



BOAS PRÁTICAS

A guerra contra o racismo estrutural na ciência

Organizações que financiam pesquisa enfrentam dificuldades para cumprir compromissos contra práticas discriminatórias

A Wellcome, fundação filantrópica de apoio à ciência sediada em Londres, lançou em 2020 um programa para promover práticas antirracistas e ampliar a diversidade tanto em seus quadros técnicos quanto no rol dos pesquisadores contemplados com recursos. Isso depois de reconhecer que suas ações até aquele momento haviam colaborado para “perpetuar o racismo estrutural” no sistema científico. Passados dois anos, a organização divulgou em agosto uma avaliação independente sobre o alcance da iniciativa, que apontou resultados limitados e desanimadores.

“Ficamos aquém dos compromissos assumidos com colegas e com a comunidade de pesquisa. A consequência de não termos feito mais nem agido mais cedo é que a Wellcome continua sendo institucionalmente racista”, declarou o imunologista inglês Jeremy Farrar, diretor da fundação. “A Wellcome desempenhou e continua a desempenhar um papel na sustentação do racismo tanto em suas próprias operações quanto no setor de pesquisa de forma mais ampla. Lamento pelas ações e inações e pela mágoa e decepção que causaram.” O dirigente anunciou novas formas de abordar o problema,

como a criação de uma linha de financiamento dedicada a cientistas de minorias raciais e a adoção de um novo critério na distribuição de recursos: quando projetos tiverem méritos semelhantes, o desempate levará em conta a importância de ampliar a diversidade dos pesquisadores apoiados. No ano passado, a fundação investiu US\$ 1,4 bilhão em estudos na área da saúde.

O relatório mostra que os avanços obtidos foram escassos e pontuais. No estafe de 1,8 mil funcionários, houve um aumento no número de negros, mas não em cargos de chefia. “A falta de diversidade entre os líderes seniores é um impedimento para o progresso”, afirma o documento. As duas principais apostas da instituição – um módulo de treinamento e a criação de um “kit de ferramentas” para ajudar a identificar e coibir efeitos do racismo – foram capazes de chamar a atenção para o problema, mas não tiveram impactos positivos mensuráveis no período. Vinte por cento dos empregados negros informaram ter sofrido comentários depreciativos e preconceituosos. Em março, um grupo de especialistas em combate ao racismo contratado pela Wellcome renunciou de forma coletiva, descontente com a demora e as dificuldades em implementar o programa.

O químico Binuraj Menon, da Universidade de Warwick, classificou a avaliação como “uma leitura sombria”, que demonstra o fracasso da instituição em promover a inclusão, segundo disse à revista *Chemistry World*. “Mesmo depois de dois anos, faltam estratégias para lidar com as enormes disparidades de financiamento da Wellcome. Em 2019-2020, nenhuma dotação foi concedida a candidatos do Reino Unido que se identificaram como negros”, comentou Menon. Foram aprovadas apenas 8% das propostas apresentadas por cientistas negros, asiáticos e de outras minorias étnicas do Reino Unido, em comparação com a taxa de 14% obtida pelos candidatos brancos. Segundo o pesquisador, preconceitos arraigados e falta de ações contra a discriminação estariam entre as principais razões pelas quais a comunidade da área de química no Reino Unido segue sendo predominantemente branca.

O relatório e o *mea culpa* do diretor da fundação foram recebidos de forma positiva. “Os problemas encontrados na Wellcome não são incomuns”, disse à revista *Nature* Addy Adelaine, especialista em inclusão e líder da organização sem fins lucrativos Ladders4Action, em Inverclyde, Escócia. “A diferença é que a Wellcome parece estar promovendo discussões e ações honestas.”

O debate sobre o racismo estrutural na ciência não é novo, mas ganhou fôlego na esteira do movimento Black Lives Matter (Vidas Negras Importam), em 2020. Desde então, universidades e agências de fomento de vários países adotaram atitudes para enfrentá-lo. Em fevereiro, a Esco-

la de Higiene e Medicina Tropical de Londres reconheceu que não foi capaz de implementar políticas efetivas de combate ao preconceito com minorias, depois que um painel de investigação analisou dados oficiais e ouviu funcionários e alunos. Dois terços dos indivíduos brancos que se candidataram a cargos de professor associado entre 2017 e 2020 conseguiram a vaga, em comparação com um terço dos não brancos (ver Pesquisa FAPESP nº 312).

A National Science Foundation (NSF), principal agência de apoio à ciência básica dos Estados Unidos, também enfrentou críticas relacionadas à discriminação na distribuição de dinheiro. Em um estudo publicado em julho em um repositório de *preprints* pela equipe liderada pela geoquímica Christine Yifeng Chen, estagiária de pós-doutorado do Laboratório Nacional Lawrence Livermore, nos Estados Unidos, foram analisados dados de mais de 1 milhão de projetos avaliados pela NSF entre 1996 e 2006. As taxas de sucesso oscilaram entre 22% e 34% no período, acompanhando as verbas disponíveis e o volume de concorrentes – os cientistas brancos em geral foram mais bem afortunados. Os dados mais recentes, de 2019, mostram que pesquisadores brancos foram contemplados em 31,3% das propostas que apresentaram. Essa taxa de sucesso foi de 22,4% para asiáticos, 26,5% para negros e 29% para latinos. Uma cópia do estudo foi enviada ao diretor da NSF, Sethuraman Panchanathan, que não contestou as conclusões. “A agência compartilha essas preocupações sobre as disparidades raciais sistêmicas no financiamento da NSF e de outras agências federais”, respondeu um porta-voz da instituição à revista *Science*.

A Fundação Bill & Melinda Gates, sediada nos Estados Unidos, divulgou em abril um relatório sobre suas políticas de inclusão que enumera avanços e dificuldades. “Nossa força de trabalho tornou-se mais diversificada, mas precisamos tornar as práticas de recrutamento e contratação de talentos mais inclusivas e equitativas”, afirma o texto. “Os funcionários dizem que os líderes expressaram um forte compromisso com diversidade, mas que isso muitas vezes não se traduz em ação”, complementa. Os responsáveis pelo documento coletaram dados sobre microagressões, que são desrespeitos, hostilidades e comentários depreciativos, intencionais ou não, endereçados a membros da equipe e relacionados a sua etnia ou grupo social. Um em cada quatro empregados disse que tinha experimentado microagressões no ambiente de trabalho nos 12 meses anteriores. Leslie Mays, diretora da fundação, anunciou a adoção de um novo currículo de aprendizagem e desenvolvimento para nortear o treinamento de seus quadros. ■

Fabício Marques

Universidade Columbia cai em ranking ao corrigir dados superestimados

A Universidade Columbia, em Nova York, reconheceu que enviou dados incorretos sobre o tamanho de turmas e credenciais de seu corpo docente para o ranking da revista *U.S. News & World Report*, publicada anualmente desde 1983 e usado por milhares de estudantes como referência para escolher em quais instituições norte-americanas irão se candidatar a uma vaga. De acordo com a universidade, foram superestimados o número de turmas de graduação com menos de 20 alunos e a parcela de professores em período integral com nível de doutorado. Com a correção dos dados, a instituição caiu do 2º para o 18º lugar no ranking. “Lamentamos profundamente as deficiências em nossos relatórios anteriores e estamos comprometidos em fazer melhor”, disse a reitora da Universidade Columbia, Mary Boyce, segundo o jornal *The Washington Post*. “Qualquer coisa além da precisão completa dos dados

que relatamos é inconsistente com os padrões de excelência de Columbia.”

Várias informações sobre a instituição haviam sido contestadas em fevereiro por Michael Thaddeus, professor de matemática da própria universidade e especialista em geometria algébrica. Em relatório publicado em seu site, ele afirmou ter identificado outras discrepâncias, além das que foram reconhecidas. Por exemplo, a Columbia indica que sua proporção de alunos por professor é da ordem de 6 para 1, quando, segundo Thaddeus, essa razão seria de algo entre 8 e 11 para 1. A instituição também afirma gastar US\$ 3,1 bilhões anualmente com despesas operacionais, mais do que Harvard, Yale e Princeton juntas. Para Thaddeus, esse valor é implausível. Na época, a direção da universidade negou que houvesse erro nas informações. “É difícil acreditar que isso foi um erro inadvertido ou uma questão menor de metodologia”,

afirmou Thaddeus. “Provavelmente, alguém na universidade sabia que havia uma séria deturpação. Se havia, quem foi?”, indagou.

O caso reacendeu o debate sobre a precisão de rankings universitários, que trabalham com muitos dados fornecidos pelas próprias instituições e necessitam verificar sua validade. No ano passado, Moshe Porat, ex-diretor da Escola de Negócios Fox da Universidade Temple, na Filadélfia, Pensilvânia, foi processado por fraudar informações enviadas à mesma *U.S. News* sobre programas de pós-graduação profissionais MBA (Master in Business Administration) da instituição, como a experiência profissional dos alunos e o número de estudantes que faziam os cursos em meio período (ver Pesquisa FAPESP nº 304). Em 2012, o Claremont McKenna College, em Claremont, Califórnia, reconheceu que havia informado incorretamente estatísticas sobre admissões.

Artigos de ganhador do Prêmio Nobel sofrem retratação

Quatro artigos científicos publicados por um dos ganhadores do Prêmio Nobel de Medicina ou Fisiologia de 2019 foram retratados pela revista *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)*, que encontrou evidências de manipulação ou duplicação de imagens nos trabalhos. Pesquisador da Universidade Johns Hopkins, nos Estados Unidos, o pediatra e oncologista norte-americano Gregg Semenza, de 66 anos, é um especialista em mecanismos moleculares que ajudam as células, inclusive as cancerosas, a se adaptarem a ambientes pobres em oxigênio. Ele dividiu o prêmio de 2019 com o norte-americano William Kaelin Jr., da Universidade Harvard, e o inglês Peter Ratcliffe, da Universidade de Oxford.

As notas de retratação descrevem os problemas observados nas imagens, mas afirmam que as conclusões gerais dos trabalhos provavelmente continuam válidas. Os quatro artigos haviam sido publicados entre 2009 e 2014 e têm relação com a linha de pesquisa que rendeu o Nobel. Juntos, os *papers* já haviam recebido mais de 750 citações. As suspeitas de manipulação de imagens vieram à tona logo que Semenza ganhou o prêmio. A fonte da denúncia foi Claire Francis, um pseudônimo bastante conhecido por editores de revistas científicas, que desde 2010 envia alertas anônimos por e-mail ou aponta erros e fraudes no site PubPeer, onde é possível publicar comentários sobre qualquer artigo científico (ver Pesquisa FAPESP nºs 215 e 250). Procurado pelo site Retraction Watch, Semenza não quis comentar as retratações.