

FRONTEIRAS DESIGUAIS: UM EXAME CRÍTICO DA PARTICIPAÇÃO NEGRA INTERSECCIONADA COM SEXO NA LIDERANÇA CIENTÍFICA BRASILEIRA

Tulio Chiarini

Analista em ciência e tecnologia no Centro de Pesquisa em Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS) da Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Diset/Ipea). *E-mail:* tulio.chiarini@ipea.gov.br.

Larissa Pereira

Pesquisadora bolsista do Subprograma de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) no CTS da Diset/Ipea. *E-mail:* larissa.pereira@ipea.gov.br.

Carla Pereira Silva

Professora do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais (IFNMG) *Campus* Diamantina. *E-mail:* carllaps@gmail.com.

Vitor Marinho

Pesquisador bolsista do PNPD na Diset/Ipea. *E-mail:* vitormarinho102@gmail.com.

DOI: <https://dx.doi.org/10.38116/td3093-port>

1 INTRODUÇÃO

O objetivo do texto para discussão (TD) é compreender a participação negra interseccionada com sexo nos grupos de pesquisa registrados no Diretório dos Grupos de Pesquisa (DGP) do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), com ênfase especial nos líderes desses grupos.

2 A BASE DE DADOS

Desde a década de 1990, o CNPq tem catalogado os grupos de pesquisa vinculados a universidades, instituições isoladas de ensino superior, institutos de pesquisa e alguns centros de pesquisa e desenvolvimento (P&D) de empresas estatais. Esses grupos representam uma agregação de recursos humanos composta por pesquisadores – incluindo professores, graduados, pós-graduados e estagiários em nível pós-doutoral –,

estudantes de iniciação científica ou tecnológica, alunos de graduação e pós-graduação, além de profissionais técnicos, todos organizados sob uma liderança científica.

O CNPq disponibiliza, de forma bienal, um retrato desses grupos por meio do Censo DGP, mas, apesar de a proposta original prever sua continuidade regular a cada dois anos, essa periodicidade não foi mantida. O primeiro censo foi realizado em 1993 e, até 2010, ocorreu de forma consistente. Após esse período, apenas dois censos foram concluídos: um em 2014 e outro em 2016. Isso resultou em um hiato de sete anos na consolidação e na sistematização dos dados dos grupos de pesquisa no Brasil, lacuna que foi encerrada recentemente, com o lançamento do Censo DGP 2023, divulgado em meados de 2024. Este apresentou informações sobre sexo e cor/raça dos membros dos grupos de pesquisa, tanto para o censo atual quanto para os censos anteriores, desde 2000.

3 A UNIDADE DE ANÁLISE

Cada grupo de pesquisa do DGP se organiza em torno do chamado líder, figura que desempenha um papel essencial, sendo fundamental para a organização e o registro adequado de suas informações. Além do poder simbólico, o líder pode definir as áreas de atuação do grupo, sendo responsável por registrar novas linhas de pesquisa; convidar novos integrantes, inclusive colaboradores estrangeiros; gerenciar as interações com outras instituições para a realização dos projetos de pesquisa; cadastrar a propriedade de equipamentos, instrumentos e *softwares* relevantes; informar participações em redes de pesquisa e as repercussões do trabalho do grupo; entre outras atribuições que influenciam diretamente no funcionamento e na dinâmica do grupo de pesquisa.

Assim, a unidade de análise do TD é o líder dos grupos de pesquisa, o que tem implicações para os resultados desta investigação, uma vez que, detendo mais poder que os demais membros do grupo, a forma como ele é distribuído entre homens e mulheres, brancos e negros, torna-se ainda mais crucial para determinar, influenciar e promover novas epistemologias e novas perspectivas científicas. Isso, por sua vez, contribui para a produção de resultados de pesquisa mais diversos, abrindo caminho para conhecimentos que refletem uma maior variedade de experiências e pontos de vista.

4 RESULTADOS DESCRITIVOS POR ÁREA DO CONHECIMENTO

Os resultados evidenciam um crescimento na representatividade de homens e mulheres negros como líderes de grupos de pesquisa em todas as áreas ao longo do tempo. Nas ciências da vida,¹ a proporção de homens negros como líderes

passou de 4,4% em 2000 para 9,6% em 2023, enquanto as mulheres negras saíram de 3,4% para 10,3% no mesmo período. Nas ciências duras,² os homens negros aumentaram sua representatividade de 6,3% para 16,1%, enquanto as mulheres negras passaram de 1,8% para 5,9%. Nas humanidades,³ a representatividade de homens negros passou de 4,2% para 12,0%, enquanto as mulheres negras foram de 4,4% para 12,2%.

Apesar desse avanço, persistem diferenças significativas entre as áreas do conhecimento. Por exemplo, em áreas de maior prestígio social nas ciências da vida, como medicina e odontologia, mulheres negras lideravam, em 2023, apenas 1,4% e 1,2% dos grupos de pesquisa, respectivamente. Em contraste, em áreas das humanidades, como economia doméstica e serviço social, mulheres negras lideravam 33,3% e 25,7% dos grupos, respectivamente, no mesmo ano.

Assim, embora os dados demonstrem um aumento da representatividade de homens e mulheres negros na liderança de grupos de pesquisa entre 2000 e 2023, os negros ainda permanecem sub-representados em quase todas as áreas do conhecimento, especialmente naquelas com maior prestígio social.

5 RESULTADOS DESCRITIVOS POR REGIÃO GEOGRÁFICA

Analisando os dados da distribuição de líderes negros na região Centro-Oeste, observa-se que, em 2000, homens negros representavam 6,0% do total de líderes na região, enquanto mulheres negras representavam 4,2%. No entanto, em 2023, essas proporções aumentaram, com homens negros representando 13,7% e mulheres negras, 10,5% do total de líderes na região.

1. Ciências agrárias, ciências biológicas e ciências da saúde.

2. Ciências exatas e da terra, engenharias e computação.

3. Ciências humanas, linguística, letras e artes, ciências sociais aplicadas.

Já em relação à região Nordeste, ao longo dos anos, homens negros passaram de 12,9% do total de líderes na região para 19,6%, enquanto mulheres negras passaram de 9,4% para 18,1% do total de líderes na região.

Na região Norte, a representação de líderes negros, tanto homens quanto mulheres, apresentou aumento ao longo do período. Em 2000, homens negros representavam 21,3% do total de líderes na região, enquanto mulheres negras, 11,7%. No entanto, em 2023, essas proporções aumentaram, com homens negros representando 24,9% e mulheres negras, 19,4%.

Ao analisar os dados da distribuição de líderes negros na região Sudeste, observa-se que, em 2000, homens negros representavam apenas 2,8% do total de líderes na região, enquanto mulheres negras representavam 1,7%. Todavia, em 2023, essas proporções aumentaram, com homens negros representando 8,1% e mulheres negras, 7,0% do total de líderes na região.

Finalmente, na região Sul, em 2000, homens negros representavam 1,8% do total de pesquisadores na região, enquanto as mulheres negras, 0,9%. Contudo, em 2023, essas proporções aumentaram, com homens negros representando 4,7% e mulheres negras representando 3,2% do total de líderes na região.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O TD traz uma apresentação inédita dos dados sobre a participação negra interseccionada com sexo nos grupos de pesquisa registrados no DGP do CNPq, no período de 2000 a 2023.

Embora a população negra brasileira represente 55,5% do total, de acordo com o Censo Demográfico 2022, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a liderança de pesquisa ocupada por negros corresponde a apenas 22,6% do total de líderes em 2023. Essa disparidade é

ainda mais evidente em regiões com menor percentual de negros na população: no Sudeste e no Sul, onde 49,3% e 26,7% da população se autodeclararam negras, respectivamente, apenas 15,1% e 7,9% dos líderes de pesquisa são negros. Nas regiões onde a população negra é majoritária – Norte (76,0%), Nordeste (72,6%) e Centro-Oeste (61,6%) –, a liderança negra nos grupos de pesquisa também está sub-representada, com percentuais de 44,3%, 37,7% e 24,2%, respectivamente. Esses dados revelam a persistência de desigualdades estruturais e permitem afirmar que o racismo está presente na ciência brasileira.

Em sua análise, Marinho (2024, p. 12) destaca que o racismo é “um poderoso e destrutivo elemento estruturante e desestruturador de nossa sociedade”. No Brasil, ele se manifesta de diversas formas, desde a negação de sua existência até práticas explícitas e agressivas, incluindo atitudes disfarçadas ou “cordiais”. Embora socialmente condenado e com manifestações explícitas criminalizadas, o racismo persiste de maneira velada, o que dificulta sua identificação e mensuração (*op. cit.*).

Reconhecer o racismo na liderança de grupos de pesquisa no Brasil é fundamental para o desenho de políticas públicas que promovam a diversidade e a inclusão em todas as regiões do país e em todas as áreas do conhecimento. É imprescindível ampliar iniciativas que busquem uma representação mais equitativa na liderança científica, contribuindo para a construção de uma ciência nacional mais inclusiva, abrangente e alinhada às demandas de uma sociedade plural.

A dupla desvantagem de mulheres negras destaca-se como um desafio particularmente crítico, que requer atenção específica. Intervenções como a elaboração de programas de mentorias direcionadas, a disponibilização de bolsas de estudo para mulheres negras nas áreas de “ciências duras” e “ciências da vida” e a implementação de políticas institucionais que promovam a

inclusão e a diversidade podem ajudar a mitigar essas desigualdades. Compreender e abordar as variações regionais nessas dinâmicas também será crucial para o sucesso de quaisquer intervenções propostas.

Relações sociais democráticas, inclusive na produção de ciência, tecnologia e artes, devem abraçar o pluralismo como um valor e um objetivo democrático. Entretanto, o apelo à diversidade desejável é aquele em que grupos marginalizados são efetivamente representados nas deliberações democráticas sobre tipos e formas de pesquisa que melhor atendam aos objetivos das democracias multiculturais (Harding, 2015). Ou seja, a diversidade entre os membros de um grupo de pesquisa é fundamental, entretanto, mais ainda, é a existência de líderes e pesquisadores seniores que possam tomar decisões conscientes da existência de injustiças epistêmicas⁴ no fazer científico e tecnológico.

A proposta de Fricker (2023) para romper com a injustiça epistêmica baseia-se no desenvolvimento de virtudes de justiça, que permitam ao indivíduo reconhecer e corrigir seus próprios preconceitos em relação a certas identidades de grupos de indivíduos, bem como na construção de uma sensibilidade reflexiva capaz de promover um clima hermenêutico mais inclusivo, livre de preconceitos estruturais de identidade (Fricker, 2023). Todavia, afirma Anderson (2012), injustiças estruturais exigem soluções estruturais.

Um remédio estrutural para a injustiça epistêmica é uma virtude dos sistemas de pesquisa em larga escala. A virtude epistêmica é necessária tanto na escala individual quanto na escala estrutural (Anderson, 2012). Nesse sentido, se a segregação de grupos é a base estrutural dos diversos tipos de injustiça epistêmica, então a integração

de grupos é um remédio estrutural – uma virtude das instituições epistêmicas (Anderson, 2012). Bohman (2012), assim, propõe o desenvolvimento de uma epistemologia republicana, na qual os preceitos republicanos da não dominação de um grupo sobre outros e da partilha de direitos e estatutos para participação na tomada de decisão sejam concedidos a todos.⁵

O contexto de desigualdade que está na base desse tipo de marginalização deve ser visto como uma forma de dominação, e, como tal, os remédios para essa injustiça epistêmica só podem ser eficazes se forem institucionais e motivados pelo fato de alguns grupos poderem ser mais vulneráveis à dominação do que outros (Bohman, 2012). A solução é criar instituições que resolvam as consequências estruturais. Ultrapassar a marginalização é um empreendimento coletivo, e não apenas uma questão de virtude epistêmica (*op. cit.*).

Para além da questão de justiça, a busca pela diversidade é fundamental para promover a inovação, a resiliência e a adaptabilidade dos sistemas econômicos. Diversidade de perspectivas e abordagens fomenta a criação de novas ideias e tecnologias, o que estimula o progresso e o desenvolvimento econômico.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, E. Epistemic justice as a virtue of social institutions. **Social Epistemology**, v. 26, n. 2, p. 163-173, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/02691728.2011.652211>.

BOHMAN, J. Domination, epistemic injustice and republican epistemology. **Social Epistemology**, v. 26, n. 2, p. 175-187, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/02691728.2011.652217>.

4. Trata-se, portanto, de um tipo de injustiça especificamente epistêmica, caracterizada por um dano causado a alguém, em sua capacidade de conhecedor (Fricker, 2023).

5. “Tal como é entendida na tradição republicana, a não-dominação exige que as instituições respondam às exigências adequadas daqueles que sofrem injustiças” (Bohman, 2012). No original: *As understood in the republican tradition, non-domination requires that institutions respond to the proper demands of those who suffer injustice.*

FRICKER, M. **Injustiça epistêmica**: o poder e a ética do conhecimento. São Paulo: Edusp, 2023.

HARDING, S. **Objectivity & diversity**: another logic of scientific research. Chicago: University of Chicago Press, 2015.

MARINHO, A. **Utilizando modelos SIR no estudo da propagação e da prevalência do racismo no Brasil**. Brasília: Ipea, 2024. (Texto para Discussão, n. 3060). Disponível em: <https://doi.org/10.38116/td3060-port>.