

UM OLHAR DECOLONIAL SOBRE DESIGUALDADE DE GÊNERO EM CONTEXTO UNIVERSITÁRIO DE FORMAÇÃO DOCENTE

A DECOLONIAL PERSPECTIVE ON GENDER INEQUALITY IN UNIVERSITY TEACHER EDUCATION

Karina Mendes Nunes Viana¹

Hélvio Frank²

Resumo: Este estudo investiga, de uma perspectiva decolonial e de Análise de Discurso Crítica, como a desigualdade de gênero é representada e enfrentada em cursos de formação docente de duas universidades públicas brasileiras. Para tanto, analisa respostas de professoras e gestoras a questionário semiestruturado e documentos institucionais obtidos via Lei de Acesso à Informação, identificando padrões discursivos, iniciativas e lacunas em relação ao ODS 5 da ONU. Os resultados revelam assimetrias persistentes no acesso e permanência de mulheres em cargos de liderança, com discursos institucionais que variam do compromisso normativo à generalidade evasiva. Conclui-se que decolonizar discursos é fundamental para tensionar e evitar certas exclusões.

Palavras-chave: Desigualdade de Gênero; Formação Docente; Decolonialidade; Análise de Discurso Crítica.

Abstract: This paper investigates, from decolonial perspective and Critical Discourse Analysis, how gender inequality is represented and addressed in teacher education programs at two Brazilian public universities. For that, it examines responses from female professors and managers to a semi-structured questionnaire and institutional documents obtained via the Access to Information Law, identifying discursive patterns, initiatives, and gaps regarding the UN's SDG 5. Findings reveal persistent asymmetries in women's access to and permanence in leadership positions. Institutional discourses were found to range from normative commitments to evasive generalities. The analysis suggest that decolonizing institutional discourses is essential to critically address and prevent processes of exclusion.

Keywords: Gender Inequality; Teacher Education; Decoloniality; Critical Discourse Analysis.



Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.

1 Doutora em Linguística – Universidade de Brasília; Professora Adjunta – Instituto Federal de Brasília; E-mail: karinamnvi1@gmail.com; ORCID: 0000-0002-8808-2818.

2 Doutor em Letras e Linguística – Universidade Federal de Goiás; Professor Adjunto – Universidade Estadual de Goiás; E-mail: helvio.oliveira@ueg.br; ORCID: 0000-0002-0553-8075.

Introdução

Considerando a onda antigênero em evolução no Brasil, mais recentemente caracterizada por disputas sobre gênero e sexualidade na arena política, com a intenção de provocar retrocessos em direção ao direito das mulheres e à justiça de gêneros (Sardenberg; Mano; Sacchet, 2020, 2023), torna-se relevante aprofundarmos o debate acerca de como as desigualdades de gênero são contextualmente produzidas, sustentadas, legitimadas e, por vezes, organizadas nas práticas sociais, discursivas e nos textos que circulam em esfera profissional universitária.

Apesar de não serem comuns os estudos que desvelam a micropolítica laboral de professoras em Instituições de Ensino Superior (IES) (Coutinho, 2023; Zarth, 2021), e evidenciam como as desigualdades de gênero estruturam as instituições, as práticas e os valores democráticos (Biroli; Miguel, 2014), não é raro que, em meio a instâncias de poder, a exemplo da universidade, mulheres continuem enfrentando a desigualdade de gênero atravessada por marcadores sociais da diferença, como raça, classe, sexualidade, território, deficiência, entre outros, que operam de maneira articulada na produção e na manutenção de assimetrias estruturais (Pinheiro, 2023).

Em um país atravessado por profundas assimetrias de gênero (IPEA, 2021; Brasil, 2023), urge compreender “se” e “como” tais IES têm se implicado no enfrentamento dessa realidade, sobretudo à luz das diretrizes dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2015) e das urgências locais que desafiam a efetivação da equidade de gênero como princípio orientador das políticas públicas e educacionais (Schwarcz, 2020; Ribeiro, 1983). Assim, escolhemos o contexto da licenciatura, espaço esse responsável pela formação de professores, marcados tanto por contradições quanto por potências transformadoras (Louro, 2018; Santos, 2019).

Diante disso, este estudo³ se propõe a compreender, a partir de um olhar decolonial e de análise de discurso crítica, como as representações de desigualdade de gênero construídas nos discursos de professoras universitárias se articulam, e como as ações de enfrentamento adotadas pelas IES pesquisadas refletem os índices apontados pelo relatório dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), e em que medida tais ações atendem às recomendações internacionais para acelerar o progresso na igualdade de gênero. Nas próximas seções discutimos os procedimentos metodológicos e fundamentos teóricos

³ Pesquisa realizada com recursos da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Goiás (FAPEG), por meio do Edital nº 09/2022 do Programa de apoio à fixação de Jovens Doutores no Brasil.

que orientam e contextualizam a pesquisa realizada e, em seguida, passamos à interpretação do material discursivo.

1 Metodologia e contextualização do estudo

A abordagem metodológica adotada no estudo é qualitativa e interpretativista, construída com base na vertente sociocultural da Análise de Discurso Crítica (ADC), enquanto instrumento teórico e metodológico, e articulada à perspectiva decolonial (Resende, 2020). Conforme Fairclough (2003), a ADC compreende a linguagem como prática social historicamente situada, capaz de produzir, reproduzir ou contestar relações de poder e ideologias. Nesse sentido, a linguagem não apenas representa o mundo: ela o constrói, posicionando sujeitos, atribuindo responsabilidades e naturalizando desigualdades.

Na tentativa de examinar os modos como se produzem as desigualdades de gênero em contextos de formação docente, optamos por trabalhar as categorias analíticas de representações discursivas e transitividade da ADC. A representação permite analisar os modos de construção simbólica do mundo social e das identidades de gênero. Já a transitividade, conforme os princípios da Linguística Sistêmico-Funcional (Halliday, 1994; Halliday; Matthiessen, 2004), permite identificar quem age, quem sofre ação, o que é tematizado ou silenciado nos discursos. Combinadas, essas categorias possibilitam mapear como a desigualdade de gênero é construída, enfrentada, legitimada e/ou contestada nos discursos institucionais e individuais analisados.

Entendemos, contudo, que não basta aplicar um modelo crítico de análise sem problematizar os próprios pressupostos que orientam sua produção. Por isso, buscamos um olhar decolonial a partir da ADC. Conforme propõe Resende (2020), decolonizar os estudos críticos do discurso implica questionar os referenciais eurocêntricos e hegemônicos que historicamente marcaram a constituição do campo. Ao propor uma abordagem situada, voltada para os contextos latino-americanos, a autora destaca a importância de “deslocar o eixo epistêmico e político de produção de conhecimento, abrindo espaço para o pluralismo epistêmico e para vozes historicamente subalternizadas” (p. 19).

Nesse sentido, interessa-nos um decolonizar como crítica radical às estruturas de poder, conhecimento e subjetivação que permanecem mesmo após o fim formal da colonização. Como argumenta Resende (2020), decolonizar o discurso é um gesto político que tensiona os fundamentos eurocêntricos da produção de saber e reivindica epistemologias situadas,

cristalizadas nas experiências e resistências dos territórios do Sul global. Essa distinção reforça o compromisso político do presente estudo com uma leitura crítica e enraizada nas realidades locais, reconhecendo que a desigualdade de gênero não pode ser plenamente compreendida a partir de paradigmas universais abstratos.

Nessa linha, um olhar decolonial sobre a desigualdade de gênero nos permite não apenas analisar discursos, mas também tensionar os regimes de verdade que sustentam as hierarquias de gênero presentes nas universidades. O ponto fulcral é a problematização das formas pelas quais a linguagem opera para apagar, inferiorizar ou tornar invisíveis as experiências das mulheres, no plural (Davis, 2016; Nascimento, 2022), especialmente no campo da formação docente. A perspectiva decolonial, assim, fornece uma chave analítica que amplia o escopo da crítica: não se trata apenas de “ver” desigualdades, mas de construir epistemologias que partam da experiência situada, no caso, de agentes professoras inscritas em dois contextos institucionais de universidade pública no Brasil.

Ainda que este estudo focalize a categoria gênero, sua delimitação analítica não nos permite ignorar os atravessamentos de raça, etnia, classe, sexualidade e geração como dimensões fundamentais da experiência social, logo, estruturantes dos modos como a desigualdade de gênero se organiza (Gonzalez, 2019, 2020; Louro, 2018; Nascimento, 2022; Resende; Ramalho, 2011; Schwarcz, 2020). Em face disso, realçamos que qualquer análise decolonial de gênero demanda uma abordagem das interseccionalidades (Akotirene, 2018; Carneiro, 1995, 2003; Davis, 2016; Gonzalez, 2019), com vistas a uma compreensão de como, por exemplo, capitalismo, feminismo e escravidão atuam, de maneira orquestrada, para criar experiências únicas de opressão a determinados corpos. Mais ainda, como desigualdades de gênero, engrenado a outros marcadores sociais, imprimem a desigualdade na diferença. Diante disso, há que se reconhecerem os limites e possibilidades do recorte adotado, em consonância com os desafios apontados por autores que denunciam as hierarquias epistêmicas e a colonialidade do saber (Santos, 2019; Maldonado-Torres, 2007; Resende, 2020).

O *corpora* de análise se constitui de duas fontes empíricas: a primeira baseia-se em respostas a questionário semiestruturado, com perguntas abertas, que foi aplicado a dez docentes e gestoras com o auxílio de formulário eletrônico, no período de agosto a novembro de 2024. A segunda fonte reúne documentos institucionais (planos de gestão, políticas de permanência, normativas internas etc.) fornecidos pelas duas universidades, onde as participantes estão lotadas. Esses dados foram obtidos via Sistema FalaBR,

com base na Lei de Acesso à Informação – Lei nº 12.527/2011 – (doravante LAI), e se referem a um conjunto de perguntas formuladas especificamente para o estudo.

A Tabela 1 apresenta perfil institucional das participantes da pesquisa, composta por 11 servidoras públicas docentes, vinculadas à Universidade A e à Universidade B, todas ocupantes de cargos de gestão. Para resguardar o anonimato e a integridade das participantes, elas foram identificadas por códigos alfanuméricos de P1 a P11. Conforme indicado no quadro, todas se identificam com o gênero feminino, sendo a maioria ocupante do cargo de Coordenadora, com apenas uma participante exercendo a função de Diretora. A organização dessas informações permite situar o perfil institucional das respondentes e oferece subsídios quantitativos para a análise das experiências de gênero em espaços de liderança universitária, sem comprometer a confidencialidade das servidoras.

Tabela 1 - Perfil institucional das participantes da pesquisa

Participante	Universidade	Gênero com o qual se identifica	Cargo de Gestão
P1	A	Feminino	Coordenadora
P2	A	Feminino	Coordenadora
P3	A	Feminino	Coordenadora
P4	A	Feminino	Coordenadora
P5	A	Feminino	Diretora
P6	A	Feminino	Coordenadora
P7	B	Feminino	Coordenadora
P8	B	Feminino	Coordenadora
P9	B	Feminino	Coordenadora
P10	B	Feminino	Coordenadora
P11	B	Feminino	Coordenadora

A escolha das IES, aqui referenciadas pelas letras A e B, se deu em virtude de ser o nosso local de atuação profissional. São IES que pertencem a diferentes esferas da administração pública (estadual e federal), e estão localizadas em diferentes municípios das unidades federativas (Distrito Federal e estado de Goiás) da região Centro-Oeste do Brasil, onde os cursos de formação docente em Letras Inglês são oferecidos. Por motivos éticos, todos os procedimentos adotados nesta investigação observaram os princípios éticos aplicáveis à pesquisa com seres humanos.⁴

⁴ Esta pesquisa foi submetida à apreciação ética e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Brasília (UnICEUB), sob o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) nº 77025824.1.0000.0023.

Ademais, a análise implementada orienta-se por padrões discursivos, conforme evidenciado na Tabela 2, que apresenta a frequência de palavras-chave associadas a estereótipos e violências de gênero identificadas nas respostas abertas das professoras. A análise de frequência lexical evidencia a recorrência de termos relacionados a desigualdades e estereótipos de gênero, com destaque para “desigualdade”, “ridicularizada” e “maternidade”.

Tabela 2 - Frequência de palavras-chave sobre gênero (Universidade A e Universidade B)

Palavra-chave	Professoras Universidade A	Professoras Universidade B
discriminação	1	3
violência	0	1
ridicularizada	4	0
maternidade	2	0
desigualdade	5	4

No caso da Universidade A, observa-se maior incidência de referências à ridicularização (4 ocorrências) e à maternidade (2 ocorrências), indicando a persistência de estereótipos que associam a liderança feminina à desvalorização simbólica e à penalização pelo cuidado. Já na Universidade B, o termo “discriminação” apresenta maior frequência (3 ocorrências), assim como “desigualdade” (4 ocorrências), sugerindo uma nomeação mais direta das experiências de assimetria de gênero. A baixa incidência ou ausência de termos como “violência”, “assédio”, “machismo”, “preconceito” e “sexismo” não deve ser interpretada como inexistência desses fenômenos, mas como possível indício de processos discursivos de silenciamento, naturalização ou normalização de práticas discriminatórias, conforme apontam os estudos feministas e decoloniais. É a partir desse mapeamento inicial de recorrências lexicais e padrões discursivos que se delineiam os objetivos analíticos deste estudo: (1) identificar recorrências e padrões de representação da desigualdade de gênero nos dois contextos universitários; (2) verificar quais iniciativas vêm sendo adotadas por essas instituições de ensino superior diante dos índices apontados pelos relatórios dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e das recomendações internacionais para o enfrentamento da desigualdade de gênero; e, sob uma perspectiva decolonial, (3) analisar as representações que operam na construção de sentidos sobre gênero nas respectivas IES.

2 Equidade de gênero como projeto decolonial em IES brasileiras

A igualdade de gênero figura entre os compromissos centrais da Agenda 2030 da ONU, por meio dos ODS. Compreender a equidade de gênero como um projeto decolonial implica reconhecê-la não apenas como um conjunto de medidas administrativas ou normativas, mas como um processo político e epistêmico que tensiona hierarquias históricas de poder, saber e reconhecimento no interior das IES brasileiras. Sob essa perspectiva, as desigualdades de gênero nas universidades não são entendidas como desvios pontuais ou problemas individuais, mas como expressões de estruturas coloniais persistentes que organizam o trabalho acadêmico, a ocupação de cargos de liderança, a valorização do conhecimento e a distribuição das responsabilidades de cuidado. Assim, pensar a equidade de gênero no ensino superior exige articular marcos normativos, discursos institucionais e práticas cotidianas, bem como adotar referenciais analíticos capazes de evidenciar tanto os compromissos formais assumidos pelas instituições quanto as tensões, os silenciamentos e as resistências que atravessam sua implementação.

Horizontes dos ODS para a construção de uma sociedade mais justa até 2030

A utilização dos ODS, em especial o ODS 5, Igualdade de Gênero, como base normativa e horizonte analítico neste estudo fundamenta-se em seu potencial de articular compromissos internacionais, políticas públicas nacionais e práticas institucionais no ensino superior. Os ODS são mobilizados não como recurso retórico, mas como um referencial normativo transversal e comparativo, que permite examinar como a equidade de gênero é discursivamente incorporada, operacionalizada ou esvaziada nas universidades brasileiras.

No contexto brasileiro, os ODS adquirem relevância concreta por sua incorporação em documentos estratégicos do Estado, como relatórios nacionais voluntários e diretrizes transversais de políticas públicas, ainda que o Ministério da Educação não disponha de uma política única de equidade de gênero explicitamente estruturada a partir dessa agenda. Ainda assim, diferentes iniciativas educacionais dialogam com os ODS ao promover diversidade, acesso, permanência e participação feminina em espaços decisórios, configurando-os como um marco de referência compartilhado, sem caráter homogêneo ou prescritivo.

A adoção dos ODS também se justifica em diálogo com normativas nacionais voltadas à igualdade de gênero, como a Lei nº 14.611/2023, cujo escopo, embora relevante, é focalizado na dimensão remuneratória. Em contraste, os ODS oferecem uma abordagem mais ampla e interseccional, permitindo analisar dimensões estruturais da desigualdade de gênero no ensino superior, como a ocupação de cargos de liderança, o trabalho de cuidado, a produção acadêmica e as violências simbólicas. Assim, os ODS operam como um quadro normativo complementar ao marco legal nacional, ampliando as possibilidades analíticas do estudo.

Do ponto de vista metodológico e sob uma perspectiva decolonial, os ODS são utilizados como instrumento crítico de análise, e não como critério automático de conformidade institucional. Parte-se do pressuposto de que sua mera menção em documentos e discursos não assegura a efetivação da equidade de gênero, sendo central compreender como essa agenda é apropriada, reinterpretada ou silenciada nos contextos institucionais analisados. Ao tensionar criticamente uma agenda global produzida em um campo marcado por assimetrias geopolíticas, este estudo mobiliza os ODS como dispositivo analítico para evidenciar as contradições entre compromissos normativos e práticas institucionais efetivas na construção da equidade de gênero como projeto decolonial nas IES brasileiras.

No entanto, compreendemos que há um passo anterior a ser considerado: a equidade de gênero. Embora os termos igualdade e equidade sejam comumente empregados como sinônimos, apontam para conceitos distintos. Enquanto a igualdade pressupõe o tratamento uniforme de todos os indivíduos, a equidade reconhece as diferenças estruturais, buscando compensar desigualdades históricas e sociais, e, com isso, ajustar o ponto de partida. No contexto da desigualdade de gênero, a equidade implica ações intencionais que levem em conta a disparidade de acesso a direitos, oportunidades e poder (Unesco, 2017; Schwarcz, 2020).

Mais do que uma distinção entre termos, é possível depreender que o princípio da “equidade” carrega em si força discursiva que (d)enuncia a homogeneidade dos processos e das práticas sociais, os quais frequentemente ignoram as diferenças de gênero, raça e classe como categorias estruturantes das desigualdades produzidas em nosso país. Equivalem, portanto, a dispositivos herdados do colonialismo que atuam nas estruturas de poder e decisão, reforçando assimetrias de gênero, por exemplo, em ambientes institucionais (Pinheiro, 2023; Ribeiro, 2018).

Conforme discutido em alguns trabalhos (Coutinho, 2023; Diniz; Moreira; Castro; Sandim, 2024; França; Nascimento, 2023; Zarth, 2021),

na atuação profissional de mulheres tais marcadores sociais atuam como atravessamentos histórica e culturalmente construídos que incidem sobre a equidade de gêneros no interior das instituições. Em alusão a Carneiro (2003) e Ribeiro (2018), se partirmos de uma perspectiva feminista negra, eles se engrenam ao passado histórico da escravidão existente no Brasil, profundamente marcado pelo racismo. Se, por outro lado, observarmos a ótica transfeminista (Nascimento, 2021), eles, coligados com o cisheteropatriarcado, incorporam outros modos de opressão e de exploração inaugurados desde a invasão de nossas terras.

Como destaca a historiadora e antropóloga brasileira, Lilia Schwarcz (2024, p.72), “igualdade com diferença” é o princípio que deve orientar as políticas e práticas de justiça social em relação às mulheres. Nas palavras de Schwarcz (2024), “nós [mulheres] somos maioria nesse país, mas somos uma maioria minorizada na representação [...] e a gente quer mais: igualdade com diferença”⁵. Essa noção se articula com a crítica à lógica da neutralidade e da universalidade abstrata, princípios que muitas vezes mascaram a persistência de interseccionalidades estruturantes da desigualdade de gênero em espaços de decisão e poder (Diniz; Moreira; Castro; Sandim, 2024; França; Nascimento, 2023), especialmente os espaços profissionais universitários (Pinheiro, 2023).

O fato é que a desigualdade de gênero, embora reconhecida como problema a ser superado, ainda estrutura o cotidiano de mulheres em diferentes contextos sociais, inclusive na educação superior. Essa desigualdade não se limita ao acesso, mas diz respeito também à permanência, à representação e ao reconhecimento. Em particular, os cursos de formação docente das universidades brasileiras configuram espaços estratégicos que, geralmente, contribuem para a reprodução das interseccionalidades de gênero (Coutinho, 2023; Zarth, 2021). Nesse cenário, é imprescindível compreendermos os sentidos que circulam nos discursos institucionais e nos relatos de gestoras e docentes sobre desigualdade de gênero, no esforço de superar o problema.

3 Um olhar decolonial sobre os discursos em análise

Interpretamos os dados a seguir com o intuito de responder à seguinte questão de pesquisa: *Que recorrências e padrões de representação da desigualdade de gênero, nos contextos das licenciaturas de duas universidades (A e B), podem ser mapeados nas respostas ao questionário semiestruturado*

⁵ Citação extraída de entrevista concedida no Dia Internacional das Mulheres. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2024/03/08/lilia-schwarcz-mulheres-estao-mais-presentes-mas-nao-e-o-suficiente.htm>. Acesso em 8 de março de 2024.

aplicado a professoras e gestoras dessas instituições? Para tanto, analisamos as representações discursivas sobre cinco temáticas relacionadas a suas experiências como professoras e gestoras. São elas: (i) (des)igualdade de gênero na sociedade e na universidade; (ii) oportunidades e barreiras para promoção e progressão na carreira acadêmica; (iii) experiências de mulheres em cargos de gestão; (iv) discriminação e violência simbólica na carreira acadêmica; (v) permanência e futuro da liderança feminina na universidade.

***Representações da desigualdade de gênero nas licenciaturas:
sentidos construídos nos discursos das professoras e gestoras***

As temáticas emergiram das respostas em função dos eixos temáticos organizados no roteiro do questionário semiestruturado para acesso aos discursos sobre experiências das professoras e gestoras. Esses eixos foram organizados previamente e mantidos, após a primeira entrevista com uma das participantes, por darem margem para que as colaboradoras narrassem momentos diversos relacionados às suas trajetórias profissionais.

A seguir, no Quadro 1, apresentamos um conjunto de trechos selecionados das respostas das professoras das Universidades A e B, organizados conforme os eixos temáticos mencionados.

Quadro 1. Representações de docentes e gestoras nas Universidades A e B

Universidade B	Universidade A	Universidade B
<p>Pergunta</p> <p>No seu entender, homens e mulheres se beneficiam de uma sociedade com igualdade de gênero? Como você percebe a (des)igualdade entre gêneros em nossa sociedade?</p> <p>Em geral, na universidade, homens e mulheres têm as mesmas chances de serem promovidos? Por quê?</p> <p>Como você se percebe, enquanto mulher, trabalhando em cargos de gestão na universidade?</p> <p>Na sua carreira, você já foi ridicularizada ou discriminada por ser mulher? Conte-nos mais sobre a sua resposta.</p> <p>Você pretende continuar ocupando cargos de liderança na sua instituição? Por quê?</p>	<p>temática identificada</p> <p>Percepção da (des)igualdade de gênero na sociedade e na universidade</p> <p>Oportunidades e barreiras para promoção e progressão na carreira acadêmica</p> <p>Experiência de mulheres em cargos de gestão</p> <p>Discriminação e violência simbólica na carreira acadêmica</p> <p>Permanência e futuro da liderança feminina na universidade</p>	<p>Universidade B</p> <p>Não existe igualdade de gênero numa sociedade perversa com as mulheres, pois são consideradas históricas. Há uma racionalidade misógina que cliva subjetividades e interdita a promoção feminina no trabalho.</p> <p>Os cargos que dependem de voto (reitoria e direções) ou indicações (pró-reitorias) são predominantemente ocupados por homens.</p> <p>De verdade, me sinto respeitada. Mas percebo que o título acadêmico impõe respeito antes de qualquer outra coisa. Isso é ruim, porque a formação pelo trabalho também é essencial para ocupar qualquer função.</p> <p>Quando trabalhei em (nome de setor), percebia discriminação em reuniões de trabalho com maioria masculina. Era difícil conseguir a palavra e ser ouvida. Além disso, me perguntaram se eu era pedagoga mesmo, como se a minha formação fosse irrelevante.</p> <p>Não tenho interesse em ser gestora porque essa função burocrática nunca me atraiu.</p>

A seguir, aplicamos as categorias analíticas da Gramática Sistêmico-Funcional (GSF) e da ADC às respostas das professoras e gestoras das Universidades A e B, explorando como a desigualdade de gênero é discursivamente representada.

(Des)igualdade de gênero: compreensões a partir da transitividade e da avaliatividade

Para analisar como as desigualdades de gênero são representadas nos discursos das participantes, articulamos categorias da GSF, especialmente os sistemas de transitividade e de avaliatividade, aos fundamentos da ADC e às contribuições decoloniais. O discurso é compreendido aqui como prática social (Fairclough, 2001), com potencial para reproduzir, contestar ou ressignificar estruturas de poder. Segundo Halliday e Matthiessen (2004), o sistema de transitividade constitui um recurso semântico-gramatical fundamental para representar a experiência no mundo por meio de ações, percepções, estados ou eventos. Ele permite identificar diferentes tipos de processos (materiais, mentais, relacionais, verbais, comportamentais e existenciais) e os papéis dos participantes envolvidos nas estruturas oracionais. Fairclough (2001) observa que a escolha desses processos, bem como a omissão ou a presença de agentes, revela posicionamentos ideológicos e relações de poder. Conforme já ponderamos, os discursos, portanto, não apenas refletem o mundo social, eles o constroem, organizam e também podem contestá-lo.

Nesse sentido, as representações discursivamente constituídas conectam-se a formas de controle simbólico que, como observa Galeano (2021), sustentam desigualdades históricas no tecido social latino-americano, inclusive nas instituições de ensino superior. Nesse contexto, o sistema de avaliatividade, conforme Martin e White (2005), revela os juízos, atitudes e graduações valorativas que estruturam os discursos, evidenciando os mecanismos de reconhecimento e silenciamento que operam sob o manto da colonialidade do saber e do poder (Maldonado-Torres, 2007). Como destaca Ribeiro (1983), as estruturas de dominação se perpetuam, muitas vezes, por meio de instituições que camuflam práticas excludentes sob discursos de mérito, imparcialidade e neutralidade, reforçando desigualdades de gênero.

Nessa perspectiva, com base na análise de trechos de entrevistas com professoras e gestoras das Universidades A e B, observamos diferenças significativas na forma como essas desigualdades são construídas discursivamente. O Quadro 2, a seguir, apresenta a categorização dos verbos identificados nos discursos, com base nos tipos de processos presentes.

Quadro 2. Processos discursivos nas Universidades A e B

IES	Recorte	Verbos	Tipos de processo
A	<i>a maternidade é o problema para poder progredir</i>	é/progredir	relacional/material
A	não <u>acredito</u> que <u>exista</u> igualdade de gênero	acredito/exista	mental/existencial
B	<i>os cargos que dependem de voto ou indicação são ocupados por homens</i>	são (ocupados)	material
B	<u>percebo</u> que o título acadêmico <u>impõe</u> respeito	percebo/impõe	mental/material
A	<u>foi</u> bastante difícil, por isso <u>deixei</u> a direção	foi/deixei	relacional/material
B	não <u>tenho</u> interesse em ser gestora	tenho	relacional

Na Universidade A, os discursos revelam desigualdades mais naturalizadas. O enunciado “*a maternidade é o problema para poder progredir*” combina um processo relacional “*é*” e um processo material “*progredir*”, atribuindo à maternidade a posição de agente experiencial. Conforme argumenta Maldonado-Torres (2007), a ausência de um agente institucional explícito exemplifica o apagamento da responsabilidade social e política. Esse fenômeno, segundo Oldrini (2017), ocorre por meio do que Halliday (1994) chama de “processos de evento”, em que o agente é suprimido ou implícito.

Ainda na Universidade A, o enunciado “*não acredito que exista igualdade de gênero*” revela um julgamento subjetivo categórico. O verbo “*acreditar*” marca um processo mental que expressa avaliação interna, enquanto “*exista*”, como processo existencial, evidencia a ausência de um estado desejado. Já a construção “*foi bastante difícil, por isso deixei a direção*” combina um processo relacional “*foi*” com um processo material “*deixei*”, indicando o desgaste vinculado à atuação em cargos de gestão.

Na Universidade B, por outro lado, as representações discursivas evidenciam maior tematização das estruturas institucionais. O enunciado “*os cargos que dependem de voto ou indicação são ocupados por homens*” explicita, por meio de processo material passivo, a desigualdade de acesso aos espaços de poder. Em outras palavras, os cargos de indicação ou votação, no discurso da professora e gestora, são ocupados por homens. Essa escolha de pares pode estar relacionada a uma tendência de homens privilegiarem outros homens, revelando uma espécie de pacto de fraternidade masculina, o que dificulta e, em certos casos, inviabiliza o acesso de mulheres a cargos eletivos.

Apesar de indicar a exclusão, a forma passiva contribui para ocultar os agentes da ação, o que, segundo Fairclough (2001), ainda protege os responsáveis por práticas institucionais excludentes.

Além disso, a afirmação “*percebo que o título acadêmico impõe respeito*” articula transitividade e avaliatividade ao reunir processos mental e material. O verbo “*percebo*” expressa consciência crítica, enquanto “*impõe*” revela a centralidade de credenciais acadêmicas na construção do respeito institucional. Essa estrutura revela, como apontam Fontana e Cascaes (2022), um padrão meritocrático que tende a desvalorizar competências relacionais e afetivas, historicamente associadas às mulheres.

A avaliatividade também está presente em julgamentos expressos pelas participantes. No enunciado “*um colega disse que um aluno participava das minhas aulas porque eu era bonita*”, identifica-se um julgamento de sanção social. A professora denuncia uma violência simbólica e reinscreve essa experiência no discurso como forma de resistência. Tal prática se alinha ao que Nascimento (2021) denomina estratégias discursivas de enfrentamento à opressão institucional. Já na Universidade B, a afirmativa “*não tenho interesse em ser gestora*” representa um julgamento de valor negativo atribuído ao modelo burocrático de gestão universitária. A recusa da função não se configura como inaptidão pessoal, mas como crítica à estrutura institucional que desestimula a participação feminina.

A análise dos trechos evidencia padrões discursivos recorrentes: a desigualdade de gênero é representada por meio de ações concretas (processos materiais), avaliações e crenças (mentais), atribuições de identidade (relacionais) e estruturas que reforçam a ausência de agentes (existenciais e formas passivas). Como argumentam van Dijk (2008), os processos verbais mobilizados pelas falantes ativam representações ideológicas que reforçam ou tensionam posições sociais naturalizadas. Além disso, como destacam Oldrini (2017) e Andrade (2020), a seleção de processos e seus participantes não apenas estrutura as experiências, mas também molda os modos possíveis de resistir ou silenciar desigualdades.

Em síntese, os padrões de representação da desigualdade de gênero nas licenciaturas das Universidades A e B se manifestam de forma sistemática nos discursos das participantes. Observa-se uma “gramática da exclusão e da resistência”: de um lado, representações que denunciam barreiras estruturais à atuação docente e de gestão; de outro, discursos que expressam crítica e recusa a modelos institucionais hegemônicos. A articulação entre transitividade e avaliatividade mostra-se, portanto, estratégica para compreender os modos como a colonialidade do saber e do poder, bem como

as interseccionalidades de gênero, se materializam no discurso universitário e contribuem para a reprodução ou contestação das hierarquias de gênero nas instituições públicas.

Em síntese, a análise dos discursos das participantes das Universidades A e B revela como a linguagem mobilizada representa e constitui os diferentes aspectos da (des)igualdade de gênero na universidade. Os discursos analisados mostram que a desigualdade não se limita à distribuição desigual de cargos ou oportunidades, mas opera por meio de processos discursivos sutis e profundamente cristalizados, como a naturalização de barreiras à progressão acadêmica, exemplificada pela associação da maternidade à estagnação profissional, ou a ausência de agentes explícitos nas formas passivas e existenciais que ocultam a responsabilidade institucional.

Conforme evidenciado nos estudos de Coutinho (2023) e de Zarth (2021) e na nota técnica de Diniz, Moreira, Castro e Sandim (2024), as experiências aqui relatadas ecoam que as oportunidades e barreiras à progressão na carreira acadêmica continuam fortemente condicionadas por estruturas que articulam apagamentos, sobrecargas e avaliações subjetivas, muitas vezes engrenadas aos atravessamentos de raça, de idade e de classe dessas mulheres. Esses fatores incidem com maior intensidade sobre as trajetórias femininas, especialmente no que diz respeito ao acesso e à permanência em cargos de liderança, historicamente ocupados majoritariamente por homens (França; Nascimento, 2023).

Os dados fornecidos pelas universidades A e B, em resposta à LAI, reforçam essa constatação. Embora a Universidade B possua uma maioria feminina entre o corpo funcional (60%), os homens ainda ocupam a maioria dos cargos de gestão: dos 79 postos informados, 43 (54,43%) são ocupados por homens e apenas 36 (45,57%) por mulheres. Já na Universidade A, em 2024, das 785 pessoas em cargos de gestão, 420 (53,50%) são homens e 365 (46,50%) mulheres.

A persistência dessa assimetria, ainda que com variações percentuais, aponta para um padrão estrutural de desigualdade que se mantém tanto em universidades de maior porte quanto em instituições de menor dimensão, reverberando estatísticas já informadas por Diniz, Moreira, Castro e Sandim (2024) e por França e Nascimento (2023). Isso indica que não se trata de um desvio pontual, mas de uma lógica sistêmica que limita o alcance das mulheres a espaços de poder, mesmo quando elas representam a maioria nos quadros institucionais. Tais dados reforçam a necessidade de políticas institucionais comprometidas com a equidade de gênero, capazes de enfrentar as barreiras simbólicas e materiais que sustentam essa disparidade.

Além disso, os relatos mostram que a discriminação e a violência simbólica operam não apenas por ações diretas, mas também por comentários e juízos que desqualificam as mulheres enquanto profissionais, como no exemplo do colega que atribui a presença de um aluno à aparência da professora. Essas práticas, longe de serem pontuais, expressam representações sociais que sustentam um modelo institucional excludente, reforçado por uma lógica meritocrática que valoriza títulos, mas desconsidera dimensões relacionais e afetivas do trabalho docente. As recusas à gestão, por sua vez, não se revelam como falta de ambição, mas como crítica a estruturas burocráticas que não acolhem as especificidades da liderança feminina. A resistência, portanto, também se faz presente nos discursos, sinalizando possibilidades de permanência e transformação do papel das mulheres na universidade, ao mesmo tempo em que denunciam os limites impostos por uma estrutura ainda marcadamente desigual.

Essa análise também se alinha às recomendações do ODS nº 5 da ONU, que ressalta a urgência de ações estruturais e simbólicas para eliminação das normas que sustentam a opressão. Decolonizar o discurso, nesse contexto, significa abrir espaço para outras formas de narrar, julgar e agir institucionalmente, criando linguagens e práticas que promovam equidade, reconhecimento e justiça social.

Discursos institucionais sobre o ODS 5 e as práticas de enfrentamento e superação da desigualdade de gênero

A análise a seguir foi desenvolvida com base nas respostas obtidas por meio do Sistema Fala.BR, em conformidade com a LAI (Brasil, 2011), que garante a qualquer cidadão o direito de solicitar informações de órgãos e entidades públicas. As solicitações foram feitas em novembro de 2024, com o objetivo de responder à seguinte questão de pesquisa: *Quais são as iniciativas adotadas, diante dos índices apontados pelo relatório de ODS e das recomendações de enfrentamento da desigualdade de gênero, voltadas ao progresso na igualdade de gênero?*

A Universidade A apresentou documentos e trechos discursivos que evidenciam tanto ações estruturais quanto lacunas institucionais em relação à promoção da igualdade de gênero, especialmente nos cursos de formação de professores. A resposta institucional, mediada pela Secretaria de Direitos Humanos, enfatizou a existência da Política de Direitos Humanos (2021), da Câmara de Direitos Humanos e da própria Secretaria (2022), o que demonstra um esforço de institucionalização da temática. Foram destacadas ações como cursos de formação para promoção da equidade de gênero, a

implementação de uma política de combate ao assédio e a criação de um grupo de trabalho para monitoramento de dados institucionais.

Contudo, à pergunta específica sobre ações destinadas à capacitação de mulheres para ascensão a cargos de liderança, a Universidade A reconheceu que não possui ações estruturadas diretamente voltadas a esse fim. O único exemplo citado foi o curso “*Maria da Penha vai à Universidade*”, voltado à conscientização sobre violências de gênero, sem articulação explícita com formação para liderança. Isso aponta para uma generalização temática que associa gênero à vulnerabilidade, mas não necessariamente ao empoderamento institucional.

Já a Universidade B apresentou respostas mais genéricas e fragmentadas. A instituição não reportou políticas próprias de igualdade de gênero após a Lei nº 14.611/2023 que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Entre as medidas relatadas, estão: vencimentos iguais para funções equivalentes, seleção imparcial de pessoal, ambiente para denúncias e criação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA). Não foram apresentadas ações voltadas diretamente à formação ou promoção de lideranças femininas nos cursos de licenciatura.

Do ponto de vista discursivo, a Universidade A apresenta uma linguagem mais normatizada e institucional, fazendo referência a resoluções e estruturas de governança interna. Já a Universidade B utiliza um discurso simplificado, que indica distanciamento da responsabilidade institucional direta. Conforme nos mostra Fairclough (2001), na ADC, é possível afirmar que tais escolhas discursivas refletem distintos níveis de comprometimento institucional com as recomendações do ODS 5.

À luz da colonialidade do poder (Maldonado-Torres, 2007), essa diferença também revela como a desigualdade de gênero se perpetua pela ausência de políticas afirmativas robustas e pela naturalização da exclusão, como sugere o estudo de Zarth (2021). Galeano (2021) já apontava para essa reprodução histórica das hierarquias, alertando que a opressão se sustenta tanto pelo discurso quanto pela omissão. Darcy Ribeiro (1983) também critica o uso de discursos modernizantes que camuflam práticas de exclusão sob aparências de neutralidade.

A ONU (2024) ressalta que alcançar a igualdade de gênero exige ações estruturais, monitoramento, recursos e transversalidade. Nenhuma das universidades apresentou dados consolidados sobre a ocupação de cargos de liderança por mulheres nas licenciaturas, o que revela um déficit em relação às

diretrizes do ODS 5 e à própria LAI (Brasil, 2011). Cabe ponderar se a lacuna identificada decorre apenas de limitações na transparência institucional ou se revela, de forma mais preocupante, um silenciamento intencional que contribui para obscurecer a ausência de políticas efetivas voltadas à igualdade de gênero.

Nesse sentido, embora ambas as instituições manifestem, em seus documentos oficiais, compromisso com a pauta da equidade, os dados e discursos analisados sugerem que tal compromisso ainda se configura mais como uma intenção declaratória do que como uma prática concreta e sistemática, especialmente no contexto dos cursos de formação de professores.

As análises realizadas a partir das respostas institucionais das Universidades A e B à solicitação de informações públicas, amparada na LAI (Brasil, 2011), demonstram a importância de uma abordagem discursiva crítica na investigação das práticas voltadas à igualdade de gênero no ensino superior. De acordo com a perspectiva da ADC, conforme proposto por Fairclough (2001), os discursos institucionais não apenas descrevem realidades sociais, mas também atuam na sua legitimação, manutenção ou transformação. A linguagem carrega ideologias, e o que é dito (ou silenciado) revela os mecanismos de poder que sustentam ou desafiam as desigualdades.

Esse entendimento é especialmente relevante quando se observa, por exemplo, que ambas as universidades reconhecem a importância da equidade de gênero, mas o fazem com diferentes níveis de institucionalização, visibilidade e comprometimento formal. Na Universidade A, nota-se o esforço de formulação normativa e programática, como a existência de uma Política de Direitos Humanos, da Secretaria de Direitos Humanos e de resoluções específicas sobre assédio e discriminação. Ainda que nem todas as ações sejam diretamente voltadas para a promoção da liderança feminina nas licenciaturas, há evidência de formação continuada, de campanhas educativas e de fluxos processuais institucionais formalizados. Há também a menção ao evento “Violências contra as mulheres: isso também é um problema dos homens” como ação alinhada ao ODS 5 e que revela uma tentativa de articular o discurso da igualdade de gênero à agenda internacional da ONU.

Já a Universidade B apresentou respostas mais genéricas e com menos detalhamento das ações efetivamente voltadas à equidade de gênero nos cursos de licenciatura. As informações encaminhadas enfatizam iniciativas como “seleção imparcial”, “comissão de prevenção ao assédio” e “igualdade salarial”, mas não especificam estratégias concretas de promoção de lideranças femininas ou de formação com base em indicadores aferíveis.

Essa postura institucional, quando lida à luz dos fundamentos da ADC, evidencia o que Resende e Ramalho (2011) definem como estratégias discursivas de atenuação, em que a ausência de dados e planos objetivos pode mascarar a carência de compromissos estruturais.

A análise desses discursos também dialoga com a perspectiva decolonial (Maldonado-Torres, 2007; Resende, 2020). A colonialidade do saber e do poder se manifesta na forma como os discursos institucionais tendem a reproduzir lógicas meritocráticas e burocráticas sem, necessariamente, questionar as estruturas históricas de exclusão que atravessam os corpos e saberes das mulheres.

Como enfatiza o relatório da ONU sobre o ODS 5, alcançar a igualdade de gênero requer eliminar barreiras tangíveis e intangíveis que impedem o pleno exercício das capacidades femininas, especialmente nos espaços de liderança e decisão. Nesse sentido, Galeano (2021) e Darcy Ribeiro (1983) alertam que as instituições da América Latina frequentemente incorporam discursos de modernização e progresso, mas sem romper com as estruturas profundas de exclusão e subalternização de gênero, raça e classe.

Esses autores, em consonância com Coutinho (2023) e com o relatório de Diniz, Castro, Moreira e Sandim (2024), contribuem para a compreensão de que a efetividade dos compromissos institucionais depende não apenas de sua enunciação discursiva, mas de sua concretização em políticas públicas dotadas de indicadores de resultados, previsão orçamentária e mecanismos de responsabilização.

Por fim, esta pesquisa evidencia que as universidades analisadas adotam discursos distintos diante das recomendações do ODS 5. A Universidade A caminha para uma institucionalização mais robusta de políticas de equidade, ainda que com limitações de escopo e foco. A Universidade B revela um estágio inicial ou menos estruturado, com respostas discursivamente genéricas.

Em ambos os casos, o papel dos discursos é central: tanto para ocultar quanto para tornar visível a desigualdade. Assim, decolonizar os discursos institucionais, no sentido defendido por Resende (2020), implica não apenas denunciar silenciamentos, mas propor linguagens e práticas que efetivamente reconfigurem o lugar das mulheres nos espaços de formação e decisão universitária.

Discursos, ações e possibilidades de superação da desigualdade de gênero nas universidades

Para respondermos à questão de pesquisa *De que modo um mapeamento das representações contidas nos discursos de professoras e gestoras e nas propostas de ações voltadas ao progresso na igualdade de gênero pode contribuir para o fortalecimento de práticas sociais de superação de possíveis práticas de desigualdade de gênero nas instituições?* procuramos, com esta análise, evidenciar como o discurso atua tanto na reprodução quanto na contestação das assimetrias de gênero no espaço universitário. O levantamento de representações discursivas permitiu organizar os dados em cinco categorias analíticas: (i) a (des)igualdade de gênero na sociedade e na universidade, (ii) as oportunidades e barreiras à progressão na carreira acadêmica, (iii) as experiências de mulheres em cargos de gestão, (iv) a discriminação e a violência simbólica na trajetória docente, e (v) a permanência e o futuro da liderança feminina nas instituições. Esses elementos emergem em enunciados que evidenciam exclusões institucionais naturalizadas, mas também formas de resistência crítica. Frases como “*a maternidade é o problema para progredir*” ou “*não tenho interesse em ser gestora*” ilustram, respectivamente, a reprodução de obstáculos e a recusa consciente a modelos burocráticos que desestimulam a participação feminina. Já declarações como “*participava porque eu era bonita*” expõem violências simbólicas que atravessam a docência e revelam como o mérito ainda é tensionado por critérios de gênero, mais especificamente pela objetificação de mulheres.

O mapeamento discursivo, ancorado na GSF (Halliday; Matthiessen, 2004), possibilitou identificar tipos de processos linguísticos (materiais, mentais, relacionais e existenciais) que estruturam as experiências vividas e nomeadas pelas participantes. Ao tornar visíveis sentidos compartilhados, silenciamentos e posicionamentos críticos, a análise revela as tramas simbólicas que sustentam ou desafiam a desigualdade de gênero nas universidades. A perspectiva de ADC adotada, por sua vez, permitiu compreender que os discursos não apenas descrevem realidades, mas contribuem para produzi-las, mantê-las ou transformá-las (Fairclough, 2001). As respostas institucionais aos discursos das professoras, muitas vezes marcadas por compromissos formais não materializados em ações concretas, também revelam contradições que precisam ser tensionadas, se o objetivo for promover práticas transformadoras.

Identificamos ainda estratégias discursivas de enfrentamento que refletem crítica às estruturas normativas excludentes. Julgamentos sobre a rigidez da gestão universitária, a ênfase desproporcional em títulos

acadêmicos e a ausência de agentes nos enunciados sobre obstáculos são exemplos de como a linguagem denuncia e resiste. A colonialidade do poder e do saber (Maldonado-Torres, 2007) aparece em representações que associam liderança a atributos masculinizados, restringindo a ascensão de mulheres ou a condicionando à adoção de posturas que validam, reiteram e perpetuam valores patriarcais. Essa constatação reforça a importância de uma perspectiva decolonial, que desloca o foco da análise do suposto déficit individual das mulheres para as estruturas institucionais e sociais que moldam suas trajetórias, como também aponta Galeano (2021), ao lembrar que as opressões latino-americanas são, além de materiais, profundamente simbólicas.

O cruzamento entre os discursos das docentes e os dados institucionais obtidos via LAI revelou que escutar, analisar e sistematizar esses relatos é essencial para formular políticas públicas efetivas. A partir da identificação dos sentidos atribuídos à maternidade, à progressão na carreira, à violência simbólica e à gestão, emergem campos prioritários de intervenção. Isso inclui a revisão dos critérios de avaliação, o reequilíbrio das atribuições administrativas e a criação de redes de apoio institucionalizadas para o fortalecimento da liderança feminina. Como destaca o relatório da ONU (2024) sobre o ODS 5, não basta garantir o acesso formal à igualdade; é necessário intervir sobre as camadas subjetivas e estruturais que mantêm a desigualdade operando de modo persistente.

Nos discursos das universidades, observou-se que a Universidade A possui uma estrutura normativa mais definida, ainda que limitada em ações voltadas à equidade de gênero nas licenciaturas. Já a Universidade B expressa um discurso genérico e pouco comprometido com medidas concretas, revelando uma distância entre os compromissos formais e as práticas efetivas. Essas evidências indicam que o mapeamento discursivo deve ser compreendido não como um ponto de chegada ou olhar definitivo, mas como uma ferramenta analítica que oferece subsídios para repensar as instituições com base na vivência das mulheres em seus contextos sociais e culturais.

Por fim, responder à questão proposta implica reconhecer o valor epistemológico e político dos discursos como instrumentos de denúncia, resistência e reconstrução. As representações mapeadas não apenas iluminam as formas como a desigualdade de gênero é vivida e nomeada nas universidades, mas também apontam caminhos para a construção de práticas mais inclusivas. Como defendem Resende e Ramalho (2011), decolonizar os discursos é propor alternativas simbólicas e materiais que ampliem a participação ativa das mulheres na construção de instituições mais justas e

plurais. Nesse horizonte, a análise de discurso crítica se configura como uma aliada potente na luta por igualdade de gênero no ensino superior público brasileiro. Dessa forma, apresenta-se como uma ferramenta analítica que ajuda a compreender os mecanismos de desigualdade de gênero.

Considerações finais

A análise dos discursos de professoras e gestoras das Universidades A e B revelou importantes recorrências e padrões na representação da desigualdade de gênero nas licenciaturas, muitas vezes condicionada a atravessamentos de raça e classe. Os enunciados analisados indicam que essas desigualdades são vivenciadas de maneira concreta, subjetiva e relacional, sendo muitas vezes naturalizadas ou pouco problematizadas. Enquanto na Universidade A observamos discursos mais críticos, que atribuem a exclusão às estruturas da universidade, na Universidade B vimos que predominam relatos marcados pela internalização das assimetrias e pelo apagamento da responsabilidade institucional. Essa diferença aponta para formas distintas de resistência e enfrentamento, mas também reforça o quanto essas desigualdades estão cristalizadas nos modos de dizer e de compreender o papel profissional das mulheres na educação superior. Compreender essas representações é um passo inicial para transformar as realidades que elas denunciam.

Por fim, o mapeamento das representações discursivas das docentes e gestoras, aliado à análise das ações institucionais informadas, mostrou-se uma estratégia potente para refletir sobre o papel da linguagem na manutenção ou superação das desigualdades de gênero. Ao tornar visíveis os sentidos que orientam a percepção das mulheres sobre sua atuação profissional e sobre o funcionamento das estruturas acadêmicas, muitas vezes atrelados a interseccionalidades de raça e de gênero, abre-se espaço para a formulação de políticas mais sensíveis às suas realidades. Esse processo de escuta, análise e sistematização dos discursos permite às instituições repensarem suas práticas, superarem silenciamentos e promoverem transformações estruturais e simbólicas. O olhar decolonial que orienta este estudo reforça a urgência de pensar a igualdade de gênero não apenas como cumprimento de metas, mas como compromisso ético e político com a justiça social nas universidades.

Referências

ANDRADE, A. M. de. **Gramática e crítica social**: a transitividade na análise crítica do discurso. São Paulo: Cortez, 2014.

ANDRADE, A. M. de. Transitividade e construção de sentidos na mídia. In: ROJO, Roxane; BARBOSA, José Luiz Meurer (org.). **Linguística sistêmico-funcional e ensino**: perspectivas. Campinas: Pontes, 2020. p. 75–92.

BIROLI, F.; MIGUEL, L. F. **Feminismo e política**: uma introdução. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

BRASIL. **Lei nº 14.611**, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 12 jan. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.527**, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 8 fev. 2024.

BRASIL. Ministério das Mulheres; Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher**. Brasília: Ministério das Mulheres, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/observatorioigualdadedegenero>. Acesso em: 20 fev. 2025.

CABRAL, S. R. S. Transitividade e auto/representação em um debate político. **Cadernos de Linguagem e Sociedade**, v. 16, n. 1, p. 91–110, 2015.

CARNEIRO, S. Gênero, raça e ascensão social. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 13–18, 1995.

CARNEIRO, S. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, p. 117–133, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300008>.

COUTINHO, J. S. M. **Trajетória escolar e profissional de uma docente negra no Instituto de Matemática da Universidade Federal do Rio de Janeiro**: experiências e superação de obstáculos. 130 f. Dissertação (Mestrado em Ensino de Matemática) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.

FAIRCLOUGH, N. **Discurso e mudança social**. Tradução de Izabel Magalhães. Brasília: Editora UnB, 2001.

FONTANA, R. M.; CASCAES, D. A. **Discurso, identidades e políticas públicas**: uma abordagem crítica. Florianópolis: UFSC, 2022.

FRANÇA, M.; NASCIMENTO, F. **Equidade e representatividade**: síntese de evidências sobre a presença de mulheres e pessoas negras em cargos de liderança e autoridade. São Paulo: Insper NERI, 2023. Disponível em: <https://repositorio.insper.edu.br/entities/publication/8d61a413-5af2-4bd6-bea4-954115f33c05>. Acesso em: 15 nov. 2025.

GALEANO, E. **As veias abertas da América Latina**. 45. ed. Rio de Janeiro: L&PM, 2021.

GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: HOLANDA, H. B. de. **Pensamento feminista brasileiro**: formação e contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

GONZALEZ, L. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. RIOS, F.; LIMA, M. (org.). 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HALLIDAY, M. A. K. **An introduction to functional grammar**. 2. ed. London: Edward Arnold, 1994.

HALLIDAY, M. A. K.; MATTHIESSEN, C. M. I. M. **Construing experience through meaning**: a language-based approach to cognition. London; New York: Continuum, 2004.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Brasília: Ipea, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato>. Acesso em: 20 fev. 2025.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 2018.

MAGALHÃES, I. Análise crítica do discurso: a articulação da teoria com a prática. In: MAGALHÃES, I.; RESENDE, V. M. (org.). **Análise crítica do discurso**: enfoque sócio-interacionista. São Carlos: Claraluz, 2001. p. 9–36.

MALDONADO-TORRES, N. Sobre a colonialidade do ser: contribuições ao desenvolvimento de um conceito. In: CASTRO-GÓMEZ, S.; GROSGOUEL, R. (org.). **El giro decolonial**: reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global. Bogotá: Siglo del Hombre, 2007. p. 127-167.

MARTIN, J. R.; WHITE, P. R. R. **The Language of evaluation**: appraisal in English. New York: Palgrave Macmillan, 2005.

NASCIMENTO, C. F. S. do. **Representações sociais sobre a mulher cearense em cargo político de decisão**: análise crítica do discurso em notícias do jornal o povo. Ceará: UECE, 2021. Dissertação (Mestrado em Linguística Aplicada).

NASCIMENTO, L. **Transfeminismo**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

NASCIMENTO, S. de S. Epistemologias transfeministas negras: perspectivas e desafios para mulheridades múltiplas. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 77, p. 548–573, 2022. <https://www.scielo.br/j/eh/a/DGJb8snh5xr44yXVwvgRDSB/>

OLDRINI, G. M. Linguística sistêmico-funcional: reflexões críticas sobre o sistema de transitividade e sua aplicação em textos midiáticos. **Revista de Estudos da Linguagem**, Belo Horizonte, v. 25, n. 1, p. 237–255, 2017.

ONU MULHERES. **Alcançar a igualdade de gênero é o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável** nº 5 da ONU. 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> Acesso em: 16 maio 2025.

PINHEIRO, L. Quando o teto de vidro se torna de concreto: a sub-representação de mulheres negras nos postos diretivos do Executivo federal entre 1999 e 2020. In: LOPEZ, F. G.; CARDOSO JUNIOR, J. C. (org.). **Trajetórias da burocracia na Nova República**: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020). Brasília, DF: Ipea, 2023. p. 371-405. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-047-9/capitulo12>

RESENDE, V. de M.; RAMALHO, V. **Análise de Discurso Crítica**. Brasília: Universidade de Brasília, 2011.

RESENDE, V. de M. **Decolonizar os estudos críticos do discurso**. São Paulo: Parábola Editorial, 2020.

RIBEIRO, D. **O dilema da América Latina**: estruturas do poder e forças insurgentes. 1. ed. Petrópolis: Vozes, 1983.

RIBEIRO, D. **Quem tem medo do feminismo negro?** 1. ed. São Paulo: Companhia das letras, 2018.

SARDENBERG, C. M. B.; MANO, M. K.; SACCHET, T. Confronting backlash Against women’s rights and gender equality in Brazil: a literature review and proposal. **Revista Feminismos**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 57-97, 2020.

SARDENBERG, C. .; MANO, M. K. .; SACCHET, T. Mapping the backlash Against women’s rights and gender justice in the Bolsonaro era (2019-2022): report on on-going research. **Revista Feminismos**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 1-44, 2023.

SANTOS, B. de S. **O fim do império cognitivo**: a afirmação das epistemologias do Sul. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

SCHWARCZ, L. M. **Imagens da branquitude**: a presença da ausência. São Paulo: Companhia das Letras, 2024.

UNESCO. Global **Education Monitoring Report 2017/8**: Accountability in education: meeting our commitments. Paris: UNESCO, 2017.

van DIJK, T. A. **Discurso e poder**. Tradução de Pedro Maia Soares. São Paulo: Contexto, 2008.

ZARTH, A. P. **Desigualdades interseccionais no ambiente universitário**: análise das violações a direitos fundamentais e da percepção das mulheres docentes do norte do estado do Rio Grande do Sul. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade Meridional IMED, Passo Fundo, 2021.

Recebido em agosto de 2025.

Aprovado em janeiro de 2026.