

Estado da publicação: O preprint não foi publicado em outro meio.

Políticas e Instrumentos de Diversidade, Equidade e Inclusão na Ciência: O Caso do Instituto Serrapilheira

Lui Lustosa Ribeiro Cieto

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.17901>

Submetido em: 2026-09-02

Postado em: 2026-09-04 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

POLÍTICAS E INSTRUMENTOS DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NA CIÊNCIA: O CASO DO INSTITUTO SERRAPILHEIRA

Lui Lustosa Ribeiro Cieto.

<https://orcid.org/0009-0002-1320-4873>

<luilrcieto@gmail.com>

Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, Brasil.

RESUMO: Este paper, resultado de uma pesquisa de mestrado em andamento, analisa o caso do “Bônus da Diversidade” do Instituto Serapilheira (IS), instrumento de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) de uma agência de fomento à pesquisa que tem como objetivo financiar pesquisadores de grupos sub-representados na ciência. O estudo tem como objetivo responder a questão: “O Bônus da Diversidade do Instituto Serrapilheira é capaz de promover a inclusão e a permanência de estudantes sub-representados no ambiente científico?”. Para isso, foi utilizado uma abordagem quali-quantitativa, em três etapas, utilizando de triangulação para fortalecer a validade dos resultados. (1) Revisão de literatura e análise documental de políticas de DEI. (2) Aplicação de questionário online a pesquisadores apoiados pelo IS, comparando o grupo de beneficiários do Bônus com os não-beneficiários quanto à diversidade interseccional (gênero, raça e classe). (3) Entrevistas semiestruturadas com uma amostra representativa de aproximadamente 30 beneficiários do bônus, submetidas à análise de conteúdo para capturar experiências sobre dificuldades enfrentadas, inserção e permanência no ambiente científico. O paper apresenta os resultados das duas primeiras etapas, enquanto a última está em andamento. Os resultados parciais indicam que o Bônus da Diversidade do Instituto Serrapilheira alcança um público mais diverso do que o grupo de pesquisadores que não utilizou o instrumento, apresentando maior participação de mulheres, pessoas negras e pesquisadores de baixa renda.

Palavras-chave: diversidade na ciência; diversidade, equidade e inclusão; fomento à ciência; desigualdade na ciência; ações afirmativas.

EQUITY, DIVERSITY AND INCLUSION POLICIES AND INSTRUMENTS IN SCIENCE: THE CASE OF INSTITUTO SERRAPILHEIRA

ABSTRACT: This paper, which is part of an ongoing master’s research project, examines the “Diversity Bonus” implemented by Instituto Serrapilheira (IS), a Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) instrument introduced by a research funding organization to support researchers from groups that are underrepresented in science. The study asks whether the Diversity Bonus is able to promote the inclusion and retention of underrepresented students in the scientific environment. To address this question, the research adopts a mixed-methods approach organized into three stages, using methodological triangulation to strengthen the validity of the findings. First, a literature review and documentary analysis of DEI policies were conducted. Second, an online survey was administered to researchers supported by IS, comparing Bonus recipients and non-recipients in terms of intersectional diversity across gender, race, and socioeconomic background. Third, semi-structured interviews are being conducted with a representative sample of approximately 30 Bonus recipients and will be analyzed using content analysis to explore their experiences of barriers to entry,

retention, and participation in the scientific environment. This paper presents the findings from the first two stages, while the third is still underway. Preliminary results indicate that the Diversity Bonus reaches a more diverse group of researchers than those who did not use the instrument, with higher proportions of women, Black researchers, and researchers from lower-income backgrounds.

Keywords: diversity in science; diversity, equity, and inclusion; research funding; inequality in science; affirmative action.

INTRODUÇÃO

Historicamente, a produção do conhecimento científico foi marcada pela exclusão de diversos grupos, consolidando-se durante séculos como uma atividade majoritariamente realizada por homens brancos e de classes sociais abastadas. Embora a participação de mulheres, pessoas negras, indígenas e indivíduos de classes baixas tenha começado a crescer de forma mais expressiva a partir do século XX (Schiebinger, 2001), a sub-representação dessas minorias¹ ainda se configura como um grave problema estrutural na atualidade.

No Brasil, a força de trabalho científica, o acesso a bolsas de pesquisa e o corpo docente no ensino superior continuam sem refletir a diversidade demográfica da população (INEP, 2024). Essa exclusão torna-se ainda mais profunda quando se analisam áreas específicas, como a representação feminina nas Engenharias e Ciências Exatas e da Terra, e quando há o cruzamento de marcadores sociais de raça e gênero (Assis, 2018).

Essa desigualdade no ambiente científico, contudo, não se origina apenas no momento de inserção na carreira de pesquisa, mas está profundamente enraizada em disparidades educacionais prévias. a sub-representação na ciência é o reflexo de uma cadeia cumulativa de exclusões que abrange desde o ensino básico até as barreiras invisíveis de acesso, permanência e progressão na pós-graduação e na carreira acadêmica (Elacqua et al., 2024; Feres Júnior et al., 2018).

Diante desse cenário, na última década, agências de fomento à pesquisa brasileiras começaram a implementar instrumentos e políticas de apoio à Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) (Caldas; Neves; Chagas, 2023; CNPq, 2025a; Marques, 2022). Contudo, após realizarmos uma pesquisa bibliográfica, encontramos uma literatura ainda incipiente sobre políticas de DEI em agências de fomento brasileiras, de modo que, a literatura existente não fornece evidências

¹“minorias sociais” ou apenas “minorias” é um conceito utilizado para designar grupos populacionais que, em razão de suas características físicas, trajetória histórica, posição na estrutura social e discriminação sistemática, vivenciam processos de opressão que culminam em exclusão e vulnerabilidade social (GOFFMAN, 1988).

suficientes para a formulação de políticas de forma eficiente, justificando assim a relevância desta pesquisa.

Atuando sobre esta lacuna da literatura, essa pesquisa visa realizar um estudo de caso do Bônus da Diversidade, instrumento de Diversidade, Equidade e Inclusão da agência brasileira de fomento à pesquisa, Instituto Serapilheira. Desse modo, visamos responder à seguinte pergunta: instrumentos como o bônus da diversidade do Instituto Serrapilheira (IS) são capazes de promover a inclusão de pesquisadores de grupos sub-representados no ambiente científico? E assim contribuir para o campo de pesquisa de Diversidade & Inclusão na Ciência e das Políticas Afirmativas, uma vez que os aprendizados retirados do Instituto Serrapilheira podem ser replicados em outras agências de fomento à pesquisa e instituições de pesquisa.

O objetivo central da pesquisa é analisar a capacidade do Bônus da Diversidade de promover a inserção, permanência e progressão de carreira de pesquisadores de grupos sub-representados no ambiente científico. Para isso, foram delimitados os seguintes objetivos complementares: i) construir referencial analítico sobre Políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão na Ciência; ii) analisar o perfil socioeconômico dos pesquisadores do Instituto Serrapilheira; iii) analisar a percepção dos beneficiários diretos sobre a influência do Bônus da Diversidade na sua inserção no ambiente acadêmico, permanência acadêmica e progressão de carreira.

Esse texto é produto de uma pesquisa em andamento e apresenta mais quatro seções além da introdução. A segunda seção contém a síntese da revisão de literatura; a terceira a metodologia; a quarta os resultados parciais e discussão; e a quinta as considerações finais.

REVISÃO DE LITERATURA

2.1 A Desigualdade na Ciência

Historicamente, diversos grupos foram excluídos da produção do conhecimento científico. Durante séculos, a ciência foi concebida enquanto uma atividade social majoritariamente realizada por homens brancos burgueses ou da classe média. Apenas durante o século XX, a participação de mulheres, pessoas negras, indígenas e pessoas das classes baixas começou a crescer de forma mais significativa (Schiebinger, 2001).

Apesar dos avanços desde esse período, a sub-representação de minorias de gênero, raça e classe na ciência mundial ainda é um problema grave. De acordo com a UNESCO, em 2023, as mulheres representavam cerca de 31,4% dos profissionais em Pesquisa & Desenvolvimento do

mundo, um aumento lento em relação aos 29,5% registrados em 2013. No Brasil, embora as estatísticas gerais indiquem equilíbrio quanto à composição por sexo, a análise por área do conhecimento revela desigualdades significativas. Em 2021, as mulheres representavam 33,9% das pessoas com doutorado nas Ciências Exatas e da Terra e 33,3% nas Engenharias, enquanto os homens permaneciam majoritários nessas áreas (INEP, 2024).

A desigualdade racial também é latente na população com mestrado e doutorado. Em 2021, apenas 29,5% das pessoas com doutorado se autodeclararam pretas ou pardas e 0,3% indígenas, apesar de 55% da população brasileira se autodeclarar negra (IBGE, 2025; INEP, 2024). Essa desigualdade também se reflete nas bolsas de pesquisa e na composição do magistério superior: em 2024, apenas 31,29% do valor das bolsas de pesquisa do CNPq foi destinado a pesquisadores negros (CNPq, 2025b), enquanto docentes negros representavam apenas 21% do magistério superior em 2023 (INEP, 2024). Ao cruzar marcadores sociais, observa-se um quadro de exclusão ainda mais profundo: mulheres negras representavam apenas 9,5% de todos os bolsistas CNPq de Ciências Exatas e da Terra entre 2013 e 2017 (Assis, 2018).

Essa desigualdade não se inicia no momento de entrada dos indivíduos no ambiente de pesquisa, estando enraizada em profundas desigualdades educacionais. Feres et al. (2018) apontam que o principal fator que leva à sub-representação de pessoas negras e de classe baixa na ciência é a desigualdade educacional. O menor acesso à educação básica de qualidade reduz a taxa de ingresso no ensino superior e, conseqüentemente, o acesso a oportunidades de pesquisa acadêmica. De acordo com Elacqua et al. (2024), estudantes brancos e de classe média possuem maior acesso a escolas com melhor infraestrutura e ensino, apresentam melhor desempenho educacional e menor taxa de abandono escolar. Quanto à sub-representação de mulheres em Engenharias, Ciências Exatas e da Terra, a desigualdade também se inicia na graduação: segundo o Censo da Educação Superior, as mulheres representavam apenas 17% dos estudantes de ciência da computação e cursos correlatos (Brasil, 2022).

Assim, minorias de gênero, raça e classe são sub-representadas na ciência. Para além das desigualdades educacionais e das dificuldades de acesso ao ensino superior, uma série de problemáticas dificulta o ingresso na pós-graduação, a permanência e a progressão na carreira acadêmica.

Um dos fatores que agrava essa desigualdade é o sub-reconhecimento da contribuição científica das mulheres. Rossiter (1993) argumenta que mulheres foram sistematicamente apagadas da História da Ciência, seja pelo não reconhecimento de suas contribuições, seja pela atribuição a homens de pesquisas protagonizadas por elas. O chamado “Efeito Matilda” refere-se, assim, ao fenômeno em que pesquisadoras têm sua produção científica ofuscada por homens colaboradores ou pesquisadores independentes com maior visibilidade. Esse processo produz uma desigualdade sistemática na atribuição de crédito científico, fazendo com que pesquisadores mais prestigiados obtenham ainda mais prestígio, enquanto mulheres pesquisadoras permanecem menos reconhecidas.

A maternidade e as práticas de cuidado familiar também constituem obstáculos à permanência e progressão das mulheres brasileiras na carreira acadêmica. Por serem frequentemente as principais responsáveis pela criação dos filhos e pelo cuidado de parentes idosos ou deficientes, essas pesquisadoras enfrentam uma sobrecarga de trabalho, dispondo de menos tempo para dedicar à pesquisa e, em alguns casos, abandonando a carreira acadêmica (Silva et al., 2022).

A inserção, a permanência e a progressão na carreira científica também são condicionadas por marcadores de raça e classe. Colombo (2019) demonstra que estudantes pretos e pardos estão sub-representados na pós-graduação em relação à sua participação entre os concluintes da graduação e que os ingressantes no mestrado e no doutorado apresentam, em média, renda familiar superior à dos egressos da graduação. As desigualdades étnico-raciais e socioeconômicas, portanto, continuam condicionando o acesso aos níveis mais elevados de formação e à participação no ambiente científico. Entre as possíveis explicações estão a influência do capital social e cultural, barreiras estruturais e discriminação nos processos seletivos.

O capital social e cultural refere-se à rede de contatos, ao reconhecimento entre pares, ao acesso à informação, ao conhecimento acumulado e à capacidade de mobilizar recursos, estando fortemente relacionado à classe social e ao grupo étnico-racial ao qual o indivíduo pertence (Bourdieu, 1998). Dessa forma, indivíduos pertencentes a grupos mais privilegiados costumam ter acesso a redes de contatos e recursos que lhes conferem maior vantagem competitiva na permanência e ascensão no ambiente científico. Além disso, há evidências de que a discriminação racial faz com que corpos racializados tenham seu conhecimento deslegitimado dentro do ambiente científico, prejudicando suas carreiras e desestimulando-os emocionalmente (Kilomba, 2019).

Os custos associados à pós-graduação e à atividade de pesquisa também constituem uma importante barreira à permanência. Esses custos incluem despesas diretas, como livros,

equipamentos, softwares e participação em eventos científicos, e indiretas, como moradia, alimentação e transporte. Nesse contexto, as bolsas de pesquisa concedidas por agências de fomento tornam-se um fator decisivo para a permanência na ciência. Nos Estados Unidos, estudos identificam evidências de subfinanciamento de pesquisadores racializados por agências de fomento (Ginther et al., 2011). No Brasil, entretanto, a produção acadêmica sobre esse tema ainda é limitada, o que dificulta uma avaliação mais assertiva sobre o cenário do país. Para Colombo (2019), essa escassez de estudos e estatísticas é, em si mesma, uma manifestação do racismo institucional.

Por fim, as desigualdades tendem a se reforçar mutuamente. Para Silva (2022), as desigualdades de gênero na ciência constituem um ciclo vicioso: a menor valorização da contribuição científica das mulheres resulta em menor reconhecimento acadêmico e, conseqüentemente, em piores avaliações nos processos de fomento, levando ao subfinanciamento de suas pesquisas. Esse processo reduz suas oportunidades de ocupar posições de liderança e de tomada de decisão, dificultando a transformação dos próprios mecanismos de avaliação e financiamento que reproduzem essas desigualdades. Embora a autora desenvolva essa interpretação especificamente para as desigualdades de gênero, essa dinâmica pode ser estendida, ainda que com particularidades, a outros grupos historicamente sub-representados na ciência, como pessoas negras, indígenas, trans e oriundas de contextos socioeconômicos vulneráveis.

É importante ressaltar que os marcadores sociais da diferença devem ser analisados de forma interseccional, uma vez que os indivíduos são simultaneamente atravessados por múltiplos marcadores sociais (Crenshaw, 1989). Assim, a análise separada de gênero, raça e classe realizada nesta seção tem caráter exclusivamente analítico, sem desconsiderar a sobreposição e a interação entre essas dimensões.

2.2 Impactos da Sub-representação na Ciência

A sub-representação desses grupos na ciência brasileira traz uma série de impactos negativos para a produção de conhecimento do país. Entre elas, podemos citar o reforço da perspectiva hegemônica em detrimento de outras perspectivas, afetando a diversidade temática da pesquisa e sua taxa de novidade. Nos próximos parágrafos irei desenvolver essa ideia.

Haraway (1995) defende que não existe conhecimento imparcial. Para a autora, todo conhecimento é localizado e, portanto, parcial, pois é produzido a partir de um locus social específico. Isso significa que a ciência não constitui um empreendimento neutro, mas uma prática

social atravessada por relações de poder, interesses, valores e contextos históricos, culturais e políticos que influenciam os processos de produção do conhecimento e os seus resultados.

A ciência moderna é estruturada por hierarquias que definem quem é reconhecido como produtor legítimo de conhecimento e quais perspectivas são consideradas científicas. Assim, como Haraway (1995), Sandra Harding (1995), defende que essa estrutura sustenta processos contínuos de exclusão e desvalorização de determinados grupos sociais, evidenciando assim, que a legitimidade científica não depende apenas da qualidade do conhecimento produzido, mas também das posições de poder ocupadas por seus produtores.

A crítica a essa hierarquia está presente em diversas teorias feministas do conhecimento. Sueli Carneiro (2005), ao discutir o conceito de epistemicídio, demonstra como a produção de conhecimento de grupos historicamente subalternizados é sistematicamente invisibilizada ou deslegitimada. De forma semelhante, Sandra Harding (1991) e Patricia Hill Collins (1986), a partir da teoria do standpoint feminista, argumentam que as experiências sociais dos grupos marginalizados oferecem perspectivas privilegiadas para compreender relações de poder que permanecem invisíveis aos grupos dominantes. Djamila Ribeiro (2018), ao desenvolver a noção de lugar de fala, evidencia que os discursos apresentados como universais são, na realidade, produzidos a partir de uma perspectiva específica, historicamente associada a sujeitos brancos, europeus e cis-heterossexuais.

Em conjunto, essas autoras demonstram que o ideal de universalidade e a suposta neutralidade da ciência ocultam o fato de que o conhecimento científico é produzido em contextos marcados por desigualdades sociais e relações de poder. Como consequência, perspectivas de grupos historicamente sub-representados tendem a ser sistematicamente excluídas ou desvalorizadas. Esse argumento é central, pois permite compreender que a sub-representação não representa apenas um problema de justiça social, mas também uma possível limitação epistemológica que compromete a diversidade e a qualidade do conhecimento.

Pesquisas recentes empíricas buscam comprovar e mensurar essa problemática. Uma pesquisa realizada por Diego Kozłowski et. al. (2022) concluiu que pesquisadores negros, latinos e mulheres são os principais responsáveis pelo estudo de temas de relevância social direta para seus grupos, como disparidades na saúde e discriminação. Outra pesquisa, realizada por Bas Hofstra et al. (2020) com 1.2 milhões de doutores dos Estados Unidos demonstrou que pesquisas realizadas por minorias de raça e gênero apresentam maior taxa de novidade científica. A pesquisa mostrou que grupos sub-representados estabelecem mais conexões conceituais inéditas, frequentemente

ignoradas por grupos dominantes. Sem essa pluralidade, a ciência continuaria negligenciando a produção de conhecimentos essenciais para vastos setores da sociedade.

Em suma, os estudos sugerem que a diversidade da força de trabalho científica é uma condição essencial para a diversidade temática de perspectivas da própria ciência, resultando na produção de conhecimento de maior relevância científica e mais inovador. Por essa razão, junto à questão da justiça social, é que se tornam tão relevantes políticas para aumentar a diversidade nas equipes de pesquisa, como os instrumentos de Diversidade, Equidade e Inclusão.

2.3 Políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão na Ciência

Embora não haja um consenso definitivo sobre o que constitui Diversidade, Equidade e Inclusão, este trabalho baseia-se na definição proposta por Dewidar et al. (2022): a presença de pessoas com identidades diversas em um ambiente em que as barreiras estruturais enfrentadas por essas são reconhecidas e combatidas, de maneira a valorizar e acolher as diferenças. Nessa perspectiva, políticas de DEI na ciência são aquelas que visam combater desigualdades estruturais, aumentando a presença, status e bem-estar de indivíduos cujas identidades são sub-representadas (Iyer, 2022).

As políticas de DEI na ciência podem atuar em diferentes frentes, como financiamento equitativo à pesquisa, acesso às instituições de ensino e pesquisa, acesso a posições estratégicas e permanência no ambiente científico. Entre os instrumentos descritos na literatura estão a coleta e divulgação de dados sociodemográficos; capacitação contra vieses; canais institucionais contra assédio e discriminação; treinamentos para pesquisadores de grupos sub-representados; pontuação compensatória ou reserva de vagas; flexibilização de prazos; e auxílios financeiros complementares (Guyan; Oloyede, 2019; Hunt; Nielsen; Schiebinger, 2022; Qhobela; Thompson, 2019).

As agências de fomento desempenham papel de destaque, pois definem critérios e processos de avaliação e exercem forte influência sobre indivíduos e organizações financiadas, além de possuírem relativa autonomia para implementar novas práticas e políticas (Curry et al., 2020). Apesar da heterogeneidade de instrumentos e contextos, essas políticas buscam garantir oportunidades justas de competição, promover uma alocação de recursos que reflita a diversidade das populações atendidas e incentivar perspectivas diversas na pesquisa (Ruediger; Ris; Iyer, 2025). Não há, contudo, um instrumento universalmente eficaz: Moody e Aldercotte (2020) argumentam que as políticas

devem ser analisadas em seu contexto específico, uma vez que um mesmo desenho pode gerar impactos distintos conforme sua implementação.

A quantidade de políticas de DEI no sistema de Ciência e Tecnologia vem aumentando, embora a literatura apresente concentração nos Estados Unidos e Europa e foco desproporcional em gênero (Moody; Aldercotte, 2020). Estudos recentes indicam que agências de fomento estão cada vez mais preocupadas com DEI, inclusive na América Latina (Juk et al., 2023, 2025; Qhobela; Thompson, 2019; Ruediger; Ris; Iyer, 2025).

Entretanto, o compromisso e o impacto dessas iniciativas variam expressivamente. Juk et al. (2025) identificaram iniciativas de DEI em todas as dez agências analisadas, mas observaram possível descompasso entre discurso e implementação. Ruediger et al. (2025) também apontam que muitas agências se limitam ao monitoramento de gênero e localização geográfica e à revisão duplo-cego, negligenciando marcadores como raça, renda e deficiência e deixando de promover mudanças institucionais profundas.

No Brasil, as políticas de DEI no financiamento à pesquisa foram fortemente influenciadas pelas ações afirmativas no ensino superior público. O país possui um dos sistemas de ações afirmativas no ensino superior mais robustos do mundo (Feres Júnior et al., 2018), tendo passado por mudanças na composição sociodemográfica do público graduado que contribuíram para diversificar a força de trabalho científica e aumentar a demanda por políticas de equidade (Lessa; Rizzo; Fonseca, 2024; Lopes; Braga, 2007).

Este trabalho considera as ações afirmativas, inclusive as cotas nas universidades brasileiras, como políticas de DEI. A definição adotada é a de “todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo” (Feres Junior, 2018, p. 13). Assim, a história das ações afirmativas no Brasil é indissociável da história das políticas de DEI na ciência brasileira.

As ações afirmativas ganharam força principalmente a partir da redemocratização, impulsionadas pela mobilização de organizações sociais, especialmente do Movimento Negro, e por estudos que evidenciaram as desigualdades raciais no país (Feres Junior, 2018). Esse processo culminou na declaração de constitucionalidade das cotas pelo Supremo Tribunal Federal e na Lei Federal de Cotas de 2012, que estabeleceu a reserva de 50% das vagas em universidades e institutos

federais para alunos de escolas públicas, considerando critérios de renda, raça/cor e deficiência (Brasil, 2012).

Ao aumentar a presença de estudantes de baixa renda, oriundos de escolas públicas e negros na graduação e na pós-graduação, as cotas também aumentam a presença desses grupos na pesquisa brasileira, sobretudo porque a formação de pesquisadores ocorre principalmente nos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* (Bertoni Pinto; Oliver Martins, 2009; Lessa; Rizzo; Fonseca, 2024). Entretanto, as ações afirmativas, isoladamente, não são suficientes para promover um ambiente de equidade e diversidade, pois estudantes com maior capital social e cultural continuam tendo vantagens no acesso às posições científicas, produzindo uma segunda camada de exclusão após o ingresso no ensino superior (Pierre Bourdieu, 1998 em Lessa; Rizzo; Fonseca, 2024).

As agências de fomento brasileiras também vêm incorporando políticas de DEI. CNPq e FAPESP promovem editais de iniciação científica exclusivos para alunos cotistas (CNPq, 2025a; FAPESP, 2023). O CNPq incluiu a licença-maternidade no currículo Lattes e a FAPESP passou a considerar afastamentos para cuidado de terceiros na avaliação dos currículos (FAPESP, 2021; MCTI, 2021). Em 2025, o CNPq introduziu bônus na pontuação para concessão de bolsas de pós-graduação a instituições que comprovem políticas de inclusão e equidade e passou a monitorar e disponibilizar o perfil sociodemográfico dos pesquisadores financiados (CNPq, 2025b, 2025c).

Apesar desses avanços, a incorporação da agenda de DEI ainda é limitada. Onuki et al. (2022), por exemplo, identificaram que apenas 2% de 111 acordos de cooperação internacional firmados pela FAPESP com a União Europeia mencionavam igualdade de gênero. Além disso, a literatura sobre políticas de DEI em agências de fomento brasileiras ainda é escassa, estando grande parte das iniciativas identificadas relacionada a cotas e assistência estudantil nas universidades públicas. Essa ausência de políticas e estudos sobre inclusão no financiamento à pesquisa pode ser compreendida como uma forma de política pública, na medida em que aquilo que os governos deixam de fazer também produz efeitos sobre as desigualdades estruturais (Serafim; Dias, 2012).

A implementação de políticas de DEI enfrenta resistência da comunidade científica, frequentemente justificada por argumentos relacionados à neutralidade científica, à meritocracia e à excelência (Iyer, 2022). No caso das ações afirmativas étnico-raciais no ensino superior, seus críticos argumentam que elas enfraquecem o mérito individual, configuram discriminação “contrária” e reduzem a qualidade do ensino e da pesquisa (Feres Junior, 2018).

Além disso, Rahman (2025) aponta que a noção de “excelência” e os critérios de mérito adotados por instituições científicas reproduzem normas e pressupostos eurocêtricos que privilegiam grupos historicamente dominantes. Outra crítica diz respeito às políticas de DEI “superficiais”, ou “tokenismo” e “EDI-washing”. Ao focar excessivamente em treinamentos contra vieses e no comportamento individual, organizações deixam de promover mudanças institucionais e culturais mais profundas (Hayashi; Rigolin, 2024).

Por fim, diversos estudos apontam para a escassez de monitoramento e avaliação sistemáticos das políticas de DEI. Sem dados empíricos e metodologias consistentes, as agências de fomento não conseguem demonstrar se suas iniciativas efetivamente diversificam as equipes e própria pesquisa, o que fragiliza a prestação de contas e torna essas políticas vulneráveis a retrocessos (Ruediger et al., 2025; Juk et al., 2025; Moody e Aldercotte, 2020).

ESTUDO DE CASO

O Instituto Serrapilheira (IS) é uma instituição privada, sem fins lucrativos, de fomento à ciência. O IS financia ações voltadas ao jornalismo científico, formação em ecologia e pesquisa em todo o Brasil. A pesquisa apoiada tem como foco as áreas de ciências naturais (ciências da vida, física, geociências e química), ciência da computação e matemática (Instituto Serrapilheira, [S.d.]).

A organização filantrópica possui uma política de Diversidade, Equidade e Inclusão bem definida desde sua fundação em 2017. Além do instrumento Bônus da Diversidade, objeto de estudo deste projeto, da chamada exclusiva para pós-doutorandos negros e indígenas e do monitoramento e publicação de dados de diversidade, o instituto apoia pesquisas e outras ações voltadas a DEI e promove palestras e publicações sobre a temática (Caldas; Neves; Chagas, 2023).

No que se refere ao conceito, o Instituto Serrapilheira define diversidade de forma ampla, considerando "as combinações entre os indicadores étnico-raciais, gênero, pessoas com deficiência, condição socioeconômica e regionalidade" (Instituto Serrapilheira, [S.d.]). Essa definição orienta a concepção e implementação de seus instrumentos de fomento, incluindo o Bônus da Diversidade.

O Bônus foi implementado em 2019 e destina-se à integração, qualificação e apoio à permanência de pesquisadores de grupos sub-representados nas equipes de pesquisa financiadas pelo IS. O coordenador da pesquisa, doravante referido como “pesquisador principal” recebe um recurso extra, cujo valor pode variar de 10% a 100% do valor total do financiamento por ele obtido para seu projeto. Esse recurso então pode ser utilizado como auxílio socioeconômico, aulas de língua

estrangeira, participação em eventos científicos, compra de laptop, entre outros investimentos direcionados a membros de sua equipe pertencentes a grupos sub-representados na ciência, referidos doravante nesta pesquisa como “beneficiários”. A adesão ao mecanismo é voluntária (Instituto Serrapilheira, 2024).

O instituto publicou que, até dezembro de 2023 haviam sido destinados R\$14,160 milhões para o uso do bônus com 199 pesquisadores beneficiados. A maioria dos beneficiários diretos são mulheres e pessoas negras que realizam iniciação científica, sendo cerca de 65% mulheres, 62% pessoas negras e 46% graduandos em iniciação científica (Instituto Serrapilheira, 2024).

METODOLOGIA

A presente pesquisa baseia-se em um estudo de caso único - o Bônus da Diversidade do Instituto Serrapilheira - por meio de métodos quali-quantitativos. Entendemos que a junção da abordagem qualitativa e quantitativa é a mais adequada por ser amplamente utilizada na análise de políticas devido à sua capacidade de realizar triangulação, superando as limitações inerentes à dependência de uma única abordagem e fortalecendo a validade dos resultados ao permitir que as conclusões sejam verificadas a partir de diferentes pontos de vista e abordagens (Fischer; Miller, 2007).

O universo a ser analisado são os estudantes, pesquisadores e demais participantes de projetos de pesquisa financiados pelo Instituto Serrapilheira no Programa de Ciência entre 2019 e 2026, com exceção dos pesquisadores principais, de maneira que são objetos de pesquisa beneficiários e não-beneficiários do Bônus da Diversidade. O desenho de pesquisa foi desenvolvido em quatro etapas.

A primeira etapa consistiu na análise documental e revisão de literatura sobre Políticas de DEI promovidas por agências de fomento à pesquisa. Analisamos documentos do Instituto Serrapilheira e realizamos uma revisão de literatura com o objetivo de compreender o processo de exclusão dos grupos sub-representados analisados; as origens das políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI); as experiências nacionais e internacionais nesse campo; e o papel das agências de fomento na promoção da DEI.

A segunda etapa consistiu na aplicação de um questionário aos pesquisadores apoiados pelo IS, incluindo beneficiários e não-beneficiários do Bônus. O instrumento teve como objetivo

principal analisar o perfil socioeconômico desse público a partir da autodeclaração racial, de gênero e econômica. Na sequência, compararam-se os dados dos beneficiários com os não-beneficiários.

A terceira etapa está em andamento e trata-se da realização de cerca de entrevistas semiestruturadas com os beneficiários diretos do bônus, seguido de uma análise de conteúdo das respostas. Considerando que o grupo de beneficiários que respondeu o questionário completo, é composto por 87 pesquisadores, foi selecionada uma amostra exequível e representativa quanto ao modo de uso do bônus e à diversidade de raça, gênero e contexto socioeconômico de pesquisadores. O objetivo desta etapa é compreender de forma qualitativa a percepção dos beneficiários sobre os efeitos do Bônus em suas trajetórias acadêmicas e profissionais, em especial ao que tange a inserção, permanência e progressão na carreira acadêmica.

Por fim, a última etapa consiste na triangulação dos métodos utilizados nas etapas anteriores e na análise, descrição e discussão dos resultados obtidos ao longo da pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Principais Finalidades do Bônus da Diversidade

Com base nos resultados do questionário, é possível inferir que parcela significativa dos pesquisadores apoiados pelo Instituto não tem conhecimento sobre o Bônus da Diversidade. Do total de respondentes, 51,84%, relataram não conhecer o instrumento antes da leitura da apresentação da pesquisa. Ademais, entre 197 respondentes, 15,7% não sabiam dizer se haviam sido beneficiários do bônus.

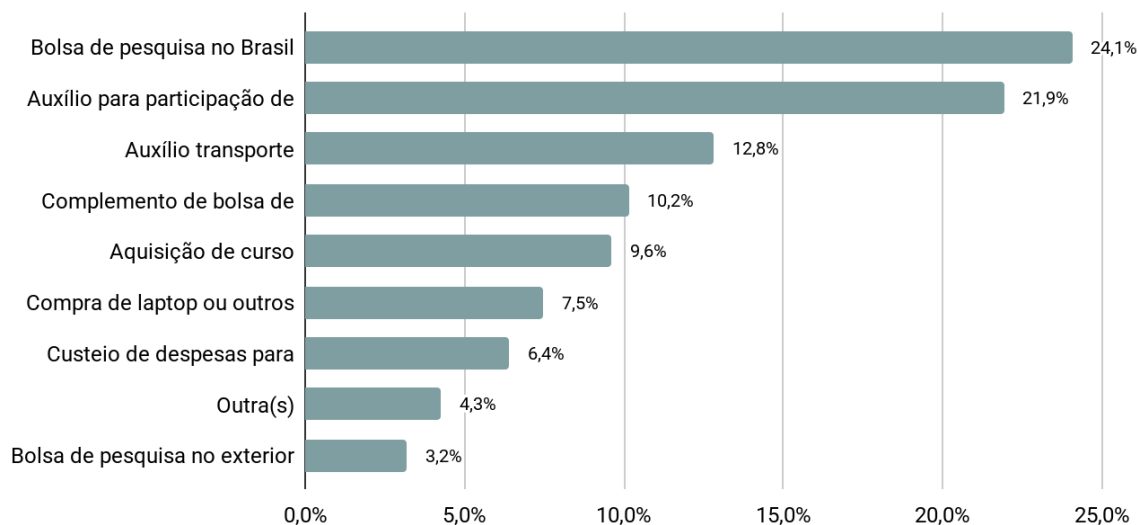
A hipótese formulada para explicar esse cenário reside na própria dinâmica de operacionalização do instrumento: como a prerrogativa de requisitar e alocar o recurso cabe exclusivamente ao pesquisador principal, os demais pesquisadores das equipes podem não ter ciência da existência do bônus, mesmo quando são diretamente beneficiados por ele. Essa assimetria de informação pode estar comprometendo a abrangência do instrumento, uma vez que o desconhecimento sobre este impede que pesquisadores que necessitam do auxílio busquem ou estimulem a solicitação do apoio.

Segundo os 87 respondentes da questão sobre quais foram todas as finalidades empregadas do bônus, a principal finalidade do recurso foi “bolsa de pesquisa no Brasil” (24,1%), seguida de “auxílio para participação de evento científico” (21,9%) e “auxílio transporte” (12,8%). Vale ressaltar que os participantes tinham a opção de escolher mais de uma alternativa, o que resultou em

187 respostas (Ver Gráfico 1). Demonstrando assim, que uma parte significativa dos beneficiários utilizam o bônus para mais de uma finalidade.

Gráfico 1 - Finalidades do Bônus da Diversidade

Finalidades do Bônus da Diversidade de Acordo com Questionário



Fonte: Elaboração própria, 2026.

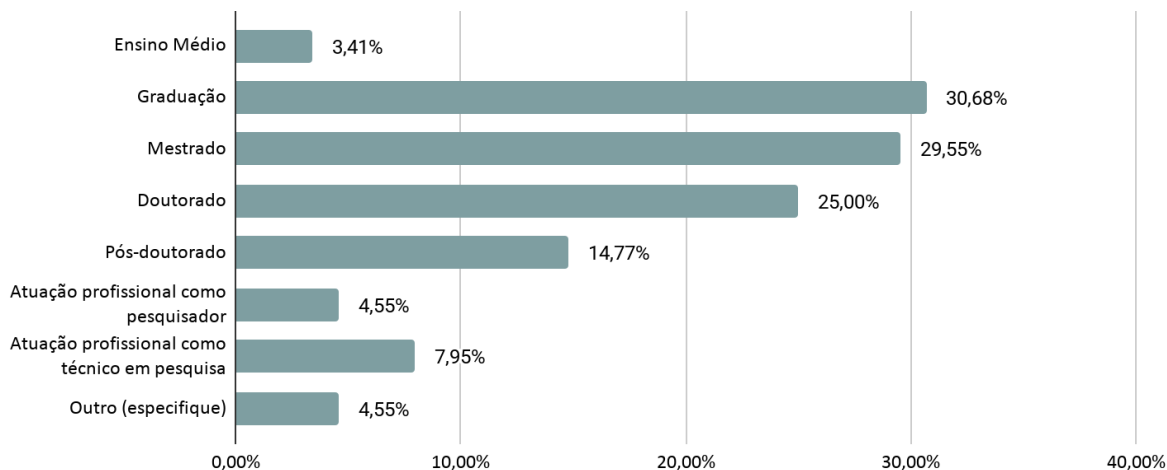
Esses achados serão aprofundados na etapa de entrevistas para compreender a aplicação concreta dos recursos.

4.2 Perfil Socioeconômico das Equipes de Pesquisa

Em relação ao vínculo acadêmico dos beneficiários durante o recebimento do bônus, verifica-se que a maior proporção era composta por graduandos (31%), seguidos por mestrandos (28,7%) e doutorandos (25,3%), conforme ilustra a Figura 6. Por ter sido permitida a seleção de múltiplas alternativas para os casos em que o participante manteve vínculos distintos em diferentes concessões do recurso, a questão registrou 105 escolhas distribuídas entre 87 respondentes.

Gráfico 2 - Vínculo Durante o Recebimento do Bônus

Vínculo Durante o Recebimento do Bônus

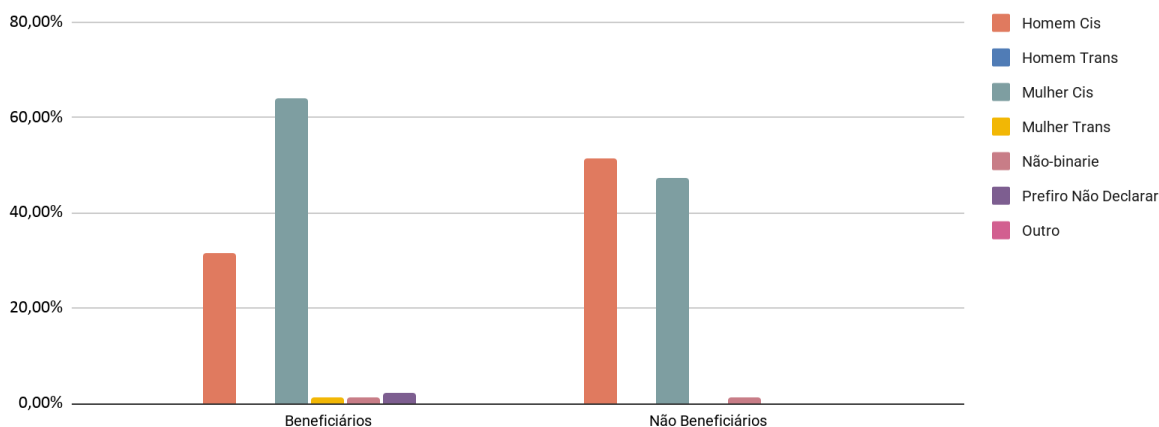


Fonte: Elaboração Própria, 2026.

Quanto à composição de gênero do grupo de beneficiários e do grupo de não beneficiários foi possível observar que o primeiro grupo tem maior representatividade feminina com 63,6% de mulheres cis e 1,1% de mulheres trans comparado a 47,3% e 0% no segundo grupo. Além disso, 1,1% das pessoas se declaram não-binárias e 2,3% optaram por não declarar no grupo de beneficiários em comparação a 1,4% e 0% no outro.

Gráfico 3 - Gênero dos Beneficiários e Não-Beneficiários

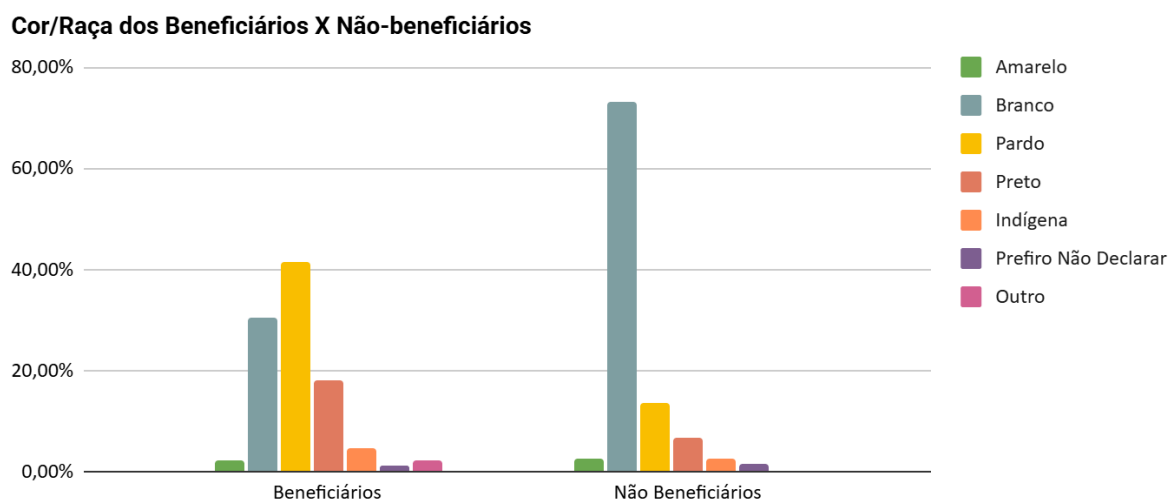
Gênero dos Beneficiários X Não-beneficiários



Fonte: Elaboração própria, 2026.

Observou-se também uma maior diversidade racial entre o grupo de beneficiários: 42,0% pardo, 29,5% branco, 18,2% preto, 4,5% indígena, 2,3% amarelo e 3,4% outro/prefiro não declarar. Já no grupo de pessoas que não utilizaram o Bônus: 73,0% branco, 13,5% pardo, 6,8% preto, 2,7% indígena, 2,7% amarelo e 1,4% preferiu não declarar.

Gráfico 4 - Cor/Raça dos Beneficiários e Não-Beneficiários



Fonte: Elaboração própria, 2026.

Os beneficiários demonstraram estar em uma situação econômica mais desfavorável na maioria dos indicadores analisados. Esse grupo apresenta menor nível de escolaridade dos pais, menor presença em escolas privadas e renda familiar mais baixa, sendo esta última categoria a que apresenta a diferença mais acentuada.

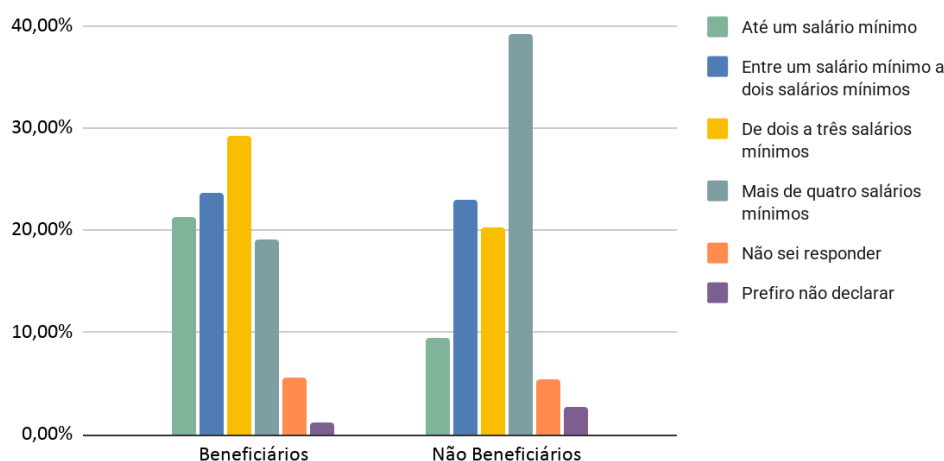
No que diz respeito à escolaridade dos pais ou responsáveis, 39,8% dos beneficiários tinham pais com ensino superior, enquanto 60,2% não tinham formação universitária. Entre os não-beneficiários, a porcentagem de pais com ensino superior foi maior: 47,3%, contra 52,7% sem graduação. Quanto à trajetória da educação básica, a origem na rede pública mostrou-se significativamente mais expressiva entre os beneficiários (79,5%) do que entre os não beneficiários (50%).

Sobre a renda familiar per capita no momento de ingresso no projeto de pesquisa, as faixas mais frequentes entre os beneficiários foram de dois a três salários mínimos (29,5%), de um a dois salários mínimos (23,9%) e até um salário mínimo (20,5%), enquanto 19,3% declararam renda superior a quatro salários mínimos. No grupo de não-beneficiários, a maior proporção

concentrou-se na faixa acima de quatro salários mínimos (39,2%), seguida pelas faixas de um a dois (23,0%) e de dois a três salários mínimos (20,3%). Os não-beneficiários com renda de até um salário mínimo representaram 9,5%.

Gráfico 5 - Renda Familiar Per Capita Durante Atuação no Projeto de Pesquisa dos Beneficiários e Não-beneficiários

Renda Familiar Per Capita Durante Atuação no Projeto de Pesquisa dos Beneficiários x Não-beneficiários



Fonte: Elaboração Própria, 2026.

Ciente de que as diferenças da renda familiar per capita poderiam ser causadas, em partes, pela diferença de nível acadêmico entre os dois grupos - há proporcionalmente mais pesquisadores do grupo de controle que ingressaram no projeto de pesquisa enquanto doutorandos e pós-doutorandos do que no grupo de tratamento - realizamos também a comparação apenas entre pesquisadores que ingressaram no projeto durante a graduação e suas rendas neste momento. Nesta comparação, a desigualdade entre os beneficiários e não beneficiários se manteve: 46,2% dos beneficiários tinham uma renda familiar per capita até um salário mínimo durante a graduação contra apenas 18,2% dos não-beneficiários. Dessa forma, podemos inferir que a desigualdade de renda familiar entre os dois grupos, provavelmente, vem de um contexto socioeconômico prévio.

A partir desses dados, podemos inferir que o grupo de pesquisadores beneficiários do Bônus da Diversidade é composto por mais pesquisadores de grupos sub-representados na questão racial, de gênero e socioeconômica do que o grupo de pesquisadores que não fez uso do instrumento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora as políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) na ciência tenham avançado, ainda são escassas as políticas voltadas ao financiamento à pesquisa e, sobretudo, as evidências sobre sua efetividade. Os resultados parciais desta pesquisa indicam que o Bônus da Diversidade do Instituto Serrapilheira alcança um público mais diverso do que o grupo de pesquisadores que não utilizou o instrumento, apresentando maior participação de mulheres, pessoas negras e pesquisadores de contexto socioeconômico mais desfavorável. Esses resultados, contudo, devem ser interpretados à luz de algumas limitações: a natureza da política e do contexto de implementação não permite a realização de métodos experimentais, restringindo a capacidade de estabelecer relações causais; por se tratar de um instrumento relativamente recente, ainda não é possível compreender plenamente seus efeitos de longo prazo; e, embora o estudo de caso permita uma análise aprofundada do Bônus da Diversidade, seus resultados devem ser interpretados considerando as especificidades do Instituto Serrapilheira e de seu contexto de atuação. Por fim, a pesquisa permanece em andamento, com a realização das entrevistas com beneficiários e a posterior triangulação dos resultados, que permitirá aprofundar a compreensão sobre os efeitos e limitações do instrumento.

REFERÊNCIAS

- ASSIS, Carolina. **GRÁFICO: Gênero e raça na ciência brasileira. Gênero e Número**, 20 jun. 2018. Disponível em: <https://www.generonumero.media/reportagens/grafico-genero-e-raca-na-ciencia-brasileira/>. Acesso em: 1 out. 2025
- BERTONI PINTO, Neuza; OLIVER MARTINS, Pura Lúcia. PRÁTICAS DE FORMAÇÃO DE PESQUISADORES DA EDUCAÇÃO. **Revista Diálogo Educacional**, v. 9, n. 26, p. 103, 7 jul. 2009.
- BOURDIEU, Pierre. A Escola Conservadora: as desigualdades frente à escola e à cultura. In: BOURDIEU, Pierre. **Escritos de Educação**, 1998.
- BRASIL. **Censo da Educação Superior 2022: notas estatísticas**. Brasília, DF: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), 2022.
- BRASIL, Ministério da Educação. Portaria Normativa nº 18, de 11 de outubro de 2012. Dispõe sobre a implementação do artigo 14 da Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. . 11 out. 2012, Sec. 1.

CALDAS, Cristina; NEVES, Kleber; CHAGAS, Michel. **Diversidade na ciência: 6 anos de práticas do Instituto Serrapilheira**. Instituto Serrapilheira, 17 nov. 2023. Disponível em: <<https://serrapilheira.org/diversidade-na-ciencia-6-anos-de-praticas-do-instituto-serrapilheira/>>. Acesso em: 25 set. 2025

CARNEIRO, Aparecida Sueli; FISCHMANN, Roseli. **A construção do outro como não-ser como fundamento do ser**. São Paulo, SP: Universidade de São Paulo, 2005.

CNPQ. **Programas de Iniciação Científica: prazo de indicação de bolsistas para 2º ciclo vai de 01 a 15/09**. Disponível em: <<https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/cnpq-em-acao/programas-de-iniciacao-cientifica-prazo-de-indicacao-de-bolsistas-para-2o-ciclo-vai-de-01-a-15-09>>. Acesso em: 29 set. 2025a.

CNPQ. **Painel Fomento em CTI**. Disponível em: <<http://bi.cnpq.br/painel/fomento-cti/index.html>>. Acesso em: 15 set. 2025b.

CNPQ. **Chamadas públicas - Portal CNPq**. Disponível em: <http://memoria2.cnpq.br/web/guest/chamadas-publicas?p_p_id=resultadosportlet_WAR_resultadoscnpqportlet_INSTANCE_0ZaM&filtro=abertas&detalha=chamadaDivulgada&idDivulgacao=13065>. Acesso em: 29 set. 2025c.

COLLINS, Patricia Hill. Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought. **Social Problems**, v. 33, n. 6, p. S14–S32, out. 1986.

COLOMBO, Daniel. A Desigualdade no Acesso à Pós-Graduação Stricto Sensu Brasileira: Análise do Perfil dos Ingressantes de Cursos de Mestrado e Doutorado. In: **Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais**. [S.l.: S.n.]. v. 1 p. 241–274.

CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. **University of Chicago Legal Forum**, n. 1, 1989.

CURRY, Stephen *et al.* The changing role of funders in responsible research assessment: progress, obstacles and the way ahead. **RoRI Working Paper**, v. 3, 2020.

DEWIDAR, Omar; ELMESTEKAUWY, Nour; WELCH, Vivian. Improving equity, diversity, and inclusion in academia. **Research Integrity and Peer Review**, v. 7, n. 1, p. 4, 4 jul. 2022.

ELACQUA, Gregory *et al.* O CÍRCULO VICIOSO DA DESIGUALDADE RACIAL NA EDUCAÇÃO DO BRASIL. 2024.

FAPESP. **Súmula Curricular da FAPESP favorece equidade de gênero**. Disponível em: <<https://agencia.fapesp.br/sumula-curricular-da-fapesp-favorece-equidade-de-genero/36617>>. Acesso em: 29 set. 2025.

FAPESP. **Programa de Equidade, Diversidade e Inclusão da FAPESP lança a primeira chamada de propostas**. Disponível em: <<https://agencia.fapesp.br/programa-de-equidade-diversidade-e-inclusao-da-fapesp-lanca-a-primeira-chamada-de-propostas/41899>>. Acesso em: 28 set. 2025.

FERES JÚNIOR, João *et al.* **Ação afirmativa: conceito, história e debates.** [S.l.]: EDUERJ, 2018.

FERREIRA, Gabriela Gomes Coelho; ONUKI, Janina. A perspectiva de gênero em Ciência, Tecnologia e Inovação no Sul Global: uma análise da FAPESP. **Conjuntura Austral**, v. 13, n. 61, p. 7–15, 24 fev. 2022.

FISCHER, Frank; MILLER, Gerald J. **Handbook of Public Policy Analysis: Theory, Politics, and Methods.** [S.l.]: Routledge, 2007.

GINTHER, Donna K. *et al.* RACE, ETHNICITY, AND NIH RESEARCH AWARDS. **Science (New York, N.Y.)**, v. 333, n. 6045, p. 1015–1019, 19 ago. 2011.

GUYAN, Kevin; OLOYEDE, Freya Douglas. **Equality, diversity and inclusion in research and innovation: UK review.** [S.l.]: Advance HE; UK Research and Innovation, 2019. Disponível em: <<https://www.ukri.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-in-research-and-innovation-reviews/>>.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, n. 5, p. 7–41, 1995.

HARDING, Sandra. “Strong objectivity”: A response to the new objectivity question. **Synthese**, v. 104, n. 3, p. 331–349, 1 set. 1995.

HAYASHI, Maria Cristina Piumbato Innocentini; RIGOLIN, Camila Carneiro Dias. Métricas igualitárias na ciência: caminhos para a construção de indicadores de diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade. **Liinc em Revista**, v. 20, n. 1, p. e7036–e7036, 14 ago. 2024.

HOFSTRA, Bas *et al.* The Diversity–Innovation Paradox in Science. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 117, n. 17, p. 9284–9291, 28 abr. 2020.

HUNT, Lilian; NIELSEN, Mathias Wullum; SCHIEBINGER, Londa. A framework for sex, gender, and diversity analysis in research. **Science**, v. 377, n. 6614, p. 1492–1495, 30 set. 2022.

IBGE. **Censo Demográfico 2022: unidades de conservação: principais características das pessoas residentes e dos domicílios, por recortes territoriais e grupos populacionais específicos : resultados do universo.** IBGE, , 2025. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102192>>. Acesso em: 15 set. 2025

INEP. **Painel de Estatísticas do Censo da Educação Superior.** Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>>. Acesso em: 19 maio. 2026.

INSTITUTO SERRAPILHEIRA.

Relatorio-Anual-e-Auditoria-de-Demonstracoes-Financeiras-2023. [S.l.: S.n.]. . Acesso em: 1 out. 2025.

INSTITUTO SERRAPILHEIRA. **Quem somos**. Disponível em:
<<https://serrapilheira.org/quem-somos/>>. Acesso em: 5 set. 2025a.

INSTITUTO SERRAPILHEIRA. **Guia de boas práticas em diversidade na ciência**. Instituto Serrapilheira, , [S.d.].

IYER, Aarti. Understanding advantaged groups' opposition to diversity, equity, and inclusion (DEI) policies: The role of perceived threat. 2022.

JUK, Yohanna *et al.* Diversity, equity and inclusion: how funding agencies are addressing inequalities in research. *In: 27TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON SCIENCE, TECHNOLOGY AND INNOVATION INDICATORS (STI 2023)*. **Anais...** International Conference on Science, Technology and Innovation Indicators, 21 abr. 2023. Disponível em:
<<https://dapp.orvium.io/deposits/6442ffc28264b1bf681c48ce/view>>. Acesso em: 5 set. 2025

JUK, Yohanna *et al.* Progress is neither swift nor easy: assessing funding agencies' capacity to address science inequities. **Science and Public Policy**, p. scaf014, 12 maio 2025.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. [S.l.]: Cobogó, 2019.

KOZLOWSKI, Diego *et al.* Intersectional inequalities in science. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 119, n. 2, p. e2113067119, 11 jan. 2022.

LESSA, Luciana Rodrigues; RIZZO, Tamiris Pereira; FONSECA, Alexandre Brasil Carvalho da. As Políticas Afirmativas e a formação de pesquisadores: da Iniciação Científica à Pós-Graduação. **Educação**, p. e76/1-27, 12 abr. 2024.

LOPES, Maria Auxiliadora; BRAGA, Maria Lúcia de Santana. **Acesso e permanência da população negra no ensino superior**. Brasília, DF: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade; UNESCO, 2007.

MARQUES, Fabrício. **FAPESP cria plano para ampliar equidade, diversidade e inclusão**. , 2022. Disponível em:
<<https://revistapesquisa.fapesp.br/fapesp-cria-plano-para-ampliar-equidade-diversidade-e-inclusao/>>. Acesso em: 28 set. 2025

MCTI. **CNPq anuncia inclusão do campo licença-maternidade no Currículo Lattes**. Disponível em:

<<https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/cnpq-em-acao/cnpq-anuncia-inclusao-do-campo-licenca-maternidade-no-curriculo-lattes>>. Acesso em: 31 out. 2025.

MOODY, Jess; ALDERCOTTE, Dr Amanda. **Equality, diversity and inclusion in research and innovation: international review**. Reino Unido: UK Research and Innovation; Advance HE, 2020.

QHOBELA, Molapo; THOMPSON, Andrew. **Supporting Women in Research: Policies, Programs and Initiatives Undertaken by Public Research Funding Agencies**. [S.l.]: Global Research Council, 2019.

RAHMAN, Momin. Seeing Through Whiteness: The Particular Formation of Academic Institutional Racism as ‘Snowblindness’. **CAUT Journal**, 1 set. 2025.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** [S.l.]: Editora Letramento, 2018.

ROSSITER, Margaret W. The Matthew Matilda Effect in Science. **Social Studies of Science**, v. 23, n. 2, p. 325–341, maio 1993.

RUEDIGER, Sarah; RIS, Laurence; IYER, Keerthana. Equitable Research Funding: Strategies, Challenges and the Role of Funding Agencies. **European Journal of Neuroscience**, v. 61, n. 11, p. e70160, 2025.

SCHIEBINGER, Londa. **O feminismo mudou a ciência?** Bauru, SP: Editora EDUSC, 2001.

SERAFIM, Milena Pavan; DIAS, Rafael de Brito. Análise de Política: Uma Revisão da Literatura. **Cadernos Gestão Social**, v. 3, n. 1, p. 121–134, 22 maio 2012.

SILVA, Roberta *et al.* Gender and the scissors graph of brazilian science: from equality to invisibility. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 18, n. especial, p. 1–14, 2022.

DECLARAÇÃO DE DISPONIBILIDADE DE DADOS DA PESQUISA: O conjunto de dados de apoio aos resultados deste estudo não está disponível ao público.

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

CONTRIBUIÇÃO DO AUTOR: Lui Lustosa Ribeiro Cieto: Conceptualization; Methodology; Investigation; Formal analysis; Writing; Visualization.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE: As/os autoras/es declaram que não há conflito de interesses a mencionar.

MINIBIOGRAFIAS DO AUTOR DO PAPER: Lui Lustosa Ribeiro Cieto é mestrando em Política Científica e Tecnológica pela Universidade Estadual de Campinas; bacharel em Administração Pública; homem branco transgênero.

DECLARAÇÃO DE USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: Declaro que não foi utilizado Inteligência Artificial.

DECLARA DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA: Declaro que a presente pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética. CAEE: 95495926.6.0000.5404.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.