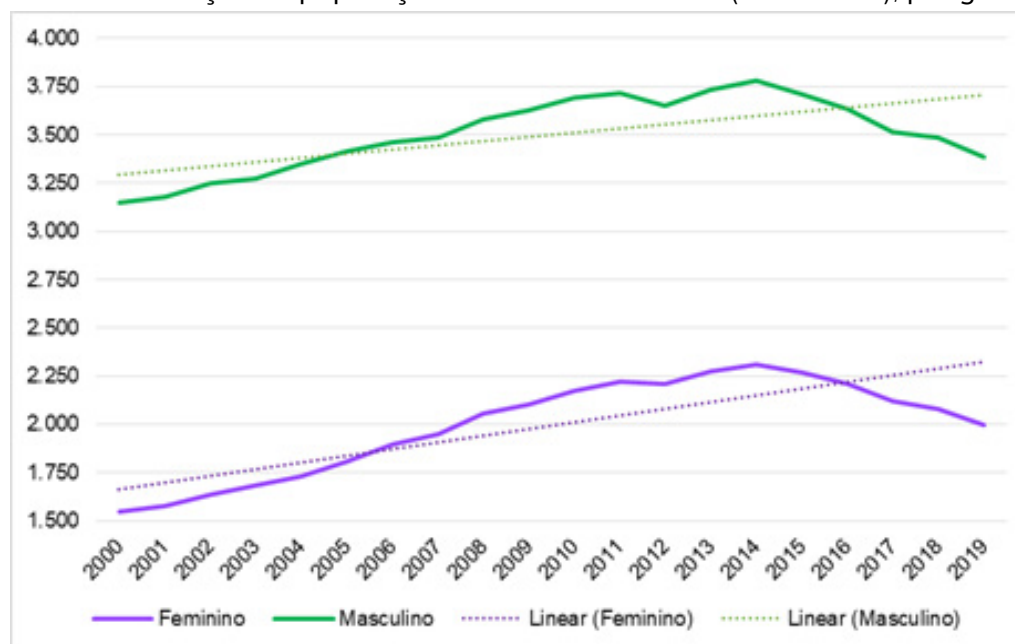


Gráfico 8: Evolução da população de docentes da USP (2000-2019), por gênero

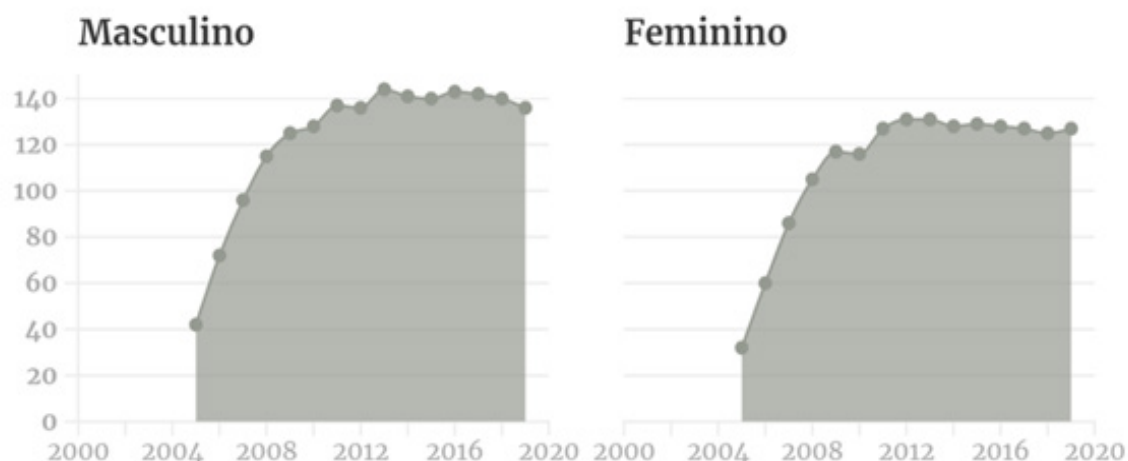


Fonte: USP Mulheres.

A docência na área das humanidades apresentou um crescimento geral de 39%, entre 2000 e 2019. Os homens também são a maioria nesta área, com a sua presença oscilando de 62%, no ano 2000, para 60%, em 2019. As mulheres oscilaram positivamente de 38% para 40% no mesmo período. Tal resultado se deve ao crescimento interno das docentes mulheres dentro do período analisado, na ordem de 47%. O crescimento interno entre os homens foi menor, de 35%.

Na ECA, seguindo a tendência da USP, as mulheres constituíam 36,6% do corpo docente no início da série (Gráfico 9), mas, diferentemente da USP, não registraram um crescimento interno positivo. Se na USP o corpo docente feminino cresceu 29,2% internamente, na ECA houve uma retração de 14,3%. Essa retração também ocorreu no corpo docente masculino da ECA (3,7%), também na contramão da tendência geral da USP, em que os docentes homens cresceram internamente 7,5%. Assim, ao término das duas décadas, enquanto as docentes mulheres da ECA passaram de 36,6% para 34%, o percentual de mulheres na docência da USP chegou a 37,1%, 4,2% a mais do que o registrado no início da série (Tabela 5). Apesar de serem maioria na graduação, na pós-graduação e no pós-doutorado, e a despeito da tendência registrada de retração na pós-graduação e no pós-doutorado, em 2019, as mulheres eram apenas 34% do corpo docente da ECA – com uma retração acumulada de 2,7% desde 2000.

Gráfico 9: Evolução da população docente da ECA (2000-2019), por gênero



Fonte: USP Mulheres.

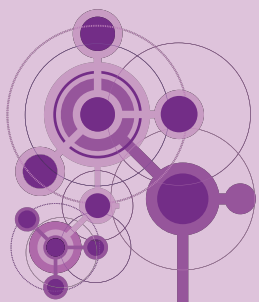


Tabela 5: Distribuição da população feminina e masculina da ECA e da USP na docência, em 2000 e em 2019, e sua respectiva variação interna

Unidade	Gênero	2000	2019	Variação
ECA	Feminino	36,6%	34,0%	-2,7%
	Masculino	63,4%	66,0%	2,7%
	Total	100%	100%	
USP	Feminino	32,9%	37,1%	4,2%
	Masculino	67,1%	62,9%	-4,2%
	Total	100%	100%	

Fonte: USP Mulheres.

Distribuição de gênero no serviço técnico-administrativo da USP e da ECA

No segmento dos servidores técnico-administrativos, o estudo observou três movimentos: a) um crescimento moderado entre 2000 e 2008 (8,8%); b) uma ampliação acentuada entre 2009 e 2013 (13,7%); e c) uma retração de 23,4% do quadro geral (Gráfico 10). Com isso, os servidores técnico-administrativos da USP apresentaram uma retração de 4,9% em todo o período observado. As mulheres, que representavam 50,6% do corpo de servidores não docentes em 2000, deixaram de ser a maioria absoluta em 2004, voltando a ser maioria exclusivamente no ano de 2012. Em 2019, representavam 47% do conjunto dessa população. Com isso, elas invertem a posição com os homens, que em 2000 representavam 49,4% do quadro de servidores e, em 2019, tornaram-se 53% do total. Com relação ao crescimento interno de cada gênero, entre 2000 e 2019, as mulheres apresentaram uma variação negativa de 11,8%, enquanto os homens apresentaram um aumento discreto de 2,1%. As linhas de tendência observadas no Gráfico 10 ilustram bem a tendência positiva para a variação masculina, e negativa para a variação feminina.

Gráfico 10: Evolução da população de servidores da USP (2000-2019), por gênero



Fonte: USP Mulheres.

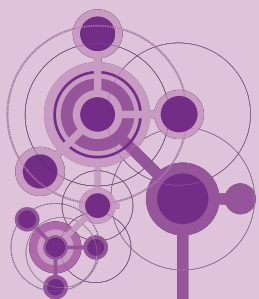


Gráfico 11: Evolução da população de servidores técnico-administrativos da ECA (2000-2019), por gênero



Fonte: USP Mulheres.

Nas humanidades, houve um crescimento geral de 9,8% na quantidade de servidores. Entretanto, as mulheres registraram declínio, oscilando de uma proporção de 54% em 2000, para 47,7%, em 2019, ao passo que os homens aumentaram sua presença de 46% para 52,3% no mesmo período. As mulheres das humanidades apresentaram desempenho interno negativo de 3%, passando de 1.064, em 2000, para 1.032, em 2019. Por outro lado, os homens registraram um crescimento interno de 24,8% no período, oscilando positivamente de 908 para 1.133 servidores.

Na ECA, os servidores homens terminaram o ano de 2019 com a mesma população registrada no ano 2000: 121 servidores. Já as servidoras registraram uma retração de 26,85%. Em termos proporcionais da população, o corpo de servidores se tornou desigual (Gráfico 11). No início da série, a proporção era de 47,2% de servidoras e 52,8% de servidores. Já ao final da série, as servidoras passaram a compor apenas 39,5% da população total, enquanto os servidores registraram 60,5% (Tabela 6). Essa tendência da ECA assemelha-se, de maneira intensificada, à tendência registrada para a população de servidores técnico-administrativos da USP em geral. O corpo de servidores técnico-administrativos está retraindo, entretanto, essa retração só é registrada para a população feminina, enquanto a população masculina se mantém imune a essa dinâmica.

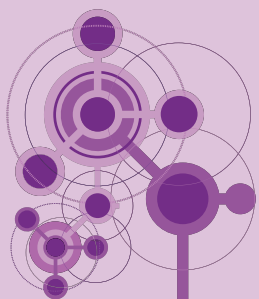
Tabela 6: Distribuição da população feminina e masculina da ECA e da USP entre os servidores técnico-administrativos, em 2000 e em 2019, e sua respectiva variação interna

Unidade	Gênero	2000	2019	Variação
ECA	Feminino	47,2%	39,5%	-7,7%
	Masculino	52,8%	60,5%	7,7%
	Total	100%	100%	
USP	Feminino	50,6%	47,1%	-3,5%
	Masculino	49,4%	52,9%	3,5%
	Total	100%	100%	

Fonte: USP Mulheres.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por ora, no escopo do que este artigo se propôs, os dados aqui descritos permitem destacar três pontos:



a) No plano geral, a população da USP como um todo já apresentava uma relativa igualdade de gênero, com uma pequena progressão de 1,1% no percentual de mulheres: essas representavam 45,7% da população da USP em 2000 e passaram a representar 46,8% em 2019. Além disso, também no plano geral, as mulheres tiveram um desempenho proporcional interno melhor em relação aos homens, registrando um crescimento de 41,3% contra 35,3% desses. Porém, essa igualdade no plano geral se desfaz quando o estudo desagrega a análise pelos diferentes tipos de vínculo mantidos com a USP.

b) A população das unidades da área das ciências humanas tende a ser mais igualitária em termos da proporção entre os gêneros. Por outro lado, a diferença percentual entre mulheres e homens é maior na docência, atingindo uma diferença de 16 pontos percentuais, na qual os homens são a maioria (cerca de 58%). Os servidores das unidades dessa área observaram um crescimento geral de quase 10%. Todavia, esse crescimento se deu exclusivamente na população masculina dos servidores, que registraram uma variação positiva de cerca de 25% da sua população, enquanto a população feminina oscilou negativamente em 3 pontos percentuais. Isso fez com que as mulheres passassem de 54% do total de servidores da área nos anos 2000 para 47,7% em 2019.

c) Os dados relacionados à ECA permitem observar uma *feminização* crescente desta unidade com relação à sua população discente na graduação e na pós-graduação. Por outro lado, assim como o conjunto da USP, trata-se de uma escola altamente masculinizada em seu corpo docente e entre seus servidores técnico-administrativos.

Este é um primeiro estudo quantitativo sobre a distribuição de mulheres e homens na Universidade de São Paulo e nas suas unidades de ensino e pesquisa. Em que pese a contribuição oferecida no entendimento da distribuição de cada gênero nos diferentes tipos de vínculos internos à USP, faz-se necessário o prosseguimento dos estudos, com a mobilização de novas informações que permitam compreender as diferenças existentes entre os cursos de uma unidade, de forma a identificar aqueles em que a desigualdade de gênero se concentra com mais força. Da mesma forma, são necessários estudos complementares, de ordem qualitativa, que permitam perscrutar tanto as razões dessas proporções identificadas como o sentido social dos arranjos identificados, tendo em perspectiva o debate sobre a divisão sexual do trabalho comentado no início deste artigo.

REFERÊNCIAS

ATLAS DO ESTADO BRASILEIRO. Rio de Janeiro, IPEA, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>. Acesso em: 1 mar. 2022.

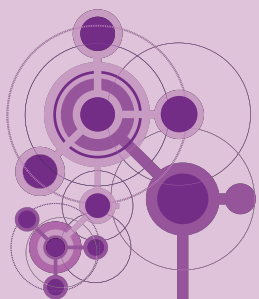
ARRUDA, Maria Arminda do Nascimento. Mulheres nas áreas STEM da USP e a busca pela equidade. *Jornal da USP*, São Paulo, 15 set. 2021. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/mulheres-nas-areas-stem-da-usp-e-a-busca-pela-equidade/>. Acesso em: 13 abr. 2022.

ARRUDA, Maria Arminda do Nascimento; AGOPYAN, Vahan. Construir a igualdade. *Jornal da USP*, São Paulo, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/construir-a-igualdade/>. Acesso em: 2 fev. 2022.

FERRO, Andrea Rodrigues; KASSOUF, Ana Lúcia Avaliação do Impacto dos programas Bolsa-Escola sobre o trabalho infantil no Brasil. *Pesquisa e planejamento econômico*, v. 35, n. 3, dez. 2005.

HIRATA, Helena. O trabalho de cuidado. *SUR*, São Paulo, v.13, n.24, p.53-64, 2016.

IBGE. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 2.ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 6 fev. 2022.



LIMA JUNIOR, Antônio Teixeira *et al.* *Igualdade racial*. Brasília, DF: Ipea, 2015. (Políticas Sociais: acompanhamento e análise, n.23).

OECD. *Gender wage gap*. Paris: OECD, 2022. Disponível em: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#:~:text=The%20gender%20wage%20gap%20is,self%2Demployed%20on%20the%20other>. Acesso em: 1 mar. 2022.

SANTOS, Maria Cristina Silva *et al.* Programa Bolsa Família e indicadores educacionais em crianças, adolescentes e escolas no Brasil: revisão sistemática. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v.24, n.6, p.2233-2247, 2019. doi:<https://doi.org/10.1590/1413-81232018246.19582017>.

SILVA, Tatiana Dias. *Ação afirmativa e população negra na educação superior*. acesso e perfil discente. Rio de Janeiro: Ipea, 2020.

USP MULHERES. Representantes da USP participam de evento sobre gênero da Unión Iberoamericana de Universidades (UIU). *USP Mulheres*, São Paulo, 30 nov. 2021. Disponível em: <http://uspmulheres.usp.br/representantes-da-usp-participam-de-evento-sobre-genero-da-union-iberoamericana-de-universidades-uiu/>. Acesso em: 2 fev. 2022.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, Campinas, v.22, n.3 (49), p.765-790, 2013. doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-06182013000300007>.

VIÉGAS, Lygia Viégas; SOUZA, Marilene Proença Rebello de. A progressão continuada no estado de São Paulo: considerações a partir da perspectiva de educadores. *Psicologia Escolar e Educacional*, São Paulo, v.10, n.2, p.247-262, 2006. doi:<https://doi.org/10.1590/S1413-85572006000200008>.

WORLD BANK. *Worldwide bureaucracy indicators*. Washington, DC: World Bank, 2022. Disponível em: <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038132>. Acesso em: 1 mar. 2022.

Artigo recebido em 13/12/2022 e aprovado em 23/02/2023.