



MARÍLIA BARBARA FERNANDES GARCIA MOSCHKOVICH

TETO DE VIDRO OU PAREDES DE FOGO?
UM ESTUDO SOBRE GÊNERO NA CARREIRA
ACADÊMICA E O CASO DA UNICAMP

CAMPINAS
2012

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA
DA FACULDADE DE EDUCAÇÃO/UNICAMP
ROSEMARY PASSOS – CRB-8ª/5751**

M851t Moschkovich, Marília Bárbara, 1986-
Teto de vidro ou paredes de fogo? – Um estudo sobre gênero na carreira acadêmica e o caso da UNICAMP / Marília Bárbara Moschkovich. – Campinas, SP: [s.n.], 2013.

Orientador: Ana Maria Fonseca de Almeida.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.

1. Carreira docente. 2. Desigualdade entre gêneros. 3. Universidades e faculdades. 4. Trabalho científico. I. Almeida, Ana Maria Fonseca de, 1963- II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. III. Título.

13-028/BFE

Título em inglês: Glass ceiling or firewalls? - A study on gender in the academic career and the brazilian case of UNICAMP

Palavras-chave em inglês:

Academic performance

Teaching career

Gender inequality

Universities and colleges.

Scientific labour

Área de concentração: Educação, Conhecimento, Linguagem e Arte

Titulação: Mestra em Educação

Banca examinadora:

Ana Maria Fonseca de Almeida (Orientador)

Elizabeth Balbachevsky

Ana Paula Hey

Data da defesa: 25-02-2013

Programa de pós-graduação: Educação

e-mail: mari.moscou@gmail.com



UNICAMP

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

MARÍLIA BARBARA
FERNANDES GARCIA
MOSCHKOVICH

**“TETO DE VIDRO OU PAREDES DE FOGO?
UM ESTUDO SOBRE GÊNERO NA CARREIRA
ACADÊMICA E O CASO DA UNICAMP”**

Orientador(a): Profa. Dra. Ana Maria Fonseca de Almeida

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós- Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Mestre em Educação. na área de concentração de

Educação, Conhecimento, Linguagem e Arte

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA DISSERTAÇÃO DEFENDIDA PELA ALUNA MARÍLIA BARBARA FERNANDES GARCIA MOSCHKOVICH E ORIENTADA PELA PROFA.DRA.ANA MARIA FONSECA DE ALMEIDA

Assinatura do Orientador

CAMPINAS
2012

iii

Prof. Dr. Dario Fiorentini
Coordenador do Programa de Pós-Graduação
Faculdade de Educação - Unicamp
Matrícula: 21682-0

201314626

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

TETO DE VIDRO OU PAREDES DE FOGO?
UM ESTUDO SOBRE GÊNERO NA CARREIRA ACADÊMICA
E O CASO DA UNICAMP

Autor: **Marília Barbara Fernandes Garcia Moschkovich**

Orientador: **Profa. Dra. Ana Maria Fonseca de Almeida**

Este exemplar corresponde à redação final da Dissertação de Mestrado em defendida por **Marília Barbara Fernandes Garcia Moschkovich** e aprovada pela Comissão Julgadora.

Data: 25/02/2012



ORIENTADOR

COMISSÃO JULGADORA:



ESTA PESQUISA CONTOU COM O APOIO DA
FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO
ESTADO DE SÃO PAULO
(FAPESP)

*Para minha mãe,
e a mãe dela;*

*Para meu pai,
e a mãe dele;*

*Para minha irmã,
para meu irmão.*

*Para Alexandre,
meu marido e amor.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço antes de mais nada às **primeiras mulheres cientistas, filósofas e intelectuais**, como Aglaonike, Theano, Hypathia, Melissa, Themistoclea, Maria Prophetissima, Hildegard de Bingen, Trotula di Ruggiero, Dorotea Bucca, Abella, Jacobina Félicie, Héloïse d'Argenteuil, Alessandra Giliani, Rebecca de Guarna, Margarita, Mercuriade, Teresa de Avila, Constance Calenda, Calrice di Durisio, Constanza, Christine de Pizan, Maria Incarnata, Thomasia de Mattio, Margaret Cavendish, Maria Winkelmann, Eva Ekeblad, Maria Sibylla Merian, Harriet Taylor Mill, Marie-Anne Pierrette Paulze, Lady Mary Wortley Montagu, Laura Bassi, Caroline Herschel, Mary Fairfax Somerville, Emilie du Châtelet, Ada Lovelace, Elizabeth Fry, Anne Conway, Florence Nightingale, Catherine Brewer Benson, Mary Astell, Rita Lobato Velho, Maria Mitchell, Mary Anning, Catharine Trotter Cockburn, Anna Atkins, Janet Taylor, Marie-Sophie Germain, Jeanne Villepreux-Power, Mary Wollstonecraft, Frances Wright, Berta Maria Júlia Lutz, Eunice Peregrino de Caldas, Edwiges MariaBecker, Anita Dubugras, Iracema da Nóbrega Dias, Maria Esther Corrêa Ramalho, Anna Frida Hoffman, Nísia Floresta. Um obrigada também às mulheres acadêmicas pioneiras no Brasil e, entre estas, **àquelas que eu tive o prazer de entrevistar**. Sem elas, eu provavelmente não teria tranquilamente cursado uma universidade e podido optar pela carreira acadêmica. Agradeço ainda a cada docente que aceitou meu convite para entrevistas, em diferentes momentos da pesquisa. Obrigada.

Agradeço àquelas que eu queria que estivessem aqui: **minhas avós. Clomar Fernandes**, que se não tivesse batido de frente com os costumes de sua época não teria trabalhado, nem mandado todas as filhas mulheres à universidade, minha mãe inclusa. **Zulmira Garcia**, que pelo exemplo de independência e liberdade, formou o pai um tanto feminista que eu tive.

Agradeço à **minha mãe, Maria do Carmo**, por gostar de ler; por ler meus poemas e me incentivar a escrever e ler poesia sempre; por trazer livros e cadernos e mais livros e mais cadernos; por ter saído de casa; por ter lutado contra a ditadura; por não ter se casado; por ter escolhido as escolas que escolheu; por apoiar meus projetos e decisões sempre; por me deixar desenvolver minha independência, mesmo que às vezes os custos tenham sido um pouco altos (como quando minha irmã sofreu um acidente andando comigo na rua); por me levar pra assistir

Truffaut e Jacques Tatit no cinema; por me presentear com Virginia Woolf, Gertrude Stein, Michelle Perrot; por me ensinar espanhol com tirinhas da Mafalda; por pagar meu curso de francês; por me dar uma bronca muito séria na primeira, única e última vez em que usei a palavra “viado” como xingamento, aos oito anos de idade; por me ensinar a celebrar ser mulher. Entre essas e tantas outras coisas, minha mãe me fez e me faz até hoje.

Agradeço ao **meu pai, João, Betão**, pelo amor à música; pelos instrumentos (tantos) que aprendi (e esqueci) como se toca; pela recusa dele em ser um pai ausente e frio tal qual a experiência (pouca) de pai que ele mesmo teve; por ter me apresentado ao movimento escoteiro; pelo primeiro exemplo de como um homem pode ser feminista; pelo contato com a cultura popular, a folia de reis, a viola caipira e tantas tardes de churrascos e canções; por ter feito trabalho doméstico em casa. Obrigada, papi.

Agradeço ao **Alexandre, Alê, marido, gato, gatinho**. Não sei nem se preciso explicar por quê. Se eu jamais tinha imaginado me casar, e ainda menos antes dos 30 anos, conhecê-lo mudou tudo. Não tenho palavras pra descrever o quanto te amo, senão as próprias palavras “te amo”. Nem sempre são as palavras o que vale mais, isso eu estou tentando aprender. Por todas as horas de conversa, seriados, cinemas, videogames; pelo cuidado com nossos gatos, pelos projetos e sonhos que vamos pouco a pouco construindo; pelas críticas e pelas duras, pelos conselhos, pelas provocações; pelo colo; pelo carinho em meio ao meu (às vezes) desesperado choro e pela força em meio à sensação de que eu não ia conseguir, de que meu mestrado não terminaria nunca; por suportar algumas crises; por suportar saudades quando estive longe; pela confiança; pela parceira; pelo sexo; que além de amor, o casamento se faz de todas estas coisas, também. Assim vamos aprendendo, e eu vou te amando cada vez mais, melhor, diferente. Obrigada por aparecer na minha vida, por vir para a Unicamp, por ser quem você é. Te amo assim, sendo você.

Também agradeço à **minha irmã, Isabela**; sem ela eu não seria irmã mais velha, este lugar de parentesco que também me constitui. Ao **meu irmão, Diego**; sem ele eu não seria irmã mais nova, este outro lugar de parentesco que me constitui igualmente. Pelos conflitos, pelas saudades, pela preocupação, pelo amor. Pelo orgulho que tenho de compartilhar sangue, cotidiano e história com vocês. Pelo brilho nos olhos que eu tenho quando falo de vocês pra quem quer que seja. Pela vida que temos pela frente, de preferência cheia de almoços, festas, viagens, filhos e sobrinhos. Vamos nessa.

Em muito, muito especial, agradeço à **Ana Maria**, minha orientadora e parceira de pesquisa; por aceitar me orientar na graduação; por me ensinar a ser cada vez mais independente; por não me poupar de críticas; pela exigência que me faz crescer; pelo incentivo a continuar pesquisando; pelas dicas de estudo, organização, trabalho; por me ensinar o “*métier*”, as técnicas e artes, o artesanato de certos processos do trabalho científico; por me enxergar como autora, como igual, como parceira.

Também agradeço muito profundamente à **Agueda Bittencourt** que é, sem exageros, uma das pessoas mais inspiradoras que já conheci. Devo a ela meu retorno à literatura, lendo e escrevendo e, como consequência, meu retorno a um texto mais fluido, menos travado, que eu prometo que tentei usar ao longo de toda a dissertação (embora mais possível em alguns trechos, menos em outros). Além dela, também agradeço à **Letícia Canêdo** por cada dica, sugestão, crítica, leitura, indicação.

Obrigada aos colegas do Focus, em especial ao **Vinicius Wohnrath, Rosângela Carrilo, Cláudia Oliveira**, à incrível **Rebeca Contrera**, à **Ana Regina Pinheiro, Érika Pessanha, Gláucia Martins, Karen Polaz, Thiago Aragão, Kathlyn Fantonatt, Léia Pierucci, Juliana Basílio, Márcio Rocha, Hugo Santos, Lôyde Gonçalves**, e à **Silvia Fagundes** e à **Geilda Fonseca**, que me batizaram em Libras.

Agradeço aos pesquisadores e alunos do **GEPSECC - Grupo de Estudos e Pesquisa de Sociologia da Educação, da Ciência e do Conhecimento**, da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP, em especial às professoras Ana Paula Hey e Sylvia Gemignani, pelo contato próximo com a técnica das análises de correspondências múltiplas, e pelos estudos aprofundados da obra “A Distinção”, de Pierre Bourdieu.

Agradeço às professoras **Elizabeth Balbachevsky** e **Heloisa Pontes**, pela preciosa arguição em meu exame de qualificação. Agradeço à **Heloisa Buarque de Almeida**, pois sem a disciplina que cursei com ela na FFLCH-USP, eu teria demorado talvez o triplo do tempo que demorei para entender o que pode ser, afinal, “gênero”, e me alinhar com alguma perspectiva teórica nesses estudos.

Agradeço aos pesquisadores do **GT 37 - Universidade, ciência, inovação e sociedade, da Reunião Anual da ANPOCS**, pelo espaço, pelas críticas e comentários. Também agradeço aos pesquisadores do **GT 41 - Gênero, configurações familiares, arranjos domésticos e**

afetivos, da **Reunião Brasileira de Antropologia**, em especial **Heloisa Buarque de Almeida e Martha Ramirez**, pelos comentários preciosos acerca do trabalho com meus dados. Por fim, agradeço aos participantes e às coordenadoras do **Research Committee 04 – Sociology of Education** no **2nd Forum of Sociology da International Sociological Association**, em especial às professoras **Ann-Katrin Witt e Marta Cuesta**, ambas da Halmstad University (Suécia), pelo *feedback* instigante sobre o paper que apresentei para discussão.

Aproveito para agradecer também à **Joana Rubinsteinn**, amiga antiga, maquiadora e madrinha de casamento, que me fez companhia numa gelada Buenos Aires durante esse mesmo evento. Agradeço à amizade das queridas e queridos **Aninha Camargo, Julia Janczur, Pedro Monarcha, Rafael Farina, Tais Martins, Lucas Meirelles, Luís Campanha e Bruno Castro**, pra quem a distância física entre São Paulo e Campinas pode ser superada facilmente. Agradeço também às amigas e amigos de Barão Geraldo, Campinas e região, sempre prontos para um colo, um ombro, uma cerveja, uma crítica amiga, uma leitura de texto: **Andrea Azevedo, Caryl Schütze, Flávia Paniz, Mariana Tarício, Kauan Leite**.

Um muito, muito, muito, muito obrigada ao **Felipo Bacani**: por mil motivos mas, acima de tudo, porque sem ele meu trabalho não teria passado do (ou sequer chegado ao) primeiro capítulo. Obrigada.

Às minhas amigas feministas agradeço muito, também. Especialmente à **Jeanne Callegari**, que me ensinou a escrever limpo e bonito, a cuidar das palavras; que me desafia por ser tão parecida comigo, e tão diferente de mim. À **Nessa Guedes**, uma das melhores companhias que já tive na vida. À **Hailey Alves**, que trouxe a perspectiva *transfeminista* para minha vida e para minha militância, com a qual me identifico muito hoje. Também me sinto muito grata, de forma geral, ao grupo de cyberativismo **Blogueiras Feministas**, do qual fiz parte com muito orgulho, e que me ensinou muito sobre muitas coisas além de feminismo e militância.

Por fim, e não por isso menos importante, agradeço enorme e profundamente à **FAPESP**, pelo apoio à pesquisa, sem o qual ela não teria chegado ao ponto em que chegou. Igualmente agradeço ao Everaldo e ao Gustavo, funcionários da Unicamp que me auxiliaram com os dados quantitativos da pesquisa, e à equipe de funcionários da Faculdade de Educação da Unicamp.

Lista de Quadros

- p.18 Quadro 1 – Estrutura da carreira do magistério superior institucionalizada na Unicamp, segundo níveis, títulos relacionados e tipo de avaliação para entrada – Unicamp, 2011
- p.45 Quadro 2 – Unidades escolhidas para análise de trajetórias profissionais do corpo docente e posicionamento nos critérios utilizados para seleção - Unicamp, 2011
- p.46 Quadro 3 – Descrição das variáveis e informações colhidas sobre os docentes das unidades selecionadas – Unicamp, 2011
- p.82 Quadro 4 – Características dos entrevistados: unidade, sexo, situação conjugal e número de filhos/enteados
- p.113 Quadro A1 – Lista das unidades consideradas nesse trabalho, relacionadas à Área e à Unidades ensino e pesquisa definidas pela Unicamp, assim como aos departamentos que as constitui – Unicamp, 2011
- p.117 Quadro A2 – Variáveis categóricas utilizadas na Análise de Correspondências Múltiplas, suas categorias e descrição
- p.119 Quadro A3 – Descrição dos dados informados, gerada pelo software: variáveis e número de categorias associadas
- p.120 Quadro A4 – Resultado da eliminação de categorias com pesos pequenos
- p.121 Quadro A5 – Eigenvalues determinantes da quantidade de eixos a serem interpretados, segundo análise do software
- p.122 Quadro A6 – Contribuições das categorias nos eixos 1, 2 e 3
- p.140 Quadro A7 – Características da trajetória profissional dos entrevistados na 2ª etapa

Lista de Tabelas

- p.19 Tabela 1 – Corpo docente segundo sexo e unidade de vínculo, em números absolutos e relativos – Unicamp, 2011
- p.27 Tabela 2 – Professores por sexo, segundo a unidade de ensino e pesquisa ou departamento, em ordem decrescente de feminização (%) – Unicamp, 2011
- p.30 Tabela 3 – Docentes por sexo, segundo o nível da carreira, % - Unicamp, 2011
- p.31 Tabela 4 – Docentes por nível, segundo o sexo – Unicamp, 2011
- p.32 Tabela 5 – Ano de defesa do doutorado mais recente, mais antigo e intervalo em anos, entre docentes incluídos na geração profissional estudada, segundo a unidade – Unicamp, 2011
- p.33 Tabela 6 – Docentes incluídos na geração profissional analisada, por sexo, segundo a unidade – Unicamp, 2011
- p.37 Tabela 7 – Chances de acesso ao MS6, por sexo e geral, e razão entre chances femininas e masculinas, segundo a unidade – Unicamp, 2011
- p.39 Tabela 8 – Chances de acesso ao MS6, por sexo, razão entre chances femininas e masculinas, chances de acesso gerais e feminização (%F), segundo a unidade
- p.46 Tabela 9 – Docentes incluídos no banco de dados, por unidade, segundo o sexo, em números absolutos e relativos - Unicamp, 2011
- p.94 Tabela 10 – Proporção de docentes de cada sexo com e sem filhos, segundo a unidade, em % - Unicamp, 2011
- p.95 Tabela 11 – Proporção de docentes de cada sexo que não tiveram filhos, proporção de mulheres no corpo docente e razão entre chances de acesso ao MS6, segundo a unidade – Unicamp, 2011

Lista de Gráficos

- p.29 Gráfico 1 – Proporção de docentes do sexo feminino, por tipo de instituição - Brasil, Sudeste, Estado de São Paulo e Unicamp, 2010
- p.31 Gráfico 2 – Distribuição de docentes por tipo de instituição de ensino superior onde atuam (organização acadêmica e categoria administrativa), segundo o sexo - Brasil, 2010
- p.33 Gráfico 3 – Distribuição dos docentes das universidades estaduais paulistas, entre as diferentes universidades, segundo sexo e para ambos os sexos (geral) - São Paulo, 2011
- p.55 Gráfico 4 – Análise de correspondências múltiplas: capital científico acumulado e vantagem inicial para acúmulo de capital científico
- p.59 Gráfico 5 – Análise de correspondências múltiplas: capital científico acumulado e sexo dos docentes
- p.61 Gráfico 6 – Análise de correspondências múltiplas: capital científico acumulado e sexo dos docentes, com destaque para Engenharia Mecânica
- p.63 Gráfico 7 – Análise de correspondências múltiplas: capital científico acumulado e sexo dos docentes, com destaque para Medicina
- p.65 Gráfico 8 – Análise de correspondências múltiplas: capital científico acumulado e sexo dos docentes, com destaque para Química
- p.69 Gráfico 9 – Análise de correspondências múltiplas: vantagem inicial para acúmulo de capital científico e sexo dos docentes
- p.71 Gráfico 10 – Análise de correspondências múltiplas: vantagem inicial para acúmulo de capital científico e sexo dos docentes, com destaque para Engenharia Mecânica
- p.73 Gráfico 11 – Análise de correspondências múltiplas: vantagem inicial para acúmulo de capital científico e sexo dos docentes, com destaque para Medicina
- p.75 Gráfico 12 – Análise de correspondências múltiplas: vantagem inicial para acúmulo de capital científico e sexo dos docentes, com destaque para Química
- p.85 Gráfico 13 – Análise de correspondências múltiplas: capital científico acumulado e vantagem inicial para acúmulo de capital científico, com posição dos entrevistados

Resumo

Estudos sobre gênero e sua influência na construção das carreiras acadêmicas têm revelado que as mulheres se encontram numa situação de desvantagem substantiva nesse espaço profissional. Examinando a questão em países como Estados Unidos, Inglaterra, França, Holanda e Austrália, esses estudos atribuem tal desvantagem principalmente à oposição socialmente construída entre exigências das esferas profissional e doméstica e ao peso que a percepção subjetiva do valor do trabalho desempenhado por homens e mulheres tem nos processos de contratação e promoção. Esta pesquisa oferece uma contribuição para essa área de estudos, tomando como objeto a carreira acadêmica numa grande universidade pública brasileira – a Universidade Estadual de Campinas.

Seu interesse é estudar uma carreira na qual esses dois elementos encontram-se, pelo menos parcialmente, eufemizados: em primeiro lugar, as mulheres que ingressam na carreira acadêmica nessa universidade podem pagar por trabalho doméstico remunerado e, dessa forma, reservar uma parte maior do tempo disponível para o trabalho científico. Em segundo lugar, a carreira acadêmica nas universidades públicas brasileiras, por se configurar como uma carreira do funcionalismo público, são submetidas a regras mais impessoais no que diz respeito à contratação e promoção. Além disso, no caso das universidades estaduais paulistas, que gozam de autonomia administrativa e orçamentária, os critérios que presidem as contratações e a promoções são definidos de maneira colegiada.

Os resultados mostraram que: (i) as mulheres não se encontram em desvantagem sistemática para chegar ao cargo mais alto da carreira; (ii) o sexo está atrelado a certos padrões de trajetória profissional, as mulheres apresentando, por exemplo, circulação internacional e bolsas produtividade com menor frequência do que os homens; (iii) as exigências sociais com relação ao cuidado com filhos e com parentes mais velhos recaem ainda sobre as mulheres; (iv) o gênero representa uma série de limites anteriores, e outros diretamente ligados à carreira acadêmica para as mulheres brasileiras, limites esses que tornam as trajetórias das mulheres significativamente mais ‘tumultuadas’ do que a dos homens, mesmo quando comparados apenas docentes que chegaram a posições de bastante reconhecimento em suas áreas.

Abstract

Studies about the way gender is expressed in the building of academic careers have showed that women are in considerable disadvantage in such professional space. Investigating the matter in countries such as the USA, England, France, the Netherlands and Australia, those studies explain this disadvantage to the socially constructed opposition between work and Family demands, and also to the subjective perception of male and female work in hiring and promotion processes. This research offers a contribution to this field, choosing as object the academic career in an importante public university in Brazil – the State University of Campinas.

Its interest is studying a career in which these two elements are, at least partially, euphemized. First, academic women from this university can afford paying for domestic work, having more time available to scientific work by doing so. Second, the academic career in Brazilian universities, as a state-hiring job, are ruled by universalist rules in hiring and promotion processes. Besides that, in the case of universities from the state of São Paulo, as they are administratively and financially autonomous, the criteria that guide hiring and promotion is defined in a collegiate system.

Our results show that: (i) women are not in a systematic disadvantage regarding access to the top of the career at Unicamp; (ii) sex is related to certain patterns of professional trajectories, so women, for example, are less related to international circulation and productivity grants; (iii) social demands in what concerns children and old relatives care-giving still fall mostly on women; (iv) gender represents a series of limitations imposed to women either before, out of, in or at their careers, what makes their trajectories seem more troubled than those of men, even when comparing only professors who did get to the top of the career in many aspects.

When a subject is highly controversial – and any question about sex is that – one cannot hope to tell the truth. One can only show how one came to hold whatever opinion one does hold. One can only give one's audience the chance of drawing their own conclusions as they observe the limitations, the prejudices, the idiosyncrasies of the speaker.

(Virginia Woolf, *A Room of One's Own*)

“Quando um assunto é altamente controverso – e qualquer questão que aborde o sexo o é – não se pode esperar dizer a verdade. Podemos apenas mostrar como chegamos à opinião que sustentamos. Podemos apenas dar ao público a chance de tirar suas próprias conclusões enquanto observam as limitações, preconceitos e idiosincrasias de quem fala.”

(Virginia Woolf, *Um Teto Todo Seu*)

SUMÁRIO

0. INTRODUÇÃO	01
0.1 Investigar o Brasil para pensar o mundo	02
<i>0.1.1 Estrutura da carreira versus trabalho doméstico</i>	04
<i>0.1.2 Princípios de hierarquização e variações sobre o “topo”</i>	07
0.2 Ferramentas metodológicas	10
<i>0.2.1 O conceito de “carreira acadêmica” e um olhar sobre a Unicamp</i>	11
<i>0.2.2 Unidade e geração profissional</i>	12
0.3 Estrutura da dissertação	13
0.4 Teto de vidro ou paredes de fogo?	14
CAPÍTULO 1: ACESSO AO TOPO DA CARREIRA, SEGUNDO O SEXO DOS DOCENTES	17
<i>1.0.1 Sobre a estrutura da carreira na Unicamp</i>	17
<i>1.0.2 Sobre os dados utilizados</i>	19
1.1 O acesso das mulheres à carreira na Unicamp	20
1.2 O acesso das mulheres às unidades da Unicamp	27
1.3 O acesso ao topo da carreira institucionalizada	29
<i>1.3.1 Geração profissional</i>	31
<i>1.3.2 Chances de acesso ao MS6</i>	34
1.4 Limites do “topo”	40
<i>1.4.1 Tendências sobre a carreira institucionalizada</i>	40
<i>1.4.1 Reflexões sobre o topo</i>	40

CAPÍTULO 2: VARIAÇÕES NAS TRAJETÓRIAS DE DOCENTES DE TRÊS UNIDADES DA UNICAMP	43
2.1 A disputa pela “boa” carreira	43
2.2 Dados e métodos	45
2.2.1 <i>Base de currículos Lattes como fonte</i>	49
2.2.2 <i>Análise de correspondências múltiplas</i>	50
2.3 Resultados da ACM	51
2.3.1 <i>Capital científico acumulado e vantagem inicial para acúmulo de capital científico (eixos 1 e 2)</i>	52
2.3.2 <i>Capital científico acumulado e sexo dos docentes (eixos 1 e 3)</i>	57
2.3.3 <i>Vantagem para acúmulo de capital científico versus sexo dos docentes (eixos 2 e 3)</i>	67
2.4 Variações nas trajetórias segundo o sexo dos docentes	77
CAPÍTULO 3: INTERAÇÕES DO GÊNERO COM A CONSTRUÇÃO DE TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS	81
3.0.1 <i>Sobre as entrevistas de pesquisa</i>	82
3.1 O cuidado com filhos pesa, mais para elas do que para eles	87
3.2 Elas navegam maremotos; eles, águas calmas	97
3.3 A trajetória profissional segundo o gênero	105
4. CONCLUSÃO	107
4.1 A vida das mulheres é mais difícil	107

4.2 Gênero e parentesco	109
4.3 Novas questões	111
4.4 Sobre o caso brasileiro	111
ANEXO I: CONSTITUIÇÃO DAS ‘UNIDADES’ E AGRUPAMENTO DOS DADOS POR DEPARTAMENTO	113
ANEXO II: ANÁLISE DE CORRESPONDÊNCIAS MÚLTIPLAS	117
<i>Relatório integral gerado pelo software de análise</i>	126
ANEXO III: NOTA METODOLÓGICA: ENTREVISTAS DE PESQUISA	131
<i>1ª Etapa: entrevistas exploratórias</i>	131
<i>2ª etapa: carreira e arranjos domésticos</i>	139
<i>3ª etapa: gênero na construção das trajetórias profissionais</i>	150
5. BIBLIOGRAFIA	151



WWW.PHDCOMICS.COM

0. INTRODUÇÃO

Em 2010, o relatório de uma organização apontou que a proporção de mulheres entre doutores titulados vem subindo desde 1996 no Brasil, tendo ultrapassado a proporção de homens a partir de 2004 (Galvão, 2010). Considerando que o doutoramento tem a função de formar para a pesquisa científica, podemos inferir que o número de mulheres também aumentou na força de trabalho da carreira¹ acadêmica, ou seja, entre docentes-pesquisadores em universidades públicas² no país. Por isso, importa perguntar como suas carreiras são construídas e, mais particularmente, como o gênero se expressa nesse processo.

Estudos realizados em universidades norte-americanas e europeias examinaram essa questão em relação a diferentes áreas do conhecimento. Muitos deles incidiram sobre os efeitos de gênero na progressão na carreira (McElrath, 1992; Bagilhole, 1993; Longe e Fox, 1995; Musselin, 2005; 2008) e mostraram que as mulheres encontravam-se numa situação de desvantagem significativa.

O ativismo político alimentado por resultados como esses fez com que algumas universidades chegassem a mudar suas políticas de contratação e promoção, como foi o caso do Massachusetts Institute of Technology (MIT) nos Estados Unidos (Shepherd, 2008).

No Brasil, entre 2010 e 2012, durante a realização desta pesquisa, diferentes reportagens foram publicadas em veículos de comunicação de massa, todas elas comparando a situação de homens e mulheres nesse espaço profissional. O jornal O Globo, por exemplo, publicou em 2011 duas reportagens, intituladas respectivamente “Número de mulheres aumenta, mas ciência ainda é

¹ Embora o termo “carreira”, no senso comum, possa ser utilizado como sinônimo de “profissão”, e embora estudiosos das áreas de administração e recursos humanos também usem o termo em tal acepção, neste trabalho, “carreira” será usado no sentido mais tradicional (Balassiano et al., 2004) do termo, para identificar sistemas organizados de progressão profissional dentro de uma organização, empresa, instituição. Essa progressão se realiza por meio de promoções e é acompanhada de ganho salarial e de poder. Nesse sentido, um jornalista freelancer, por exemplo, não estaria numa “carreira”, ao contrário de um colega que trabalhasse na redação de uma revista onde há posições hierárquicas para jornalistas, nas quais se chega ao ser promovido, cada promoção resultando em ganho salarial, e acúmulo de poder (Abbott, 1988; Balassiano et al., 2004; Mason e Ekman, 2007).

² Ao longo da introdução, a caracterização do conceito de “carreira acadêmica” utilizado nesta pesquisa será melhor detalhada.

feudo masculino” (Jansen, 2011) e “Mulheres ultrapassam homens em cursos de mestrado e doutorado” (Gois e Duarte, 2012). A Folha de São Paulo, por sua vez, publicou matérias como “Falta mulher [nas áreas de ciência e tecnologia]” (Demetrio, 2011), “Comunidade científica, gênero e escola” (Faria Filho e Lopes, 2011) e “Instituição da ciência discrimina mulher” (Righetti, 2011). O portal de notícias iG, na internet, também noticiou o tema nas matérias “Discriminação tira mulheres de áreas exatas e preocupa governo” (Agência Brasil, 2011), “Maioria no ensino superior, mulheres ainda estão em desvantagem” (Borges, 2011) e na entrevista publicada com Helena Nader, presidenta da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciências (SBPC), de título “Pior discriminação é a da mulher, diz presidenta de instituição” (Borges e Nader, 2011). Essas reportagens, publicadas num espaço relativamente curto de tempo, foram alimentadas principalmente por dados oficiais de órgãos brasileiros como o INEP, associados a análises que combinavam conclusões de algumas pesquisas brasileiras com aquelas sobre universidades dos EUA e da Inglaterra.

A Revista Pesquisa Fapesp, voltada principalmente para professores universitários, também abordou o tema (Agência Fapesp, 2011; Guimarães, 2011; Redação Pesquisa Fapesp, 2011; Marques, 2012^a), embora ele seja relativamente pouco tratado por autores brasileiros. Os primeiros trabalhos que encontrei sobre esse assunto, no Brasil, datam do final dos anos 1990 e início dos anos 2000 (Velho e Léon, 1998; Tabak, 2002). A questão que os orienta, porém, não é a desigualdade de gênero na carreira acadêmica, mas a menor proporção de mulheres nas áreas ditas “científicas”, isto é, que ligadas às ciências exatas e biológicas. Mesmo que estas questões possam estar relacionadas em alguns casos, é importante marcar a distinção entre elas.

Trabalhar primordialmente com fontes de outros países exigiu um cuidado específico no diálogo com a bibliografia, pois, como veremos mais adiante, a estrutura da carreira acadêmica no Brasil apresenta algumas particularidades em relação ao que é relatado em países como os EUA, Canadá, França, Holanda, Austrália, entre outros. Nem sempre, portanto, as conclusões dos trabalhos estudados puderam ser aplicadas ao contexto nacional. Conforme discutido a seguir, isso reforça o interesse científico pelo caso brasileiro.

9.3 Investigar o Brasil para pensar o mundo

Quando analisaram a carreira acadêmica em diferentes universidades, grande parte das pesquisas citadas apontou para a existência do que Maruani (2006) chamou de “concentração vertical”. Segundo tais estudos, as mulheres estariam mais presentes em cargos “baixos” na hierarquia profissional, sendo raras ou até inexistentes nas posições “mais altos”. Referindo-se a situações deste tipo, muitos estudos utilizam a metáfora do teto de vidro, segundo a qual haveria uma barreira invisível impedido que as mulheres chegassem largamente a postos melhores em diferentes fatias do mercado de trabalho.

Alguns estudos, sobretudo os que lidam com a dimensão simbólica do gênero e seus efeitos na experiência que as mulheres têm de carreira acadêmica, defendem que as desigualdades são produzidas não apenas em relação ao acesso delas ao “topo” hierárquico das carreiras institucionalizadas, mas também em relação a inúmeras práticas de trabalho e gestão do trabalho nas universidades de pesquisa. Ilustrando esse ponto de vista, utilizam-se da metáfora de “firewalls”, segundo a qual haveria uma série destas “paredes de fogo”, em diversos níveis, espaços e esferas da vida profissional, impedindo, em várias frentes, o acesso das mulheres às posições mais valorizadas da instituição.

As explicações mobilizadas para tal situação podem ser agrupadas em duas grandes linhas: (i) a própria estrutura da carreira e de seus princípios hierarquizadores explicariam isso; (ii) a incompatibilidade de exigências da carreira acadêmica com exigências da esfera doméstica, tais como cuidado com filhos ou trabalho de limpeza e manutenção da casa, assim como a percepção subjetiva desta incompatibilidades, tanto por seus colegas homens quanto por outras mulheres.

Levando em conta estas três explicações, torna-se necessária, antes da importação da problemática e de suas explicações ao contexto brasileiro, uma análise que permita comparar o contexto social e institucional de cada carreira. Como veremos com mais detalhes a seguir, a situação das mulheres que se encontram na carreira acadêmica no Brasil se diferencia daquelas abordadas nos estudos mencionados, em relação, por um lado, à sua estrutura (dita determinante por uma parte desses estudos) e, por outro lado, às possibilidades potenciais de conciliar melhor as exigências da esfera doméstica com exigências profissionais por que podem contar com trabalho doméstico remunerado (também já tomada como determinante por outros autores e autoras).

9.3.1 *Estrutura da carreira versus trabalho doméstico*

Entre os estudos que trabalham com a ideia de uma incompatibilidade entre exigências domésticas e profissionais, alguns elementos comuns são recorrentes. Quando analisam o caso de universidades nos EUA e no Canadá, esses estudos mostram que, em tal contexto, as exigências associadas à obtenção de estabilidade no emprego são fortes produtores de desigualdade de gênero. Nesses países, a estabilidade no emprego depende de uma avaliação da produção em pesquisa, das atividades docentes e de outros tipos de participação na estrutura universitária. Essa avaliação é realizada em geral aproximadamente sete anos depois que o professor foi contratado.

As pessoas que não têm sucesso nessa avaliação não se estabilizam no emprego e, se permanecem nas universidades, o fazem em cargos cujos contratos podem ser encerrados a qualquer momento, seja como professores, seja como pesquisadores. O fato de que o período de trabalho submetido à avaliação coincida em geral com a fase da vida em que muitas jovens doutoras e jovens doutores estão formando famílias e tendo seus primeiros filhos tem efeitos concretos sobre a desigualdade de gênero.

Como já mostraram muitos estudos (Coltrane, 1997; Sanchez e Thomson, 1997; Valentine, 1997; Mead, 2000; Butler, 2006; Devienne, 2006; Coltrane e Adams, 2008; Collin e Laborie, 2009), a forma de encarar e exercer a maternidade e paternidade, e a divisão de responsabilidades domésticas de vários tipos nas sociedades contemporâneas estão em geral associadas a expressões de gênero, constatando-se um maior envolvimento das mulheres nas tarefas domésticas e no cotidiano dos filhos pequenos. Assim, a simples temporalidade do processo de avaliação que permite o avanço na carreira acadêmica acaba tendo seu resultado subordinado a diferenças na maneira de conceber o trabalho doméstico e o cuidado com os filhos, que resultam em diferenças nos resultados acadêmicos obtidos durante os primeiros anos de contrato.

Nas sociedades contemporâneas, segundo esses autores, as mulheres estão mais frequentemente encarregadas de cuidar de filhos e parentes doentes, sendo obrigadas, por isso, a perder um número maior de dias de trabalho ou trabalhar menos durante alguns períodos. Dessa

forma, elas têm mais dificuldade de se submeter a horários de trabalho rígidos e a rotinas que exigem sua presença em tempo integral. Segundo os estudos já mencionados, isso interferiria não apenas em sua produção, mas também na percepção de seus colegas homens sobre elas (Bailyn, 2003; Probert, 2005; Bordi e Bautista, 2007; Mason e Ekman, 2007; Wolfinger et al., 2008; Fox et al., 2011;).

Essa variação de gênero na forma de exercer as atividades da esfera doméstica, em especial do cuidado com filhos e outros parentes, também é considerada incompatível com outros tipos de exigências profissionais comuns na carreira acadêmica em tais países. Entre estas exigências está, por exemplo, a necessidade de trabalhar muitas horas por dia, em geral sem um limite definido (Ward e Wolf-Wendel, 2004; Winslow, 2010; Cha, 2013).

Além do conflito concreto entre exigências das duas esferas (profissional e doméstica) na carreira acadêmica das mulheres, estudos apontam que a própria percepção sobre este conflito, por homens e por mulheres, pode gerar desigualdades, inclusive na hora de negociar o salário e algumas condições de trabalho. Isso quer dizer que a ideia socialmente construída de que seja impossível conciliar maternidade com uma carreira, e de que todas as mulheres em algum momento terão filhos, muitas vezes é uma barreira tão grande quanto – ou até maior que – a própria incompatibilidade sugerida entre estes papéis (Bagilhole, 1993; Long e Fox, 1995; Burton, 1997; Bagilhole e Goode, 2001; Krefting, 2003).

No caso brasileiro, porém, é preciso ressaltar que a carreira acadêmica, no sentido em que é tratada aqui, se dá em instituições que investem muito em pesquisa e que são altamente institucionalizadas³, em sua maioria universidades públicas. A carreira acadêmica das universidades públicas, objeto das análises realizadas nessa pesquisa, sendo uma carreira do funcionalismo público, configura uma situação diferente da que pode ser encontrada nos EUA, tendo consequências concretas sobre a situação das mulheres, como veremos a seguir.

A contratação de professores-pesquisadores como funcionários públicos implica de maneira geral numa precoce estabilidade de emprego. O período probatório que existe no Brasil

³ A ideia de “institucionalização” está apoiada no trabalho de Bulmer (1984); segundo a interpretação deste autor, a institucionalização acontece quando as interações profissionais entre acadêmicos são mediadas por uma estrutura criada com este fim, na universidade. Falar em universidades “institucionalizadas” significa falar em universidades onde há uma estrutura formal, que obedece a regulamentos oficiais, que molda as formas e processos de se fazer pesquisa, obter recursos materiais, etc.

não é tão longo como aquele relatado para os EUA e nem define a possibilidade ou impossibilidade de se obter estabilidade no emprego ou de progredir na carreira, como acontece lá. Isso pode atenuar a incompatibilidade entre exigências da esfera doméstica e a progressão profissional na carreira. Caso seja necessário, uma docente pode, a princípio, diminuir sua carga de trabalho, seu ritmo de publicações ou as horas de aula, sem que seja necessariamente penalizada por isso.

Também pelo fato de que a contratação desses profissionais é feita por meio de concursos públicos, alguns efeitos da percepção de gênero no momento de se obter um emprego podem ser atenuados. O salário, por sua vez, é definido de acordo com o cargo ocupado na carreira, não variando entre indivíduos. Isto não impede que a subjetividade interfira na avaliação de candidatos, nem significa que ela seja necessariamente igualitária, mas indica que existe um princípio de impessoalidade fundamental na organização da carreira.

Outra característica do funcionamento de algumas universidades públicas, em especial as estaduais paulistas, por fim, é que as decisões relativas à sua gestão são feitas em grande medida pelos próprios docentes, por meio de sistemas colegiados, o que significa, na prática, que as disputas em torno dos princípios e critérios usados na contratação e na promoção se dão entre os pares e as decisões são reguladas por eles mesmos.

Na esfera doméstica, a divisão desigual do trabalho de cuidados pode ser atenuada, em relação ao que descrevem os trabalhos estrangeiros, uma vez que a estrutura social brasileira e a posição de classe dos acadêmicos e acadêmicas lhes permite contratar empregadas domésticas, babás e serviços como escolas particulares que se adaptem às suas necessidades de uso do tempo.

Os estudos que analisam os efeitos da estrutura da carreira acadêmica e de sua incompatibilidade com exigências da vida doméstica sobre as mulheres, o fazem quase sempre por meio de um único indicador: o acesso (ou falta de) à posição no topo da carreira institucionalizada. Tais análises se baseiam na observação de que haveria uma única posição de poder – os níveis máximos da hierarquia científica em cada universidade – e uma única via de acesso a ela – as promoções de um nível ao outro, num sistema vertical de sequência fixa.

Esta forma unidimensional de conceber o “topo” da carreira acadêmica, porém, ignora a constatação de alguns pesquisadores como Bourdieu (1984) e Hey (2008) de que há outros princípios de hierarquização, geralmente em disputa, no espaço acadêmico. Enquanto objeto de

disputa, são relativos e passíveis de mudança. Como veremos a seguir, os princípios de hierarquização e as disputas sobre eles, configuram uma multidimensionalidade das carreiras, e são também responsáveis pela produção de desigualdades de gênero.

9.3.1 *Princípios de hierarquização e variações sobre o “topo”*

As diferenças entre homens e mulheres quanto à chegada à posição mais alta da carreira é apenas um dos indicadores que podem ser usados para examinar como o gênero interfere na conformação das trajetórias acadêmicas. Os professores universitários desenvolvem suas trajetórias profissionais num espaço multifacetado em que convivem múltiplos princípios de hierarquização. Como já mostraram Bourdieu (1984), para a França, e Hey (2008), para o Brasil, os princípios de hierarquização são objeto de constante disputa e alimentam diferentes “tipos de carreira” que estão associados a diferentes tipos de recursos (ou capitais, na linguagem desses autores).

Bourdieu, examinando o que caracterizou como o campo universitário francês, encontrou dois princípios de hierarquização que, se articulando, aproximavam e afastavam os indivíduos estudados segundo diferentes formas de poder naquele espaço. A oposição mais forte encontrada por ele neste campo foi entre docentes que ocupavam posições ligadas à gestão das universidades, e às funções de reprodução do corpo universitário, e docentes que ocupavam posições ligadas a um poder mais propriamente “científico” (Bourdieu, 1984). Estes últimos eram reconhecidos por sua produção científica tanto no meio acadêmico quanto fora dele.

Hey, por sua vez, estudando os pesquisadores que se dedicam aos estudos sobre o ensino superior, encontrou no espaço acadêmico brasileiro uma oposição forte entre trajetórias acadêmicas realizadas no Brasil e aquelas realizadas no exterior, em primeiro lugar, e, em segundo, uma oposição também marcada entre indivíduos que acumularam maior ou menor capital político (indicado pela ocupação de cargos em associações, agências de fomento, cargos em órgãos consultivos do Estado, etc.) e capital de poder científico (reconhecimento do trabalho científico por meio de prêmios de mérito e oportunidades de trabalho no exterior).

Dada a importância dos marcadores deste tipo de carreira, que privilegia o poder científico, apontada por ambos os estudos, foi esta fatia do universo de carreiras possíveis que

optamos por estudar entre docentes da Unicamp. Pode-se dizer, então, que esta pesquisa, sem chegar a tornar operacional a noção-chave de “campo” que alimenta esses dois trabalhos, foi organizada para examinar a associação entre gênero e modalidade de carreira a partir de outros princípios além da chegada aos postos mais altos.

No que diz respeito aos múltiplos indicadores que podem ser utilizados para marcar essas diferentes trajetórias profissionais, é preciso pontuar mais algumas especificidades brasileiras.

Em relação à carreira institucionalizada, diferentemente dos EUA e de grande parte dos países europeus, não há no Brasil um modelo de progressão profissional que se aplica a todas as universidades. As universidades federais, por um lado, seguem o mesmo padrão de progressão, já que obedecem às regulamentações definidas pelo governo central, isto é, pelo Ministério da Educação. Por outro, as universidades estaduais fazem suas próprias regras. No caso do Estado de São Paulo, por exemplo, as três universidades estaduais contam com regimes homólogos, porém diferentes, no que diz respeito à carreira institucionalizada.

As promoções de docentes de um nível a outro podem se dar por processos internos de avaliação por pares, ou por concursos públicos para obtenção de títulos como a livre-docência, ou para provimento de cargos, variando conforme as regras da universidade. Para obter uma promoção, os docentes são avaliados. Essas avaliações supõem certas características nas trajetórias, que se tornam critérios hierarquizadores. Uma vez que as carreiras são regulamentadas dentro das universidades e não de maneira padronizada para todo o Brasil, também há variação sobre isso.

A relatividade de tais critérios também se expressa em possíveis diferenças geracionais entre os docentes. Como encontram-se em disputa, uma certa característica valorizada num dado momento, numa área do conhecimento, pode deixar de ser valorizada e exigida para promoções na carreira, em detrimento de outras. As próprias mudanças ocorridas na forma de distribuir recursos para pesquisa refletem esta possibilidade.

As agências de fomento são as principais responsáveis, no Brasil, por financiar e distribuir recursos para pesquisa, hoje. Geridas por meio de avaliações por pares, seus critérios de seleção parecem tornar-se fortes entre os acadêmicos. Por um lado, são os próprios acadêmicos que disputam e definem estes critérios. Por outro, uma vez definidos, condiciona-se a possibilidade de fazer pesquisa a estes critérios, quer se concorde com eles, quer não.

Essa situação deve ser entendida como o resultado de processos históricos. Introduzido mais marcadamente nos anos 1960, o modelo universitário “moderno” foi o início de uma mudança no trabalho dos docentes-pesquisadores. Na LDB de 1961, reforçada com outras medidas legislativas posteriormente na mesma década, as cátedras davam lugar a departamentos e disciplinas, e era instalado o sistema de créditos, implicando uma nova forma de organização dos docentes e uma outra maneira de entender os cursos de graduação e o trabalho de pesquisa (Fávero, 2001). No mesmo processo de reforma, tendo como referência o sistema universitário dos EUA, foi iniciada uma hierarquização dos títulos e seu atrelamento a uma ideia de “carreira” (Cunha, 2007).

A formação de recursos humanos para o ensino superior também era uma preocupação do Estado neste período, em que cresceram a importância e os investimentos em programas da CAPES e do CNPq. O número de programas de pós-graduação em universidades públicas também aumentou significativamente e houve forte incentivo para que os docentes estudassem (pós-graduação, em especial o doutorado) e pesquisassem no exterior (Soares et al., 2002). Na década seguinte, surgiram as avaliações sistemáticas dos cursos de mestrado e doutorado, como uma espécie de controle externo da formação de recursos humanos para o ensino superior (Soares et al., 2002). Realizadas pela Capes, as avaliações passaram a levar em conta o desempenho dos docentes e suas trajetórias profissionais. Atreladas posteriormente à distribuição de recursos para pesquisa, estas avaliações se tornaram uma referência central na determinação e distinção de “boas” e “más” trajetórias. Seus critérios, porém, não parecem neutros em relação ao gênero, pelo menos quando eles são analisados no contexto de outros países.

A publicação de artigos, por exemplo, tem sido adotada como critério em várias agências de fomento (CAPES, 2007). Diversos estudos que examinaram a questão em outros países apontam que, neste quesito, existe uma desvantagem das mulheres. As mulheres publicam menos do que seus colegas homens, e aparecem menos como primeiras-autoras em artigos produzidos coletivamente (Schucan Bird, 2011). Outro ponto de avaliação em que as mulheres podem estar em desvantagem, e que é comum nos critérios destas agências, é o envolvimento na alta administração universitária e na gestão científica. Segundo algumas pesquisas, também realizadas em outros países, as mulheres ocupam menos frequentemente os cargos de diretoria ou de liderança em grupos de pesquisa (Deem, 2003).

Essas situações podem ser compreendidas como produto de uma sociedade em que o gênero é estruturante das relações sociais (Bourdieu, 2001). A universidade pública, tal como outras instituições da nossa sociedade, como o próprio Estado, é altamente *generificada*. Isso significa que ela se organiza, em praticamente todas as suas esferas, apoiada também sobre as normas do gênero (Butler, 2006). O gênero é compreendido, ao longo desta pesquisa, como um sistema simbólico que regula e normatiza a vida em sociedade, especialmente no que diz respeito ao corpo dos indivíduos.

Já a categoria “sexo”, utilizada pelo Estado e também pela Unicamp enquanto uma de suas instituições, para classificar as pessoas dentro do sistema de gênero, foi utilizada aqui apenas de maneira descritiva, no trabalho com dados quantitativos. Assumiu-se, para todo efeito, que docentes registrados com sexo “feminino” possuem uma identidade de gênero do tipo “mulher”, que docentes registrados com sexo “masculino” possuem uma identidade de gênero do tipo “homem”, e que essas são as duas únicas possíveis expressões de gênero. Embora não traduza a multiplicidade de formas como as pessoas vivem o gênero, deixando na sombra, por exemplo, pessoas transgêneras, essa foi a única opção possível para lidar com as informações disponíveis, que já haviam sido catalogadas dessa maneira pela administração da universidade.

A pesquisa buscou, então, no conceito de gênero uma forma de analisar a construção das trajetórias profissionais de acadêmicos e acadêmicas no Brasil. Dadas as especificidades do caso brasileiro, algumas decisões metodológicas estratégicas foram exigidas. Elas são apresentadas a seguir.

9.3 Ferramentas metodológicas

Lidando majoritariamente com bibliografia estrangeira, mas buscando analisar dados sobre o contexto nacional, encontramos algumas estratégias para que os contextos dialogassem sem ferir as particularidades do caso brasileiro. Dois recortes foram feitos definindo o objeto de estudos da pesquisa, a saber: (i) um recorte que marca o conceito de “carreira acadêmica” no contexto do ensino superior brasileiro; (ii) um recorte sobre uma universidade específica, a Unicamp. Para captar com a melhor precisão possível a experiência de construção da trajetória profissional de seus docentes, foi elaborado um recorte geracional que chamamos de “geração profissional”, e uma categoria de análise denominada “unidade”, que agrupou os docentes de

departamentos buscando respeitar sua identidade profissional. Apresentadas aqui de forma resumida, estas escolhas metodológicas serão discutidas com maior detalhe quando necessário, ao longo da dissertação.

9.3.1 *O conceito de “carreira acadêmica” e um olhar sobre a Unicamp*

Embora o ensino superior brasileiro conte com uma proporção grande de mulheres entre seus docentes (INEP, 2010), elas não estão homogeneamente distribuídas entre tipos de instituição. Como veremos mais adiante na dissertação, as mulheres estão em menor proporção nas instituições mais dedicadas à pesquisa, mais institucionalizadas, com maior número de doutores em regime de dedicação integral. No entanto, elas não aparecem em maior proporção nas instituições de tipo oposto – menos dedicadas à pesquisa, com carreiras menos institucionalizadas, onde se encontra um número menor de doutores trabalhando em regime de dedicação integral. Nessas instituições, o número de homens e mulheres é bastante próximo.

Também será visto, à frente, que dois terços dos docentes que se encontram no que é considerado aqui como “carreira acadêmica” no Estado de São Paulo, trabalham em suas universidades estaduais e, destes, uma parte importante trabalha na Universidade Estadual de Campinas, a Unicamp.

A Unicamp é, no Brasil, uma das universidades que mais investe em pesquisa (Marques, 2012b). Tomar esta universidade como caso de pesquisa significou, nos termos já discutidos aqui, lidar com uma universidade pública que possui uma carreira organizada em níveis hierárquicos, que é altamente institucionalizada, onde a maioria dos docentes tem título de doutor e trabalha em regime de dedicação integral ao ensino e à pesquisa.

Nesta universidade, há uma carreira institucionalizada com três níveis de progressão, cada um dividido em subníveis (Unicamp, 2012^a). Esta característica torna o estudo da Unicamp pertinente para discutir a progressão profissional na carreira, nos termos em que os trabalhos de pesquisadores de outros países e em outras universidades brasileiras têm adotado, já que tal estrutura é homóloga, embora não idêntica, a esses outros contextos. Além disso, os processos de

contratação e promoção da Unicamp, feitos por meio de concursos públicos, também se assemelham àqueles aos quais se submetem docentes de outras universidades públicas brasileiras.

A Unicamp é, como as outras universidades públicas paulistas, gerenciada por meio de decisões de órgãos colegiados. Isto significa que são os próprios docentes que se ocupam da gestão da universidade, seja em seus departamentos, unidades de ensino e pesquisa, centros e núcleos, pró-reitorias ou na própria reitoria, gozando de grande autonomia com relação ao governo do estado. Não existem negociações com nenhuma espécie de “patrão”, nem a possibilidade de que uma ampla maioria de docentes seja forçado a seguir diretrizes políticas que seus docentes não tenham tido a oportunidade de debater ou disputar em algum nível. Esses fatos não indicam que a Unicamp seja uma democracia horizontal, mas apontam para uma estrutura protagonizada por seus docentes. Dito de outra forma: a instituição está, de forma geral, em suas mãos.

São as decisões tomadas nestes espaços que definem os princípios hierarquizadores da carreira institucionalizada na universidade. Na Unicamp, estes princípios são disputados e definidos em cada faculdade ou instituto, embora haja um certo nível de interferência da reitoria. Como a dissertação abordará mais adiante, e como relatado em outros trabalhos (Velho e Léon, 1998; Tabak, 2002), isso não significa que não haja discriminação subjetiva em relação ao gênero. Contudo, tal estrutura implica necessariamente num grupo maior de pessoas por quem passam tais processos, e que podem disputar e garantir juntas um julgamento que priorize os critérios estabelecidos coletivamente.

9.3.1 *Unidade e geração profissional*

A partir da percepção de que os princípios hierarquizadores utilizados em concursos, promoções e outros tipos de avaliação dos docentes na Unicamp são disputados em cada faculdade ou instituto, compreendemos a necessidade de olhar seus contextos evitando generalizações. Como será discutido mais à frente, o documento que descreve estes princípios (Unicamp, 2008) revela uma grande diversidade entre faculdades e institutos, o que nos levou a elaborar a categoria que chamamos de “unidade”.

De forma resumida, pode-se dizer que a categoria “unidade” agrupa departamentos segundo o curso de graduação a que estão ligados, tentando traduzir a identidade profissional de diferentes “disciplinas” dentro de uma mesma área. Nem sempre a divisão arbitrária de faculdades e institutos dá conta de fazê-lo, daí a necessidade de criar uma categoria para isso. Adiante na dissertação estão detalhadas as maneiras como essa categoria foi empregada na pesquisa.

Também por conta das mudanças sofridas nesses princípios de hierarquização ao longo do tempo, mudanças compreensíveis, já que se encontram em disputa constante, foi necessário trabalhar com um recorte geracional. A categoria analítica “geração profissional” delimitou a população estudada a partir das datas de defesa do doutorado, como será explicado durante a análise. Essa categoria permite que analisemos comparativamente apenas as trajetórias dos docentes que estiveram e/ou estão competindo entre si por algumas posições na carreira institucionalizada e fora dela.

Estas decisões metodológicas foram acompanhadas da escolha de certas técnicas para análise dos dados, o que também moldou a forma de apresentar esta dissertação e suas conclusões.

9.3 Estrutura da dissertação

A presente dissertação foi organizada em três capítulos. Os métodos utilizados na investigação foram essenciais para a construção de uma perspectiva ampla e multidimensional dos efeitos do gênero. Em alguns casos, o detalhamento e aprofundamento das técnicas utilizadas foram deixados em anexos, como forma de manter a fluência do texto. Cada capítulo procura examinar as seguintes questões de pesquisa, respectivamente:

- (i) O que a progressão na carreira institucionalizada nos diz sobre o gênero na carreira acadêmica? É possível falar em um “teto de vidro”?
- (ii) Quais são algumas das características das trajetórias profissionais destes docentes, que extrapolam a carreira institucionalizada? É possível encontrar alguma associação entre o gênero dos docentes e o tipo de trajetória empreendida?

- (iii) Como a percepção sobre papéis de gênero influencia a construção das trajetórias desses docentes?

No capítulo 1, orientado pela primeira questão colocada, é apresentado um “cálculo das chances” de professores homens e mulheres chegarem ao topo da carreira institucionalizada (dentro da própria Unicamp). O tratamento estatístico baseou-se no trabalho de Bourdieu e Passeron (1964). Animado pelas categorias “geração profissional” e “unidade”, esse cálculo permite uma visualização da situação dos docentes homens e mulheres da Unicamp em relação à chegada ao topo da carreira institucionalizada.

No capítulo 2, orientado pela segunda questão, nos propomos a analisar múltiplos indicadores, uns em relação aos outros, tentando entender como se conformam diferentes tipos de trajetória profissional, para além da progressão na carreira institucionalizada. Para isso, optamos pelo uso de análises de correspondências múltiplas, um tipo de análise geométrica de dados. Com tal forma de investigação, as trajetórias profissionais da população estudada puderam ser observadas como se constituíssem um espaço multifacetado. Como será visto, isso permitiu que a articulação entre o gênero e o tipo de trajetória construído ficasse mais evidente.

No capítulo 3, orientado pela terceira e última questão de pesquisa, são apresentadas análises de entrevistas aprofundadas em que se solicitou aos docentes um retorno reflexivo sobre suas experiências ligadas ao trabalho e à vida doméstica. Mostra-se ali diferentes maneiras como o gênero interagiu com a construção das trajetórias profissionais de nove docentes de três unidades diferentes da Unicamp. A partir disso, foi possível verificar a existência de um leque variado de formas da desigualdade de gênero neste espaço profissional.

Para que este trabalho pudesse ser realizado, a disponibilidade dos dados sobre o corpo docente da Unicamp foi essencial. Os dados para as análises apresentadas no primeiro capítulo, em especial o cálculo de chances, foram obtidos junto à Secretaria Geral, em especial junto à Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp. As informações utilizadas para construir o banco de dados que deu base à análise de correspondências múltiplas (ver Anexo II) foram obtidos por meio de consultas a currículos Lattes. No capítulo 2, essa fonte também é problematizada.

Considerando que a duração da pesquisa foi de três anos e que estes dados possivelmente sofreram alterações, foi preciso fazer um recorte temporal sobre eles. O recorte escolhido foi o

ano de 2011, mais especificamente a data de 01/12/2011. Para conferir dados, também foram utilizadas outras fontes públicas de consulta, oficiais da própria universidade, como os Anuários de Pesquisa e o SIPEX (Sistema de Informação de Pesquisa e Extensão).

9.3 **Teto de vidro ou paredes de fogo?**

Começando pelo questionamento daquilo que alguns chamam de “teto de vidro” enquanto explicação única para as diferenças e desigualdades de gênero na carreira acadêmica, e investigando em seguida o que outros chamam de “*firewalls*”, esta dissertação pretende modestamente contribuir com as formas de pensar o gênero na carreira acadêmica. Sem ambições de apresentar conclusões definitivas ou complexas teorias explicativas, consegue (esperamos), no entanto, avançar na compreensão da questão. Conclui, ao final, que talvez nenhuma metáfora tenha conseguido, até agora, captar por completo a experiência de ser mulher, brasileira, e acadêmica. Encerra, então, procurando dar força à continuidade de estudos focados sobre o caso brasileiro, como forma de elaborarmos nossas próprias explicações e suas respectivas metáforas ilustrativas.

CAPÍTULO 1: ACESSO AO TOPO DA CARREIRA, SEGUNDO O SEXO DOS DOCENTES

Na introdução desta dissertação, vimos que a carreira acadêmica brasileira tem algumas características que a diferenciam da carreira acadêmica em países como os EUA, Canadá, Austrália, França, Inglaterra, entre outros. Vimos também que tais diferenças residem em grande parte nas estruturas organizacionais. Num estudo sobre a maneira como o gênero conforma as trajetórias acadêmicas de homens e mulheres, é essencial verificar como, na organização da carreira acadêmica brasileira, aparecem evidências de desigualdades entre homens e mulheres.

Como já mencionado, os trabalhos que se debruçaram sobre o assunto desta pesquisa, em geral lidam com a carreira institucionalizada e o acesso a seu topo como principal indicador de desigualdade. Dialogando com esta perspectiva, o presente capítulo traz as análises que incidiram sobre as diferenças entre homens e mulheres no acesso ao posto mais alto da carreira institucionalizada da Unicamp.

Para fazer esta primeira análise, foram obtidas as seguintes informações sobre o corpo docente da Unicamp: quantidade de docentes ativos em cada departamento das faculdades e institutos no período delimitado; número total de docentes de cada sexo em cada nível da carreira, para cada um dos departamentos; ano de defesa do doutorado dos docentes de todos os departamentos. Estes dados foram obtidos de duas formas. Primeiramente, por meio da Diretoria Geral de Recursos Humanos da universidade. Em seguida, utilizando os anuários de pesquisa disponíveis na internet (Unicamp, 2012b).

9.3.1 Sobre a estrutura da carreira na Unicamp

No contexto brasileiro, a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) é uma das universidades que mais investe em pesquisa (Marques, 2012b). Localizada no Estado de São Paulo, tem três campi no interior. O campus central, localizado no distrito de Barão Geraldo, em Campinas, é onde se localizam a reitoria, a administração central e a maior parte das unidades de

ensino e pesquisa (faculdades e institutos), e centros e núcleos de pesquisa. Há um campus em Piracicaba, com apenas uma unidade de ensino e pesquisa, a Faculdade de Odontologia de Piracicaba, que oferece apenas um curso de graduação e foi anexada à Unicamp em 1967. Em Limeira localiza-se também uma única unidade de ensino e pesquisa, a Faculdade de Tecnologia (FT), criada em 1988 e com 9 cursos de bacharelado e tecnologia funcionando atualmente. A FT também tem pós-graduação, que começou a ser implantada em 2009.

Nesta universidade, como mencionado na introdução, há uma carreira institucionalizada com três níveis de progressão, cada um dividido em subníveis (Unicamp, 2012^a). Os concursos públicos abertos são realizados para o nível de entrada e para o nível mais alto da carreira, como mostra o Quadro 1, abaixo. O nível intermediário, assim como os subníveis, podem ser acessados por meio de processos de avaliação interna, realizados nas unidades de ensino e pesquisa e aprovados e homologados pelo Conselho Universitário em suas comissões. É evidente, então, que a subida na carreira é determinada e avaliada pelos próprios docentes em relação a seus colegas.

Quadro 1 – Estrutura da carreira do magistério superior institucionalizada na Unicamp, segundo níveis, títulos relacionados e tipo de avaliação para entrada.

Nível da carreira	Relação	Título	Tipo de avaliação
MS3	Entrada	Doutor	Concurso público aberto
MS3.1	Subnível	Doutor	Processo interno de avaliação
MS3.2	Subnível	Doutor	Processo interno de avaliação
MS5	Intermediário	Livre-Docente	Concurso de título – Livre Docência ou processo interno de avaliação
MS5.1	Subnível	Livre-Docente	Processo interno de avaliação
MS5.2	Subnível	Livre-Docente	Processo interno de avaliação
MS6	Final/Topo	Professor Titular	Concurso público aberto

Fonte: Regimento Geral da Universidade Estadual de Campinas, Unicamp, 2012^a

1.0.2 Sobre os dados utilizados

Na Unicamp, como mencionado anteriormente, os docentes são vinculados a departamentos em “unidades de ensino e pesquisa”, que podem ser faculdades ou institutos. É no seio destas faculdades e institutos que acontecem os processos de avaliação docente com vistas a promoções na carreira institucionalizada, assim como os concursos para novos docentes. Ao mesmo tempo, nem sempre a divisão burocrática das faculdades e institutos está fortemente atrelada à identidade disciplinar de certas áreas. Enquanto, por exemplo, o Instituto de Economia forma economistas, a Faculdade de Ciências Médicas forma médicos, enfermeiros e farmacêuticos. A categoria “unidade” foi criada, então, agrupando os docentes de diferentes departamentos e respeitando sua identidade disciplinar. O Anexo I mostra como os docentes foram agrupados.

A partir desse ponto do texto, tratamos esses agrupamentos de professores como “unidade” no sentido atribuído acima que, como deve ter ficado claro, é diferente do sentido administrativo atribuído pela Unicamp à expressão “unidade de ensino e pesquisa”.

A Tabela 1, a seguir, dá um panorama geral sobre o corpo docente da Unicamp segundo o sexo e a unidade de vínculo, em números absolutos e relativos. A análise apresentada neste capítulo foi desenvolvida sobre este conjunto de dados.

Tabela 1 – Corpo docente segundo sexo e unidade de vínculo, em números absolutos e relativos – Unicamp, 2011

	Absoluto (N)		Total(N)	Relativo (%)		Total (%)
	F	M		F	M	
Arquitetura	13	10	23	56,5	43,5	100,0
Artes Cênicas	7	8	15	46,7	53,3	100,0
Artes do Corpo/Dança	11	1	12	91,7	8,3	100,0
Artes Plásticas	10	12	22	45,5	54,5	100,0
Biologia	54	61	116	47,0	53,0	100,0
Ciências Aplicadas	21	28	49	42,9	57,1	100,0
Ciências Sociais	20	28	48	41,7	58,3	100,0
Computação	10	37	47	21,3	78,7	100,0
Economia	14	59	73	19,2	80,8	100,0
Educação	54	36	90	60,0	40,0	100,0
Educação Física	8	21	29	27,6	72,4	100,0
Enfermagem	26	3	29	89,7	10,3	100,0
Engenharia Agrícola	6	32	38	15,8	84,2	100,0

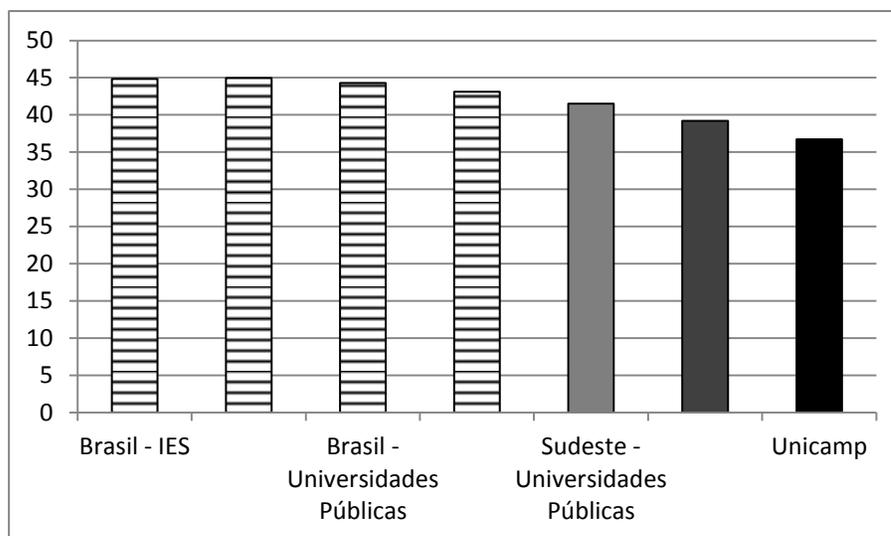
Engenharia Civil	10	40	50	20,0	80,0	100,0
Engenharia de Alimentos	23	26	49	46,9	53,1	100,0
Engenharia Elétrica	4	82	86	4,7	95,3	100,0
Engenharia Mecânica	7	72	79	8,9	91,1	100,0
Engenharia Química	21	27	48	43,8	56,3	100,0
Estatística	6	13	19	31,6	68,4	100,0
Farmácia	3	5	8	37,5	62,5	100,0
Filosofia	3	12	15	20,0	80,0	100,0
Física	7	78	85	8,2	91,8	100,0
Geociências	14	33	47	29,8	70,2	100,0
História	7	12	19	36,8	63,2	100,0
Letras	13	1	14	92,9	7,1	100,0
Linguística	19	12	31	61,3	38,7	100,0
Matemática	6	30	36	16,7	83,3	100,0
Matemática Aplicada	9	27	36	25,0	75,0	100,0
Medicina	118	178	296	48,1	51,9	100,0
Midialogia	1	16	17	5,9	94,1	100,0
Música	6	25	31	19,4	80,6	100,0
Odontologia	29	50	79	35,4	64,6	100,0
Química	24	51	75	32,0	68,0	100,0
Tecnologia	21	39	60	35,0	65,0	100,0
Teoria Literária	5	12	17	29,4	70,6	100,0
TOTAL Unicamp	610	1177	1787	34,1	65,9	100,0

Fontes: Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp;
Anuários Estatísticos da Unicamp – 2012 (ano-base 2011)

9.3 O acesso das mulheres à carreira na Unicamp

O Censo Nacional da Educação Superior de 2010 (INEP, 2010), mostra que se considerado o universo das instituições de ensino superior em sua totalidade, as mulheres representam quase 45% do total de docentes. Essa proporção é um pouco menor entre docentes de universidades federais (cerca de 43%). É ainda mais baixa se consideradas apenas as universidades públicas (federais, estaduais, municipais) dos estados da região Sudeste, onde concentra-se parte importante do trabalho que pode ser enquadrado na ideia de “carreira acadêmica” aqui construída, ficando em torno de 41,5%. Se tomadas apenas as universidades públicas do Estado de São Paulo como universo, esta proporção cai mais um pouco, e chega a apenas 39% dos docentes. Na Unicamp as docentes do sexo feminino não chegavam, no período pesquisado, nem mesmo a 35% do total. O Gráfico 1, abaixo, mostra estes dados de forma comparativa.

Gráfico 1 Proporção de docentes do sexo feminino, por tipo de instituição – Brasil, Sudeste, Estado de São Paulo e Unicamp, 2010-2011



Fontes: Censo Nacional da Educação Superior (INEP, 2010);
Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp (Unicamp, 2011)

Essa situação indica que mesmo que haja uma proporção razoável e quase paritária de mulheres atuando como docentes no sistema de ensino superior brasileiro, elas parecem concentrar-se em alguns tipos de instituição. Um exame mais acurado dos dados do Censo (INEP, 2010) mostra que, ainda assim, as mulheres e homens se distribuem de forma muito semelhante entre eles, estando concentrados de forma mais ou menos igual nos mesmos tipos de instituição. O Gráfico 2, a seguir, ilustra a distribuição dos docentes e das docentes, e a distribuição geral (ambos os sexos somados) entre tipos de instituição, para o Brasil, a região Sudeste e o estado de São Paulo. O fator geográfico, neste caso, mostra mais variações do que o sexo.

Uma vez que a profissão acadêmica no Brasil se dá em universidades, pois é nesse tipo de instituição que a pesquisa tem mais força, é interessante observar os dados referentes a tal forma de organização acadêmica. Nem no Brasil como um todo, nem na região Sudeste ou no Estado de São Paulo a proporção de docentes atuando em universidades varia muito, ficando sempre em torno de 40% a 45% do total de docentes do ensino superior. Por outro lado, há uma variação significativa na proporção de docentes atuando em universidades federais e em universidades particulares, quando comparados o contexto nacional, o regional e o paulista.

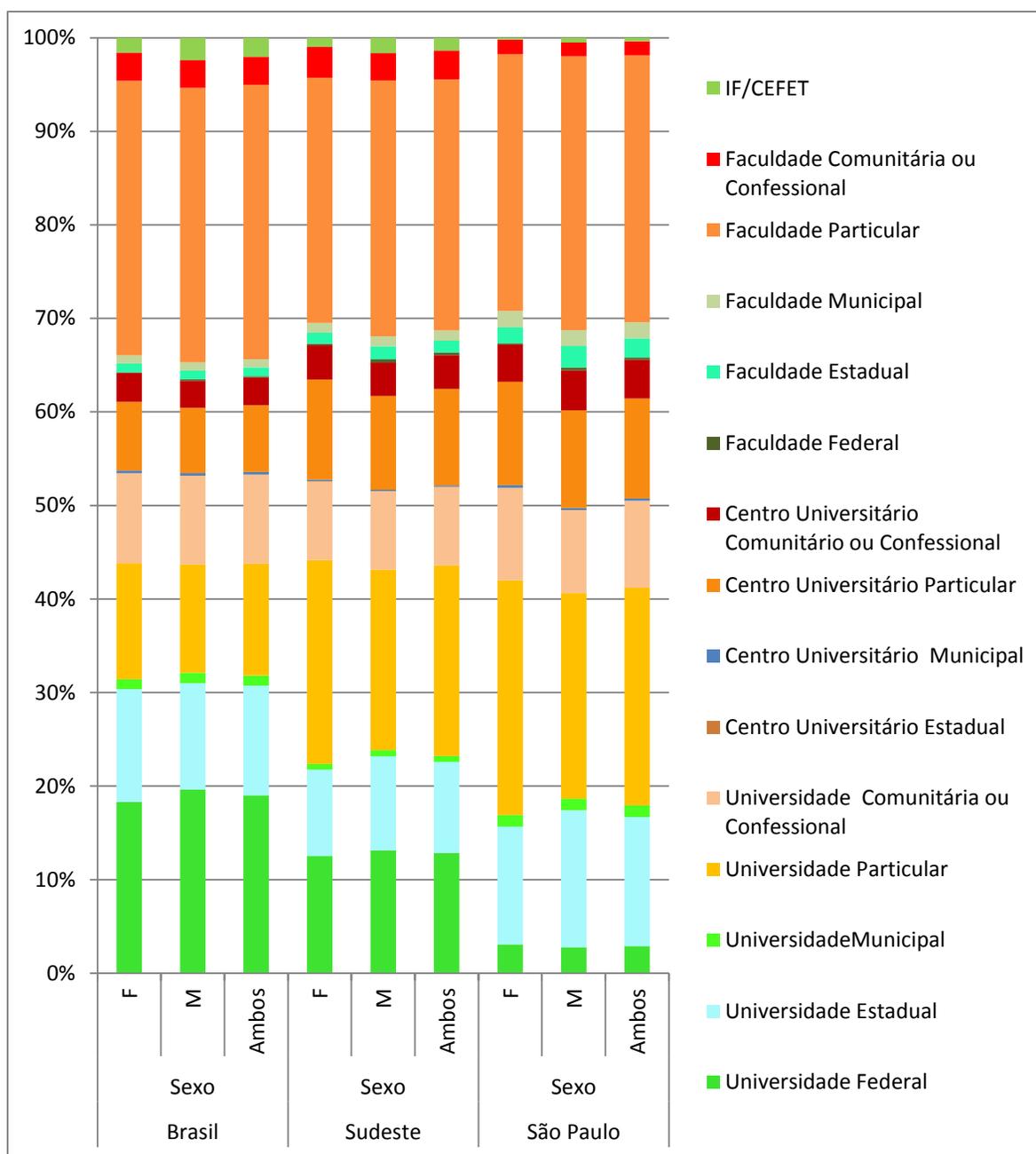
Ainda que haja universidades particulares com corpo docente trabalhando majoritariamente em regime de dedicação exclusiva e com alta proporção de doutores, e que têm a pesquisa como atividade principal junto ao ensino – portanto enquadrando-se na definição de “carreira acadêmica” aqui elaborada -, estas ainda são uma minoria e representam uma parte pequena deste grupo de instituições (Balbachevsky, 2007). Algumas das condições de trabalho acadêmico apontadas na introdução desta dissertação, como aquelas ligadas ao funcionalismo público, tampouco se aplicam a estas exceções.

Os docentes de universidades públicas não chegam a 20% do total de docentes de ensino superior no estado de São Paulo. Como mostra o gráfico, cerca de dois terços disso são docentes das universidades estaduais – USP, Unicamp e UNESP. Deste universo, os docentes da Unicamp representavam em torno de 15% em 2011 (Gráfico 3). Entre as mulheres, vê-se que estão um pouco menos concentradas na Unicamp e um pouco mais na UNESP do que os homens e do que o total (ambos os sexos somados).

Não é possível afirmar, com estes dados, que poucas mulheres escolhem a docência universitária como profissão. Para tal, seriam necessários dados que não foram analisados aqui. Pode-se dizer, porém, a partir deles, que os professores de universidades concentram-se em instituições particulares, em São Paulo, e em instituições públicas de forma geral no Brasil. Em São Paulo, os professores de universidades públicas concentram-se nas estaduais, enquanto no quadro geral do Brasil, concentram-se nas federais. Este quadro parece, no entanto, ser muito mais um reflexo do número de instituições e vagas docentes oferecido em cada um destes “setores” e regiões geográficas

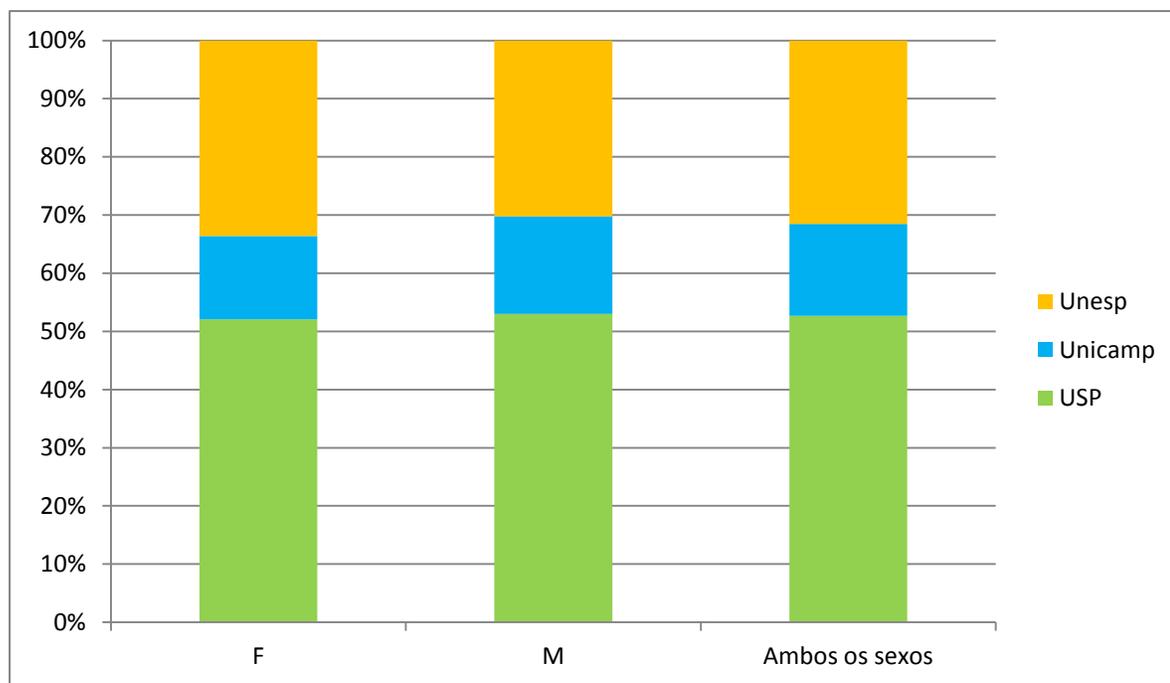
O ponto mais importante desta análise, porém, é a constatação de que o acesso das mulheres professoras universitárias a espaços da carreira acadêmica **não é** substancialmente menor do que o de seus colegas homens, embora elas tenham um pouco menos de acesso à Unicamp. Já dentro dessa universidade, por outro lado, parece sim haver uma distribuição diferentes de docentes homens e mulheres entre as unidades. Essas variações são exploradas a seguir.

Gráfico 2 – Distribuição de docentes por tipo de instituição de ensino superior onde atuam (organização acadêmica e categoria administrativa), segundo o sexo – Brasil, 2010



Fontes: Censo Nacional de Educação Superior (INEP, 2010)

Gráfico 3 – Distribuição dos docentes das universidades estaduais paulistas, entre as diferentes universidades, segundo sexo e para ambos os sexos (geral) – São Paulo, 2011



Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp, 2011
USP em Números, 2012 (ano-base 2011)
Anuário Estatístico da UNESP 2012 (ano-base 2011)

1.2 O acesso das mulheres às unidades da Unicamp

A proporção de homens e mulheres presentes no corpo docente de cada uma das unidades aqui apresentadas varia muito, conforme pode ser visto na Tabela 1, no início do capítulo. No final de 2011, havia dezesseis unidades em que o número de mulheres era maior do que o de homens e dezenove em que o número de homens era maior. No entanto, havia apenas seis em que a proporção entre homens e mulheres girava em torno de 45% e 55%, indicando uma distribuição mais igualitária dos docentes segundo seu sexo. Isso indica que há uma separação bastante marcada entre os espaços onde os homens e mulheres atuam.

A Tabela 2, abaixo, mostra com mais clareza essa separação. Se considerarmos a proporção de mulheres no corpo docente, veremos que a unidade Letras pode ser considerada como altamente feminizada, enquanto a unidade Midialogia pode ser considerada, pelo contrário, como pouquíssimo feminizada.

Como o número de mulheres é menor no conjunto dos professores da Unicamp, seria de se esperar que os homens formem a maioria do corpo docente na maior parte das unidades, o que de fato se comprova. Menos esperada, no entanto, é a variação que foi constatada entre as unidades. É possível perceber, por exemplo, que os espaços predominantemente femininos são mais acessíveis aos homens do que os espaços predominantemente masculinos o são às mulheres. Das sete unidades em que as mulheres são maioria no corpo docente, há três em que os homens representam 40% ou mais do total. Enquanto isso, entre as 28 unidades em que os homens são a maioria no corpo docente, há apenas 7 (ou $\frac{1}{4}$ delas) em que as mulheres são 40% ou mais do total.

Tabela 2 – Professores por sexo, segundo a unidade de ensino e pesquisa ou departamento, em ordem decrescente de feminização (%) – Unicamp, 2011

Unidades	Professores		
	F	M	Total
Letras	92,9	7,1	100,0
Artes do Corpo/Dança	91,7	8,3	100,0
Enfermagem	89,7	10,3	100,0
Linguística	61,3	38,7	100,0
Educação	60,0	40,0	100,0
Arquitetura	56,5	43,5	100,0
Medicina	48,1	51,9	100,0

Biologia	47,0	53,0	100,0
Engenharia de Alimentos	46,9	53,1	100,0
Artes Cênicas	46,7	53,3	100,0
Artes Plásticas	45,5	54,5	100,0
Engenharia Química	43,8	56,3	100,0
Ciências Aplicadas	42,9	57,1	100,0
Ciências Sociais	41,7	58,3	100,0
Farmácia	37,5	62,5	100,0
História	36,8	63,2	100,0
Odontologia	35,4	64,6	100,0
Tecnologia	35,0	65,0	100,0
Total Unicamp	34,1	65,9	100,0
Química	32,0	68,0	100,0
Estatística	31,6	68,4	100,0
Geociências	29,8	70,2	100,0
Estudos Literários	29,4	70,6	100,0
Educação Física	27,6	72,4	100,0
Matemática Aplicada	25,0	75,0	100,0
Computação	21,3	78,7	100,0
Filosofia	20,0	80,0	100,0
Engenharia Civil	20,0	80,0	100,0
Música	19,4	80,6	100,0
Economia	19,2	80,8	100,0
Matemática	16,7	83,3	100,0
Engenharia Agrícola	15,8	84,2	100,0
Engenharia Mecânica	8,9	91,1	100,0
Física	8,2	91,8	100,0
Midialogia	5,9	94,1	100,0
Engenharia Elétrica	4,7	95,3	100,0

Fontes: Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp

Anuários de Pesquisa da Unicamp, 2012 (ano-base 2011)

Legenda: Em cinza, a “faixa igualitária”, de proporções em torno de 45%-55% para qualquer um dos sexos.

É interessante notar, também, que embora as mulheres pareçam se concentrar em algumas unidades, não existe um padrão em relação à área do conhecimento. Mesmo que as cinco unidades mais feminizadas da Unicamp sejam majoritariamente classificadas como parte das áreas de Ciências Humanas e Artes, certas unidades classificadas pela própria universidade como pertencentes às áreas das Ciências Biomédicas e das Ciências da Engenharia também aparecem entre unidades mais feminizadas do que a média da Unicamp (Enfermagem, Arquitetura, Medicina, Biologia, Engenharia de Alimentos, Engenharia Química, Ciências Aplicadas e

Farmácia). Como resultado, não foi possível determinar um padrão que associasse área do conhecimento a maior ou menor feminização, exceto no caso das unidades de Ciências Exatas e da Terra, que são todas menos feminizadas do que a média da Unicamp.

Essas evidências, que mostram a ocorrência de uma menor permeabilidade de algumas unidades às mulheres, indicam o que se pode chamar de uma concentração horizontal na profissão acadêmica, pelo menos no caso da Unicamp. Como os docentes e as docentes são contratados por uma unidade específica e é pouco comum que se mude de unidade ao longo da carreira, não se pode ignorar a contribuição de fatores presentes em etapas anteriores à entrada na profissão acadêmica na conformação desse quadro. Pesquisas sobre o processo de direcionamento profissional de jovens vestibulandos, graduandos e pós-graduandos podem ajudar a melhor compreender a situação.

1.3 O acesso ao topo da carreira institucionalizada

A ideia de concentração vertical (Maruani, 2006) ilustra os casos em que, dentro de uma área ou profissão, um grupo de pessoas compartilhando alguma característica particular, tem dificuldade em acessar os cargos mais altos, concentrando-se nos cargos mais baixos da carreira. Para falar deste tipo de situação, pesquisas de diferentes países têm utilizado metáforas como “teto de vidro”, explicada na introdução. Trata-se de trabalhos que mostram que as mulheres estariam mais concentradas em posições iniciais de diferentes carreiras, e teriam de superar barreiras mais duras para chegar ao topo.

O caso da profissão acadêmica tem sido estudado por diferentes pesquisadores com este olhar. No Brasil, algumas autoras têm se concentrado sobre esta questão (Tabak, 2002; Vasconcellos e Brisolla, 2009). Vasconcellos e Brisolla (2009), assim como Velho e León (1998) trabalharam sobre dados da Unicamp. Enquanto o primeiro trabalho revelou a distribuição de estudantes e docentes do sexo feminino em diferentes faculdades e institutos e cursos de graduação, indicando a existência de uma segregação ocupacional baseada no gênero, o segundo analisou narrativas reflexivas de docentes mulheres sobre o trabalho científico. Sobre a presença feminina nos diferentes níveis da carreira, Vasconcellos e Brisolla afirmam que

“as mulheres, em 2006, são 42,0% dos docentes doutores (MS-3), 30,7% dos livre-docentes (ou adjuntos, MS-5) e 23,2% dos titulares (MS-6). Nota-se uma tendência de aumento da titulação⁴ das mulheres, principalmente quando se compara com a situação em 1994 (o percentual de mulheres titulares mais do que dobra em 2006 (de 10,3% em 1994 passa a 21,8% em 2004 e 23,15% em 2006), embora esteja longe do percentual de mulheres no total docente (33,9%)” (Vasconcellos e Brisolla, 2009)

A Tabela 3, abaixo, mostra a situação encontrada em 2011, no que se refere à composição sexual dos níveis da carreira na Unicamp, de acordo com os dados obtidos e analisados na pesquisa aqui apresentada. Os resultados são consistentes com o trabalho citado, o que indica que a situação não foi drasticamente alterada nos últimos 5 anos, embora a proporção de mulheres entre os docentes no nível MS6 venha timidamente subindo, e embora o quadro em 2011 mostre as mulheres mais distribuídas entre os três níveis.

Tabela 3 Docentes por sexo, segundo o nível da carreira, % - Unicamp, 2011.

	F	M	Total
MS3	39.5	60.5	100.0
MS5	33.1	66.9	100.0
MS6	26.2	73.8	100.0
Total	34.1	65.9	100.0

Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp (2011)

Num primeiro momento, observando a Tabela 3, acima, é possível supor que as mulheres docentes da Unicamp cheguem menos ao topo da carreira, o que configuraria uma desvantagem para elas nesta universidade. Quando observamos a distribuição geral e por sexo, entre os níveis da carreira, porém, vê-se que tanto homens quanto mulheres se distribuem mais ou menos da mesma forma (Tabela 4). Isto indica que a impressão gerada pela Tabela 3 deve ser um reflexo do baixo número de mulheres, como um todo, no corpo docente da Unicamp.

⁴ No trabalho destas autoras, a ideia de “titulação” aparece vinculada ao que temos tratado aqui como “nível” da carreira institucionalizada.

Tabela 4 Docentes por nível, segundo o sexo – Unicamp, 2011

Nível	Sexo		Geral
	F	M	
E.M.S.	0.1	0.1	0.1
MS1	0.0	0.3	0.2
MS2	0.4	2.0	1.4
MS3	44.4	39.5	41.3
MS5	37.0	30.5	32.9
MS6	14.8	24.2	20.7
Não MS	3.2	3.6	3.4
Total	100.0	100.0	100.0

Fonte: 1 Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp (2011)

Tanto um tipo de dado quanto o outro, porém, não mostram a concorrência que há, de fato, pela chegada ao nível MS6. Quer dizer, um docente que se encontra no nível de entrada (MS3), recém-contratado/a, não está competindo pelo MS6 diretamente com aquele que já ocupa o nível MS5 há alguns anos e teria condições de se inscrever nesse concurso. Por este motivo, torna-se importante construir com maior precisão a população sobre a qual deve incidir a análise sobre as diferenças entre homens e mulheres na progressão na carreira. Para reunir os professores que podem de fato almejar a uma posição de professor titular num momento dado, foi elaborada a categoria “geração profissional”

1.3.1 Geração profissional

A “geração profissional” aqui estudada foi delimitada para incluir todos os docentes (MS6 ou não) que defenderam seus doutorados anteriormente ou no mesmo ano do docente MS6 presente na unidade que tivesse a data de defesa do doutorado mais recente. Partiu-se do princípio de que, uma vez que um docente de certa geração doutoral torna-se MS6, os demais daquela geração estariam “autorizados” a fazê-lo ou, melhor, teriam, pelo menos em princípio, condições de fazê-lo.

A ideia de centrar a análise numa “geração profissional” ajuda a enfrentar algumas dificuldades colocadas pelo formato de carreira em vigor na Unicamp. Em primeiro lugar, ela permite comparar unidades que têm diferentes práticas de contratação e promoção. Assim,

mesmo que cada unidade apresente ritmos próprios de avanço na carreira, a definição da geração profissional variou em função do tempo de fato despendido pelos professores que ali trabalham, para alcançar o posto máximo na carreira e não por um limite externo arbitrário igual para todos os casos. Em segundo lugar, ela permite comparar unidades em que são diferentes também as chances gerais de docentes de qualquer sexo chegarem ao topo da carreira, na medida em que isso poderia indicar uma maior abertura para o avanço até o posto máximo, independente do sexo.

A Tabela 5 mostra os intervalos entre o doutorado mais recente e o doutorado mais antigo considerados na construção da geração profissional estudada, para cada unidade.

Tabela 5 Ano de defesa do doutorado mais recente, mais antigo e intervalo em anos, entre docentes incluídos na geração profissional estudada, segundo a unidade – Unicamp, 2011

Unidades	Ano de defesa do doutorado mais recente	Ano de defesa do doutorado mais antigo	Intervalo (anos)
Biologia	1994	1969	25
Medicina	1999	1974	25
Química	1995	1970	25
Matemática	1998	1974	24
Engenharia de Alimentos	1994	1971	23
Engenharia Agrícola	1997	1974	23
Física	1994	1971	23
Engenharia Química	1996	1974	22
Odontologia	1997	1975	22
Ciências Sociais	1992	1974	18
Educação	1991	1975	16
História	1992	1976	16
Matemática Aplicada	1994	1978	16
Engenharia Mecânica	1994	1978	16
Engenharia Elétrica	1994	1978	16
Geociências	1996	1980	16
Engenharia Civil	1995	1980	15
Letras	1995	1980	15
Teoria Literária	1992	1980	12
Computação	1997	1985	12
Economia	1996	1984	12
Arquitetura	1990	1980	10

Midialogia	1992	1982	10
Farmácia	1991	1983	8
Linguística	1985	1979	6
Estatística	1997	1993	4
Educação Física	1992	1989	3
Filosofia	1983	1982	1

Fontes: Anuários de Pesquisa da Unicamp
Plataforma Lattes

Definindo dessa maneira a geração profissional, foi determinado o conjunto de professores de cada unidade que, nestes termos, poderiam ter chegado ao “topo” da carreira (MS6). O conjunto analisado está descrito na Tabela 6. As unidades onde não havia professores MS6, em negrito, foram excluídas da análise.

Tabela 6 – Docentes incluídos na geração profissional analisada, por sexo, segundo a unidade – Unicamp, 2011

Unidades	Professores incluídos na geração profissional		
	Sexo		Total
	F	M	
Medicina	81	120	201
Enfermagem	0	0	0
Farmácia	1	3	4
Educação Física	1	4	5
Odontologia	15	32	47
Biologia	37	39	76
Ciências Aplicadas	0	0	0
Engenharia de Alimentos	13	15	28
Engenharia Agrícola	4	26	30
Arquitetura	3	0	3
Engenharia Civil	3	17	20
Engenharia Elétrica	1	58	59
Engenharia Mecânica	5	48	53
Engenharia Química	15	21	36
Tecnologia	0	0	0
Computação	6	19	25
Física	5	57	62
Geociências	4	17	21
Estatística	2	8	10

Matemática	5	19	24
Matemática Aplicada	8	17	25
Química	17	35	52
Educação	11	9	20
Artes Cênicas	0	0	0
Artes do Corpo/Dança	0	0	0
Artes Plásticas	0	0	0
Midialogia	0	4	4
Música	0	0	0
Economia	3	27	30
Linguística	5	3	8
Letras	9	0	9
Teoria Literária	2	4	6
Ciências Sociais	7	10	17
Filosofia	1	2	3
História	3	8	11
TOTAL	185	499	684

**Fontes: Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp
Anuários de Pesquisa da Unicamp
Plataforma Lattes**

Para observar se, de fato, no que diz respeito à subida na carreira e à concentração vertical, existem diferenças e desigualdades de gênero entre os docentes da Unicamp, esses dados foram utilizados para calcular as **chances de acesso** dos docentes de cada sexo ao MS6. Tais chances não são preditivas, mas retratam o que ocorreu com a geração profissional em questão: dentre os que poderiam ter se tornado MS6, quantos de fato chegaram lá? As chances variaram para homens e para mulheres? De que forma variaram, quando comparadas às chances gerais esperadas para docentes de cada unidade independentemente de seu sexo? Os cálculos apresentados a seguir foram elaborados buscando responder a estas perguntas.

1.3.2 Chances de acesso ao MS6

O cálculo de chances foi baseado no trabalho de Bourdieu e Passeron (1964), em que os autores utilizam probabilidade simples para observar o acesso de jovens de diferentes origens sociais às universidades francesas. Em 2007, Passeron publicou um artigo defendendo esse tipo de ferramenta metodológica em análises sociais contemporâneas. Segundo ele,

“A simples reversão da multiplicação de uma ‘regra de três’ (...) evidenciou rapidamente a deformação das probabilidades reais de acesso [de certos grupos sociais] a uma determinada prática ou desempenho, o que escapa à maior parte das ‘tabelas cruzadas’ (...). Há um vício de cálculo nessas comparações seriadas, já que elas tendem a dissociar a população de seu contexto demográfico, se limitando a apresentarem a evolução do número de representantes de diferentes categorias de uma população (em uma dada instituição ou em um dado momento de um cursus), enquanto o peso demográfico destas categorias mostra uma forte desigualdade na população de referência” (Passeron, 2007).

Trazendo essa análise para o caso aqui estudado, isso significaria dizer que a proporção de mulheres em cada nível da carreira, ou ainda, a composição sexual de cada um desses níveis (Tabela 3) não reflete o peso que aquela quantidade de mulheres e homens tem no conjunto total de docentes de cada sexo. Com esta preocupação, o cálculo de chances de acesso ao MS6 foi realizado a partir das seguintes operações:

$$CF = Ft/Fg$$

$$CM = Mt/Mg$$

$$CT = Tt/Tg$$

Onde:

CF = Chances de acesso ao cargo MS6 das docentes do sexo feminino.

Ft = Total de docentes MS6 do sexo feminino presentes na unidade

Fg = Total de docentes do sexo feminino presentes na unidade incluídos na geração profissional relevante.

CM = Chances de acesso ao cargo MS6 dos docentes do sexo masculino.

Mt = Total de docentes MS6 do sexo masculino presentes na unidade.

Mg = Total de docentes do sexo masculino presentes na unidade incluídos na geração profissional relevante.

CT = Chances de acesso ao cargo MS6 do Total de Docentes.

Tt = Total de docentes da unidade que ocupam o cargo MS6 (ambos os sexos).

Tg = Total de docentes da unidade incluídos na geração profissional relevante (ambos os sexos).

Assim, as Chances de Acesso das Docentes do Sexo Feminino (CF) foi calculada dividindo-se o total de docentes MS6 desse sexo (Ft) pelo total de docentes deste sexo na geração profissional estudada (Fg). As Chances de Acesso dos Docentes do Sexo Masculino (CM) foi calculada dividindo-se o total de docentes MS6 desse sexo (Mt) pelo total de docentes desse sexo na geração profissional estudada (Mg). Para cada unidade também foi calculada uma chance “geral”, independente do sexo, utilizada como “fiel da balança” para julgar se os resultados representavam uma situação de “vantagem” ou de “desvantagem” dos docentes de determinado sexo em cada unidade. As Chances de Acesso do Total de Docentes da Unidade (CT) foi calculada dividindo-se o total de docentes MS6 de ambos os sexos somados (Tt) pelo total de docentes de ambos os sexos somados na geração profissional (Tg).

Após calculadas as chances, foi calculada também a razão das chances femininas sobre as chances masculinas. O resultado indica quantas vezes a mais ou a menos as mulheres têm chances de chegar ao nível MS6, nos termos aqui discutidos. Uma razão menor que 1 indica uma desvantagem feminina em relação aos homens, uma razão próxima ou igual a 1 indica uma situação relativamente igualitária entre ambos os sexos e, por fim, uma razão maior que 1 indica uma vantagem das mulheres em relação a seus colegas. Em três unidades não foi possível calcular as chances dos docentes de um dos sexos, pois não havia nenhum docente desse sexo na geração profissional (Letras, Arquitetura e Midialogia, marcados com “n/a”). Os resultados de tais cálculos são apresentados na Tabela 7, a seguir.

A primeira constatação importante a ser feita a partir destes resultados, é que se considerarmos o conjunto total das unidades estudadas (**TOTAL Unicamp**, em negrito), veremos que, de maneira geral, as chances de homens e mulheres chegarem ao “topo” da carreira docente são muito semelhantes (razão 0.95). Em relação às chances gerais da Unicamp (coluna Total), as docentes têm uma distância um pouco maior, embora não muito significativa (2 pontos percentuais de diferença entre as chances das docentes mulheres e as chances para docentes em geral, na linha **TOTAL Unicamp**).

Observando os números para cada unidade, porém, fica claro que esta conclusão geral esconde a grande heterogeneidade dos resultados. Enquanto as docentes da Estatística, unidade onde as chances gerais de chegada ao nível MS6 são de cerca de 20%, têm 4 vezes mais chances de acesso do que seus colegas homens, as docentes de Engenharia Elétrica não chegaram em

absoluto a tal posição, numa unidade onde as chances gerais ficam em torno de 66%. Uma espécie de “espelho” da Engenharia Elétrica é a Arquitetura, onde, com uma chance geral de mais de 66%, nenhum homem desta geração profissional jamais se tornou MS6.

Tabela 7 – Chances de acesso ao MS6, por sexo e geral, e razão entre chances femininas e masculinas, segundo a unidade – Unicamp, 2011

Unidades	Chances de Acesso ao MS6			
	F	M	F/M	Geral
Mídiologia	n/a	50.0	-	50.0
Economia	0.0	18.5	0.0	16.7
Física	0.0	40.4	0.0	37.1
Engenharia Elétrica	0.0	67.2	0.0	66.1
Geociências	25.0	64.7	0.38	57.1
Matemática Aplicada	12.5	29.4	0.43	24
Medicina	18.5	30.8	0.43	25.9
Educação	27.3	55.6	0.49	40.0
Linguística	60.0	100.0	0.60	75.0
Engenharia Civil	33.3	52.9	0.63	50.0
Estudos Literários	50.0	75.0	0.66	66.7
Biologia	40.5	53.8	0.74	47.4
Química	41.2	51.4	0.80	48.1
Odontologia	66.7	81.3	0.82	76.6
TOTAL Unicamp	46.5	49.3	0.95	48.5
Ciências Sociais	85.7	90.0	0.95	88.2
Filosofia	100.0	100.0	1.00	100.0
Matemática	40.0	36.8	1.09	37.5
Engenharia de Alimentos	53.8	46.7	1.15	50.0
Engenharia Agrícola	50.0	42.3	1.18	43.3
Engenharia Química	53.3	42.9	1.24	47.2
Computação	50.0	36.8	1.36	40.0
História	100.0	62.5	1.60	72.7
Engenharia Mecânica	60.0	33.3	1.80	35.8
Educação Física	100.0	50.0	2.00	60.0
Farmácia	100.0	33.3	3.00	50.0
Estatística	50.0	12.5	4.00	20.0
Letras	55.6	n/a	-	55.6
Arquitetura	66.7	n/a	-	66.7

Fontes: Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp
Anuários de Pesquisa da Unicamp
Plataforma Lattes

Esta, aliás, é uma nota importante a ser tomada: não existe, nestes termos, uma desvantagem sistemática das mulheres. Não há um “teto de vidro” generalizado. Excluindo os poucos casos mais igualitários (razões entre 0.9 e 1.1), há 14 unidades onde as mulheres estão em desvantagem direta em relação aos homens, contra 11 em que elas estão em vantagem direta.

Esses resultados mostram, além disso, que não há relação entre um corpo docente mais feminizado e uma situação de vantagem ou igualdade para as docentes mulheres, pelo menos no que diz respeito às chances de acesso aqui estudadas.

Isso fica claro nos resultados apresentados na Tabela 8, que mostra (i) as chances de acesso ao nível MS6 por sexo, (ii) a razão entre as chances de cada sexo e as chances gerais, relacionando isso à maior ou menor feminização do corpo docente de cada unidade medida pela porcentagem de mulheres que ali atuam como docentes.

Como se vê, a Engenharia Mecânica é uma das unidades menos feminizadas do conjunto e suas docentes têm quase 2 vezes mais chances de chegar ao MS6 do que os homens. Em contrapartida, na Educação, em que a maior parte do corpo docente é composta de docentes mulheres, elas têm menos do que a metade das chances de seus colegas. Em cinza claro estão destacadas as unidades que têm até 20% de mulheres no corpo docente, ou seja, aquelas muito pouco feminizadas. Em cinza escuro destaca-se o oposto: as unidades em que as mulheres correspondem a mais da metade do corpo docente. Não há, visivelmente, nenhum padrão nas chances de unidades muito ou pouco feminizadas.

A as chances, por sexo, de chegada ao cargo mais alto da carreira, no entanto, representam apenas uma dimensão das complexas relações que estruturam a desigualdade de gênero na profissão acadêmica. O avanço na carreira, como já enunciado e como será explorado a seguir, é apenas um entre vários princípios de hierarquização entre acadêmicos e acadêmicas. Sua utilidade nesta pesquisa foi permitir diálogos com outras situações institucionais, como aquelas descritas nos EUA pela bibliografia consultada.

Tabela 8 – Chances de acesso ao MS6, por sexo, razão entre chances femininas e masculinas, chances de acesso gerais e feminização (%F), segundo a unidade.

Unidades	Chances de acesso ao MS6				% F
	F	M	F/M	Geral	
Midialogia	n/a	50,0	-	50.0	5,9
Economia	0,0	18,5	0.0	16.7	19,2
Física	0,0	40,4	0.0	37.1	8,2
Engenharia Elétrica	0,0	67,2	0.0	66.1	4,7
Geociências	25,0	64,7	0.38	57.1	29,8
Matemática Aplicada	12,5	29,4	0.43	24	25,0
Medicina	18,5	30,8	0.43	25.9	48,1
Educação	27,3	55.6	0.49	40.0	60,0
Linguística	60,0	100.0	0.60	75.0	61,3
Engenharia Civil	33,3	52.9	0.63	50.0	20,0
Estudos Literários	50,0	75.0	0.66	66.7	29,4
Biologia	40,5	53.8	0.74	47.4	47,0
Química	41,2	51.4	0.80	48.1	32,0
Odontologia	66,7	81.3	0.82	76.6	35,4
TOTAL Unicamp	46,5	49.3	0.95	48.5	34,1
Ciências Sociais	85,7	90.0	0.95	88.2	41,7
Filosofia	100,0	100.0	1.00	100.0	20,0
Matemática	40.0	36.8	1.09	37.5	16,7
Engenharia de Alimentos	53.8	46.7	1.15	50.0	46,9
Engenharia Agrícola	50.0	42.3	1.18	43.3	15,8
Engenharia Química	53.3	42.9	1.24	47.2	43,8
Computação	50.0	36.8	1.36	40.0	21,3
História	100.0	62.5	1.60	72.7	36,8
Engenharia Mecânica	60.0	33.3	1.80	35.8	8,9
Educação Física	100.0	50.0	2.00	60.0	27,6
Farmácia	100.0	33.3	3.00	50.0	37,5
Estatística	50.0	12.5	4.00	20.0	31,6
Letras	55.6	n/a	-	55.6	92,9
Arquitetura	66.7	n/a	-	66.7	56,5

Fontes: Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp
Anuários de Pesquisa da Unicamp
Plataforma Lattes

1.4 Limites do “topo”

O trabalho apresentado neste capítulo mostrou que, além das diferenças estruturais da carreira acadêmica brasileira, já mencionadas desde a introdução, outras características da situação das mulheres na Unicamp ajudam a indagar sobre como o gênero se expressa na construção das trajetórias profissionais de acadêmicos. Identificamos, com estas primeiras análises, quatro tendências importantes no que diz respeito à carreira institucionalizada.

1.4.1 *Tendências sobre a carreira institucionalizada*

Em primeiro lugar, vimos que há uma variação importante na distribuição de docentes entre os tipos distintos de instituições de ensino superior, o que reflete em maiores ou menores chances de que estas pessoas acessem o que chamamos de carreira acadêmica. Essa variação, porém, não apresenta um viés de gênero bem definido.

Em segundo lugar, entre aqueles que acessaram a carreira acadêmica da Unicamp, aparece uma primeira variação de gênero em relação às unidades onde trabalham. Enquanto as mulheres parecem ter ‘menos opções’, ficando concentradas em algumas dessas unidades, os homens aparecem mais distribuídos, como se fossem ‘aceitos’ num número maior de espaços.

Em terceiro lugar, não existe uma desigualdade sistemática de gênero no acesso ao MS6. A situação de vantagem ou desvantagem para qualquer um dos sexos varia substancialmente com a unidade analisada. Isto reforça a importância da categoria “unidade” para a análise deste problema.

Em quarto lugar, a feminização das unidades não apresenta nenhuma relação direta com as chances de acesso de homens e mulheres ao MS6, o que contradiz a percepção do senso comum de que o simples acesso das mulheres a certos espaços profissionais seria um determinante ou suficiente para a construção da igualdade de gênero nesses mesmos espaços.

1.4.2 *Reflexões sobre o topo*

Se por um lado há cargos de poder na estrutura universitária (como o de Reitor) que só podem ser ocupados por docentes MS6, na Unicamp, por outro não há nenhuma espécie de fluxo

contínuo ou obrigatoriedade em buscar a promoção, como explicado anteriormente. Isso indica que o significado simbólico da promoção pode ter um peso maior na decisão desses professores. Esse significado pode variar entre diferentes unidades, departamentos, áreas do conhecimento, assim como outras práticas relativas ao trabalho acadêmico variam; desta forma, pode haver docentes que decidem ‘parar’ a carreira antes de chegarem ao nível MS6, mas que têm outras características de suas trajetórias profissionais (que não a “subida” na carreira institucionalizada) reconhecidas por seus pares.

Por este motivo a investigação sobre desigualdades de gênero na profissão acadêmica brasileira e na Unicamp precisa identificar variações nas práticas de trabalho de diferentes unidades. Por meio de entrevistas e de uma análise das trajetórias profissionais do corpo docente de algumas unidades da Unicamp, é o que se buscou fazer nos demais capítulos desta dissertação.

CAPÍTULO 2: VARIAÇÕES NAS TRAJETÓRIAS DE DOCENTES DE TRÊS UNIDADES DA UNICAMP

Os resultados das análises apresentadas no capítulo anterior mostraram como o gênero interage com a conformação das carreiras de professores e professoras de uma grande universidade pública brasileira. Vimos que o acesso ao cargo mais alto da carreira docente não está mais fechado às mulheres do que aos homens em todas as unidades estudadas. Em algumas dessas, as mulheres encontravam-se até mesmo em situação de vantagem em relação aos homens.

Vimos também, na introdução e no primeiro capítulo da dissertação, que o acesso ao cargo mais alto da carreira institucionalizada não é a única dimensão em que o gênero interage com as trajetórias acadêmicas dos professores e professoras da universidade pública. Os trabalhos de Bourdieu (1984) e Hey (2008) mostram que os professores estão inseridos num espaço multidimensional, onde diferentes princípios de diferenciação e hierarquização se contrapõem.

Neste capítulo, apresenta-se a análise dos princípios de diferenciação das carreiras de homens e mulheres incluídos na geração profissional analisada no capítulo anterior. O objetivo desse estudo foi identificar, por um lado, princípios de diferenciação entre os indivíduos incluídos nesse grupo e, por outro lado, examinar se haveria um efeito de gênero na maneira como tais princípios estão associados a indivíduos específicos.

2.1 A disputa pela “boa” carreira

A análise apresentada aqui é feita de uma forma indutiva de trabalhar com a questão. Isso significa que se procurou estabelecer princípios de diferenciação das carreiras a partir da análise das características das próprias carreiras, não se estabelecendo *a priori* que princípios seriam esses. Esse estudo foi realizado por meio de uma análise de correspondências múltiplas, técnica estatística que se adequa particularmente a esse tipo de investigação. Como ponto de partida da análise do material, utilizamos os resultados obtidos por Pierre Bourdieu, no seu estudo sobre o caso francês em torno da década de 1960, e os resultados obtidos por Ana Paula

Hey, no seu estudo sobre o espaço de produção de conhecimentos sobre o ensino superior no Brasil nos anos 2000.

Como se sabe, nos seus estudos sobre o espaço acadêmico francês, Bourdieu (1984) encontrou um princípio de diferenciação forte entre os indivíduos na oposição entre trajetórias mais associadas ao que ele chamou de “poder universitário” e aquelas mais associadas ao “poder científico”. O primeiro tipo de trajetória corresponde, no caso francês, à dos indivíduos cujas carreiras são caracterizadas mais por ocupar as posições que controlam os mecanismos de reprodução do próprio corpo universitário, como aquelas a partir das quais é possível controlar novas contratações, a progressão de colegas e, não menos importante, a distribuição dos recursos aplicados à pesquisa. Os indicadores utilizados por Pierre Bourdieu para identificar esse tipo de trajetória foram, entre outros, a ocupação de postos na administração das faculdades e universidades, em bancas de avaliação, etc.

O segundo tipo de trajetória corresponde, por sua vez, às trajetórias daqueles indivíduos cujas carreiras são mais caracterizadas pela dedicação à própria produção de conhecimentos, isto é, à pesquisa. Bourdieu usou como indicadores desse tipo, entre outros, citações, publicações, traduções, participação na direção de grupos de pesquisa, etc.

No trabalho desenvolvido por Ana Paula Hey (2008), um outro aspecto das trajetórias de pesquisadores também os distingue no espaço acadêmico: a proximidade com o poder político. No caso estudado pela autora, a ocupação de cargos em órgãos governamentais que regulam e normatizam a produção de ciência no Brasil, indicando acúmulo de capital de poder político, se articula com o tipo de circulação (nacional ou internacional) realizado nos estudos de pós-graduação.

Ao montar a análise de correspondência com os dados dos professores da Unicamp que pertenciam à geração profissional definida no capítulo anterior, esses achados foram levados em consideração e orientaram a definição das propriedades das carreiras a serem tratadas como indicadores relevantes de tipos de trajetória. No entanto, essas propriedades foram selecionadas a partir de um estudo das próprias características das carreiras dos docentes incluídos no grupo. Daí a caracterização do procedimento como “indutivo”.

2.2 Dados e métodos

O exame dos currículos foi realizado a partir dos dados disponíveis na Plataforma Lattes, mantida pelo CNPq, e no Sistema de Informações de Pesquisa e Extensão (SIPEX), mantido pela própria Unicamp. Como foi necessário recolher as informações presentes nos currículos manualmente, um a um, não foi possível lidar com mais de três unidades nos limites da pesquisa de mestrado⁵. Para selecionar as unidades, procurou-se equilibrar, no conjunto, as seguintes características:

- (i) unidades que mostrassem diferentes situações em relação à feminização de seu corpo docente (% F) e às chances de acesso segundo o sexo (razão F/M), e preferencialmente que tivessem homens e mulheres da geração estudada ocupando o posto mais alto da carreira (chances maiores do que 0% para ambos os sexos);
- (ii) unidades ligadas a áreas diferentes das ciências “naturais”⁶ (exatas, biomédicas, engenharias);
- (iii) unidades que formam para as carreiras profissionais e aquelas que formam para as carreiras científicas.

Como resultado, foram selecionadas as unidades apresentadas no quadro 2 abaixo.

Quadro 2 – Unidades escolhidas para análise de trajetórias profissionais do corpo docente, segundo os critérios utilizados para seleção – Unicamp, 2011

Unidade	% F	Razão Chances F/M	Área	Científica / Profissional
E. Mecânica	8,9	1,80	Engenharias	Profissional
Medicina	48,1	0,43	Biomédicas	Profissional
Química	32	0,80	Exatas	Científica

Isso configurou uma população de 316 indivíduos, sendo 202 homens e 114 mulheres. A Tabela 9 mostra como estes estão distribuídos entre as unidades selecionadas.

⁵ Embora haja técnicas computacionais que permitem extrair informações de forma automatizada da Plataforma Lattes, não houve tempo hábil para que a pesquisadora pudesse desenvolver as habilidades necessárias para utilizá-las nesse trabalho.

⁶ A opção de não trabalhar aqui com ciências humanas foi feita devido à possibilidade de maior diálogo com os trabalhos brasileiros – e boa parte dos estrangeiros – sobre o problema.

Tabela 9 – Docentes incluídos no banco de dados, por unidade, segundo o sexo, em números absolutos e relativos – Unicamp, 2011

Unidades	Absoluto (n)			Relativo (%)		
	Sexo		Total	Sexo		Total
	F	M		F	M	
Medicina	92	122	215	43,3	56,7	100
E. Mecânica	5	46	51	9,9	90,1	100
Química	17	34	51	33,3	66,7	100
Total	114	202	316	36,1	63,9	100

Para analisar as trajetórias desses indivíduos, foram construídas algumas variáveis passíveis de coleta simples por meio do exame dos currículos. A lista completa é apresentada no Quadro 3, a seguir.

Quadro 3 – Descrição das variáveis e informações colhidas sobre os docentes das unidades selecionadas

Nome da variável		Descrição
a	Unidade	Unidade de Ensino e Pesquisa da Unicamp onde o docente trabalha.
B	Departamento	Departamento da Unidade de Ensino e Pesquisa onde o docente trabalha
c	Nome	Nome completo do docente.
D	Nível	Nível da carreira em que está.
E	Sexo	Sexo registrado na Unicamp.
F	Bolsa Produtividade	Tipo da bolsa produtividade, quando o docente tem, ou valor 0 quando não tem.
G	Início do doutorado	Ano de início do doutorado
h	Término do doutorado	Ano de término do doutorado

i	Duração do doutorado	Duração do doutorado, em anos, calculada por $(h - g) + 1$
j	Entrada na Unicamp como docente (ano)	Ano de contratação pela Unicamp
k	Título na época da contratação	Título máximo obtido na época da contratação pela Unicamp
l	Obtenção Livre Docência	Ano de obtenção da livre docência, ou valor 0 quando o docente não tem esta titulação
m	Circulação Internacional – Momento	Momento em que teve experiência no exterior, em relação ao doutorado (antes, durante, depois), ou valor 0 para aqueles que não tiveram.
N	Circulação Internacional – Local Predominante	Local predominante de circulação internacional (país), ou valor 0 para aquele que não têm este tipo de experiência.
O	Circulação Internacional – Frequencia	Frequencia com que teve experiência no exterior (nenhuma vez, uma vez, mais de uma vez).
P	Cargo administrativo alto (UEP, pró-reitoria, reitoria) – Frequencia	Frequencia com que o docente ocupou os seguintes cargos administrativos altos na Unidade de Ensino e Pesquisa, em Pró-Reitorias ou na Reitoria (nenhuma vez, uma vez, mais de uma vez): Reitor, Vice-Reitor, Pró-Reitor, Diretor de Unidade, Coordenador de Curso (graduação), Coordenador de Pós-Graduação.
Q	Tempo de carreira (anos)	Tempo de carreira do docente, calculado da seguinte forma: $(2011 - h) + 1$
r	Artigos	Número total de artigos publicados
s	Livros	Número total de livros publicados/organizados
t	Capítulos	Número total de capítulos de livros publicados
u	Jornais-Revistas	Número total de textos publicados em jornais e revistas não-científicos
v	Trabalhos Completos em Anais	Número total de trabalhos completos publicados em anais de eventos
w	Resumos em Anais (expandido, normal,	Número total de resumos publicados em anais de eventos

	artigo)	
x	Produtividade (publicação por ano de carreira)	Publicações científicas completas por ano de carreira; medida calculada da seguinte forma: $(r + s + t + v) / q$

Como se vê, foram priorizadas as variáveis que indicam capital científico. A única variável de poder universitário incluída refere-se à ocupação de cargos administrativos considerados altos, como descrito acima. Isso foi resultado dos limites impostos pelo cronograma da pesquisa que tornaram difícil examinar um número maior de variáveis. Teria sido interessante incluir, por exemplo, participação do indivíduo em concursos de contratação e em comissões do CNPq, Capes e Fapesp.

Assim, talvez seja importante sublinhar desde já que a análise aqui apresentada deve ser considerada como um estudo preliminar. Como tal, sua principal contribuição para o debate sobre a expressão do gênero na carreira acadêmica brasileira está em explorar os benefícios associados ao método de análise empregado aqui, mais do que os resultados encontrados que, naturalmente, devem ser considerados como parciais, impedindo uma conclusão de fato.

Outro aspecto considerado na análise dos currículos foi o tempo. Como os currículos são dinâmicos, isto é, estão em constante transformação, foi preciso definir um momento a partir do qual todos pudessem ser sincronizados, permitindo, assim, a comparação. Mantivemos, assim, a data de 01/12/2011 que havia sido utilizada para as análises realizadas na primeira parte do trabalho. Desta forma, é importante sublinhar novamente que as informações obtidas mostram a situação deste conjunto de indivíduos num dado momento no tempo, num quadro estático. Futuros estudos serão necessários para verificar se a situação observada aqui se manterá ou se transformará.

Por fim, a fonte principal das informações, ou seja, os currículos disponíveis na base Lattes, merecem também ser questionados.

2.2.1 *Base de currículos Lattes como fonte*

Em artigo publicado em coautoria com Ana Maria Fonseca de Almeida e Karen Polaz (Almeida et al., 2012), descrevemos algumas questões importantes a se notar quando do trabalho com currículos Lattes como fonte de dados. Em primeiro lugar, deve-se ter em mente que no sistema atual de distribuição de recursos para pesquisa, os currículos Lattes são uma ferramenta central, no que diz respeito à apresentação de si de pesquisadores e pesquisadoras. Isso significa que a informação imputada não é, em geral, desinteressada. Disto decorre o segundo fato: existe uma variação considerável na forma de preencher os formulários que geram os currículos, havendo distorções e interpretações diversas sobre os mesmos termos.

“Apesar da aparente objetividade do formulário, a tentativa de utilizar as informações contidas nos currículos depositados na Plataforma Lattes para estudar os padrões de carreira dos professores universitários brasileiros, esse setor importante das elites intelectuais, esbarra em uma dificuldade central que é a variação no sentido que os informantes, isto é, os próprios professores, dão a alguns itens. Assim, embora as informações que ali se encontram respondam aos itens de um formulário com opções pré-definidas e campos de preenchimento obrigatório, alguns autores dos currículos tomam algumas liberdades com as categorias pré-definidas.

“Comparando apenas os professores de universidades públicas, por exemplo, foram encontradas variações em itens tão inesperados quanto a titulação, como acontece quando um professor utiliza a categoria “professor titular” para indicar que o estágio final da carreira de professor nas universidades públicas e outro o utiliza para indicar que é professor efetivo de uma instituição também pública. (...)”

“Essas variações alcançam sua intensidade máxima nos itens destinados à “produção em ciência, tecnologia e arte”. Embora o formulário traga subdivisões bastante precisas para a listagem dessa produção, as inconsistências são muito frequentes. Uma dessas consiste em inserir no item ‘artigos completos publicados em periódicos’ uma proporção significativa de artigos publicados em jornais e revistas não

acadêmicos (para os quais há um item específico no formulário), assim como trabalhos diversos que não poderiam, nem com muita boa vontade, ser classificados como acadêmicos.” (Almeida et al., 2012)

Considerando essa importante característica da fonte principal dos dados, eles foram quando possível checados em relação às fontes complementares já mencionadas. No caso das publicações, porém, como o número delas é extenso e um conhecimento minucioso de cada disciplina se faz necessário para avaliar casos de informação incorreta, foram consideradas exatamente como descritas nos Lattes, nas categorias em que estavam classificadas. Isso implicou trabalhar com informações não muito precisas em alguns casos, principalmente naqueles em que não era possível identificar o periódico onde um ou mais artigos haviam sido publicados. Isso não foi considerado um problema aqui já que estes casos foram raros na geração estudada nas unidades escolhidas.

O trabalho incidiu sobre um número razoável de variáveis. Em casos como este, em que se analisa um número alto de indivíduos em relação a múltiplas variáveis, as tabelas cruzadas (como as que foram apresentadas no capítulo anterior) não são suficientes para identificar tendências gerais e padrões, embora possam ser úteis para indicar caminhos (Passeron, 2007). Como a proposta da análise de trajetórias individuais era justamente coloca-las umas em relação às outras, tentando captar proximidades/semelhanças e distâncias/diferenças para indagar se o sexo dos docentes se relaciona com um ou outro “tipo” de trajetória, foi escolhido um método que se julgou apropriado para tal.

2.2.2 Análise de correspondências múltiplas

As Análises de Correspondências Múltiplas, elaboradas por Jean-Paul Benzécri, são uma técnica de análise geométrica de dados. Isto significa que os dados são analisados estatisticamente e depois “transpostos” para uma representação gráfica que mostra tendências, proximidades e distâncias entre indivíduos representados por pontos: indivíduos (pontos) mais próximos no gráfico **tendem** a ter trajetórias parecidas nos termos das variáveis informadas ao programa de computador. Esse método tem sido utilizado em trabalhos de diversas áreas, em especial na França (Leroux et al., 2008; Sapiro, 2002) mas também no Brasil (Hey, 2008; Carvalho e Marzocchi, 1992; Ghini e Zaroni, 2001; Perosa, 2009). Pierre Bourdieu foi um dos

principais responsáveis pela popularização desta técnica nas ciências sociais, em especial na sociologia. Em diversas de suas obras, o método é usado (Bourdieu, 1984, 1989, 1998, 2010) para identificar relações no interior de uma determinada população, evidenciando possíveis hierarquias que podem ser resultado do vigor de princípios de dominação e distinção entre grupos. Nesta pesquisa, as análises permitiram levantar hipóteses e questões a serem melhor aprofundadas durante as entrevistas que seriam realizadas na sequência, bem como escolher entrevistados de forma a contemplar diferentes “tipos” de trajetória. Em outras palavras, a técnica permitiu captar princípios de variações entre as carreiras e, assim, levantar questões sobre os princípios de hierarquização aí em vigor e sua associação com o gênero dos docentes.

Os detalhes dos procedimentos metodológicos realizados, descritos passo-a-passo, assim como a descrição da construção destas variáveis podem ser encontrados no Anexo II desta dissertação.

2.3 Resultados da ACM

Neste tipo de análise, a forma como as características das trajetórias do grupo estudado se combinam e se opõem permite identificar fatores que estão mais ou menos interligados, e identificar indivíduos que possuem de forma mais ou menos marcada um perfil ou outro. As tendências são organizadas em eixos que, dois a dois, segundo o axioma geométrico, definem um plano. Além dos relatórios produzidos pelos softwares que fazem este tipo de análise e das informações matemáticas sobre o plano, a visualização do gráfico é fundamental para compreendermos, afinal, que oposições, padrões, aproximações e perfis são esses.

Algumas características têm uma contribuição maior na aproximação/oposição dos indivíduos no plano. Essas, em geral, são aquelas que utilizamos para interpretar as posições que encontramos num determinado gráfico. Compreender a articulação entre as características que “pesam” mais num eixo nos permite interpretá-lo e, cruzando diferentes eixos, podemos visualizar a distribuição da população estudada nos termos de suas trajetórias profissionais.

Para esta ACM, foram encontrados três eixos estatística e sociologicamente relevantes que nos permitiram observar a associação de certos padrões de trajetórias ao sexo e à unidade dos docentes. A relação entre eles é apresentada a seguir.

2.3.1 Capital científico acumulado e vantagem inicial para acúmulo de capital científico

Para o banco de dados acima descrito, foram encontrados três eixos sociologicamente interessantes para as questões aqui levantadas. O primeiro deles (Eixo 1) é, estatisticamente, o mais relevante entre eles. Isso quer dizer que as oposições que ele revela entre as trajetórias dos docentes estudados são as mais fortes.

Esse eixo distribui os docentes em termos do que chamaremos aqui, seguindo os estudos mencionados, de **capital científico acumulado** ao longo de suas trajetórias. Em um pólo do eixo encontram-se, a produtividade alta (acima da mediana calculada – ver Anexo II), a obtenção de bolsa produtividade do CNPq e a experiência de pesquisa no exterior. O nível MS6 encontra-se associado a esse eixo, indicando que a progressão na carreira está mais relacionada com indicadores de capital científico.

No pólo oposto, encontram-se o nível MS3, a produtividade baixa (abaixo da mediana calculada), a ausência de bolsa produtividade do CNPq e a ausência de experiência de pesquisa no exterior.

Já o Eixo 2 opõe algumas características ligadas à forma como esses docentes iniciaram suas carreiras. Como a geração estudada é composta de docentes que iniciaram suas carreiras em diferentes épocas; e como essa diferença de épocas coincidiu com importantes mudanças no sistema de educação superior e na pós-graduação, observa-se uma variação razoável sobre esse tipo de característica (que inclui, por exemplo, ter sido contratado como graduado, como mestre, como doutor ou ter realizado doutorados mais rápidos ou mais alongados).

Ao mesmo tempo, algumas dessas características – em geral aquelas ligadas às definições mais recentes sobre o que é uma “boa carreira”, em especial nos termos dos requisitos para promoção e para obtenção de verba para pesquisa (critérios utilizados por agências de fomento) – puderam ser convertidas em vantagens para esses docentes. Quer dizer, num momento histórico ainda “híbrido”, em que ambos os tipos de trajetória inicial eram aceitos (contratação como graduado ou como doutor; doutorados de 3 anos de duração e doutorados de mais de 6 anos de duração; etc.), aqueles e aquelas que construíram suas carreiras sobre a perspectiva que em seguida tornou-se dominante acerca do que é “adequado”, obtiveram uma potencial vantagem nas

primeiras avaliações, seleções, requisições de verba, etc. Assim, optamos por chamar o segundo eixo da ACM, que opõe esses dois tipos de início na carreira, de “**vantagem inicial para acúmulo de capital científico**”.

Nesse eixo, estão, em um polo, os docentes que chegaram ao nível MS5, tendo sido contratados como graduados (ou seja, em geral durante o mestrado) e que demoraram mais de 6 anos para terminar o doutorado, realizado já como docentes da Unicamp, por exigência da universidade ou não. Esse tipo de trajetória não aparece associado fortemente a marcadores de capital científico como a produtividade alta, bolsas produtividade ou circulação internacional. Do outro lado, porém, encontram-se docentes que chegaram ao nível MS6, tendo sido contratados como mestres ou após a residência médica (ou seja, em geral durante o doutorado), que fizeram doutorados curtos (até 3 anos) e que mantêm uma produtividade alta. Esses dados indicam uma associação entre chegada ao nível MS6 da carreira e o acúmulo de capital científico, mas indicam também que mesmo sem essa vantagem inicial foi possível avançar na carreira.

A associação dessas polaridades ao sexo dos docentes (que tomamos como indicador da identidade de gênero, como dito na introdução) é descrita no gráfico 4, que mostra a distribuição dos docentes em relação a estes dois eixos. O tamanho dos círculos é proporcional à contribuição daquela característica para a oposição dos indivíduos naquele espaço. As cruzeiras indicam a posição dos indivíduos do sexo masculino e os quadrados indicam a posição dos indivíduos do sexo feminino.

Como se vê, o sexo não está associado de maneira forte com nenhum dos polos. As unidades, por sua vez, aparecem fortemente atreladas a um tipo ou outro de trajetória em ambos os eixos. A Química e a Engenharia Mecânica encontram-se muito próximas, ambas no pólo que identificamos aqui como reunindo as trajetórias de maior capital científico. A Medicina, ao contrário, encontra-se mais fortemente associada às trajetórias de menor capital científico. As linhas marcam áreas formadas pelo agrupamento de características nos dois eixos.

A oposição entre Química/ Engenharia Mecânica, de um lado, e Medicina, de outro, pode ser explicada pelo fato de que, considerando-se as três unidades, há na Medicina, outras formas de experimentar a carreira que não passam pela pesquisa e, conseqüentemente, pela acumulação de capital científico. Enquanto nas outras duas unidades – Química e Engenharia Mecânica –, a pesquisa é a atividade principal dos docentes, é possível ser professor da Medicina na Unicamp e

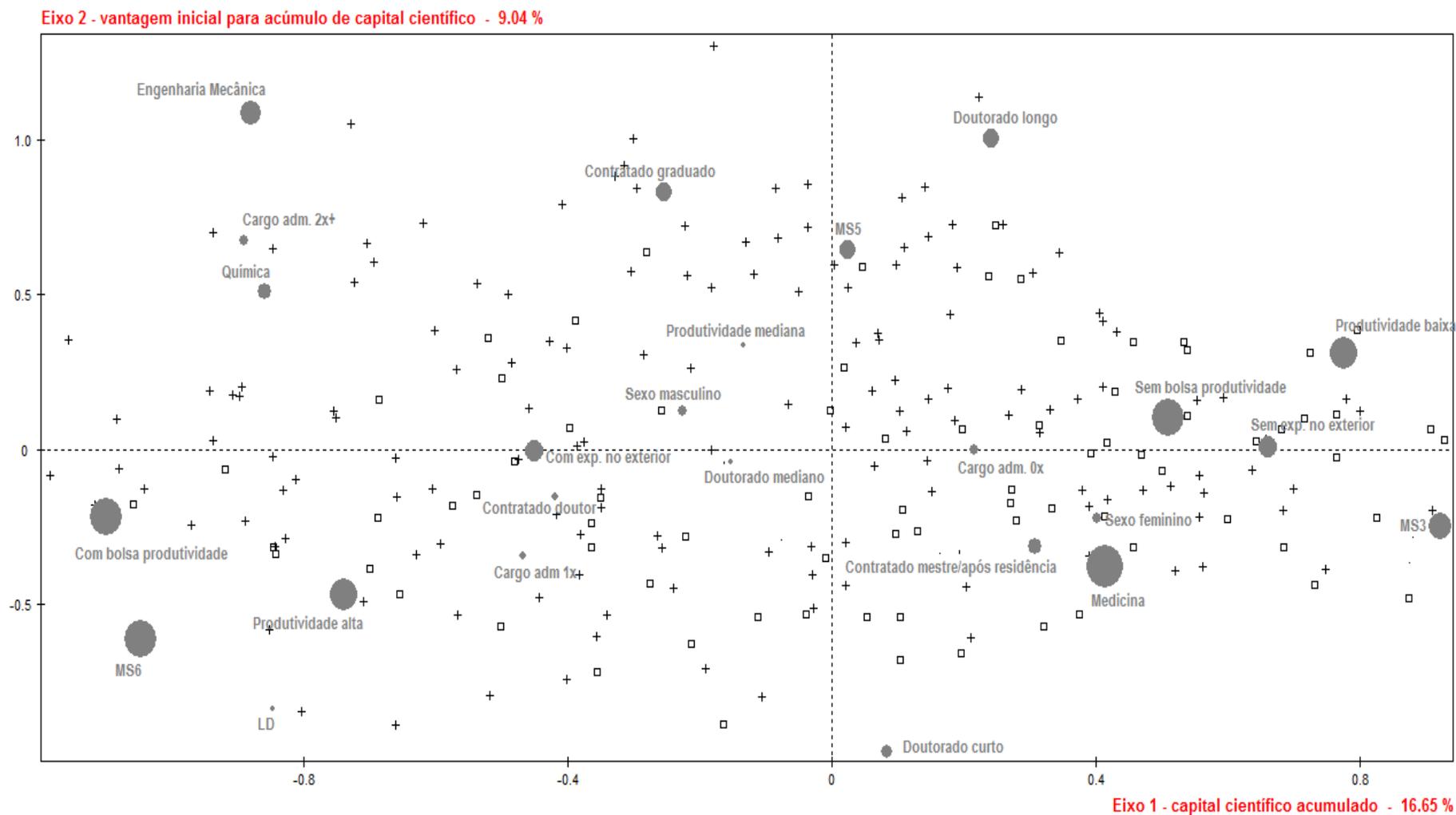
dedicar-se primordialmente ao ensino, atuando fortemente na residência médica, por exemplo. Não é por acaso, assim, que 24% dos docentes da Faculdade de Ciências Médicas sejam contratados em regime de tempo parcial, uma proporção bastante importante quando comparada à Faculdade de Engenharia Mecânica (6,5%) ou ao Instituto de Química, que não tem nenhum docente nesse regime de trabalho (Unicamp, 2013).

Já no eixo 2, relativo à vantagem na acumulação de capital científico, a associação das unidades parece indicar que, na geração estudada, diferentes maneiras de iniciar a carreira tenham sido mais comuns em cada uma dessas unidades. Isso pode dar pistas sobre a velocidade em que a carreira acadêmica, nos moldes exigidos hoje, se desenvolveu e se legitimou em cada uma dessas áreas.

Essa associação das unidades no eixo 2 pode explicar também por que há significativamente menos mulheres no polo positivo, já que elas estão em número muito menor na Engenharia Mecânica do que na Medicina. Já em relação ao eixo 1, elas estão bem melhor distribuídas. Há uma leve tendência de concentração no polo positivo, que também pode ser fruto da associação de tal polo com a Medicina. Os homens, por outro lado, parecem estar distribuídos de forma ligeiramente mais homogênea, o que pode, da mesma maneira, ser explicado por sua presença também mais homogênea entre as três unidades. Essa percepção reforça a ideia de uma maior permeabilidade dos homens em diferentes espaços de trabalho acadêmico, discutida a partir das análises apresentadas no capítulo 1.

O cruzamento gerado pelos dois primeiros eixos mostra uma heterogeneidade grande em relação às trajetórias profissionais dos docentes, nos termos estudados. Não se formam nuvens claras de indivíduos, havendo trajetórias de todos os tipos: há quem tenha uma vantagem inicial para acumular capital científico mas não o tenha feito com vigor e há quem tenha feito isso. Há quem não tenha tido essa vantagem inicial tão marcada mas tenha acumulado muito capital científico, e há quem não o tenha feito. Ou seja: embora a vantagem inicial para acumular capital científico seja um eixo estatística e sociologicamente relevante, ela não se articula fortemente ao acúmulo de capital científico realizado ao longo da carreira. Ambas as coisas opõem as trajetórias de docentes, mas num primeiro momento não parecem ser diretamente correlacionadas.

Gráfico 4 – Análise de correspondências múltiplas: capital científico e vantagem inicial para acúmulo de capital científico



É importante notar também que existe, no primeiro eixo, uma associação leve entre poder universitário e capital científico acumulado. Embora o marcador utilizado para indicar poder universitário (ocupação de cargos altos na estrutura administrativa da Unicamp) não tenha tanta força para opor ou aproximar os docentes (sua contribuição no eixo está abaixo da média), ele aparece muito próximo, horizontalmente, a marcadores como nível MS6, produtividade alta e obtenção de bolsa produtividade do CNPq. Isso é interessante, de toda maneira, pois apresenta a possibilidade de que a situação encontrada aqui seja diferente da encontrada por Bourdieu. Enquanto na França haveria dois tipos distintos de trajetórias, flexionados entre dois polos – poder universitário e poder científico – pode ser que no Brasil haja menos autonomia entre um e outro polo, pelo menos no estado atual de estruturação do espaço acadêmico. Os resultados aqui apresentados são insuficientes para sustentar de fato essa hipótese, mas indicam a necessidade de mais estudos para elucidar essa questão.

Para a investigação aqui proposta, é preciso ir além da interpretação dos dois primeiros eixos mostrados: existiria alguma tendência entre docentes homens e mulheres em cada um desses dois eixos? A análise do terceiro eixo nos permite verificar isso com maior precisão. Como veremos, há dois planos significativos para respondermos a essa pergunta: um plano formado pelos eixos 1 e 3, e um outro plano formado pelos eixos 2 e 3.

2.3.2 Capital científico acumulado e sexo dos docentes (eixos 1 e 3)

No caso do terceiro eixo sociologicamente interessante para a análise proposta nesta dissertação, porém, o sexo é extremamente relevante. Este eixo opõe os docentes principalmente segundo seu sexo. No polo positivo está o sexo feminino, no polo negativo, o masculino. Associada ao polo positivo e ao sexo feminino está também a produtividade mediana e a unidade Química. Associada ao polo negativo e ao sexo masculino estão a Engenharia Mecânica e os doutorados curtos. No caso deste eixo, a Medicina não aparece associada a nenhum dos polos em especial, ocupando uma posição verticalmente central no gráfico. O Gráfico 5, abaixo, mostra o cruzamento deste eixo com o eixo do capital científico acumulado. A linha traçada marca o contorno da tendência de divisão entre os indivíduos de cada sexo.

É possível perceber que no polo negativo do eixo do capital científico acumulado as mulheres são significativamente mais raras do que no polo positivo (posições de “menor”

capital). Já os homens aparecem, como suposto pela observação do cruzamento entre os dois primeiros eixos, distribuídos de forma mais homogênea ao longo deste mesmo eixo. Também é possível perceber que no polo positivo os indivíduos de cada sexo estão menos dispersos do que no polo negativo. Isso parece indicar que o sexo faz mais diferença ou tem um peso maior nas trajetórias dos docentes, quanto mais alto for o capital científico acumulado.

Esta situação indica que, embora nos termos da carreira institucionalizada não haja uma desigualdade de gênero sistemática entre docentes da Unicamp, e nem uma desvantagem consistente entre as mulheres, ela talvez aconteça no que diz respeito a estes outros marcadores aqui abordados, ao menos entre as três unidades estudadas. No entanto, é necessário relacionar estes dados às unidades, que aparecem com força tanto nos cálculos mostrados no capítulo anterior, quanto nos eixos das análises de correspondências múltiplas. Os gráficos 6, 7 e 8 mostram em destaque os docentes da Engenharia Mecânica, da Medicina e da Química, respectivamente (marcados em tom mais escuro).

Observando as diferenças entre a disposição dos docentes por unidade nestes gráficos, nota-se que tanto a Engenharia Mecânica quanto a Química parecem ter uma homogeneidade maior nas trajetórias, apresentando docentes de ambos os sexos mais ou menos nas mesmas áreas/quadrantes, com algumas exceções. Já a Medicina tem seus docentes muito mais distribuídos horizontalmente, sendo que as mulheres são significativamente mais raras no lado do “alto” capital científico acumulado. Nesta mesma unidade, a distância entre homens e mulheres também é bem maior neste polo. Pode-se concluir então que, na Medicina, o sexo dos docentes tem mais peso quanto mais alto o capital científico acumulado. O mesmo não parece ocorrer na Engenharia Mecânica e na Química.

Gráfico 5 – Análise de correspondências múltiplas: capital científico acumulado e sexo dos docentes

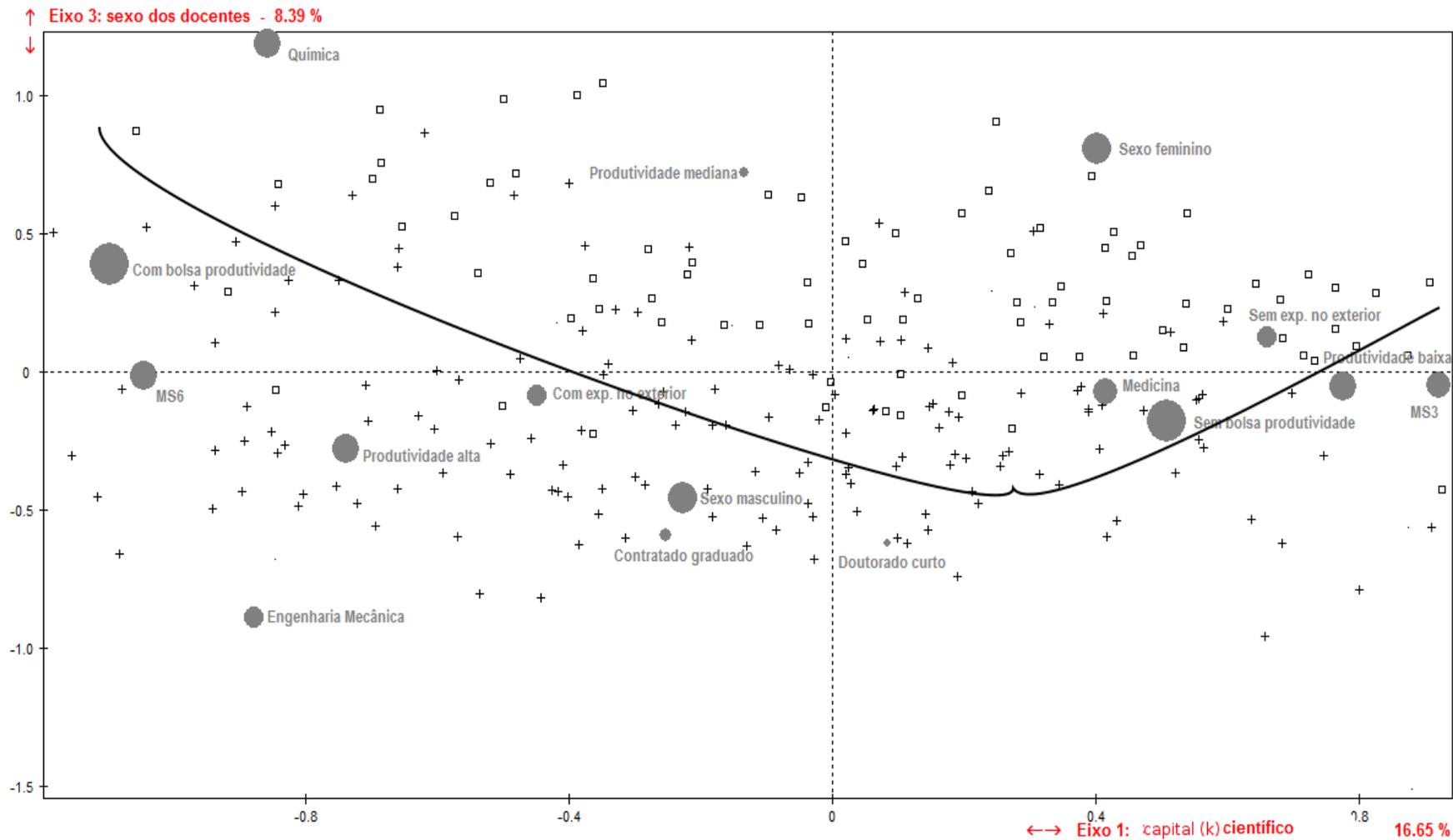


Gráfico 6 – Análise de correspondências múltiplas: capital científico acumulado e sexo dos docentes, destaque para Engenharia Mecânica

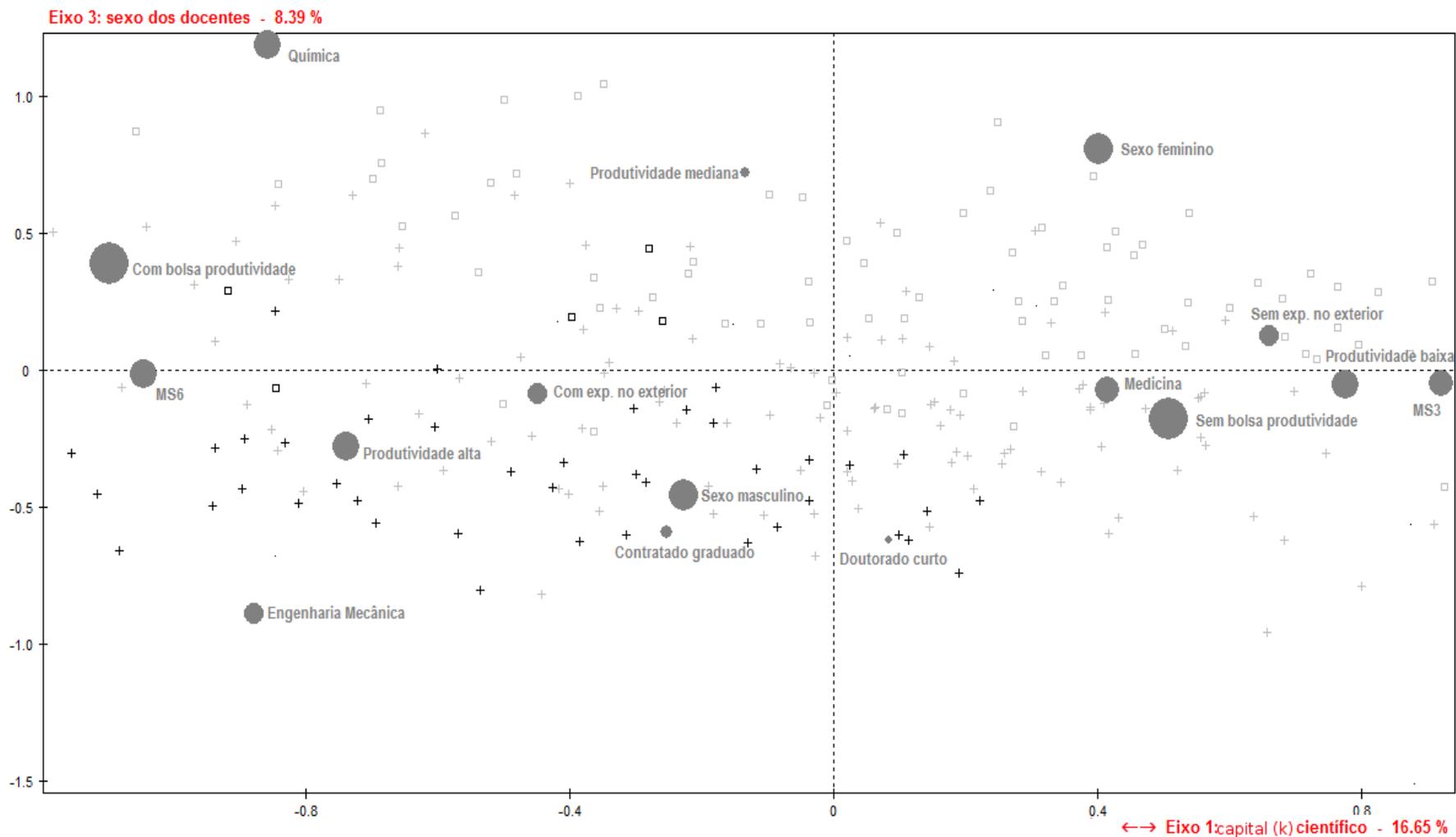


Gráfico 7 – Análise de correspondências múltiplas: capital científico acumulado e sexo dos docentes, destaque para Medicina

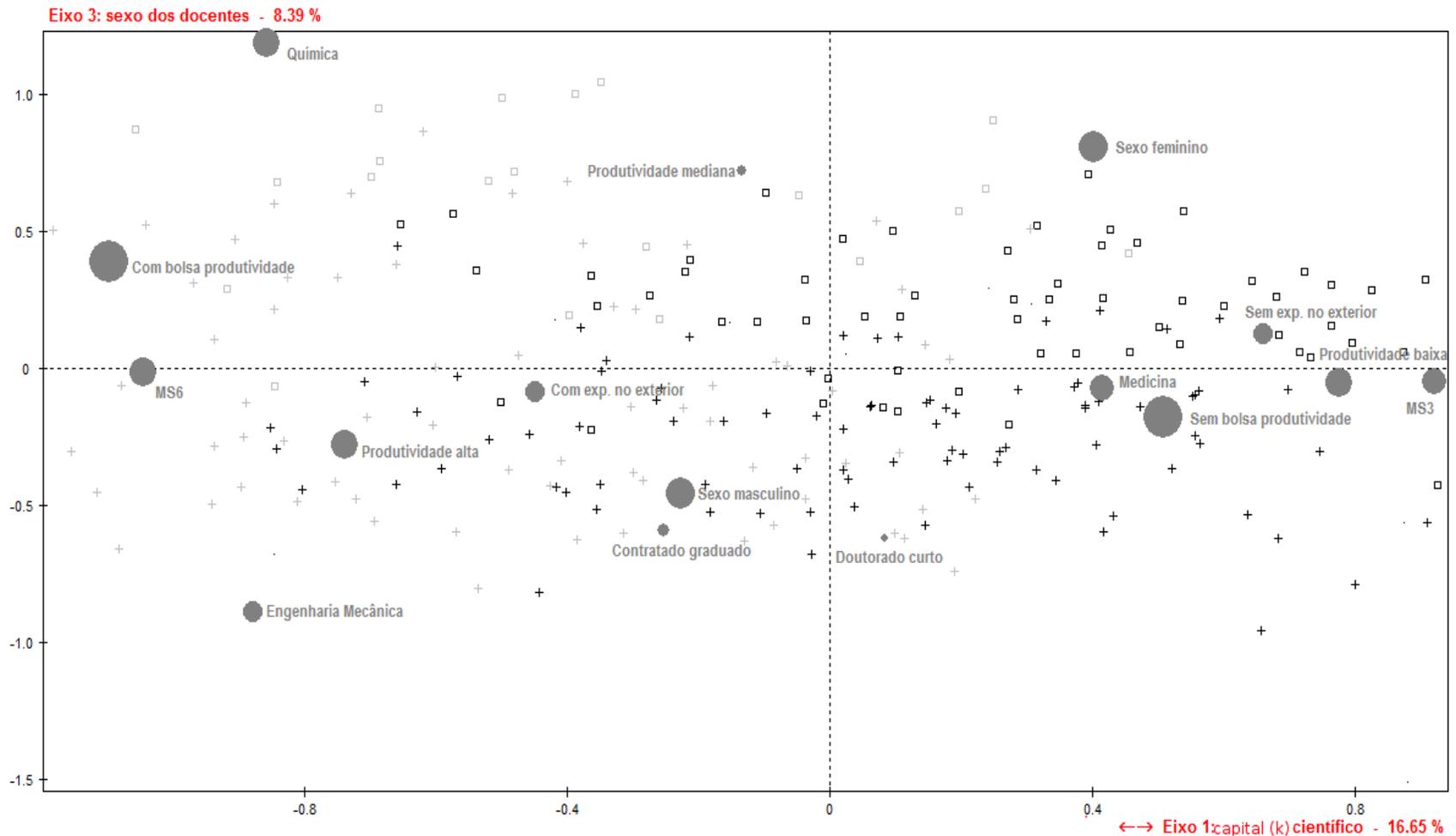
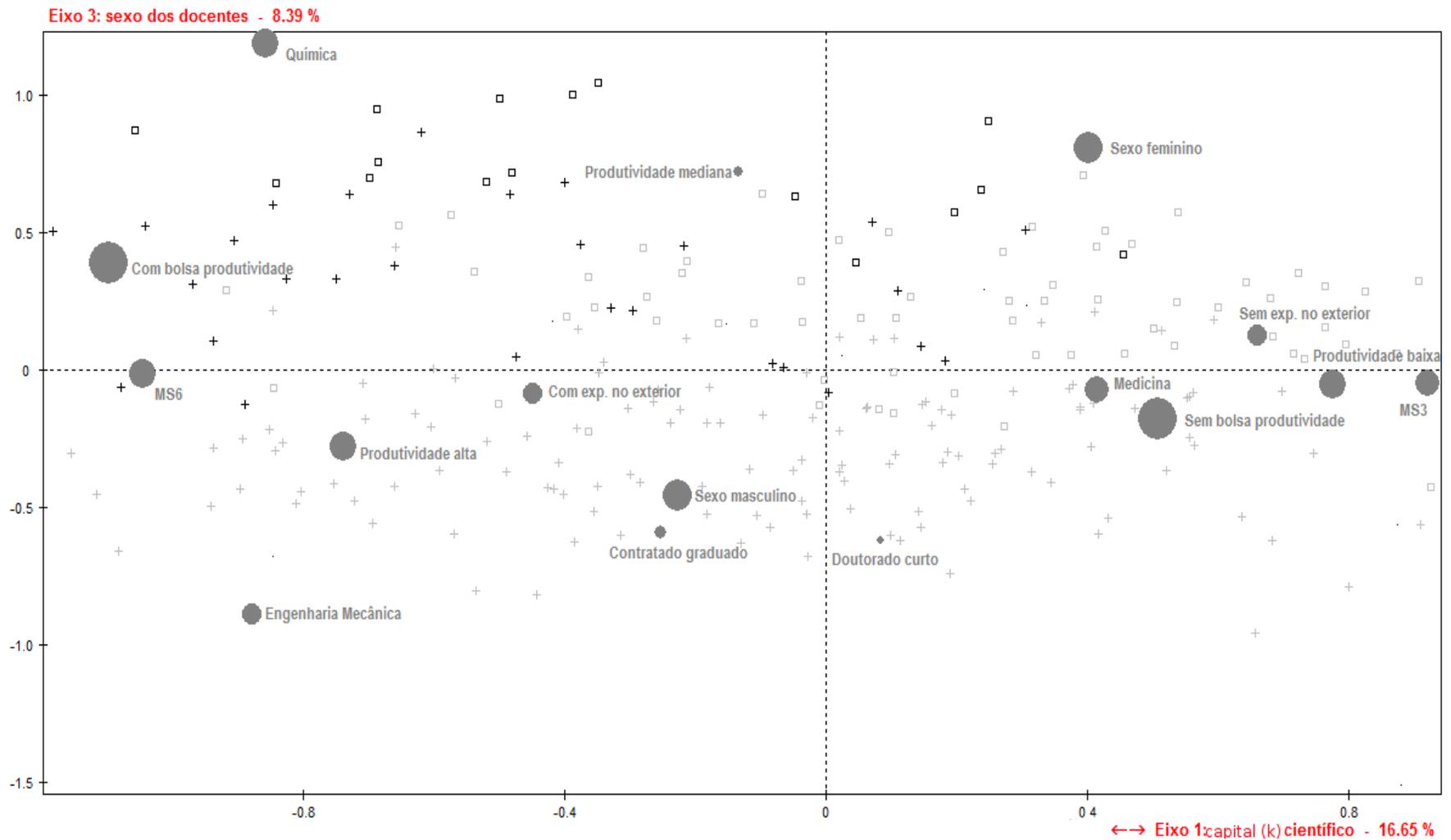


Gráfico 8 – Análise de correspondências múltiplas: capital científico acumulado e sexo dos docentes, destaque para Química



2.3.3 *Vantagem para acumulação de capital científico versus sexo dos docentes (eixos 2 e 3)*

Cruzando esses dois eixos (2 e 3), fica clara uma heterogeneidade na distribuição dos homens ao longo do eixo da vantagem inicial para acumulação de capital científico. A própria característica “Sexo masculino” fica horizontalmente numa posição central, como mostra o Gráfico 9. Já a característica “Sexo feminino” aparece mais associada ao polo negativo do eixo 2, horizontalmente próxima a características como doutorado curto, produtividade alta e nível MS6. De maneira geral é possível afirmar que as mulheres estão mais concentradas também neste polo, e os homens mais distribuídos ao longo do eixo. Novamente, uma observação mais atenta da situação das diferentes unidades permite compreender melhor como isto acontece.

Os gráficos 10, 11 e 12, em seguida, mostram em destaque os docentes da Engenharia Mecânica, Medicina e Química, respectivamente. Na Engenharia Mecânica (Gráfico 10) e na Química (Gráfico 12) os homens aparecem mais fortemente associados ao polo positivo do eixo da vantagem para acumulação de capital científico, ligados a características como doutorados longos, contratação antes do título de mestre, produtividade mediana e nível MS5. Em ambas as unidades, as mulheres estão mais distribuídas, sendo que na Engenharia Mecânica tendem um pouco ao polo oposto. Já na Medicina, tanto os homens quanto as mulheres aparecem concentrados em posições centrais com leve tendência ao polo negativo (menor acumulação de capital científico nos anos iniciais de carreira).

Na Engenharia Mecânica a distância vertical entre homens e mulheres é significativa, o que indica um maior “peso” do sexo. Em especial, nota-se que no polo negativo (maior velocidade nos anos iniciais da carreira) a distância entre homens e mulheres diminui. O mesmo acontece na Medicina e na Química. Essa configuração pode indicar que, entre docentes que têm uma vantagem inicial para acumulação de capital científico, o sexo tem um peso menor. Por consequência, é possível que esta seja uma das razões pelas quais as mulheres aparecem mais associadas a tais características – uma espécie de estratégia não-racional ou de seleção implícita.

Gráfico 9 – Análise de correspondências múltiplas: velocidade dos anos iniciais de carreira e sexo dos docentes

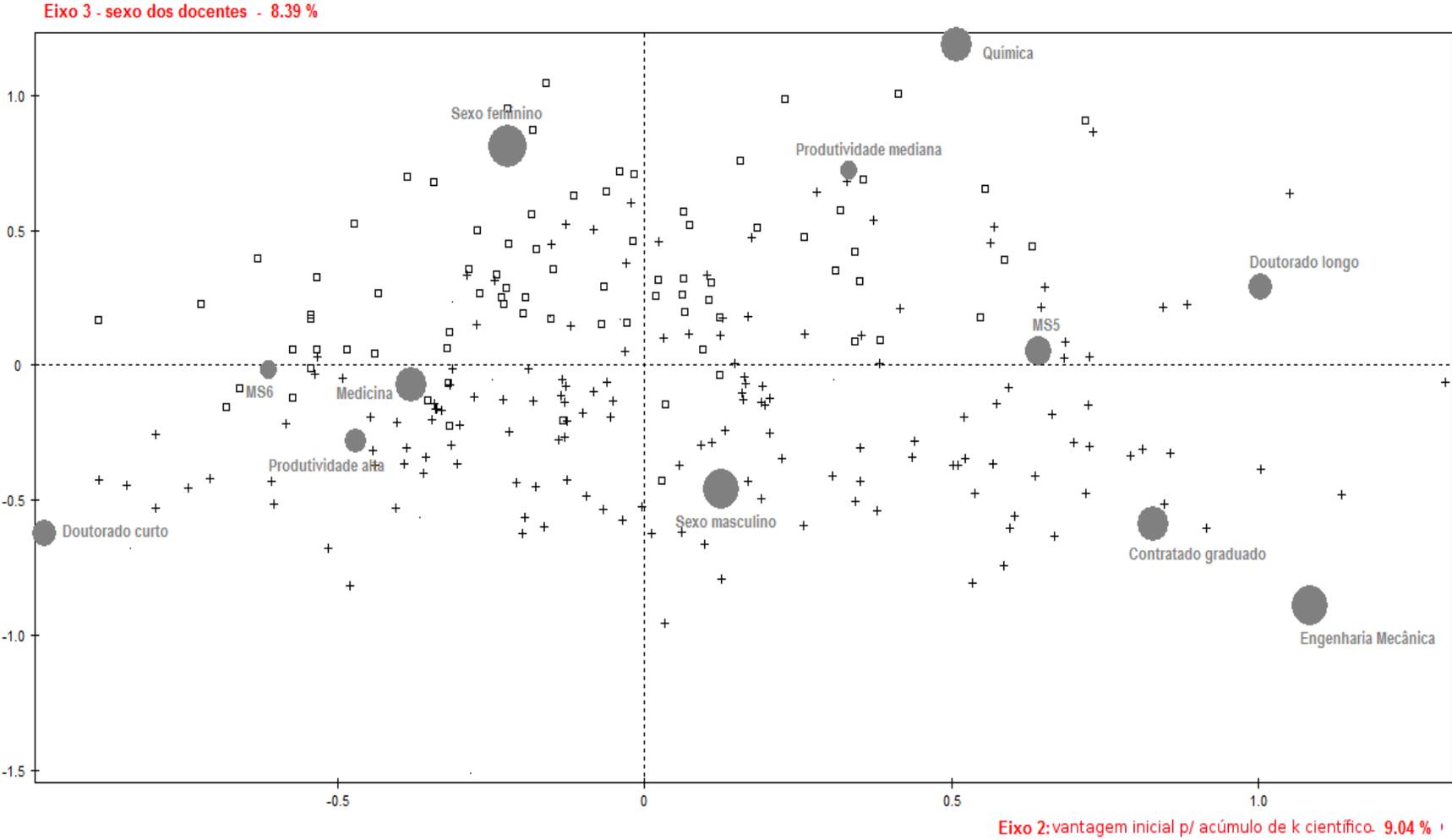


Gráfico 10 – Análise de correspondências múltiplas: velocidade dos anos iniciais de carreira e sexo dos docentes, com destaque para Engenharia Mecânica

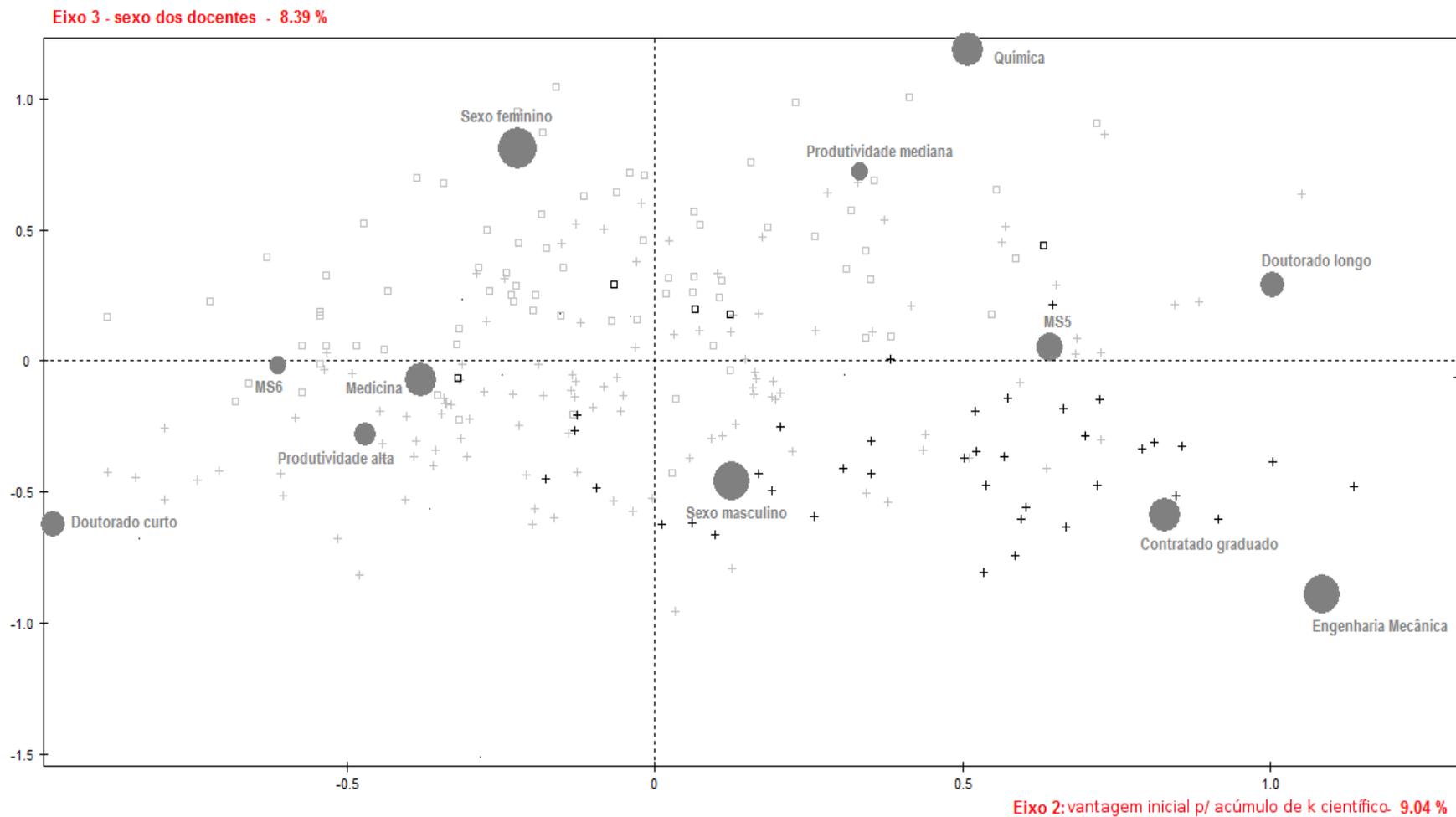


Gráfico 11 – Análise de correspondências múltiplas: velocidade dos anos iniciais de carreira e sexo dos docentes, com destaque para Medicina

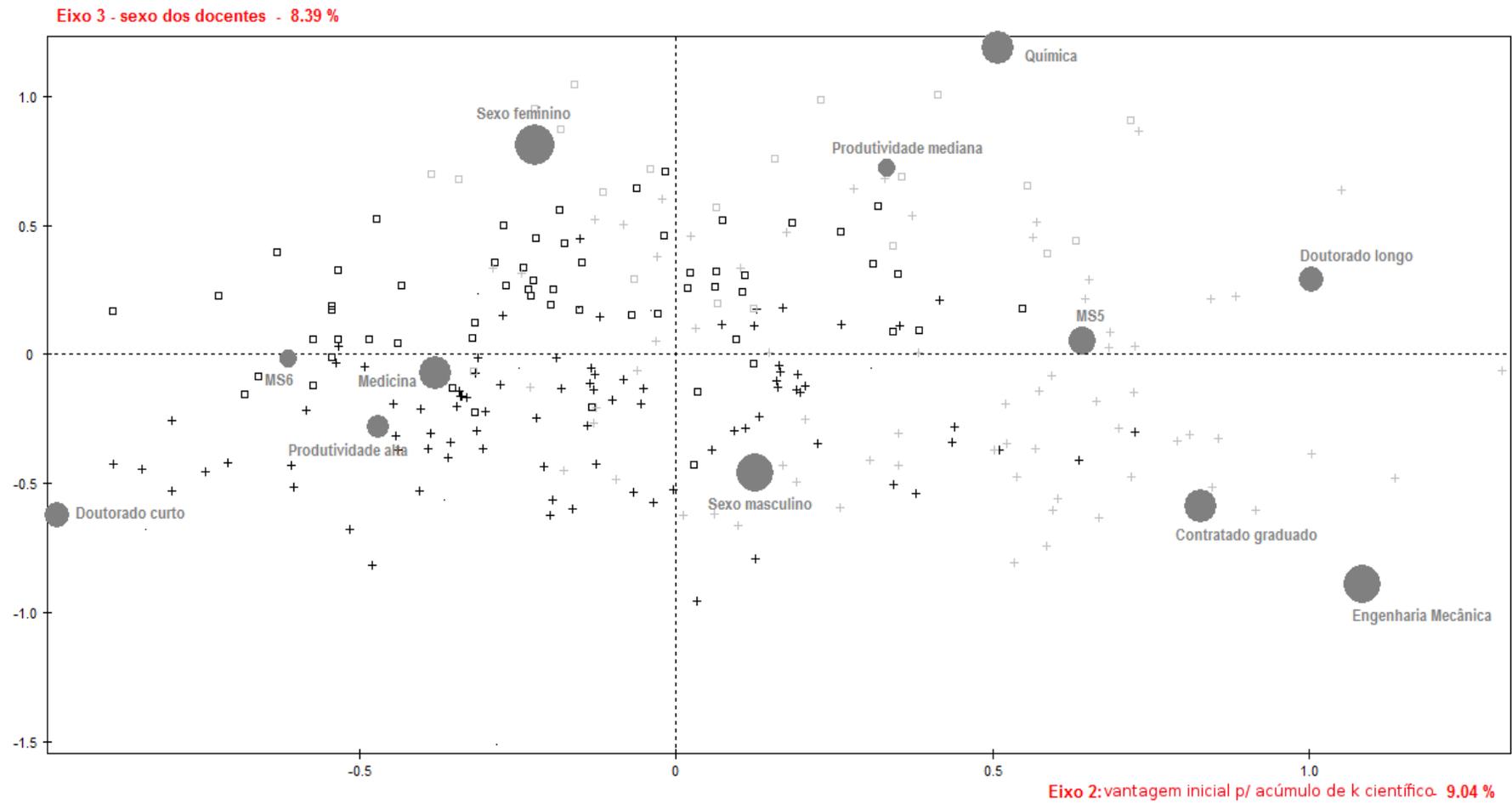
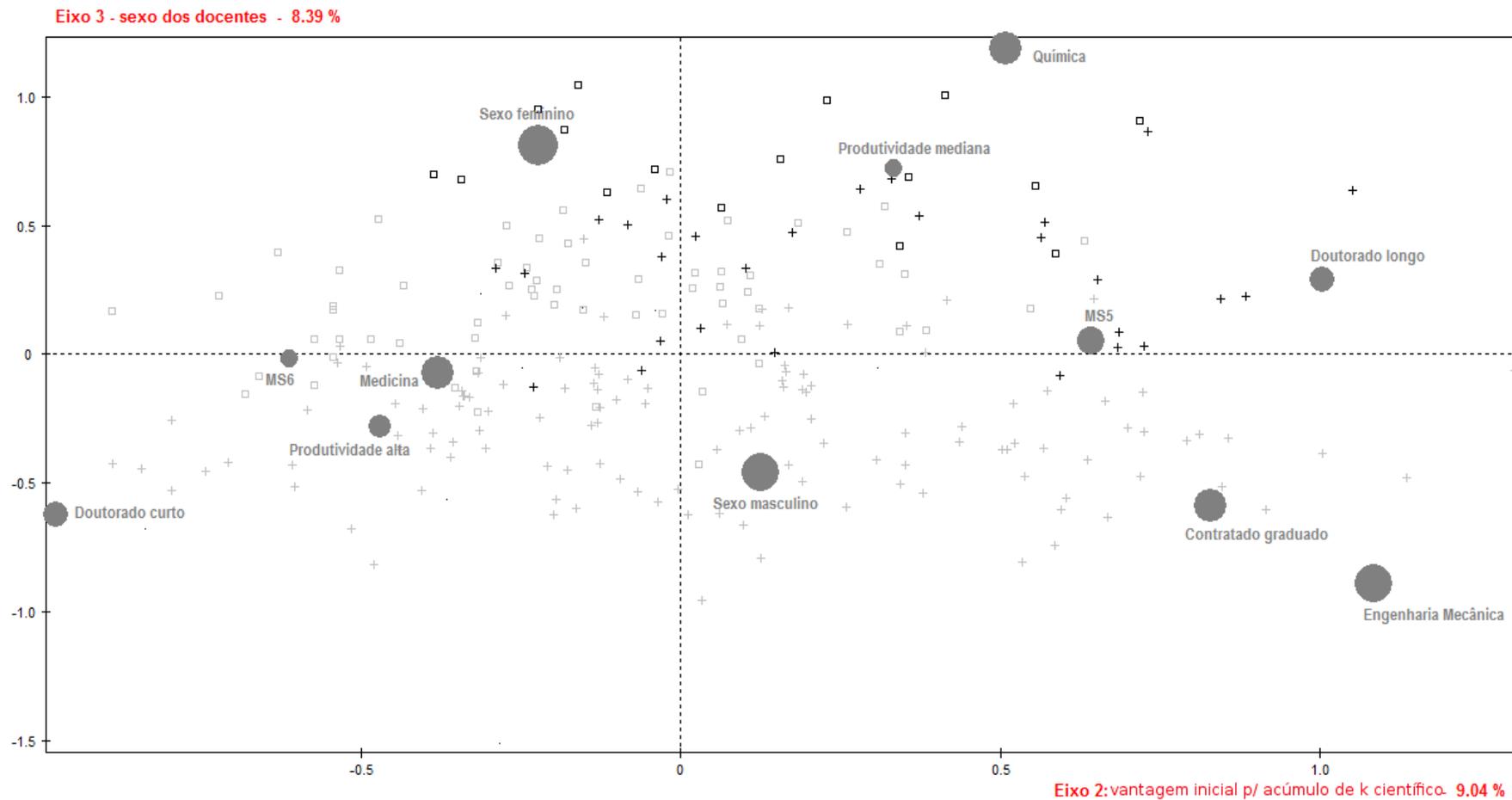


Gráfico 12 – Análise de correspondências múltiplas: velocidade dos anos iniciais de carreira e sexo dos docentes, com destaque para Química



2.4 Variações nas trajetórias segundo o sexo dos docentes

Os resultados da análise de correspondências múltiplas aqui apresentados oferecem uma visualização geral da forma como certos marcadores das trajetórias destes docentes se articulam entre si, e também com características como seu sexo e a unidade onde trabalham. Por si só, estes dados não explicam desigualdades de gênero, mas permitem elaborar perguntas mais claras sobre de que forma ela poderia influenciar na construção das trajetórias e no maior ou menor acúmulo de capital científico, mostradas especialmente pelo Eixo 1.

Há uma grande diferença em relação às unidades quando se trata de variações de gênero nas trajetórias profissionais (eixo 3). Esses resultados reforçam, então, as conclusões do primeiro capítulo desta dissertação. Entre as três unidades escolhidas para este estudo, fica clara também uma oposição constante, nos três eixos analisados, entre a Medicina e a Engenharia Mecânica. Considerando os dados apresentados no capítulo anterior, tais oposições têm sentido: a Medicina é uma área bem feminizada, mas as chances de acesso ao cargo MS6 são baixas, enquanto a Engenharia Mecânica é muito pouco feminizada e as chances de acesso ao cargo MS6 são altas. A Química, que se encontra numa posição intermediária nos mesmos termos, aparece ora mais próxima da Engenharia Mecânica (eixo 1), ora mais próxima da Medicina (eixo 2). Essas relações sugerem que as experiências de gênero variam fortemente segundo a unidade, seja em relação à carreira institucionalizada, seja para além dela, no que diz respeito às trajetórias profissionais de forma geral.

A variação que encontramos em relação à situação da desigualdade de gênero entre as diferentes unidades, sugere que, no caso brasileiro, a estrutura da carreira em si importaria menos do que as práticas concretas e as disputas simbólicas sobre o fazer científico e sua estruturação. Além disso, outros indícios de possíveis desigualdades de gênero aparecem nas análises apresentadas, a saber:

- (i) No eixo do capital científico acumulado, as mulheres são mais raras no polo que marca alto acúmulo, concentrando-se mais marcadamente em posições centrais e em posições que indicam pouco capital científico acumulado; os homens se distribuem de forma mais homogênea ao longo deste mesmo eixo. Isso indicaria, de saída, que há mais possibilidades para os homens

desenvolverem suas trajetórias profissionais, já que eles teriam uma maior permeabilidade em todos os “tipos” de espaço denotados por esse eixo.

- (ii) Nos quadrantes que relacionam o alto acúmulo de capital científico com o sexo dos docentes, estes se encontram mais dispersos, segundo seu sexo, do que nos quadrantes que relacionam o sexo com o pouco capital científico acumulado, sugerindo que entre docentes que acumularam muito capital científico o sexo teria um peso maior na conformação das trajetórias profissionais. Essa percepção sustenta a reflexão descrita em (i).
- (iii) As mulheres também aparecem mais concentradas em relação à vantagem inicial para acúmulo de capital científico, enquanto os homens estão mais distribuídos, o que pode indicar, novamente, que há uma gama maior de possibilidades e formas de trajetórias aceitáveis para os homens, enquanto as mulheres precisariam corresponder a um tipo de trajetória muito específico, acumulando vantagens iniciais para serem bem vistas ou aceitas por seus pares. Isto fica claro quando observamos a área correspondente ao alto capital científico acumulado no gráfico 4: as mulheres encontram-se nas posições inferiores, indicando seu atrelamento à maior vantagem inicial, enquanto há homens ali ocupando os dois tipos de posição, tanto de maior quanto de menor vantagem. Essa percepção é apoiada pelo cruzamento dos eixos 2 e 3, como descrito a seguir (iv).
- (iv) Observando os cruzamentos dos eixos relativos ao sexo dos docentes e à vantagem inicial para acumular capital científico, nota-se que há uma proximidade maior entre homens e mulheres nos quadrantes relativos à alta vantagem, indicando que o sexo tem um peso menor entre esses. Esses dados nos permitem indagar até que ponto esse investimento inicial na carreira é mais importante e significativo para mulheres pois as permitiria experimentar menos barreiras de gênero sendo, por conseguinte, uma boa estratégia⁷ para chegar ao “topo”, como elaborado em (iii).

⁷ A noção de “estratégia” aqui utilizada não implica uma estratégia racional, ou decisões conscientes de todo o jogo de relações que as permeiam (Bourdieu, 2005).

Com o objetivo de explorar estas percepções mais a fundo, foram realizadas entrevistas com docentes homens e mulheres das três unidades aqui estudadas. Os resultados destas entrevistas trouxeram uma percepção ainda mais acurada sobre diferenças e desigualdades de gênero no processo de construção destas trajetórias. Seus resultados são discutidos no capítulo a seguir.

CAPÍTULO 3: INTERAÇÕES DO GÊNERO COM A CONSTRUÇÃO DAS TRAJETÓRIAS

Como vimos nos capítulos anteriores, alguns marcadores objetivos da progressão profissional podem ser usados para indicar possíveis desigualdades de gênero e formas como o gênero se expressa na carreira acadêmica. No capítulo 1, trabalhamos com a carreira institucionalizada da Unicamp e, por meio de um cálculo de probabilidade, descobrimos que não há, neste sentido, uma tendência geral segundo o sexo dos docentes. No lugar disto, há casos em que as mulheres têm vantagem sobre os homens, casos em que o acesso ao topo da carreira é razoavelmente igualitário, e casos em que os homens têm vantagem sobre as mulheres, sendo que nenhum dos três tipos de situação é muito mais comum do que os outros, nem estão relacionados à maior ou menor feminização do corpo docente em cada unidade.

No capítulo 2, de outro modo, investigamos em três unidades a forma como se relacionam outros marcadores de progressão profissional, entre si e com o sexo dos docentes e a unidade de vínculo. Desta vez, as tendências por sexo indicaram a possibilidade de encontrarmos algumas desigualdades de gênero nas trajetórias destes pesquisadores: as mulheres são mais raras entre docentes que acumularam mais capital científico; o sexo é, entre esses, um marcador de maior peso do que entre aqueles que não tiveram este acúmulo; as mulheres parecem estar limitadas a poucos tipos de trajetória e estratégias de ascensão profissional, enquanto os homens conseguiriam chegar ao topo por mais ‘vias’.

Estes marcadores, porém, se analisados isoladamente não nos mostram a dimensão concreta do gênero e de como ele opera na construção de uma carreira acadêmica, produzindo diferenças, variações e possivelmente também desigualdades. Com o objetivo de compreender também esse aspecto da questão de pesquisa, foram realizadas entrevistas com docentes da geração profissional delimitada, que trabalhassem nas três unidades selecionadas na etapa de trabalho apresentada no capítulo anterior. Os detalhes sobre procedimentos metodológicos, seleção dos entrevistados, negociação das entrevistas, roteiro, etc. encontram-se disponíveis no Anexo III desta dissertação. Um breve resumo de alguns pontos é apresentado a seguir.

3.0.1 Sobre as entrevistas de pesquisa

Resumidamente, pode-se dizer que o critério de escolha de entrevistados/as privilegiou, na primeira fase, as mulheres que se encontravam nas posições com maior capital científico em cada um dos dois eixos (capital científico acumulado e vantagem inicial para acúmulo de capital científico). A partir daí, foram selecionados homens que ocupassem mais ou menos as mesmas posições e mulheres que ocupassem posições o mais opostas possível dessas. Também foram priorizados docentes que trabalham em regime de dedicação integral, e que realizam trabalho de pesquisa na universidade. Isso permitiu manter o foco no capital científico e, ao mesmo tempo, garantir uma variedade significativa de experiências.

O propósito, de fato, era produzir uma população razoavelmente diversificada, em que alguns indivíduos funcionassem como contraponto aos outros com relação a certas características a eles associadas, nos termos dos eixos 1, 2 e 3 da ACM. No total foram realizadas 9 entrevistas, sendo, quanto ao sexo, 6 com mulheres e 3 com homens e, quanto às unidades em que trabalham, 2 docentes da Química, 3 da Medicina e 4 da Engenharia Mecânica. A realização das entrevistas também dependeu de fatores como disponibilidade dos docentes e o cronograma da pesquisa. O Quadro 4, a seguir, apresenta algumas características do grupo de entrevistados. O Gráfico 13 mostra sua posição em relação aos dois principais eixos examinados no capítulo anterior.

Quadro 4 – Características dos entrevistados: unidade, sexo, situação conjugal e filhos/enteados

Nome ⁸	Unidade	Sexo	Situação conjugal	Filhos e enteados
Bartolomeu	Engenharia Mecânica	M	Casado (3º casamento)	5
Cecília	Medicina	F	Casada (2º casamento)	2
Estela	Química	F	Solteira	0
Julio	Medicina	M	Casado (1º casamento)	3
Larissa	Engenharia Mecânica	F	Casada (1º casamento)	3
Miriam	Engenharia Mecânica	F	Divorciada (1º casamento)	2

⁸ Todos os nomes foram trocados, zelando pela privacidade das pessoas entrevistadas.

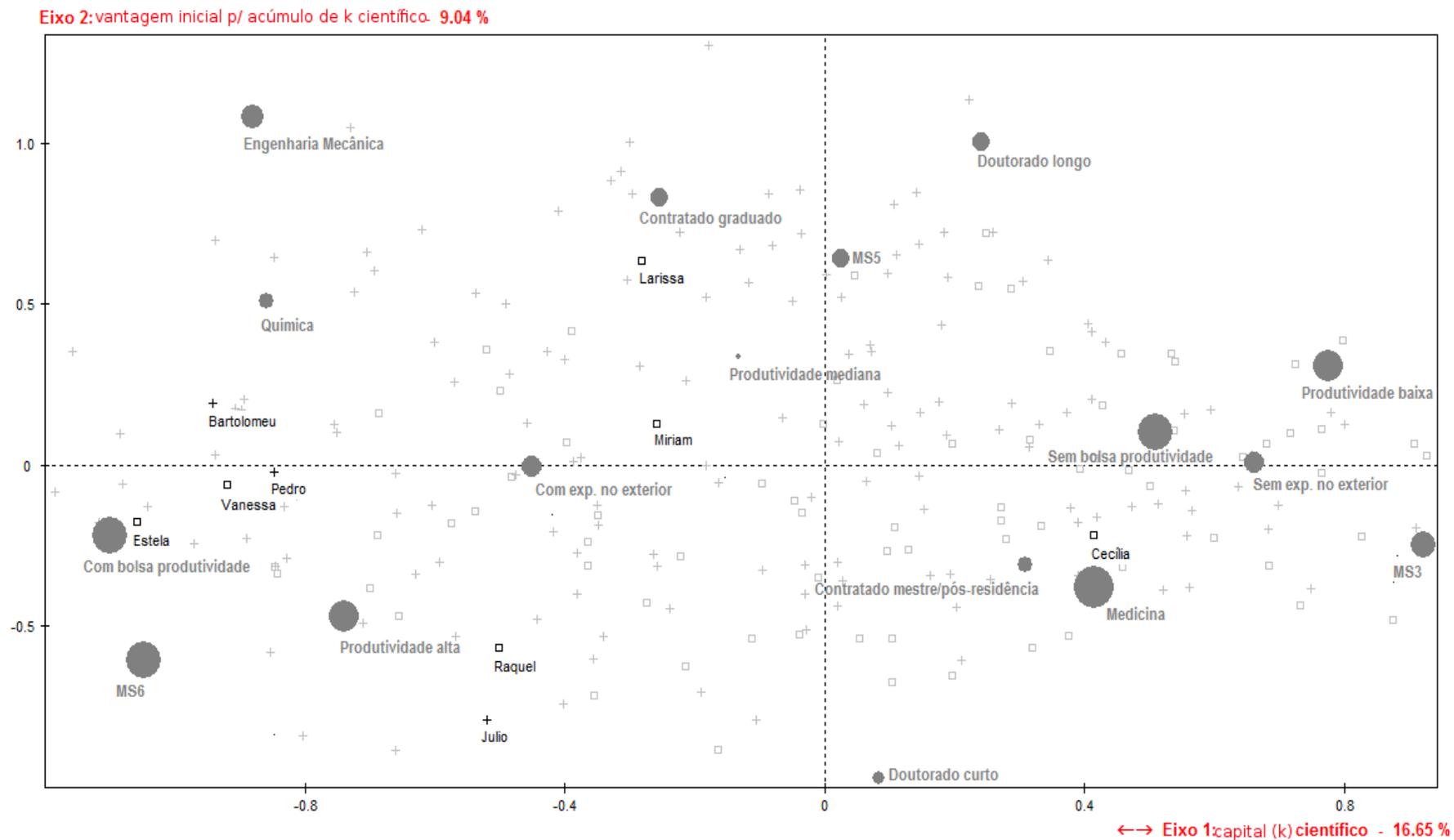
Pedro	Química	M	Casado (1º casamento)	2
Raquel	Medicina	F	Divorciada (1º casamento)	2
Vanessa	Engenharia Mecânica	F	Casada (1º casamento)	2

Ao longo das entrevistas, foram colhidas informações sobre o processo de construção da posição profissional em que estes docentes se encontram. O gênero foi evidenciado não apenas na comparação entre homens e mulheres, mas individualmente em cada entrevista também, sobretudo nas descrições de comportamentos, nos critérios utilizados para tomar decisões, nas relações estabelecidas com a vida profissional e com a vida pessoal e familiar, e nos posicionamentos destes docentes sobre alguns assuntos. A pergunta central desta fase da pesquisa – e que guia também a reflexão deste capítulo – foi a seguinte: de que forma a percepção sobre o gênero e os papéis sociais ligados a ele influenciam a construção das trajetórias destes docentes?

Analisando as entrevistas com essa pergunta como norte, foram observadas duas manifestações fortes do gênero, entre homens e mulheres. A primeira está ligada à forma de exercer a maternidade e a paternidade, e a forma de percebê-la no ambiente profissional. Nesse caso, o gênero acaba gerando algumas desvantagens profissionais para as mulheres, sustentando, assim, uma situação de desigualdade entre elas e seus colegas homens. A segunda está ligada a uma série de limites impostos socialmente, anteriores à carreira ou não, que constroem o percurso das mulheres. Isso se reflete, como veremos, em trajetórias mais atribuladas por parte delas, do que dos homens.

Em ambos os casos, como será discutido à frente, o gênero não apenas causa uma desvantagem para as mulheres, mas é causa também de uma série de vantagens dos homens, que precisam ser melhor exploradas em pesquisas futuras.

Gráfico 13 – Análise de correspondências múltiplas: capital científico acumulado e velocidade dos anos iniciais da carreira, com posição dos entrevistados



3.1 O cuidado com filhos pesa, mais para elas do que para eles

Como vimos na introdução da dissertação, uma parte razoável dos trabalhos de pesquisadores de diferentes países sustenta que em muitos casos a esfera doméstica e familiar é uma fonte de desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e, em especial, na profissão acadêmica. Segundo tais autores e autoras, no caso das mulheres haveria uma incompatibilidade entre as exigências impostas pelo mercado para se construir uma carreira que acumule capital científico, e as exigências impostas pelo gênero para um desempenho considerado satisfatório na esfera doméstica. Por outro lado, as novas teorias do gênero apontam que ele também opera para os homens, mas no caso deles geraria uma confluência de interesses, em que uma coisa inclusive facilitaria a outra (Valentine, 1997; Evans, 1997). Essa diferença apareceu nos discursos de meus entrevistados e entrevistadas, sobretudo nas falas que diziam respeito a casamentos e responsabilidades com filhos.

Bartolomeu, professor e pesquisador da Engenharia Mecânica, está em seu terceiro casamento. Entre filhos e enteados, é ou foi corresponsável por cinco crianças em algum momento de sua vida. O primeiro casamento foi com uma funcionária da universidade onde trabalhava, que não possuía um diploma de nível superior. O segundo, com uma acadêmica de outra universidade pública. O terceiro e atual, com uma profissional de nível universitário, mas que não seguiu a carreira acadêmica. Quando do primeiro divórcio, os filhos seguiram morando com a mãe. No segundo, mesmo durante o casamento seu filho morava com a mãe em outra cidade, para a qual Bartolomeu viajava toda semana, dividindo-se entre o pequeno município e um apartamento em Campinas. Após o divórcio desse segundo casamento, as visitas ao filho diminuíram em frequência. Apesar da distância física com os filhos dos casamentos anteriores, ele afirma que se esforça para manter uma relação de carinho e alguma presença na vida deles. A sensação de presença e carinho, porém, são expressas mais fortemente em termos de provimento do que em termos de convivência e tempo empregado com o cuidado.

“Com meus enteados, deixo eles à vontade, se querem estar comigo, se não querem também tudo bem. (...) E tenho esse rapazinho do segundo casamento, o João, de 13, que eu procuro olhar com um pouco mais de cuidado. Apesar de eu ter me separado, eu nunca deixei de estar por perto. Estou sempre indo visitar, ele mora em outra cidade e eu vou pra lá. Às

vezes ele vem pra cá, eu vou busca-lo, depois levo de novo... Então manter o contato e dar apoio, pensão, eu nunca deixei de fazer. (...) [Quando ele era pequeno] eu vinha para Campinas segunda de manhã, ficava até sexta-feira à tarde. Ficava lá [na outra cidade] sábado, domingo e um pedaço da segunda-feira. Deu pra conviver legal; eu saía com ele, ia jogar bola, levar ao cinema, parquinho, fazia um monte de coisas. Até hoje sou eu que pago a escola dele, curso de pintura, violão...” (Bartolomeu, entrevista de pesquisa, 07/11/2012)

A situação de Bartolomeu é um caso em que o gênero favorece as expectativas e exigências do ambiente de trabalho. O caso de seu filho do segundo casamento é emblemático, em especial porque sua segunda ex-esposa também é acadêmica. Dando aulas em duas universidades diferentes, em cidades diferentes, o casal teve que fazer um arranjo na época. Enquanto dispositivos de gênero provavelmente influenciaram a mãe a querer manter o filho perto, os mesmos dispositivos podem operar para que seja tolerável viver a paternidade com um pouco mais de distância física.

Da mesma forma, o gênero permite que o significado afetivo da paternidade seja dado, ao menos em parte, pelo exercício do papel de provedor que mantém algum contato presencial, embora não o tempo todo, enquanto a maternidade parece exigir uma presença física, constante, próxima. Das cinco entrevistadas que tiveram filhos, duas relataram conflitos pessoais fortes com as decisões que tomaram, há muitos anos, de serem mães com menor presença física do que achavam que seria o ideal, por causa do trabalho. Raquel, uma docente da Medicina que acumulou capital científico, explica o peso que sente e sentiu em relação a tal decisão.

“Na área médica, que tem uma parte assistencial e com residentes muito grande, naquela época para fazer carreira acadêmica bem e ter visibilidade, precisava trabalhar muito fora do expediente e sacrificar muito a família. Hoje eu não sei se faria isso, com a minha visão mais madura.”

(Raquel, entrevista de pesquisa, 13/11/2012).

O caso dessa professora é significativo, especialmente em oposição a Bartolomeu. Ela, como ele durante o segundo casamento, foi casada com outro acadêmico. Assim como

Bartolomeu, o marido de Raquel desfrutou de uma distância e uma tranquilidade em seu início de carreira e com as filhas pequenas, das quais sequer chegou perto. Raquel define sua rotina na época do mestrado e do doutorado, como uma “vida atropelada”. Contratada pela Unicamp no início do mestrado, ela se mudou para Campinas com uma filha recém-nascida, tendo a segunda poucos anos depois. Seu marido viajava para ficar com ela e as filhas nos finais de semana, como Bartolomeu, e só então ela podia se dedicar à pesquisa – enquanto o marido o fazia em tempo integral, em outra cidade do interior paulista.

Diferente de Raquel, Miriam decidiu priorizar o modelo de maternidade que considerava e considera o melhor dentro de suas possibilidades, mesmo que isso tenha significado não acumular tanto capital científico quanto algumas colegas e alguns colegas seus da Engenharia Mecânica.

“Eu me casei, tive filhos. Quando você tem filhos, tudo muda. As prioridades mudam. Pra mim, as crianças eram muito importantes. Então meu ritmo de trabalho aqui na faculdade caiu bastante, em termos de projetos [de pesquisa], alunos, tempo pra escrever artigos... Isso exige uma dedicação bastante grande. Se você colocar isso como prioridade, no meu modo de ver, meus filhos iam ficar de lado. Então acabei priorizando as crianças e o trabalho andou mais devagar. Se eu for comparar isso com o andamento dos meus colegas, com certeza ele ficou bem mais lento. A maioria deles [dos colegas] são homens. A gente percebe, no convívio, que não é que eles não invistam, mas investem bem menos que as mulheres na rotina da casa, na rotina dos filhos, o leva-e-traz, ficou doente, leva ao médico...”

(Miriam, entrevista de pesquisa, 08/11/2012)

A narrativa dos docentes homens entrevistados de fato corrobora a percepção de Miriam de que, mesmo quando seus colegas se envolvem nas tarefas de cuidado com filhos, ainda há uma certa atribuição preferencial destas responsabilidades às mães das crianças. Além de Bartolomeu, que vive uma situação diferente dos outros dois docentes em relação à coabitação e presença cotidiana na vida dos filhos, Pedro e Julio também tiveram filhos. Pedro é casado com uma professora-pesquisadora de uma universidade privada, e Julio é casado com uma pesquisadora

também do setor privado, estando ambos em seus primeiros e únicos casamentos. A esposa de Pedro trabalha em outra cidade, o que também forçou alguns novos arranjos quando vieram os filhos, embora diferentes do caso de Bartolomeu.

“Até hoje é uma ginástica... (...) Na época, a creche da Unicamp tinha menos vagas que agora, e como eu era professor [da Unicamp], ela [a filha] tinha menos prioridade. [Minha filha mais velha] ficou numa escola particular. Quando [minha esposa] não estava, duas vezes por semana [por conta do trabalho], nossa filha ficava o dia inteiro lá. Eu levava de manhã, voltava lá na hora do almoço, dava de mamar, brincava com ela, depois buscava no fim do dia. Sempre fui bem participativo.”
(Pedro, entrevista de pesquisa, 30/11/2012)

A situação de Pedro, em que ambos pai e mãe têm uma vida profissional, foi encontrada em todas as entrevistas, exceto no caso de uma das docentes, que não se casou nem teve filhos. Na história de Julio e de sua esposa, porém, a decisão de ter filhos veio acompanhada por um momento em que, por constrangimentos legais, sua esposa não podia trabalhar. Ao conseguir uma vaga num programa de residência médica no México, eles se mudaram juntos para o país, mas apenas o visto dele permitia trabalhar de forma remunerada. Foi a deixa que o casal encontrou para ter as duas primeiras filhas. A situação de ter a esposa em casa cuidando das filhas pequenas em tempo integral permitiu que Julio seguisse o ritmo intenso de trabalho na residência, ao mesmo tempo em que seu ritmo intenso de trabalho na residência e a situação legal num país estrangeiro influenciaram na decisão da esposa de ficar em casa.

“A diferença de idade das minhas filhas é de 15 meses. Elas nasceram seguidas de propósito, porque já que minha esposa não podia trabalhar... Eu trabalhava o dia inteiro; nós [residentes] trabalhávamos 90 horas semanais. (...) Os horários eram seguidos à risca: se o contrato era até as três e meia da tarde, eu saía às três e trinta e um, não tinha conversa. Também não tinha conversa para entrar, se era sete e meia, eu tinha que entrar sete e meia. Tomava café em casa, almoçava no hospital. A cada dois dias tinha plantão e aí eu tomava café também no hospital. Quando estava na emergência, trabalhava 24 por 24, um dia sim, um dia não.

Nunca tinha um fim de semana completo. Não via muito minhas filhas.
(Julio, entrevista de pesquisa, 27/11/2012)

No caso de Julio, novamente é possível ver a tolerância maior a uma paternidade fisicamente um pouco mais distante, como no caso de Bartolomeu. Ao contrário de Raquel e de algumas outras docentes, essa distância, apesar de maior no caso dele e de seu colega do que no caso das mulheres entrevistadas, não se apresenta em sua narrativa como um arrependimento ou trauma. Esse parece ser um efeito forte do sistema de gênero, em sua forma hegemônica, sobre as vidas profissionais destes docentes.

Tal efeito se reflete também na percepção individual, dos docentes, e coletiva, dos pares, sobre o que é mais ou menos aceitável em negociações de trabalho que envolvem necessidades relativas ao cuidado com os filhos, tanto para si mesmos quanto para seus colegas. As falas de Miriam, docente da Engenharia Mecânica citada anteriormente, e de Pedro, docente da Química, ilustram disparidades neste processo.

“Eu resisti um pouco ao convite para a diretoria do instituto, principalmente por causa da minha família, porque [na diretoria] eu nem sempre tenho controle sobre minha disponibilidade de tempo. Eu até hoje me sinto muito mal se eu não puder atender uma demanda profissional por causa de uma questão pessoal. Eu não acho certo inverter essa ordem. Claro que numa emergência e tal, não tem nem o que discutir, mas eu não me sentiria bem levando meu filho no futebol se eu tivesse que deixar de lado um compromisso com a universidade. Então eu não queria porque eu sabia que ia ser mais difícil de conciliar.”
(Pedro, entrevista de pesquisa, 30/11/2012)

Larissa, colega de Miriam na Engenharia Mecânica, tem sua narrativa marcada por casos em que, sendo mulher, a percepção coletiva sobre suas prioridades na balança esfera doméstica/esfera profissional contradiziam o que de fato ela estabelecia como prioridades pessoais.

“Eu queria sair de São Paulo, vir para o interior. Meu marido teve a chance de vir para Campinas, e aí eu vim para a Unicamp, que é o que eu queria. Uma vez teve um concurso aqui. (...) Por incrível que pareça, uma

colega mulher, da banca, foi a que mais me criticou, dizendo que eu tinha mudado (de cidade) por causa do meu marido e que se ele fosse embora eu também iria.”

(Larissa, entrevista de pesquisa, 22/11/2012)

Ela percebe também que a cobrança de colocar a vida profissional em primeiro lugar, em detrimento das tarefas de cuidados com filhos, nem sempre é tão sólida na prática de seus colegas homens quanto em seu discurso, e que as expectativas e preconceitos ligados ao gênero são evidenciados em momentos de negociação.

“Sinto que fiquei atrasada na carreira, fui tropeçando. Tinha horas em que tinha que escolher entre [trabalho e] filhos, problemas de saúde... Não tinha jeito. (...) Eu vejo em reunião, nas vezes em que eu vou, que tem homem que quando dá certa hora, vai embora. Tem homem que a mulher liga e fala que tem que buscar filho na escola [e eles saem]. Na verdade, era um preconceito, porque eu via homem correndo na hora de levar mulher, levar filho... Mas quando era mulher todo mundo falava que ‘ah, é mulher, vai cuidar de filho’... Não é [verdade]. Os homens fazem muito mais, eu acho, até, sabe. Já vi reunião ter que acabar por causa disso... Normalmente as pessoas não falam ‘ah, vou buscar meu filho’; mas dão um jeito, dizem que tem um compromisso, mas todo mundo sabe... Mas se é mulher, aí ‘ah, é mulher’...”

(Larissa, entrevista de pesquisa, 22/11/2012)

Nem sempre a perspectiva de viver tais dilemas, entre dedicação a um tipo de maternidade que se almeja, e que consome energia e tempo, e dedicação à carreira, porém, é aceitável para as mulheres. Uma das docentes entrevistadas, cujo nome foi omitido, conta que durante muitos anos manteve uma poupança para fazer um aborto de emergência caso engravidasse. No caso dela, naquela época, tentar conciliar trabalho e filhos não era uma opção viável.

“A gravidez significava para mim o fim da minha carreira, do meu projeto profissional. Significava uma fragilidade que eu não poderia ter, e que não seria compreendida naquele momento. Eu passava fome, mas não

mexia no dinheiro dessa poupança”.

(Anônima, entrevista de pesquisa)

O peso dos filhos, que parece ser maior para as mulheres por conta destes fatores ligados à forma hegemônica do sistema de gênero, cria reflexos que podem ser constatados quando exploramos dados sobre a proporção de docentes que não tiveram filhos, dentro da geração profissional estudada. Os dados abaixo foram fornecidos pela Secretaria Geral de Recursos Humanos da Unicamp, referente à situação deles ao final do ano de 2011 (31/12/2011). A Tabela 10 mostra a proporção de docentes de cada sexo que tiveram e que não tiveram filhos⁹, nas diferentes unidades e para o total da Unicamp. Destacadas em cinza estão as unidades em que a proporção de mulheres sem filhos é significativamente superior à proporção de homens na mesma situação.

Em 16 das 25 unidades em que houve docentes de ambos os sexos incluídos na geração profissional, ou seja, em cerca de 64% dos casos, é mais comum que as mulheres não tenham filhos, do que que o mesmo ocorra com os homens. Em apenas uma das unidades, a Física, as chances de que homens e mulheres não tenham tido filhos são parelhas. Nas outras 8 a situação é inversa, sendo mais comum que os homens não tenham filhos.

A Tabela 11 cruza a proporção de docentes de cada sexo que não tiveram filhos com os dados sobre a feminização das unidades e a razão entre chances de mulheres e homens acessarem o nível MS6, já explorados no capítulo 1. Seguem destacadas em cinza, na segunda tabela (11), as unidades onde é mais provável que mulheres não tenham tido filhos do que haja homens estejam nesta situação. O asterisco também continua indicando casos em que docentes de um dos sexos não constam na geração profissional.

⁹ Uma vez que a geração profissional estudada é composta majoritariamente de docentes na faixa etária a partir dos 50 anos de idade, assume-se aqui que há pouca probabilidade de que os que não tiveram filhos ainda venham a ter, embora isto seja possível.

Tabela 10 – Proporção de docentes de cada sexo com e sem filhos, segundo a unidade, em % - Unicamp, 2011

	Sexo feminino		Sexo masculino	
	Sem filhos	Com filhos	Sem filhos	Com filhos
Arquitetura*	25,0	75,0	0,0	0,0
Biologia	52,8	47,2	26,7	73,3
Ciências Sociais	43,8	56,3	23,5	76,5
Computação	66,7	33,3	10,0	90,0
Economia	50,0	50,0	12,0	88,0
Educação	22,2	77,8	50,0	50,0
Educação Física	0,0	100,0	25,0	75,0
Engenharia Agrícola	0,0	100,0	20,0	80,0
Engenharia Civil	75,0	25,0	10,5	89,5
Engenharia de Alimentos	61,5	38,5	38,5	61,5
Engenharia Elétrica	50,0	50,0	14,3	85,7
Engenharia Mecânica	40,0	60,0	14,3	85,7
Engenharia Química	50,0	50,0	37,5	62,5
Estatística	0,0	100,0	25,0	75,0
Farmácia	0,0	100,0	66,7	33,3
Filosofia	0,0	100,0	50,0	50,0
Física	25,0	75,0	24,5	75,5
Geociências	75,0	25,0	22,2	77,8
História	14,3	85,7	63,6	36,4
Letras*	50,0	50,0	0,0	0,0
Linguística	66,7	33,3	50,0	50,0
Matemática	0,0	100,0	27,8	72,2
Matemática Aplicada	42,9	57,1	15,8	84,2
Medicina	34,0	66,0	23,3	76,7
Midialogia*	0,0	0,0	100,0	0,0
Odontologia	35,3	64,7	11,8	88,2
Química	41,2	58,8	13,3	86,7
Teoria Literária	66,7	33,3	33,3	66,7
Unicamp	41,3	58,7	23,1	76,9

Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp, 2011

* unidades em que não há docentes de um dos sexos incluídos na geração profissional

Tabela 11 – Proporção de docentes de cada sexo que não tiveram filhos, proporção de mulheres no corpo docente e razão entre chances de acesso ao MS6, segundo a unidade – Unicamp, 2011

	Sem filhos (%)		% de mulheres	Chances F/M
	F	M		
Engenharia Elétrica	50,0	14,3	4,7	0
Física	25,0	24,5	8,2	0
Economia	50,0	12,0	19,2	0
Geociências	75,0	22,2	29,8	0,38
Matemática Aplicada	42,9	15,8	25	0,43
Medicina	34,0	23,3	48,1	0,43
Educação	22,2	50,0	60	0,49
Linguística	66,7	50,0	61,3	0,6
Engenharia Civil	75,0	10,5	20	0,63
Teoria Literária	66,7	33,3	29,4	0,66
Biologia	52,8	26,7	47	0,74
Química	41,2	13,3	32	0,8
Odontologia	35,3	11,8	35,4	0,82
Unicamp	41,3	23,1	34,1	0,95
Ciências Sociais	43,8	23,5	41,7	0,95
Filosofia	0,0	50,0	20	1
Matemática	0,0	27,8	16,7	1,09
Engenharia de Alimentos	61,5	38,5	46,9	1,15
Engenharia Agrícola	0,0	20,0	15,8	1,18
Engenharia Química	50,0	37,5	43,8	1,24
Computação	66,7	10,0	21,3	1,36
História	14,3	63,6	36,8	1,6
Engenharia Mecânica	40,0	14,3	8,9	1,8
Educação Física	0,0	25,0	27,6	2
Farmácia	0,0	66,7	37,5	3
Estatística	0,0	25,0	31,6	4
Midialogia*	0,0	100,0	5,9	n/a
Arquitetura*	25,0	0,0	56,5	n/a
Letras*	50,0	0,0	92,9	n/a

Fonte: 2 Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp, 2011

* unidades em que não há docentes de um dos sexos incluídos na geração profissional

Nessa tabela (11), as unidades estão organizadas em ordem decrescente da razão entre as chances das mulher e dos homens chegarem ao nível MS6. Isso quer dizer que, primeiro, aparecem as unidades onde as mulheres têm desvantagem no acesso ao MS6 (razões menores que

1), em seguida aquelas onde a situação é razoavelmente igualitária (razões próximas a 1) e, por fim, aquelas onde há uma vantagem das mulheres (razões maiores que 1). Nota-se com facilidade que, entre as unidades onde as mulheres têm desvantagem no acesso ao topo da carreira institucionalizada, concentram-se 11 das 16 unidades em que há mais probabilidade de encontrar mulheres sem filhos do que homens sem filhos. Considerando que na Física essas probabilidades são parecidas, em apenas um caso entre as unidades onde há desvantagem feminina no acesso ao MS6 (Educação), os homens não têm filhos mais frequentemente que as mulheres. Da leitura da tabela, pode-se concluir que nos espaços onde a carreira foi mais difícil para as mulheres desta geração, a escolha de não ter filhos foi mais comum. Por outro lado, não é possível identificar tendências em relação à feminização do corpo docente das unidades.

As responsabilidades com filhos adquirem uma importância ainda maior para compreendermos desigualdades de gênero na carreira acadêmica brasileira, quando consideramos o fato de que as tarefas domésticas ligadas à manutenção e limpeza da casa são frequentemente repassadas a empregadas domésticas. Essa estratégia é utilizada tanto por docentes homens quanto por suas colegas mulheres. Entre os nove docentes entrevistados, todos pagam empregadas domésticas ou faxineiras, sendo que a maioria recebe este serviço mais de uma vez por semana independente da quantidade de pessoas que moram em suas casas. Apenas uma das docentes, Estela, que mora sozinha, recebe a faxineira uma vez por semana.

Os arranjos que vivem hoje, porém, nem sempre foram os mesmos. Na narrativa da maior parte dos docentes entrevistados, as empregadas domésticas foram contratadas para realizarem seu trabalho com maior frequência quando os filhos eram menores. Outro ponto comum é a polivalência destas trabalhadoras, que além de limparem a casa também cozinhavam e cuidavam dos filhos de muitos desses docentes. Não à toa e possivelmente por isso, é nas falas das docentes mulheres e mães que as empregadas domésticas aparecem com mais força, e com maior importância. Os entrevistados homens falaram pouco sobre elas, apenas mencionando-as ou respondendo perguntas específicas sobre o uso deste tipo de serviço.

Embora tenham aparecido como uma barreira que as mulheres acadêmicas precisam superar em busca de posições de poder, os filhos e as relações sociais de gênero que vêm com eles não são a única dificuldade relatada por elas. A seguir, discutimos percepções ligadas ao sistema de gênero que parecem ter influenciado fortemente esta geração na construção de suas

trajetórias profissionais. As diferenças que surgiram nas narrativas de homens e mulheres durante as entrevistas ajuda a compreender como o gênero opera de formas e com resultados muito distintos para esses dois grupos.

3.2 Elas navegam maremotos; eles, águas calmas

Os entrevistados mais jovens desta pesquisa tinham em torno de 50 anos de idade em 2012. Os mais velhos tinham menos de 70. Considerando ainda que as três unidades estudadas são ligadas a mercados de trabalho que foram predominantemente masculinos ao longo do século XX (e alguns, como o da engenharia mecânica, ainda o são), pode-se dizer que as mulheres dessa geração foram pioneiras em muitos aspectos. A feminização do ensino superior no Brasil é um fenômeno recente, assim como a feminização da pós-graduação, conforme discutido no início desta dissertação. Além disso, todos os docentes que foram entrevistados, homens e mulheres, pertencem à geração que viveu o início de várias transformações no mercado de trabalho acadêmico brasileiro. Possibilidades como doutorado “sanduíche”, linhas de financiamento de agências de fomento para equipamento de laboratório, grandes parcerias privadas para pesquisa em inovação tecnológica, entre outras, não existiam ou não existiam formalmente/institucionalmente quando alguns deles começaram suas carreiras.

Quando esses docentes começaram a trabalhar ou estudar na Unicamp, esta era uma universidade recém-criada. A maioria deles veio de fora de Campinas, tendo que se mudar de cidade para estudar ou trabalhar. No caso das mulheres, foi preciso enfrentar diferentes resistências para começarem suas carreiras. Algumas escolheram a universidade na graduação justamente por não terem de se mudar de cidade, enquanto outras enfrentaram resistência em relação à escolha de saírem de casa. A escolha do curso algumas vezes também teve resistências pelas famílias das docentes mulheres.

“Nós nascemos em São Paulo, mas sempre moramos em Campinas. (...) Fiz seis meses de cursinho e entrei na Unicamp. Escolhemos a Unicamp porque era em Campinas, pra ficar em casa. Meus pais tinham quatro filhos, não dava pra pensar em sair [porque os pais não teriam como sustenta-los fora de casa]”.

(Miriam, entrevista de pesquisa, 08/11/2012)

“Minha mãe queria que eu fosse tradutora, intérprete, alguma coisa que eu pudesse trabalhar em casa pra poder cuidar dos filhos no futuro. Eu queria engenharia. (...) Na hora de fazer inscrição [do vestibular], tive que dar uma volta. Meu pai foi transferido pra outra cidade no emprego dele e isso dificultou muito nossa vida. Eu tinha dois irmãos menores, e ele ia e voltava todos os dias, era muito sacrificado. Então ficou aquela situação de eu não poder estudar muito longe [da cidade do interior onde moravam]. De uma certa forma, isso me impediu de prestar USP, Unicamp, [Federal do] Rio de Janeiro... Eu não pude prestar essas faculdades. Por outro lado foi bom. Tinha uma faculdade de engenharia mecânica próxima, uma na cidade, e a previsão de abrir um curso de engenharia civil. (...) Meu pai sempre sonhou fazer engenharia, daí ele me ajudou a contornar um pouco com minha mãe, dizendo que os dois primeiros anos eram básicos, depois eu poderia ir pra engenharia civil e fazer planta [de edificações] em casa, sem ter que sair pra trabalhar.”
(Vanessa, entrevista de pesquisa, 28/11/2012)

“Eu queria fazer curso superior pra ter minha independência profissional, minha independência financeira. Tinha que fazer na minha cidade, e só tinha uma universidade que era federal. Nem se eu quisesse ir estudar na capital, meu pai não ia deixar eu sair de casa. (...) Depois que eu me formei, apareceu uma vaga nessa universidade e eu fui contratada. (...) Aí quando eu queria vir pra São Paulo [fazer pós-graduação], eu já queria me separar [do primeiro marido] e ninguém queria que eu viesse. Minha mãe falou com pessoas da família que pudessem me influenciar pra eu não me separar... (...) Depois que eu me separei, eu pedi demissão da universidade. Minha mãe achava que eu estava louca de largar um emprego como aquele, numa cidade onde não tinha nada, só a

universidade”

(Cecília, entrevista de pesquisa, 29/11/2012)

“Quando eu decidi fazer medicina, o mercado de trabalho era melhor para a mulher na medicina do que na engenharia, que era mais a minha vocação, porque eu gostava muito de ciências exatas. Eu achei que no mercado a mulher estaria melhor se fizesse medicina do que engenharia, que era um mercado muito fechado, de homens... (...) Eu estudei numa faculdade particular. Quando prestei vestibular, prestei de treineira. Essa faculdade, no interior, estava incluída no Cescem. Era uma tentativa da USP de montar um campus fora [de São Paulo]. Eu acabei pegando [uma vaga] [n]essa faculdade, que não era em São Paulo. Minha família era de São Paulo e eu era muito criança, só tinha 17 anos, minha família não queria que eu saísse. Mas como a cidade era perto, minha família pensou ‘bom, não é muito cara’, e então eu ia e voltava todo dia. No final, uma semana depois de viajar todo dia, eles ficaram mais preocupados de eu ficar viajando, pegando ônibus e tal, e aí eu acabei morando numa casa de família lá.”

(Raquel, entrevista de pesquisa, 13/11/2012)

“Ao final do terceiro colegial eu prestei vestibular. Sucumbi aos apelos familiares e prestei USP. Engenharia química. Eu sabia que eu não iria entrar, eu não queria ficar em São Paulo. Fiz um ano de cursinho, que serviu pra duas coisas: melhorar nos meus conhecimentos e também convencer minha família de que eu queria sair. Eu não tinha claro para onde... No cursinho, meu professor de química me falou da Unicamp. Aí comecei um trabalho de base com meus pais, para que me permitissem vir pra cá. Lógico que o nó era o meu pai. Numa família italiana, meu pai não podia permitir que a filha morasse fora sozinha, de forma alguma... E se tem a USP lá, por que eu tinha que vir pra Campinas? Assim foi; por

muito tempo minha mãe não deixou nem eu chegar perto dele com a proposta. Num certo momento, conversando com a minha mãe, ela falou ‘como é que você vai fazer pra arrumar namorado?’ (...) Eu falei ‘ah, mãe, quem é que se importa com isso?’ ... No final das contas ela não via que ela tinha criado uma pessoa pra ser independente, e aí ela me vem com essa pergunta que pra mim não tinha nem fundamento... Meu pai ouviu. Ele disse ‘se você não se importa em casar e ter filhos, então vai; se isso pra você não é importante, nós não somos importantes’. Eu nem argumentei, pensei ‘deixa eu pegar essa chance, do jeito que está...’. Na verdade ele estava batendo na mesa pra dizer ‘vai, eu quero ver’ [duvidando]. Na cabeça dele, em seis meses eu voltava. Eu não voltei. Fiz a graduação toda aqui. Quando terminou a graduação, ele veio pronto pra me levar embora, e eu falei que ia fazer o mestrado; depois do mestrado ele veio dizer ‘agora você volta’ e eu disse que não, que ia fazer o doutorado. Fui conseguindo ficar até o momento em que ele jogou a toalha; [percebeu que] não tinha jeito.” (Estela, entrevista de pesquisa, 01/11/2012)

O caso de Estela é significativo, e mostra que, além da resistência do pai a que ela saísse de casa, ela precisou lidar durante anos com a descrença dele em suas decisões. Essa descrença, essa dúvida sobre as mulheres, tem sido estudada como um dos efeitos do gênero no mercado de trabalho como um todo (Krefting, 2003). As mulheres precisam o tempo todo convencer seus colegas de que conseguem, de que podem realizar seus planos e projetos. Nas narrativas dos docentes homens, este tipo de embate não apareceu. Entre as mulheres, aquelas que relataram não baterem de frente com os colegas são as que se encontram em posições de menor acúmulo de capital científico entre as próprias mulheres de suas unidades. As que estão em posições “melhores”, relataram esse tipo de dificuldade e o enfrentamento que se fez necessário para vencê-la.

“A primeira aula que eu dei na vida, eu estava substituindo um colega, foi muito gostoso. Eram alunos da engenharia agrícola. (...) Depois, como professora, mesmo, depois do doutorado, foi pra uma turma de quinto ano

que pelo amor de Deus... Deus me livre!... Ô, experiência ruim... Não tinha professora [mulher] na área onde eu trabalho, aqui. Eu fui a única até hoje. Graças a Deus teve um concurso recentemente, em que fui presidente da banca, e entrou uma moça. É a segunda. Estamos em 2012 e é a segunda mulher que entrou na minha área nessa universidade... (...) Eles [os alunos] não me aceitavam. Eles achavam que eu era professora da matemática, que tinham me chamado pra cobrir buracos porque não tinha professor. Muito preconceito dos alunos. (...) Você não tem ideia do jeito com que eles falavam comigo! É o jeito de olhar, de falar com você...” (Vanessa, entrevista de pesquisa, 28/11/2012)

“Quando o laboratório estava montado, eu que montei, me disseram que eu não era mais chefe do laboratório. Botaram lá um funcionário, que não tem voz, nem voto. Você não pode questionar, esse é o grande problema daqui. Se você questionar, você fica ameaçada. Pelos seus pares. Mas a pessoa que fez isso comigo foi demitida. Essa pessoa tinha um problema pessoal comigo, porque eu não era funcionária dele. Eu tinha sido contratada como docente, eu era uma igual. Mas ele era médico, eu sou bioquímica, ele achava que mandava...” (Cecilia, entrevista de pesquisa, 29/11/2012)

“A vaga de técnico apareceu enquanto eu estava fazendo o doutorado [na Unicamp]. (...) A carreira ia mudar e todo mundo queria virar docente antes da carreira mudar. Como era limitado o número de vagas para o ‘trem da alegria’ [promoção de técnicos para docentes sem concurso], fizeram uma listagem. Eu fiquei por último, pra variar. (...) Pra fazer uma média comigo, me disseram que estavam sabendo de uma vaga tal, que alguém ia sair. Me disseram pra esperar ele pedir demissão e pedir depois a vaga dele, porque aí eu não ia disputar com eles aquelas vagas de promoção. Em tese não era uma coisa ruim. Só que a papelada ficou presa

na secretaria e quem assinou me deixou pra trás. Depois fiquei sabendo que a pessoa que assinava, assinou no tempo certo pro aluno dele... Não foi um acidente. Foi uma postura geral... Como estava mudando a carreira, a orientação era pra esperar. Só que pro aluno dele, ele não esperou.” (Larissa, entrevista de pesquisa, 22/11/2012)

“Eu consegui um dinheiro da Fapesp. Aí eu podia pesquisar, tinha dinheiro! Fui pedir pro diretor assinar o termo que me autorizava a usar a infraestrutura do instituto; a Fapesp pede isso até hoje. Ele não quis assinar. Falei ‘por que o senhor não quer assinar?’, ele disse que alguém do departamento tinha que assinar como responsável. O CNPq entendia que eu era responsável, a Fapesp entendia que eu era responsável, ele precisava de mais alguma coisa? Tive que pedir pro chefe do meu departamento, que também ficou indignado.” (Estela, entrevista de pesquisa, 01/11/2012)

Além de barreiras como essas, é importante mencionar, embora sem identificar os indivíduos, a ocorrência de casos de assédio sexual vividos pelas docentes mulheres no ambiente acadêmico. Como na maioria dos casos de assédio sexual em ambientes de trabalho, vive-se o constrangimento e a vergonha, e a dificuldade da denúncia e da responsabilização dos algozes (Grossi, 1994). É essencial frisar que o ambiente acadêmico não está livre deste mal, embora não seja possível afirmar cientificamente que haja maior ou menor tendência de que este tipo de situação ocorra em certas áreas, ou que varie conforme o grau de feminização (maior ou menor presença de mulheres) do corpo docente.

Há também, por outro lado, os impulsos e o apoio recebidos. Nas entrevistas realizadas, fica muito clara a importância, para homens e mulheres, de diversas redes de sustentação e colaboração para que começassem suas carreiras e as construíssem. Em todos os relatos aparecem pessoas que incentivaram, ajudaram, indicaram, apresentaram possibilidades. As duas falas a seguir apresentam algumas situações deste tipo, em relação à chegada de dois docentes na Unicamp, na pós-graduação.

“Fiz estágio no 4º ano [da graduação] num projeto do ITA, e no final do estágio fui convidada pra trabalhar lá. (...) Eu tive um professor que observou minha facilidade naquela área e falou que eu tinha jeito pra pesquisa. Não tinha pós-graduação ali. Ele falou que fazia pós-graduação em Campinas, que era o melhor lugar, que tinha um grupo, se eu não gostaria de conhecer. Aí ele pediu pra minha mãe. Ele e a esposa dele, que conhecia minha mãe, foram lá [em casa] e falaram com minha mãe. Minha mãe falou ‘tá bom, pode levar ela pra conhecer’. Aí eu fiz inscrição pro mestrado e não falei nada pros meus pais” (Vanessa, entrevista de pesquisa, 28/11/2012)

“Por causa da iniciação científica, participei de congressos em várias cidades. Teve um que foi aqui em Campinas. Minha orientadora incentivou que a gente viesse pra cá. Eu entrei em contato com pessoas que tinham feito graduação lá na federal [de seu estado de origem], que eu até já conhecia, e que estavam fazendo pós-graduação aqui. [Essas pessoas] me receberam, fiquei na casa deles uma semana. Nessa uma semana eu visitei os laboratórios, fiquei na casa deles... Essa semana foi uma experiência! Foi o momento em que eu falei ‘quero estar na Unicamp’. Tudo era novo.” (Pedro, entrevista de pesquisa, 30/11/2012)

Essa rede de apoio em geral possibilitaram os docentes tanto de chegarem à Unicamp, quanto de seguirem ‘subindo’ em suas carreiras. A maioria dos entrevistados chegou, como os supracitados, para cursar a pós-graduação, recebendo convites para tornarem-se docentes durante o mestrado ou doutorado, ou logo após sua conclusão. No período que compreende a geração profissional estudada nestas unidades, nem sempre os docentes eram contratados diretamente por concurso público. Conforme as entrevistas sugerem, uma grande parte deles começava trabalhando como pesquisador, ou em ‘carreira especial’, que era uma espécie de contrato temporário que podia ser renovado. Depois de algum tempo, abria-se uma vaga no departamento e apenas então eles realizavam concurso para serem efetivados.

Em momentos como estes, de convites e concursos, as redes pessoais têm peso significativo. Entre as entrevistadas mulheres, houve relatos de terem sido preteridas injustamente em concursos e atribuição de vagas. Entre os homens, as narrativas expressaram nos três casos uma tranquilidade e uma linearidade bem maior, como se eles navegassem em águas calmas e elas sobre maremotos.

Um dos efeitos destes maremotos, é a necessidade de as mulheres planejarem, desenvolverem estratégias, racionalizarem e persistirem em suas decisões sobre a carreira. Pelas falas das entrevistadas, nota-se que sem essa firmeza nos objetivos profissionais, a ‘vida’ e as outras pressões e exigências, vão levando-as no caminho da maré. Quem rema contra sem descanso é que parece obter algum reconhecimento e acumular mais capital científico ao final.

“Tudo na minha vida é mais ou menos assim... Eu não faço nada com o objetivo muito para o futuro...(...) Foi tudo meio intuitivo” (Cecilia, entrevista de pesquisa, 29/11/2012)

“Não teve uma estratégia... Foi o que foi acontecendo, surgindo na minha vida...” (Miriam, entrevista de pesquisa, 08/11/2012)

“Pra atingir uma posição [boa] na carreira, você precisa ser muito determinada, porque sempre os trajetos têm muitos percalços, acidentes. Então você tem que ser determinada e tentar sempre estar olhando o que você quer, e não medir esforços pra isso. Essa é minha premissa.” (Raquel, entrevista de pesquisa, 13/11/2012)

“Essa é uma característica minha; eu faço muitos planos. Eu olho pra frente, falo ‘ah, hoje estou aqui, o que vou fazer amanhã?’. Eu falo pros meus alunos dos planos pra quando me aposentar, eles dizem que é cedo pra pensar. Mas eu não quero nunca ter que parar e pensar ‘pra onde eu vou?’”

(Vanessa, entrevista de pesquisa, 28/11/2012)

Talvez por conta das barreiras que precisam superar, as mulheres que chegaram a posições de maior acúmulo de capital científico (Vanessa e Raquel, supracitadas, mas também Estela) deixam claro que tinham objetivos definidos profissionalmente, e que traçaram estratégias para suas carreiras. As mulheres que não chegaram neste “topo” (Miriam, Larissa e Cecilia), pelo contrário, dizem que nunca tiveram nenhum tipo de racionalização e estratégia profissional.

Já para os homens, ter ou não uma estratégia profissional não pareceu fazer muita diferença, já que tendo ou não objetivos bem definidos, o que não foi mencionado pelos entrevistados, os três chegaram a acumular bastante capital científico. Isso também pode ser encarado como um indicador de vantagem de gênero, já que eles navegariam estas águas mais ‘calmas’, que facilitariam o processo. Ao mesmo tempo, é preciso notar que não foram realizadas entrevistas com homens que não acumularam muito capital científico ao longo da carreira. Uma reflexão sobre isso consta na próxima seção do capítulo.

3.3 A trajetória profissional segundo o gênero

Ao longo deste capítulo, analisando as entrevistas de pesquisa, foi possível constatar uma diferença importante entre homens e mulheres no que diz respeito ao peso que o cuidado com os filhos adquire na construção da trajetória profissional. Enquanto para uns, esse peso não chega de fato a interferir negativamente na carreira, para outras é relatado como uma grande dificuldade no percurso.

Além dessa dificuldade sobre a qual as narrativas foram muito específicas, também é possível notar que, no caso das mulheres, uma série de outras dificuldades são especificadas, em geral marcadamente ligadas a seu gênero. Os homens, por outro lado, apresentaram narrativas sem grande percalços, ainda menos em relação a seu gênero.

É importante notar que os homens entrevistados para esta pesquisa ocupavam posições de alto acúmulo de capital científico. Possivelmente a situação pode se configurar de outra maneira num estudo que se concentre sobre a construção de trajetórias masculinas entre docentes que não chegaram a tal posição. De toda maneira, é significativo que, mesmo comparando com eles apenas as mulheres entrevistadas que ocupam posições semelhantes no espaço estudado, ainda assim as trajetórias delas são significativamente atribuladas. Quer dizer, mesmo quando as

mulheres chegam ao “topo”, suas trajetórias sofrem uma série de constrangimentos que elas precisam superar.

Ora, mesmo se pudermos supor que as trajetórias daqueles homens que não chegaram a tal posição sejam tão atribuladas ou mais do que as trajetórias das mulheres, ainda assim estaríamos diante de uma situação desigual: nesse caso hipotético, ficaria claro que mesmo quando chegam ao “topo”, as mulheres passam por mais provações, ou talvez por provações mais intensas, enquanto as “barreiras” de trajetória para os homens se limitariam àqueles que “ficaram para trás”.

Assim, tanto o peso dos filhos, quanto as barreiras que têm de ser superadas em outras esferas da vida doméstica e da vida profissional, podem ser consideradas como fontes de uma desigualdade de gênero. Tal desigualdade, porém, não parece poder ser explicada apenas pelo ambiente profissional, nem apenas pela esfera doméstica. Como vimos, ter filhos significa coisas diferente para homens e mulheres, já que os modelos hegemônicos de paternidade e maternidade assim o são. Esses modelos hegemônicos, que estão diretamente ligados a modelos de “ser homem” e “ser mulher” no mundo, têm um efeito diferente nas possibilidades de ter filhos ao mesmo tempo em que se constrói uma carreira ‘de sucesso’.

Além disso, outras expectativas e exigências ligadas ao sistema de gênero também entram em jogo, criando barreiras para as mulheres que seus colegas homens em geral não precisam enfrentar. Segundo as entrevistas mostram, enquanto ser homem significa passar por certas provações e critérios ao longo da carreira, ser mulher significa não apenas passar por provações e critérios, mas ser julgada mais duramente sobre eles.

Tais percepções ajudam a entender como se produzem as situações que encontramos nos capítulos 1 e 2. Elas estão longe de desvendar completamente, porém, todos os mecanismos pelos quais o gênero interfere na construção de trajetórias profissionais na carreira acadêmica brasileira. Talvez a constatação mais importante trazida pela análise das entrevistas, tenha sido a de que, mesmo com algumas condições concretas atenuando possíveis efeitos do gênero, a dimensão simbólica desse sistema de normas sociais mantém sua força.

4. CONCLUSÃO

Ao longo desta dissertação vimos de que maneiras o gênero molda a construção das trajetórias profissionais de acadêmicos e acadêmicas no Brasil e, mais especificamente, na Unicamp. Trabalhar tal problema de pesquisa exigiu certa variedade de ferramentas metodológicas e teóricas. Quase como um prêmio, essa diversidade permitiu à pesquisa justamente captar a complexidade da interação entre o gênero e a carreira acadêmica no Brasil.

Em decorrência desta complexidade, algumas estratégias precisaram ser mobilizadas para trabalhar os dados disponíveis de maneira que eles pudessem corresponder, da melhor maneira possível, ao que de fato vivem os docentes da Unicamp. A primeira delas foi a criação da categoria “unidade” para trabalhar os dados. A segunda foi a elaboração do recorte geracional.

Descobrimos também que, para melhor analisar a ideia de uma desigualdade no acesso ao topo da carreira, a simples noção de uma “concentração vertical” não era suficiente. Vimos que o número relativo de mulheres entre docentes de cada nível não traduzia com tanta precisão a relação probabilística que pôde ser explorada com o uso do conceito de “chances de acesso”.

Para extrapolar a análise da carreira institucionalizada, observamos trajetórias de docentes de três unidades diferentes nos termos de outras características da carreira, sobretudo aquelas ligadas a um acúmulo de capital científico. Verificando ainda mais de perto o processo que permite variações de gênero ocorrerem no que diz respeito a esses padrões de trajetórias profissionais, foram realizadas entrevistas de pesquisa.

As conclusões obtidas após todo o processo da pesquisa e análise dos dados encontram-se resumidas a seguir.

A vida das mulheres é mais difícil

Com uma maior clareza sobre a situação vivida pelos docentes da geração profissional estudada, foi possível então compreender que, na Unicamp, a desigualdade de gênero no acesso a posições mais altas na carreira institucionalizada não é generalizada. Há uma variação importante entre as áreas no que diz respeito à relação entre as chances de mulheres e homens chegarem ao

nível MS6. Percebemos que, se analisada no contexto de cada unidade, a desigualdade de gênero nas chances de acesso ao topo da carreira deixa de ser um fenômeno generalizado.

Como este não é o único indicador de capital científico possível, e dado que as trajetórias profissionais no espaço acadêmico brasileiro articulam múltiplos critérios de hierarquização, a análise de correspondências múltiplas foi eleita para investigar tendências nas trajetórias profissionais da população estudada. A associação de características como “sexo” e “unidade” a certas tendências identificadas nesta etapa da pesquisa indicou que as desigualdades de gênero seguem presentes e, indo além, tornam-se mais consistentes, quando analisamos a combinação mútua destes fatores.

A ACM apontou que o sexo feminino está de fato mais associado a trajetórias de menor capital científico acumulado. Isso parece indicar um possível peso maior da característica “sexo” na construção da trajetória entre aqueles que acumularam mais capital científico.

Estas conclusões se relacionam diretamente a outras duas evidências mostradas pelos mesmos dados. Em primeiro lugar, vimos que o peso do “sexo” é menor entre os docentes que tiveram uma vantagem inicial para acumularem capital científico em suas carreiras. Como desdobramento disto, em segundo lugar, enquanto os homens aparecem ligados a variadas posições no eixo que denota essa característica das trajetórias, as mulheres aparecem fortemente atreladas ao polo mencionado (maior vantagem inicial). Além de refletir uma possível estratégia de construção de carreira, isto também mostra que para as mulheres ela pode talvez ser a única: parecem que elas têm acesso a um leque menor de possibilidades de acumulação de capital científico. Isso não decorre da existência de algum tipo de limite oficial, formal, mas da maneira como, no campo simbólico do gênero, estes limites são produzidos, sustentados e reproduzidos.

Para compreender isso, as entrevistas com homens e mulheres desta geração profissional foram uma ferramenta muito útil. Elas permitiram identificar mecanismos de gênero, nem sempre visíveis, que, pouco a pouco, moldam as trajetórias profissionais destes e destas docentes. Assim, o fato de as mulheres disporem de um leque muito menor de possibilidades para acumularem capital científico ao longo de suas trajetórias, parece advir de uma situação extremamente concreta. De maneira um tanto simplista se pode afirmar que a vida delas é mais difícil do que a de seus colegas homens. Antes mesmo de chegar ao exercício da maternidade, e inclusive no caso

da docente entrevistada que não se casou nem teve filhos, uma série de outros limites relativos ao gênero puderam ser identificados.

As entrevistas mostraram, assim, que há, para elas, mulheres, limitações geográficas exemplificadas pelos casos em que as famílias que não querem que suas filhas se mudem de cidade para estudar, constrangimentos sociais, como casos de assédio sexual¹⁰, limitações profissionais que implicam numa definição estreita das profissões e trabalhos considerados como adequados para mulheres), limitações na esfera doméstica quando constituem suas próprias famílias, expressas, por exemplo, na dificuldade de conciliar os cuidados com filhos com as exigências do trabalho, ainda que o serviço de limpeza da casa e da preparação de alimentos possa ser repassado a uma empregada doméstica. Apareceram com muita força nas entrevistas, além disto, limitações simbólicas relativas ao que se espera ou não de um docente, segundo seu gênero; ao que é ou deixa de ser aceitável em termos de investimento de tempo e energia na pesquisa, na ascensão na carreira, na ocupação de cargos de direção. Como procuramos mostrar, essas limitações estão profundamente instituídas e têm efeitos muito concretos sobre todas as etapas da carreira.

Acreditamos que esses resultados permitem avançar na compreensão da interação do gênero com a construção das trajetórias profissionais na carreira acadêmica brasileira.

Gênero e parentesco

‘Gênero’ é o sistema simbólico que regula, em nossa sociedade, uma série de normas de comportamento e práticas sociais, na grande maioria das vezes relativas ao corpo e à sexualidade. Esse sistema, porém, permeia muitos outros pedaços da vida em sociedade, organizando-a ao se articular com outros sistemas simbólicos como as classes sociais, ou a raça. O gênero se aplica tanto aos homens quanto às mulheres: no último capítulo desta dissertação mostrei, por exemplo, que o modelo dominante de paternidade permite uma distância física e às vezes até emocional entre pai e filhos, que acaba sendo benéfica para a exigente carreira científica. Este modelo de paternidade é produzido pelo gênero, e está associado a uma ideia hegemônica de masculinidade, em que o homem ocupa o papel de provedor material/financeiro da família.

¹⁰ O caso relatado de assédio sexual recebeu apenas menções na dissertação, para preservar a vítima, a pedidos da mesma.

Uma ideia particular de ‘família’, por sua vez, também tem forte presença do sistema de gênero ativo em nossa sociedade. Não é à toa, por exemplo, que o efeito do cuidado com os filhos sobre as carreiras apareceu com muito mais força nas narrativas das docentes mulheres do que na dos docentes homens. O parentesco, outro sistema simbólico, que regula o direito e a hierarquia das pessoas sobre as coisas, atividades e sobre as outras pessoas, se articula diretamente com o gênero em nossa sociedade. Ser mulher significa, segundo a lógica hegemônica, ocupar um certo papel na família e no parentesco, enquanto ser homem significa ocupar outro. Esta oposição faz parte do – e reforça o – entendimento dominante sobre o gênero, segundo o qual há apenas dois gêneros (homem e mulher), que são fixos, opostos, ao mesmo tempo complementares e excludentes. Nesse sentido, pode-se dizer que o parentesco dá suporte para a produção concreta do gênero.

Nas relações que podem ser tomadas como parentesco numa abordagem menos ortodoxa da ideia de ‘família’, constam ainda relações não-consanguíneas e que muitas vezes são consideradas de “fora” do parentesco, como as relações de trabalho que os docentes entrevistados mantêm com empregadas domésticas. A profissional que ocupa esta posição, porém, tem tarefas e sofre exigências diferentes daquelas exercidas e/ou sofridas pela mãe ou pelo pai. Nos arranjos cotidianos implementados pelos docentes entrevistados, as empregadas domésticas em geral se ocupam da limpeza e manutenção da casa, em alguns casos servindo de responsáveis temporárias pelos filhos enquanto fazem esse trabalho.

Esse modelo dominante e hegemônico de gênero e de parentesco (casamento heterossexual, com filhos), do qual apenas uma das docentes escapa (Estela, que não se casou, nem teve filhos), gera um dilema quando contraposto ao modelo dominante de ‘carreira de sucesso’ para as mulheres da geração profissional estudada. Já para os homens, não parece haver dilema algum. Embora esta dissertação não tenha reunido elementos suficientes para afirmar categoricamente isto, pode-se deduzir que isto seja um reflexo de uma carreira e de um mercado de trabalho forjados sobre os moldes das exigências domésticas associadas ao masculino dominante (com a possibilidade desta ausência em casa, por exemplo).

O fato de esta ser uma carreira que se feminizou e se expandiu recentemente, estando ainda em num processo forte de transformação, indica que a situação que encontrei para a geração profissional pesquisada pode ainda se alterar mudar radicalmente nos próximos anos, em

função de transformações no próprio sistema de gênero e no teor das ideias dominantes sobre gênero.

Novas questões

Após esta incursão na carreira acadêmica brasileira a partir do caso da Unicamp fica claro que os estudos unidimensionais sobre o tema apresentam limites que, espero, esta dissertação tenha apontado possibilidades de superar. Se este trabalho tivesse se restringido aos dados apresentados no capítulo 1, as conclusões apagariam toda a dimensão simbólica explorada no capítulo 3, e seus efeitos para além da carreira institucionalizada, explorados no capítulo 2. Se este trabalho tivesse se detido na esfera simbólica que captamos nas entrevistas, seria difícil medir os efeitos concretos do gênero na carreira, e assim por diante.

De toda forma, surgem a partir destas análises algumas novas questões e possibilidades de novas pesquisas sobre o assunto. Em primeiro lugar, uma análise de correspondências múltiplas de trajetórias de docentes de outras unidades da Unicamp poderia indicar novas tendências ou deixar as encontradas mais claras (ou mais difusas). Em segundo lugar, uma comparação desta geração profissional com outras mais jovens, em relação ao acesso a MS5, por exemplo, poderia contribuir para avaliar de que forma os efeitos do gênero na carreira acadêmica também mudam, quando mudam ambos a carreira e a visão dominante sobre gênero. Sem dúvida, estudos que abordem a questão de forma multidimensional em outras universidades com forte ênfase em pesquisa também podem contribuir para expandir a compreensão sobre as desigualdades produzidas pelo gênero na carreira acadêmica brasileira.

Sobre o caso brasileiro

Na carreira acadêmica brasileira há, sim, desigualdades entre homens e mulheres, produzidas pelo sistema de gênero. No que diz respeito à geração profissional estudada nessa universidade em particular, essas desigualdades acontecem mais fortemente no campo simbólico. Quer dizer, naquilo que homens e mulheres pensam sobre o que homens e mulheres (inclusive eles/elas próprios/as) são, conseguem, devem e podem fazer em suas vidas profissionais e familiares. Os efeitos disso são trajetórias mais difíceis para as mulheres e mais fáceis para os

homens, embora não haja um teto de vidro sistemático em todas as unidades. As barreiras que elas precisam transpor também estão na esfera simbólica. Esta descoberta sustenta a ideia de que a estrutura da carreira e a estrutura social (que permite a contratação de empregadas domésticas, por exemplo) não podem ser estudadas separadamente da estrutura do gênero (simbólico).

Talvez nenhuma das metáforas com que brinquei ao longo da dissertação sirva exatamente para falar do Brasil. Como certa vez me disseram, encontro-me aqui na situação de um entomologista que descobre um inseto nunca antes visto: uma situação particular que precisa ser melhor analisada, catalogada, estudada, que ainda é objeto de poucas pesquisas nacionais. Tanto em método, quanto em resultados, espero que esta dissertação tenha sido mais um passo em direção a uma compreensão mais precisa da forma complexa como a desigualdade de gênero se manifesta na carreira acadêmica brasileira.

ANEXO I: CONSTITUIÇÃO DAS ‘UNIDADES’ E AGRUPAMENTO DOS DADOS POR DEPARTAMENTO

Quadro A1 – Lista das unidades consideradas nesse trabalho, relacionadas à Área e à Unidades ensino e pesquisa definidas pela Unicamp, assim como aos departamentos que as constitui. Unicamp, 2011.

Área da Unicamp	Unidade de Ensino e Pesquisa	Unidades consideradas nesse trabalho	Departamentos
Ciências Biomédicas	Faculdade de Ciências Médicas (FCM)	Medicina	Departamento de Anatomia Patológica
			Departamento de Anestesiologia
			Departamento de Cirurgia
			Departamento de Clínica Médica
			Departamento de Genética Médica
			Departamento de Neurologia
			Departamento de Oftalmo/Otorrinolaringologia
			Departamento de Patologia Clínica
			Departamento de Pediatria
			Departamento de Psicologia Médica e Psiquiatria
			Departamento de Radiologia
		Departamento de Saúde Coletiva	
		Departamento de Tocoginecologia	
		Enfermagem	Departamento de Enfermagem
		Farmácia	Departamento de Farmacologia
Ciências Biomédicas	Faculdade de Educação Física (FEF)	Educação Física	Departamento de Ciências do Esporte
			Departamento de Educação Motora
			Departamento de Estudos da Atividade Física Adaptada
			Departamento de Estudos do Lazer
Ciências Biomédicas	Faculdade de Odontologia de Piracicaba (FOP)	Odontologia	Departamento de Ciências Fisiológicas
			Departamento de Diagnóstico Oral
			Departamento de Morfologia
			Departamento de Odonto Restauradora
			Departamento de Odonto-Infantil
			Departamento de Odonto-Social
Ciências Biomédicas	Instituto de Biologia (IB)	Biologia	Departamento de Biologia Animal
			Departamento de Biologia Estrutural e Funcional
			Departamento de Biologia Vegetal

			Departamento de Bioquímica
			Departamento de Genética, Evolução e Bioagentes
			Departamento de Histologia e Embriologia
Ciências da Engenharia	Faculdade de Ciências Aplicadas da Unicamp – Limeira (FCA)	Ciências Aplicadas	Não há divisão por departamentos
Ciências da Engenharia	Faculdade de Engenharia de Alimentos (FEA)	Engenharia de Alimentos	Departamento de Alimentos e Nutrição
			Departamento de Ciência de Alimentos
			Departamento de Engenharia de Alimentos
			Departamento de Tecnologia de Alimentos
Ciências da Engenharia	Faculdade de Engenharia Agrícola (FEAGRI)	Engenharia Agrícola	Não há divisão por departamentos
Ciências da Engenharia	Faculdade e Engenharia Civil, Arquitetura e Urbanismo (FEC)	Arquitetura	Departamento de Arquitetura e Construção
		Engenharia Civil	Departamento de Estruturas
			Departamento de Geotecnia e Transportes
			Departamento de Recursos Hídricos
			Departamento de Saneamento e Ambiente
Ciências da Engenharia	Faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação (FEEC)	Engenharia Elétrica	Departamento de Comunicações
			Departamento de Eletrônica e Microeletrônica
			Departamento de Engenharia Biomédica
			Departamento de Engenharia Computacional e Automação Industrial
			Departamento de Engenharia de Sistemas
			Departamento de Máquinas Componentes e Sistemas Inteligentes
			Departamento de Microonda e Óptica
			Departamento de Semicondutores, Instrumentos e Fotônica
			Departamento de Sistemas de Energia Elétrica
			Departamento de Sistemas e Controle de Energia
			Departamento de Telemática
Ciências da Engenharia	Faculdade de Engenharia Mecânica (FEM)	Engenharia Mecânica	Departamento de Energia
			Departamento de Engenharia de Fabricação
			Departamento de Engenharia de Materiais
			Departamento de Engenharia do Petróleo
			Departamento de Engenharia Térmica e Fluidos
			Departamento de Mecânica Computacional
			Departamento de Projeto Mecânico
Ciências da Engenharia	Faculdade de Engenharia	Engenharia Química	Departamento de Processos Biotecnológicos
			Departamento de Processos Químicos

	Química (FEQ)		Departamento de Tecnologia de Polímeros
			Departamento de Termofluidodinâmica
			Departamento de Engenharia de Sistemas Químicos
Ciências da Engenharia	Faculdade de Tecnologia (FT)	Tecnologia	Não há divisão por departamentos
Ciências da Engenharia	Instituto de Computação	Computação	Departamento de Sistemas de Computação
			Departamento de Sistemas de Informação
			Departamento de Teoria da Computação
Ciências Exatas	Instituto de Física “Gleb Wataghin” (IFGW)	Física	Departamento de Eletrônica Quântica
			Departamento de Física Aplicada
			Departamento de Física da Matéria Condensada
			Departamento de Raios Cósmicos e Cronologia
Ciências Exatas	Instituto de Geociências (IG)	Geociências	Departamento de Geociências Aplicadas ao Ensino
			Departamento de Geografia
			Departamento de Geologia e Recursos Naturais
			Departamento de Política Científica e Tecnológica
Ciências Exatas	Instituto de Matemática, Estatística e Computação Científica (IMECC)	Estatística	Departamento de Estatística
		Matemática	Departamento de Matemática
		Matemática Aplicada	Departamento de Matemática Aplicada
Ciências Exatas	Instituto de Química (IQ)	Química	Departamento de Físico-Química
			Departamento de Química Analítica
			Departamento de Química Inorgânica
			Departamento de Química Orgânica
Ciências Humanas e Artes	Faculdade de Educação (FE)	Educação	Departamento de Ciências Sociais na Educação
			Departamento de Educação, Conhecimento, Linguagem e Arte
			Departamento de Ensino e Práticas Culturais
			Departamento de Filosofia e História da Educação
			Departamento de Políticas, Administração e Sistemas Educacionais
			Departamento de Psicologia Educacional
Ciências Humanas e Artes	Instituto de Artes (IA)	Artes Cênicas	Departamento de Artes Cênicas
		Artes do Corpo/Dança	Departamento de Artes Corporais
		Artes Plásticas	Departamento de Artes Plásticas
		Música	Departamento de Música
		Midialogia	Departamento de Mídias
			Departamento de Cinema
Ciências Humanas e	Instituto de Economia (IE)	Economia	Departamento de Política e História Econômica
			Departamento de Teoria Econômica

Artes			
Ciências Humanas e Artes	Instituto de Estudos da Linguagem (IEL)	Linguística	Departamento de Linguística
		Letras	Departamento de Linguística Aplicada
		Estudos Literários	Departamento de Teoria Literária
Ciências Humanas e Artes	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH)	Ciências Sociais	Departamento de Antropologia
			Departamento de Ciência Política
			Departamento de Demografia
			Departamento de Sociologia
		Filosofia	Departamento de Filosofia
História	Departamento de História		

ANEXO II: ANÁLISE DE CORRESPONDÊNCIAS MÚLTIPLAS

Toda Análise de Correspondências Múltiplas (ACM) parte necessariamente de um banco de dados em que cada indivíduo é uma linha e as variáveis são dispostas em colunas, da forma como foi organizado o banco de dados dos docentes das unidades selecionadas. No entanto, para realizar uma ACM, é preciso que as respostas possíveis das variáveis centrais de análise sejam **categorias** finitas, e não sequências numéricas ou alfanuméricas sem limites (contínuas). Chama-se este tipo de variável de “**variável categórica**”, em oposição a “variáveis contínuas”, que podem ser usadas como dados complementares da ACM. No caso do banco de dados desta pesquisa, pode-se tomar como exemplo a variável “Sexo” (categórica) contra a variável “Tempo de carreira (anos)”. A primeira só tem duas respostas possíveis (F ou M), enquanto a segunda tem uma possibilidade quase ilimitada de respostas (1, 2, 3, 4, 5, 6... 20, 30, 40, 58.7, 69.3...etc.).

Como havia variáveis de ambos os tipos no banco de dados dos docentes das quatro unidades selecionadas, foi necessário transformar as variáveis contínuas em categóricas, criando “faixas” de valores e classificando-os. É preciso que o número de categorias de cada variável também não seja muito diferente entre elas, para evitar distorções. Neste caso, como mostra o Quadro A2, abaixo, as variáveis ficaram com entre 2 e 4 categorias cada. Além das variáveis de vínculo (Unidade de Ensino e Pesquisa, e Departamento), que não precisaram ser agrupadas, estas foram as variáveis categóricas utilizadas na ACM:

Quadro A2 – Variáveis categóricas utilizadas na Análise de Correspondências Múltiplas, suas categorias e descrição.

Variável	Categorias	Descrição
Unidade	FCM	Faculdade de Ciências Médicas
	FEM	Faculdade de Engenharia Mecânica
	IQ	Instituto de Química
Nível	MS12	(MS1 e MS2, níveis extintos)

	MS3	(nível de entrada)
	MS5	(nível intermediário)
	MS6	(nível máximo; “topo”)
Sexo	M	(sexo 118nstituiç)
	F	(sexo 118nstitui)
Bolsa Produtividade	PQ0	(sem bolsa produtividade)
	PQ1	(com bolsa produtividade)
Titulo na época da contratação	GRD	(graduado)
	MSRES	(Mestre ou Residente em Medicina)
	DT	Doutor
Circulação Frequencia	F_0	Não teve experiência de circulação internacional
	F_1	Teve experiência de circulação internacional pelo menos uma vez
Tempo de Doutorado	t_DT_3	Doutorado com duração de até 3 anos
	t_DT_4_6	Doutorado com duração entre 4 e 6 anos
	t_DT_6	Doutorado com duração de 6 anos ou mais
Cargo 118nstituições 118e (alto)	ADM_0	Nunca ocupou nenhuma das funções consideradas*
	ADM_1	Já ocupou as funções consideradas* ao menos uma vez
	ADM_2	Ocupou as funções consideradas* duas vezes ou mais
Produtividade (completos por ano de	Prd_ate3	Até 3 trabalhos científicos completos publicados por ano de carreira (abaixo da mediana geral ¹¹)

¹¹ A mediana geral de produtividade foi calculada da seguinte forma: (i) calculou-se o número de publicações por ano de carreira de cada docente, incluindo em ‘publicações’ apenas os artigos, livros, capítulos de livros e trabalhos completos em anais de eventos, e utilizando como início da carreira a data de término do doutorado; (ii) a partir daí, calculou-se uma mediana geral entre os docentes de cada unidade e uma mediana para o conjunto de docentes das três unidades; (iii) constatou-se que a mediana de cada unidade não variava significativamente da mediana geral, e então optou-se pelo uso da mediana geral no banco de dados.

carreira)		
	Prd_ate4	Acima de 3 e até 4 trabalhos científicos completos publicados por ano de carreira (dentro da faixa da mediana geral)
	Prd_4m	Mais de 4 trabalhos científicos completos publicados por ano de carreira (acima da mediana geral)

**funções consideradas (ver Quadro 4, variável (p)): Reitor, Vice-Reitor, Pró-Reitor, Diretor de Unidade, Coordenador de Curso (graduação), Coordenador da Pós-Graduação.*

Os dados dos docentes foram colocados no software e foram informadas quais variáveis são ativas, quais são suplementares e qual é a informação que identifica os indivíduos (no caso, a variável “Nome”). No caso desta ACM, todas as variáveis foram tratadas como ativas, já que a ideia era justamente observar se a relação entre elas produzia ou não tendências entre os docentes. O software produziu um relatório, que mostra as minúcias do processo estatístico e está disponível na íntegra ao final deste anexo. O primeiro trecho do relatório descreve as informações com as quais o software trabalhou. O Quadro A3 reproduz o início do relatório gerado a partir dos dados dos docentes das quatro unidades selecionadas.

Quadro A3 – Descrição dos dados informados, gerada pelo software: variáveis e número de categorias associadas

SELECTION OF CASES AND VARIABLES	
ACTIVE CATEGORICAL VARIABLES	
9 VARIABLES	28 ASSOCIATED CATEGORIES
1 . Unidade	(3 CATEGORIES)
2 . Nível	(3 CATEGORIES)
3 . Sexo	(2 CATEGORIES)
4 . Bolsa Produtividade	(2 CATEGORIES)
5 . Título na época da contratação	(5 CATEGORIES)
6 . Circulação Frequencia	(2 CATEGORIES)
7 . Tempo de Doutorado	(4 CATEGORIES)
8 . Cargo administrativo (alto)	(4 CATEGORIES)
9 . Produtividade	(3 CATEGORIES)

Logo abaixo, segue uma correção. O software faz uma espécie de “limpeza” nos dados para evitar distorções, eliminando casos e categorias com pesos muito pequenos na análise de correspondências múltiplas. Para o caso destes dados, esta modificação está descrita no Quadro A4, a seguir:

Quadro A4 – Resultado da eliminação de categorias com pesos pequenos.

MULTIPLE CORRESPONDENCE ANALYSIS			
ELIMINATION OF ACTIVE CATEGORIES WITH SMALL WEIGHTS			
THRESHOLD (PCMIN):	2.00 %	WEIGHT:	6.32
BEFORE CLEANING	: 9 ACTIVE QUESTIONS		28 ASSOCIATE CATEGORIES
AFTER CLEANING	: 9 ACTIVE QUESTIONS		25 ASSOCIATE CATEGORIES

Trabalhando com essas 7 variáveis ativas e 20 categorias associadas, após a limpeza, o software analisa a frequência com que as categorias aparecem juntas para um mesmo indivíduo, criando múltiplas associações. Estas associações das categorias entre si estabelecem eixos que mostram as tendências entre indivíduos. Antes de concluir qualquer coisa sobre estas tendências, é preciso identificar quantos eixos precisam ser interpretados para explicar a maior parte das oposições entre indivíduos naquele espaço que está sendo analisado/trabalhado. Para isto olha-se os *eigenvalues*¹² gerados, como mostra o trecho do relatório copiado no Quadro 8. Neste quadro, a primeira coluna representa o número do eixo, a segunda indica o *eigenvalue* correspondente, a terceira mostra quanto das oposições e aproximações aquele eixo sozinho é capaz de explicar, e a quarta mostra o quanto das oposições e aproximações aquele eixo, somado com os anteriores e a ele, são capazes de explicar. Fica claro que a interpretação do primeiro eixo apenas, já explica 87,78% das oposições.

¹² Grosso modo, pode-se dizer que o *eigenvalue* representa o quanto as categorias ativas estão ‘puxando’ os indivíduos em relação a um determinado eixo. É um tipo de valor inercial.

Quadro A5 – Eigenvalues determinantes da quantidade de eixos a serem interpretados, segundo análise do software

EIGENVALUES AFTER BENZECRI'S CORRECTION			
THESE EIGENVALUES ARE JUST INDICATIVE AND NOT USED IN THE CALCULATIONS.			
COMPUTATIONS PRECISION SUMMARY : TRACE BEFORE DIAGONALISATION.. 1.7778			
SUM OF EIGENVALUES.....			0.0493
HISTOGRAM OF THE FIRST 7 EIGENVALUES			
NUMBER	MODIFIED	MODIFIED	CUMULATED
	EIGENVALUE	PERCENT.	PERCENT.
+-----	0.0433	87.78	87.78
2	0.0031	6.32	94.09
3	0.0018	3.73	97.82
4	0.0007	1.48	99.30
5	0.0003	0.55	99.85
6	0.0001	0.11	99.96
7	0.0000	0.04	100.00

+-----+-informações, já sabemos que interpretando três destes eixos, que foi a escolha feita aqui, estarão explicadas 97,82% das oposições entre os docentes de Engenharia Mecânica, Medicina e Química da Unicamp, no que diz respeito a suas trajetórias profissionais, à unidade onde trabalham e a seu sexo. Para interpretar esses eixos/tendências, então, é preciso verificar que categorias têm **contribuições** altas em cada eixo, ou seja, que características das trajetórias dos docentes os afastam e aproximam com mais força. Se uma única categoria afastasse e aproximasse os docentes no primeiro eixo, por exemplo, diríamos que ela tem 100% de contribuição no eixo 1.

Para entendermos que categorias têm contribuições acima da média esperada em cada eixo, é preciso, claro, calcular qual é essa média. Fazemos isso dividindo 100 (percentagem total das contribuições) pelo número de categorias (25, como visto no Quadro A4). No caso dos dados aqui analisados, a **contribuição média** das categorias é, portanto, a seguinte: $100/25 = 4$. Isto significa que, quando a contribuição de uma determinada categoria for maior do que isto (4), ela deve ser utilizada para interpretar as oposições e aproximações dos docentes naquele eixo. O Quadro A6 mostra as contribuições de cada categoria nos três primeiros eixos.

Quadro A6 – Contribuições das categorias nos eixos 1, 2 e 3.

CATEGORIES		CONTRIBUTIONS		
		1	2	3
m1	- FCM	4.4	6.8	0.3
m2	- FEM	4.7	13.1	9.5
m3	- IQ	4.5	2.9	17.1
-----CUMULATED CONTRIBUTION =		13.5	22.8	26.9
2 . Nivel				
m1	- MS3	10.1	1.3	0.1
m2	- MS5	0.0	11.3	0.1
m3	- MS6	11.8	7.4	0.0
-----CUMULATED CONTRIBUTION =		21.9	20.1	0.1
3 . Sexo				
m1	- F	2.2	1.2	17.6
m2	- M	1.2	0.7	9.9
-----CUMULATED CONTRIBUTION =		3.4	1.9	27.5
4 . Bolsa Produtividade				
m1	- PQ0	6.6	0.5	1.6
m2	- PQ1	14.4	1.1	3.6
-----CUMULATED CONTRIBUTION =		21.0	1.5	5.2
5 . Titulo na época da contratação				
m1	- DT	1.4	0.5	0.4
m2	- GRD	0.5	11.9	6.4
m4	- MSRES	1.7	3.9	1.8
-----CUMULATED CONTRIBUTION =		3.7	16.2	8.6
6 . Circulação Frequencia				
m1	- Cir_F_0	6.6	0.0	0.5
m2	- Cir_F_1	4.5	0.0	0.3
-----CUMULATED CONTRIBUTION =		11.1	0.0	0.8
7 . Tempo de Doutoramento				
m1	- tDT_3	0.0	10.2	4.5
m2	- tDT_4_6	0.5	0.1	1.3
m3	- tDT_6	0.4	13.0	1.2
m4	- tDT_NR	1.2	0.2	7.0
-----CUMULATED CONTRIBUTION =		2.2	23.5	14.0
8 . Cargo administrativo (alto)				
m1	- ADM_0	1.3	0.0	0.0
m2	- ADM_1	1.4	1.3	3.7
m3	- ADM_2	2.6	2.3	3.6
-----CUMULATED CONTRIBUTION =		5.4	3.6	7.4
9 . Produtividade (completos por ano de carreira)				
m1	- Prd_4m	8.2	6.2	2.3
m2	- Prd_ate3	9.4	2.7	0.1
m3	- Prd_até4	0.1	1.4	7.2
-----CUMULATED CONTRIBUTION =		17.7	10.3	9.6

Podemos identificar, a partir da leitura do quadro, em que termos os docentes se aproximam ou se opõem nos eixos 1, 2 e 3. No primeiro eixo, pesam mais as unidades, estar

no topo ou na base da escalada na carreira institucional (MS6 *versus* MS3), ter bolsa produtividade ou não (PQ1 *versus* PQ0), não ter experiência de circulação internacional (Cir_F_0), e ter produtividade acima e abaixo da mediana geral (Prd_4m *versus* Prd_ate3). No segundo eixo, pesam a filiação à Medicina ou à Engenharia Mecânica, ter chegado ao nível MS5 ou ter conquistado MS6, ter sido contratado pela Unicamp como graduado, ter feito doutorados muito rápidos ou muito lentos, e ter produtividade acima da mediana geral. No terceiro, por sua vez, pesam o pertencimento à Engenharia Mecânica e à Química, aos sexos masculino e feminino, a contratação como graduado, os doutorados rápidos e a produtividade mediana.

Não sabemos ainda, contudo, apenas lendo estas informações, quais são as oposições e aproximações precisas – quais destas categorias se opõem umas às outras, e quais se associam. Para isto, é preciso ler as coordenadas de cada categoria no Eixo, que constam nas tabelas completas disponíveis no relatório, a seguir, ou observar diretamente os gráficos (veja-os no Capítulo 2). Conjugando estas informações às hipóteses e perguntas de pesquisa, elabora-se as interpretações de cada eixo.

A seguir, consta o relatório completo gerado pelo software para a ACM utilizada nesta pesquisa.

READING DATASET SPAD
 READING SPAD DATASET
 NAME OF DATASET : C:\Users\Marilia\SPAD My projects\ACMs finais Mestrado Outubro 2012_work\graphSpace\unit_10.sba
 NUMBER OF CASES : 316
 NUMBER OF NUMERICAL VARIABLES : 9
 NUMBER OF TEXTUAL VARIABLES : 0
 SELECTION OF CASES AND VARIABLES
 ACTIVE CATEGORICAL VARIABLES
 9 VARIABLES 28 ASSOCIATED CATEGORIES

```

----- ( 3 CATEGORIES )
 2 . Nivel ( 3 CATEGORIES )
 3 . Sexo ( 2 CATEGORIES )
 4 . Bolsa Produtividade ( 2 CATEGORIES )
 5 . Titulo na época da contratação ( 5 CATEGORIES )
 6 . Circulação Frequencia ( 2 CATEGORIES )
 7 . Tempo de Doutoramento ( 4 CATEGORIES )
 8 . Cargo administrativo (alto) ( 4 CATEGORIES )
 9 . Produtividade (completos por ano de carreira) ( 3 CATEGORIES )

```

```

-----NUMBER-----WEIGHT-----
WEIGHT OF CASES : Weight of objects, uniform equal to 1. UNIF
KEPT ..... NITOT = 316 PITOT = 316.000
ACTIVE ..... NIACT = 316 PIACT = 316.000
SUPPLEMENTARY ..... NISUP = 0 IISUP = 0.000

```

```

-----ANALYSIS
ELIMINATION OF ACTIVE CATEGORIES WITH SMALL WEIGHTS
THRESHOLD (PCMIN) : 2.00 % WEIGHT: 6.32
BEFORE CLEANING : 9 ACTIVE QUESTIONS 28 ASSOCIATE CATEGORIES
AFTER CLEANING : 9 ACTIVE QUESTIONS 25 ASSOCIATE CATEGORIES
TOTAL WEIGHT OF ACTIVE CASES : 316.00
MARGINAL DISTRIBUTIONS OF ACTIVE QUESTIONS

```

IDENT	CATEGORIES LABEL	BEFORE CLEANING		AFTER CLEANING		HISTOGRAM OF RELATIVE WEIGHTS,
		COUNT	WEIGHT	COUNT	WEIGHT	

1 . Unidade						
m1	- FCM	214	214.00	214	214.00	*****
m2	- FEM	51	51.00	51	51.00	*****
m3	- IQ	51	51.00	51	51.00	*****

2 . Nivel						
m1	- MS3	100	100.00	100	100.00	*****
m2	- MS5	125	125.00	125	125.00	*****
m3	- MS6	91	91.00	91	91.00	*****

3 . Sexo						
m1	- F	114	114.00	114	114.00	*****
m2	- M	202	202.00	202	202.00	*****

4 . Bolsa Produtividade						
m1	- PQ0	216	216.00	216	216.00	*****
m2	- PQ1	100	100.00	100	100.00	*****

5 . Titulo na época da contratação						
m1	- DT	72	72.00	74	74.00	*****
m2	- GRD	78	78.00	80	80.00	*****
m3	- LD	3	3.00	==RAND.ASSIGN.==		
m4	- MSRES	159	159.00	162	162.00	*****
m5	- NINF	4	4.00	==RAND.ASSIGN.==		
6 . Circulação Frequencia						
m1	- Cir_F_0	128	128.00	128	128.00	*****
m2	- Cir_F_1	188	188.00	188	188.00	*****
7 . Tempo de Doutorado						
m1	- tDT_3	49	49.00	49	49.00	*****
m2	- tDT_4_6	195	195.00	195	195.00	*****
m3	- tDT_6	59	59.00	59	59.00	*****
m4	- tDT_NR	13	13.00	13	13.00	***
8 . Cargo administrativo (alto)						
m1	- ADM_0	231	231.00	232	232.00	*****
m2	- ADM_1	51	51.00	52	52.00	*****
m3	- ADM_2	29	29.00	32	32.00	*****
m4	- ADM_NA	5	5.00	==RAND.ASSIGN.==		
9 . Produtividade (completos por ano de carreira)						
m1	- Prd_4m	127	127.00	127	127.00	*****
m2	- Prd_ate3	131	131.00	131	131.00	*****
m3	- Prd_até4	58	58.00	58	58.00	*****

EIGENVALUES

COMPUTATIONS PRECISION SUMMARY : TRACE BEFORE DIAGONALISATION.. 1.7778
SUM OF EIGENVALUES..... 1.7778

HISIRAM OF THE FIRST 16 EIGENVALUES

		PERCENTAGE	CUMULATED PERCENTAGE	
		65	16.65	*****
2	0.1607	9.04	25.69	*****
3	0.1492	8.39	34.09	*****
4	0.1351	7.60	41.69	*****
5	0.1257	7.07	48.76	*****
6	0.1178	6.62	55.38	*****
7	0.1150	6.47	61.85	*****
8	0.1076	6.05	67.91	*****
9	0.1037	5.83	73.74	*****
10	0.0951	5.35	79.09	*****
11	0.0798	4.49	83.57	*****
12	0.0776	4.37	87.94	*****
13	0.0723	4.06	92.00	*****
14	0.0593	3.33	95.34	*****
15	0.0486	2.73	98.07	*****

----- CUMULATED CONTRIBUTION = 21.0 1.5 5.2 3.0 0.8 -----																		
5 . Titulo na época da contratação																		
m1	- DT	2.60	3.27	-0.40	-0.17	0.15	-1.40	0.13	1.4	0.5	0.4	37.7	0.4	0.05	0.01	0.01	0.60	0.01
m2	- GRD	2.81	2.95	-0.24	0.82	-0.58	0.42	0.39	0.5	11.9	6.4	3.7	3.4	0.02	0.23	0.11	0.06	0.05
m4	- MSRES	5.70	0.95	0.30	-0.33	0.22	0.43	-0.25	1.7	3.9	1.8	7.9	2.9	0.09	0.11	0.05	0.20	0.07
----- CUMULATED CONTRIBUTION = 3.7 16.2 8.6 49.2 6.6 -----																		
6 . Circulação Frequencia																		
m1	- Cir_F_0	4.50	1.47	0.66	0.01	0.12	0.41	0.12	6.6	0.0	0.5	5.5	0.5	0.30	0.00	0.01	0.11	0.01
m2	- Cir_F_1	6.61	0.68	-0.45	0.00	-0.08	-0.28	-0.08	4.5	0.0	0.3	3.7	0.4	0.30	0.00	0.01	0.11	0.01
----- CUMULATED CONTRIBUTION = 11.1 0.0 0.8 9.2 0.9 -----																		
7 . Tempo de Doutorado																		
m1	- tDT_3	1.72	5.45	0.08	-0.98	-0.62	-0.13	-1.01	0.0	10.2	4.5	0.2	13.9	0.00	0.18	0.07	0.00	0.19
m2	- tDT_4_6	6.86	0.62	-0.15	-0.04	0.17	-0.17	0.22	0.5	0.1	1.3	1.5	2.7	0.04	0.00	0.05	0.05	0.08
m3	- tDT_6	2.07	4.36	0.24	1.00	0.29	0.54	0.16	0.4	13.0	1.2	4.4	0.4	0.01	0.23	0.02	0.07	0.01
m4	- tDT_NR	0.46	23.31	0.88	-0.28	-1.51	0.62	-0.30	1.2	0.2	7.0	1.3	0.3	0.03	0.00	0.10	0.02	0.00
----- CUMULATED CONTRIBUTION = 2.2 23.5 14.0 7.4 17.4 -----																		
8 . Cargo administrativo (alto)																		
m1	- ADM_0	8.16	0.36	0.22	0.00	0.03	-0.18	-0.22	1.3	0.0	0.0	1.9	3.3	0.14	0.00	0.00	0.09	0.14
m2	- ADM_1	1.83	5.08	-0.47	-0.34	-0.55	0.33	1.18	1.4	1.3	3.7	1.5	20.2	0.04	0.02	0.06	0.02	0.27
m3	- ADM_2	1.13	8.88	-0.83	0.58	0.69	0.77	-0.28	2.6	2.3	3.6	4.9	0.7	0.08	0.04	0.05	0.07	0.01
----- CUMULATED CONTRIBUTION = 5.4 3.6 7.4 8.3 24.2 -----																		
9 . Produtividade (completos por ano de carreira)																		
m1	- Prd_4m	4.47	1.49	-0.74	-0.47	-0.28	0.37	-0.10	8.2	6.2	2.3	4.6	0.3	0.37	0.15	0.05	0.09	0.01
m2	- Prd_ate3	4.61	1.41	0.78	0.31	-0.05	-0.16	0.46	9.4	2.7	0.1	0.9	7.8	0.43	0.07	0.00	0.02	0.15
m3	- Prd_até4	2.04	4.45	-0.13	0.33	0.72	-0.45	-0.83	0.1	1.4	7.2	3.1	11.1	0.00	0.03	0.12	0.05	0.15
----- CUMULATED CONTRIBUTION = 17.7 10.3 9.6 8.6 19.3 -----																		

COORDINATES AND TEST-VALUES OF CATEGORIES
AXES 1 TO 5

-----TES														
----- 5 -----														
----- -DISTO. -----														
m1	- FCM	214	214.00	10.7	-9.8	-1.8	2.6	-2.4	0.41	-0.38	-0.07	0.10	-0.09	0.48
m2	- FEM	51	51.00	-6.9	8.4	-6.9	0.3	0.0	-0.88	1.08	-0.89	0.04	0.00	5.20
m3	- IQ	51	51.00	-6.7	4.0	9.3	-3.5	3.0	-0.86	0.51	1.19	-0.46	0.39	5.20
m1	- MS3	100	100.00	11.1	-3.0	-0.6	-4.5	6.9	0.92	-0.25	-0.05	-0.37	0.57	2.16
m2	- MS5	125	125.00	0.4	9.2	0.7	2.2	-9.5	0.02	0.64	0.05	0.15	-0.66	1.53
m3	- MS6	91	91.00	-11.8	-6.9	-0.2	2.2	3.2	-1.05	-0.61	-0.02	0.19	0.28	2.47
m1	- F	114	114.00	5.4	-3.0	10.8	4.7	2.3	0.40	-0.22	0.81	0.35	0.18	1.77
m2	- M	202	202.00	-5.4	3.0	-10.8	-4.7	-2.3	-0.23	0.13	-0.46	-0.20	-0.10	0.56
m1	- PQ0	216	216.00	13.3	2.6	-4.7	-3.4	-1.7	0.51	0.10	-0.18	-0.13	-0.06	0.46
m2	- PQ1	100	100.00	-13.3	-2.6	4.7	3.4	1.7	-1.10	-0.22	0.39	0.28	0.14	2.16
m1	- DT	72	72.00	-4.0	-1.5	1.7	-13.7	1.4	-0.42	-0.15	0.18	-1.42	0.15	3.39
m2	- GRD	78	78.00	-2.6	8.4	-6.0	4.2	3.9	-0.25	0.83	-0.59	0.41	0.39	3.05
m3	- LD	3	3.00	-1.5	-1.5	-1.2	1.1	-0.7	-0.85	-0.84	-0.68	0.66	-0.42	104.33
m4	- MSRES	159	159.00	5.5	-5.6	4.2	7.7	-4.4	0.31	-0.31	0.24	0.43	-0.25	0.99
m5	- NINF	4	4.00	1.8	-0.7	-1.1	-0.4	0.0	0.88	-0.37	-0.56	-0.18	0.02	78.00

	6 - Cir_F_0	128	128.00		9.7	0.1	1.8	5.9	1.8		0.66	0.01	0.12	0.41	0.12		1.47	
	m2 - Cir_F_1	188	188.00		-9.7	-0.1	-1.8	-5.9	-1.8		-0.45	0.00	-0.08	-0.28	-0.08		0.68	
	7 . Tem_3	49	49.00		0.6	-7.4	-4.7	-1.0	-7.6		0.08	-0.98	-0.62	-0.13	-1.01		5.45	
	m2 - tDT_4_6	195	195.00		-3.5	-0.9	3.8	-3.9	5.1		-0.15	-0.04	0.17	-0.17	0.22		0.62	
	m3 - tDT_6	59	59.00		2.1	8.5	2.5	4.6	1.4		0.24	1.00	0.29	0.54	0.16		4.36	
	m4 - tDT_NR	13	13.00		3.2	-1.0	-5.6	2.3	-1.1		0.88	-0.28	-1.51	0.62	-0.30		23.31	
	8 . Cargo ad	231	231.00		6.3	-0.1	0.8	-5.2	-6.7		0.22	0.00	0.03	-0.18	-0.23		0.37	
	m2 - ADM_1	51	51.00		-3.6	-2.7	-4.4	2.9	9.0		-0.47	-0.34	-0.56	0.37	1.16		5.20	
	m3 - ADM_2	29	29.00		-5.0	3.8	4.5	4.8	-1.1		-0.89	0.67	0.79	0.86	-0.20		9.90	
	m4 - ADM_NA	5	5.00		-0.2	-0.7	-0.4	-1.1	-0.3		-0.08	-0.29	-0.17	-0.50	-0.14		62.20	
	9 . Produtividade	127	127.00		-10.8	-6.8	-4.0	5.5	-1.4		-0.74	-0.47	-0.28	0.37	-0.10		1.49	
	m2 - Prd_ate3	131	131.00		11.6	4.6	-0.8	-2.4	6.9		0.78	0.31	-0.05	-0.16	0.46		1.41	
	m3 - Prd_até4	58	58.00		-1.1	2.8	6.1	-3.8	-7.0		-0.13	0.33	0.72	-0.45	-0.83		4.45	

ANEXO III: NOTA METODOLÓGICA entrevistas exploratórias, para adquirir a prática de realizar entrevistas (uma vez que durante minha iniciação científica precisei realizar apenas duas entrevistas) e para ajudar na elaboração das primeiras questões de pesquisa e das hipóteses, antes mesmo de ter os dados quantitativos disponíveis. Na segunda etapa, foram realizadas 4 entrevistas, com o objetivo de esclarecer algumas questões em relação ao funcionamento da carreira na Unicamp. Nestas duas etapas ainda não havia sido feito o recorte da geração profissional, nem escolhidas as unidades para a ACM. Por este motivo, a escolha de entrevistados e entrevistadas nessas fases foi feita a partir de dados preliminares de pesquisa.

Na terceira etapa, após a escolha das três unidades a serem trabalhadas (Medicina, Química, Engenharia Mecânica), e do recorte geracional e realização da ACM, foram realizadas 9 entrevistas. A escolha de entrevistados e entrevistadas se deu a partir dos resultados das ACMS. Em primeiro lugar, escolhi mulheres que se encontrassem em posições mais ligadas ao poder científico, nos eixos 1 e 2. Em seguida, selecionei homens que se encontrassem na mesma posição. Por fim, selecionei também algumas mulheres que se encontrassem no lado oposto dos já escolhidos (tanto quanto fosse possível). Desta forma, originalmente a ideia era entrevistar 3 docentes de cada unidade. Quando os contatos foram feitos, porém, alguns docentes não tiveram disponibilidade e, seguindo uma lista de ‘planos B’, acabei entrevistando apenas 2 docentes da Química, e 1 docente ‘extra’ na Engenharia Mecânica.

1ª Etapa: entrevistas exploratórias

A partir das primeiras hipóteses de pesquisa, de forma exploratória, realizei duas entrevistas com docentes do Instituto de Matemática, Estatística e Computação Científica (IMECC). O Instituto foi escolhido num momento em que ainda não havia sido organizado o agrupamento de departamentos na categoria ‘unidade’. A partir de dados simples sobre a proporção de mulheres em cada nível da carreira nos três departamentos do IMECC (Matemática, Matemática Aplicada e Estatística), escolhi realizar entrevistas com professores MS6 que tivessem tido carreiras semelhantes (a partir de uma consulta aos currículos Lattes). Negocieei entrevistas com uma mulher da área de Estatística e um homem da Matemática Aplicada.

O roteiro destas entrevistas abordou de forma muito geral a trajetória profissional dos dois docentes, e um pouco sobre os arranjos domésticos vividos por eles, em especial com relação ao cuidado dos filhos. O trecho a seguir, que consta no documento entregue à banca para meu exame de qualificação, tem exemplos de como estas primeiras entrevistas me ajudaram a construir novas perguntas sobre a carreira acadêmica no Brasil.

“Algumas pistas para construir estas novas variáveis e interpretar a homogeneidade do banco de dados surgiram a partir das duas primeiras entrevistas de pesquisa realizadas com uma professora e um professor titulares do IMECC. Embora nenhuma das duas tenha se estendido muito, abordar as questões relativas ao capital científico e à construção das carreiras parece ter sido relevante para a continuidade desta pesquisa e para começar um mapeamento dos posicionamentos e valores adotados por professores da Unicamp em relação à própria carreira. Meus primeiros entrevistados foram Maria e Pablo¹³.

“Maria estudou na Unicamp em sua graduação, no próprio IMECC e pouco antes de concluir o mestrado em uma das mais prestigiosas instituições da sua área, já passou a trabalhar na unidade como MS1. Obtendo uma licença da Unicamp, fez seu doutorado nos EUA, retornando após a conclusão. Pablo só veio para a Unicamp depois do doutorado, tendo estudado em seu país de origem, e no Rio de Janeiro antes disso. Maria é da área de Estatística e Pablo da Matemática Aplicada. O marido de Maria é professor do próprio departamento de estatística e a atual esposa de Pablo é professora em uma instituição privada de ensino superior, na área de pedagogia. Maria tem um filho adolescente e uma filha terminando o primeiro ciclo do fundamental, ambos de seu único casamento. Pablo tem uma filha de 6 anos com sua atual esposa e mais dois filhos de seu primeiro casamento.

“Uma diferença importante entre eles encontra-se na percepção que têm sobre o mérito e a progressão na carreira brasileira. Pablo frisou

¹³ Todos os nomes foram trocados para preservar a identidade dos entrevistados.

durante toda a entrevista seu descontentamento com a carreira no Brasil hoje. O que o incomoda, segundo ele próprio, é a pouca distinção que se dá entre aqueles que têm carreiras mais ‘científicas’ em padrões internacionais, que ele insiste em medir por publicações e citações indexadas, e aqueles que têm carreiras mais burocráticas, ocupando cargos na estrutura da universidade. Em sua hierarquia pessoal, o primeiro tipo de carreira, sim, é que é uma boa carreira:

‘o cara depois de cinco anos de coordenador de graduação incorpora a gratificação que é muito mais que um ano de CNPq. (...) Então... isso o que significa pra produção intelectual? Que se você tiver (...) algum problema no começo da carreira, é melhor ser coordenador’ (Pablo, entrevista de pesquisa, 28/04/2011)

“Segundo ele, a carreira no Brasil não cobra nada dos pesquisadores e, na Unicamp, é um ‘oba-oba’ (sic), já que níveis como o de titular ou mesmo uma bolsa de produtividade do CNPq não significariam necessariamente que o docente é um ‘bom’ pesquisador para os padrões que ele considera. “A universidade brasileira não cobra nada”, diz ele, acrescentando sobre o controle externo de órgãos e agências de fomento:

‘você deveria se sentir honrado de ser 1A do CNPq. Mas você se sentiria muito honrado se isso tivesse algum significado dentro da universidade mas não tem. Então eu não me sinto honrado de ser 1A do C^aPq. Então o que determina, digamos, de me olhar no espelho e dizer se eu sou mais ou menos bom ou não sou, não é o CNPq. (...) O sujeito que é 1A na engenh^aria elétrica lá fora talvez não seja contratado nem para dar aula de elementar’ (Pablo, entrevista de pesquisa, 28/04/2011)

“Já Maria, por outro lado, mostra outros sentimentos sobre a própria progressão na carreira e o trabalho administrativo:

“Como o departamento não tinha nenhum professor titular, eu fui a primeira professora titular do departamento de estatística, isso significou que eu acabei envolvida na parte administrativa muito mais. Porque aí várias comissões do Instituto onde só tinha titular não tinha nenhum representante da estatística. Então eu acabei sendo representante "default" da estatística em várias comissões do Instituto. Isso te dá uma oportunidade de continuar crescendo na sua carreira, né? A minha carreira científica é “o que f”z [chegar ao cargo]. Não é que eu fui titular e por isso minha carreira deslanchou mas a minha carreira científica, a conclusão natural era continuar e ser professor titular.” (Maria, entrevista de pesquisa, 18/04/2011)

Ambos concordam, no entanto, que as bolsas a orientandos, especialmente da FAPESP por conta do rigor da seleção de projetos apoiados, são indicadores de uma “boa carreira”. Durante a entrevista, Pablo bateu repetidamente na tecla da publicação e da comparação entre cursos e universidades em termos da produção e impacto (medidas por publicações e citações) criticando as avaliações e critérios do CNPq e da Capes. Maria, coordenadora de área da Capes, abordou outro aspecto da progressão na carreira:

“o que conta na avaliação de uma carreira acadêmica é o amadurecimento do pesquisador. (...) O que você tem que mostrar pra você subir na carreira é que você vai amadurecendo. Então por exemplo se você trabalha muito com um só co-autor isso não é um amadurecimento na sua carreira. (...) Se você trabalha sempre com aquele mesmo grupo de pessoas isso não mostra um amadurecimento.

Mostra quando você tem vários co-autores em diversas áreas... Quando você é líder de alguma área. Então conforme as pessoas vão crescendo elas vão sendo os experts naquela área. (...) Como você descobre isso? Através exatamente de convites pras bancas, convites pra comitês científicos de congressos, convites pra ser conferencista em congressos, ou pra organização de congressos... Auxílios, financiamentos, se a pessoa consegue bolsa, se a pessoa consegue alunos...”
(Maria, entrevista de pesquisa, 18/04/2011)

“Esses posicionamentos evidenciam que, embora certos critérios de avaliação do trabalho docente possam ser hegemônicos ou institucionalizados, ou assim parecer, a carreira acadêmica é um espaço em disputa, tanto na Unicamp quanto no Brasil.”

O aspecto do trabalho doméstico e do cuidado com os filhos foi elaborado junto às entrevistas da segunda fase. Associadas a um estudo teórico sobre as categorias “sexo”, “gênero”, “parentesco” e “família”, as entrevistas da primeira e da segunda fase foram essenciais para amadurecer o trabalho e as hipóteses e percepções da pesquisa. O trecho seguinte foi apresentado num *paper* discutido no GT41 da 28ª Reunião Brasileira de Antropologia, em 2012.

“Maria e o marido também têm uma empregada doméstica contratada, que cuida da casa e não compartilha, de forma geral, o cuidado com as crianças. Esta função é delegada à escola em tempo integral. Com o marido morando na mesma casa e sem a necessidade de realizar trabalhos de limpeza e manutenção nos períodos em que está em casa, por que então Maria, diferentemente de todos os demais entrevistados, não leva trabalho para casa?”

‘Eu pego muitas das tarefas da casa e das crianças pra mim. Não que ele [o marido] não faça, mas eu gosto destas tarefas. Por exemplo, todo dia sou eu que ponho [as crianças] pra dormir. A gente não reveza essa tarefa. Só quando eu viajo e aí ele faz tudo.’ (Maria, entrevista de pesquisa, 18/04/2011)

“Maria escolhe as tarefas que deseja realizar e escolhe dedicar um período de seu dia à filha e ao filho. Este tipo de trabalho doméstico de cuidados é tomado como parte de suas funções ao se enquadrar na categoria ‘mãe’. Em contraste, Pablo trata as responsabilidades de cuidados com a filha enquanto função de uma ‘baby-sitter’ mais do que enquanto função de ‘pai’.

‘Tenho um trato com a minha mulher, mais ou menos justo. Eu sou caiaquista, viajo umas cinco, seis vezes por ano. [...] Mas eu sou baby-sitter. [...] Tenho muito mais tempo livre que ela, muito menos horas de aula.’ (Pablo, entrevista de pesquisa, 28/04/2011)

“Essa diferença pode ser entendida como um efeito do gênero na organização da vida doméstica destes docentes. Nesta pesquisa, ‘gênero’ tem sido entendido como algo além da construção social de papéis relativos a um ‘sexo biológico’. Thomas Laqueur (2001) traz dados concretos da história da medicina ocidental que permitem pensar o próprio saber médico e biológico sobre o corpo ‘físico’ (e, portanto, a descrição do corpo ‘físico’ em si) enquanto produtos da nossa visão de mundo, de um contexto social e histórico específico. O autor aponta, por exemplo, que vaginas e pênis já foram em outros momentos considerados pela nossa medicina como variações de um órgão sexual único, em vez de serem vistos como opostos e polarizados (Laqueur, 2001). A abordagem dos termos ‘sexo’ e ‘gênero’ enquanto oposição de algo dado ou biológico versus algo construído socialmente, parece então questionável.

“Butler (2006) propõe que a própria ideia de um ‘sexo’ biológico anterior à construção social seria, nestes termos, já uma produção do gênero. Gênero é, grosso modo, na teoria dessa autora, um dispositivo de regulação e normas do corpo e da sexualidade. Entre as normas do gênero, está a pressuposição de que o corpo, a identificação com as categorias de ‘homem’ ou ‘mulher’ e a sexualidade hetero coincidem

necessariamente. Ela chama de ‘matriz heterossexual’ esta espécie de coerência esperada e obrigatória entre corpo físico, sentimento de gênero e prática sexual. Neste modelo teórico, a oposição homem/mulher classifica o corpo físico, feminino/masculino definem os possíveis sentimentos de gênero e a heterossexualidade está dada enquanto única prática sexual (Butler, 2006). Esta ‘matriz heterossexual’ está pressuposta na ideia de ‘família’, ‘homem’ e ‘mulher’ que baseia a hipótese de que a divisão desigual do trabalho doméstico e de cuidados entre homens e mulheres sustentaria sozinho condições assimétricas de competição entre estes docentes. A ideia de uma família nuclear alinha-se portanto a esse dispositivo de poder, o gênero.

“A ideia de ‘família’ e a simples divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidados, que pressupõe e naturaliza as categorias ‘homem’ e ‘mulher’ não dá conta de compreender e explicar nem a dinâmica do espaço doméstico e dos arranjos feitos (com parentes ou prestadores de serviços) por esses pesquisadores e pesquisadoras para sustentar as exigências do trabalho e nem daqueles arranjos profissionais que sustentam exigências do espaço doméstico. A elaboração do termo ‘arranjos domésticos’ parece a melhor forma de resolver essas questões já que não se trata exclusivamente de relações internas a um ‘grupo de parentesco’ com laços consanguíneos.

“O ‘parentesco’, contudo, serve para mais do que simplesmente determinar ou questionar grupos de convivência cotidiana, afetividade, direito, hereditariedade ou consanguinidade. O estudo do parentesco permite investigação e aprofundamento nas categorias elementares da visão de mundo de certos grupos, a exemplo do que fez Strathern (1992). Essas categorias dão forma a outras construções simbólicas como, por exemplo, o gênero.

“A coincidência entre a visão de mundo construída no espaço doméstico, na casa, e aquela reforçada nos discursos que circulam em

outros espaços sociais específicos promove a sensação de que a experiência concreta própria e categorias como ‘família’ são dadas, naturais, universais. Bourdieu (1993) exemplifica que:

‘a família como categoria social objetiva (estrutura estruturante) é o fundamento da família como categoria social subjetiva (estrutura estruturada), categoria mental que é o princípio de milhares de representações e ações (por exemplo, os casamentos) que contribuem para reproduzir a categoria social objetiva. O acordo quase perfeito que se estabelece então entre as categorias subjetivas e as categorias objetivas funda uma experiência do mundo como evidente, *taken for granted*. Nada parece mais natural que a família; esta construção social arbitrária parece se situar no campo da natureza, do natural e do universal.’ (Bourdieu, 1993:34).

“Numa análise que busca entender a complexidade de relações pessoais e profissionais que sustentam condições mais ou menos igualitárias de trabalho entre ‘homens’ e ‘mulheres’, categorias como ‘família’ não oferecem a possibilidade de articular-se com outros marcadores sociais para produzir e reproduzir comportamentos (Piscitelli, 2008). No caso aqui mostrado, em que as práticas ligadas à classe social (contratação de empregadas domésticas) são um fator de forte influência sobre o campo profissional, esta não parece uma escolha interessante.

“O espaço doméstico pode ser simbolizado pela casa, embora não limitado a ela. Carsten (2004) propõe que a ‘casa’ é o lugar onde tanto o parentesco como o gênero são produzidos através principalmente de rotinas rituais ligadas ao compartilhamento de atividades. Trata-se de ‘casa’ não apenas como espaço físico, mas como rede de relações e símbolos diretamente ligados ao cotidiano doméstico das atividades mais íntimas como banhar-se, dormir, comer, descansar. A casa é constituída, portanto, das relações entre as pessoas.

“Essas relações entre as pessoas parecem organizar os arranjos domésticos. É a partir delas que se definem as responsabilidades de cada indivíduo ali, assim como a hierarquia entre eles. Um determinado tipo de relação estabelece que Pessoa A é ‘mãe’, Pessoa B é ‘filho’, o que significa uma hierarquia – inclusive legal – entre A e B. No seio da relação estabelecida e também na relação da casa com o resto da sociedade desenvolvem-se as atribuições de responsabilidades. A prática e a execução diária dessas classificações, hierarquias e distribuições de tarefas sustentam uma visão de mundo que produz e é produzida tanto pelo sistema de parentesco quanto pelo gênero. As falas de Maria e Pablo destacadas acima evidenciam situações em que o gênero age com força.”

2ª etapa: carreira e arranjos domésticos

A relação dos docentes com a carreira institucionalizada e com outros marcadores de capital científico foi melhor explorada na segunda fase de entrevistas. A forma como fazem uso do trabalho doméstico contratado também foi esmiuçada nesta etapa. Além da articulação com as teorias de gênero, as reflexões organizadas após a análise das entrevistas foram essenciais para a lapidação da ACM e das hipóteses orientadoras de sua interpretação.

Nesta etapa foram entrevistados 4 docentes. A escolha dos entrevistados e entrevistadas foi feita a partir de uma ACM preliminar que incluía a Educação junto à Medicina, à Engenharia Mecânica e à Química. A categoria ‘unidades’ já estava sendo utilizada, mas o recorte geracional ainda não havia sido feito. Por este motivo, o corpo de entrevistados inclui docentes que não pertencem à geração profissional delimitada. O Quadro A7 a seguir mostra algumas características deste corpo de entrevistados/as, em relação a suas trajetórias profissionais.

Quadro A7 – Características da trajetória profissional dos entrevistados na 2ª etapa

Nome¹⁴	Unidade de Ensino e Pesquisa	Unidade	Nível atual (2011)	Título na época da contratação pela Unicamp	Ano Doutorado	Duração Doutorado (anos)
Abílio	FE	Educação	MS3	Doutor	1999	5
Marie	FE	Educação	MS6	Doutor	1982	4
Marilene	FE	Educação	MS5	Doutor	1997	7
Alberto	IQ	Química	MS5	Mestre	1988	7

A análise destas entrevistas, no que diz respeito à carreira, revelou heterogeneidade em relação à construção da trajetória, e em relação a diferentes marcadores de capital científico, como suspeitei a partir das entrevistas da etapa anterior. Além disso, os modos de se trabalhar também apareceram, nos relatos do cotidiano de trabalho, permitindo refletir também sobre a relação com os arranjos domésticos. Por fim, o estudo destes arranjos domésticos foi essencial para questionar a hipótese de que a divisão sexual do trabalho explicasse sozinha as desigualdades de gênero na carreira acadêmica. O trecho a seguir foi apresentado no mesmo *paper* mencionado anteriormente.

“A hipótese de que a divisão sexual do trabalho doméstico explique desigualdades entre homens e mulheres quanto à progressão na carreira acadêmica em uma universidade que invista em pesquisa se apoia sobre algumas categorias que merecem ser questionadas: ‘família’, ‘homem’ e ‘mulher’ são algumas delas.

“A ideia de ‘família’, neste caso, implica um arranjo de características muito específicas, entre elas a consanguinidade e a heterossexualidade e heteroafetividade. A hipótese em discussão é problemática, como argumentamos, na medida em que supõe que homens e mulheres acadêmicos sejam casados de forma heterossexual e tenham

¹⁴ Todos os nomes foram trocados para preservar a identidade dos entrevistados e entrevistadas.

filhos. Nenhuma destas coisas é necessariamente verdadeira, nem estão necessariamente associadas. As relações de casamento, uniões e filhos descritas em entrevistas de pesquisa mostram, num universo pequeno, uma variação grande e importante.

“Marilene, docente da área de psicologia educacional da Unicamp, mora sozinha. Foi casada durante muito tempo antes de se divorciar. Tem uma filha que foi adotada ainda bebê e já não mora mais com ela, pois estuda em outra cidade. Quando vem à cidade natal, ela também passa tempo na casa do pai. O divórcio aconteceu quando a filha não era tão pequena e mesmo depois de divorciado o pai da menina continuou tendo contato regular e dividindo as responsabilidades parentais com Marilene.

“Abílio, outro docente da área de educação, também mora sozinho. Ao mudar-se para Campinas deixou os pais e outros parentes em outra cidade e estado. Abílio é homossexual. Esteve numa relação estável com outro homem, que considera um casamento e, depois, morou com um namorado. Não tem filhos. (...)

“Marie vive sozinha num apartamento em São Paulo. Sua filha vive com o marido e os filhos em outra casa na mesma cidade. Ela é professora da área de educação e convive com a filha e os netos com frequência. Esteve num casamento com o pai de suas filhas mas divorciou-se quando elas ainda eram muito pequenas. Nunca mais quis casar.

“Alberto é professor da área de Química. Seu filho mais novo já ingressou na universidade e mudou-se para outra cidade. A esposa – única e atual – tem formação na mesma área, mas não é professora em universidade. A filha mais velha do casal mora com eles em uma casa na cidade de Campinas.

“Estes professores encontravam-se, no momento em que foram entrevistados, em diferentes pontos da construção de suas carreiras. Marie era Professora Titular [MS6]; Alberto e Marilene haviam obtido suas

livres-docências e estavam na posição de Professor Associado [MS5]. Abílio era Professor Assistente [MS3], tendo como único título o doutorado.¹⁵

“As descrições acima foram feitas por eles nestes momentos específicos de suas vidas e, claro, podem se desenvolver e serem transformadas com o passar dos anos. Mesmo assim, a ideia de uma ‘família’ nuclear composta por uma mulher, um homem e filhos, diz muito pouco sobre o que realmente vivem e viveram estes e estas docentes.

“O termo e a noção de ‘família’ vêm também carregados de um conteúdo moralizador. A família ‘ideal’ no imaginário brasileiro raramente contempla os modelos experimentados pela maioria da população, impondo os estreitos limites de um pequeno grupo aos demais desde os primórdios do pensamento social brasileiro (Corrêa, 1981). Essa construção apresenta dois problemas para as questões desta pesquisa. O primeiro é seu caráter normatizador: considerar que a família nuclear monogâmica heterossexual seja a verdadeira ou desejável ‘família’ faz com que qualquer outro arranjo doméstico e de parentesco seja ‘errado’ – daí a ideia de ‘família desestruturada’ quando pais e mães são divorciados, por exemplo (Corrêa, 1981).

“O segundo é que associa a família ao funcionamento da casa e da vida cotidiana de forma totalizadora, escondendo que há uma série de outras pessoas envolvidas (não necessariamente são consideradas ‘família’ ou sequer ‘parentes’) na dinâmica doméstica: empregadas domésticas, motoristas, babás, amigos ou parentes que colaboram de um jeito ou outro na divisão de tarefas, outros prestadores de serviços e até instituições como escola ou clubes, sobretudo no caso do grupo social a

¹⁵ É importante notar que o fato de ter trabalhado nesta etapa com docentes em diferentes gerações também foi decisivo para a opção de delimitar a ACM e as entrevistas da etapa seguinte a apenas uma geração profissional. Algumas conclusões que se seguem, neste paper, podem ser frágeis justamente por conta de misturar carreiras ‘em andamento’ e carreiras mais consolidadas.

que pertencem professores universitários (Kofes, 2001). Utilizar empiricamente o conceito de família explica, portanto, muito pouco sobre as estratégias de organização do trabalho doméstico, sobretudo manutenção da casa e cuidados com ‘parentes’, vividas pelos docentes e pelas docentes da Unicamp.

“Cada um dos entrevistados e cada uma das entrevistadas também conta, em seus cotidianos, com empregadas domésticas que se encarregam dos cuidados com a casa e com filhos. A prática de contratar estas profissionais não está associada a um momento específico da vida (após o casamento, após a entrada na carreira, após a chegada de filhos, etc). Em alguns casos fica evidente ainda a dimensão emocional que a convivência com empregadas e empregados toma para estes e estas docentes.

“Marie, sobre o tempo em que as filhas eram pequenas, menciona com ênfase a contratação de empregadas domésticas para diferentes funções do cotidiano. Era o único jeito possível, para ela, de conciliar sua carreira com o cuidado das filhas antes e depois do divórcio.

‘Quando vim pra cá [São Paulo] eu não conhecia ninguém, nem nada. Seria muito difícil se eu não tivesse a empregada, tendo que trabalhar, tendo que ir pra USP, etc., casada com um nordestino da aristocracia açucareira que nem passava pela cabeça dividir qualquer negócio [tarefas domésticas]. Não tinha condição, mesmo. Não é traumático não, eu fui criada assim; meu pai nunca soube onde se guardava uma colher de café, não era nada anormal pra mim. Quando eu vim pra cá, nós compramos esse apartamento aqui, esse negócio de duas empregadas morando não dava mais [pela ausência de um segundo quarto de empregada], mas minha filha já estava com mais de um ano e logo foi pra escola. Então eu despachei uma empregada, fiquei com uma dormindo – porque tinha que

tomar conta das crianças, buscar menino da escola, trazer menino da escola – e uma faxineira’ (Marie, entrevista de pesquisa, 15/02/2012)

“Este tipo de suporte não é de uso exclusivo das mulheres docentes da Unicamp. Alberto é um docente da área de Química em vias de prestar concurso para professor titular. Sua esposa trabalha na mesma área, porém fora da universidade. Têm uma filha e um filho, hoje em início de idade adulta, e contam com uma faxineira diarista três vezes por semana. Nem sempre foi assim, ele conta:

‘Teve uma senhora que trabalhou pra gente por quase 20 anos. Minha filha nasceu e eu precisava de alguém em quem eu confiasse pra deixar a criança em casa. Ela era muito carinhosa, muito paciente, teve um contato grande com as crianças. [...] O contrato era pra preservar o bem-estar das crianças. O que fosse possível fazer além [faxina, outros serviços domésticos] era lucro. Quando não era possível fazer além a gente dividia. Eu cozinhava, lavava...’ (Alberto, entrevista de pesquisa, 13/02/2012)

“O uso do trabalho doméstico pago contratado tampouco depende de filhos. As entrevistadas e entrevistados já mencionados contam que utilizaram este tipo de serviço tanto antes quanto depois da chegada dos filhos. Abílio, que não tem filhos, relata:

‘Eu tenho empregada, ela vai duas vezes por semana, então não faço nada em casa [nem cozinhar]. Eu que faço compras pra casa, eu que pago todas as contas, mas eu cuido muito pouco da casa propriamente. É o mistério da roupa que estava suja no cesto e aparece na gaveta limpa e dobrada. Minha empregada é minha empregada há muitos anos, desde 1994. É uma relação quase familiar, de esperar pra tomar café da

manhã junto, de dar beijo, de sentir falta, de me ligar no fim de semana’ (Abílio, entrevista de pesquisa, 27/02/2012)

“Marilene, cuja única filha não mora com ela todos os dias da semana e estuda numa universidade em outra cidade, continua tendo contratada uma empregada doméstica que trabalha seis dias por semana, 8 horas diárias. No caso dela, como no caso de Abílio, há uma dimensão aparentemente afetiva na relação com a empregada doméstica. Estes relatos ajudam a questionar se a função deste tipo de funcionária, para além da manutenção e limpeza na casa, não seria nestes casos também extrapolada para a companhia.

‘A Cida é uma pessoa muito especial na minha vida. Ela cuida não só da casa, mas ela é alguém com quem eu posso contar pra outras coisas... Então às vezes acordo triste, chateada, ela senta pra tomar café comigo, converso com ela... Ou então ela chega lá em casa chorando e eu vou conversar... Acho que eu cuido muito pra ter uma relação profissional. Mas é uma pessoa muito querida’ (Marilene, entrevista de pesquisa, 09/02/2012)

“A contratação de empregadas domésticas parece uma estratégia central que homens e mulheres usam, nesta profissão, para liberarem-se de algumas tarefas e se dedicarem ao trabalho. Quase todos estes entrevistados descreveram que no cotidiano seu trabalho se estende da universidade à casa. Mencionam que há tipos de trabalho que preferem fazer em casa ou então que trabalham “melhor” em casa. Alberto descreve sua rotina de trabalho, que ilustra também as situações descrita por outros entrevistados:

‘Às vezes tem aula à noite, alguma outra coisa, saio um pouco mais tarde. Mas o normal é até mais ou menos 17h e 18h. Aí vou pra casa, como alguma coisa, bebo alguma coisa, dou uma descansada de uma meia hora e volto pro computador.

(...) Trabalhando no computador. Paro pra janta e aí volto pro computador ou fico na sala assistindo televisão e lendo, escrevendo, fazendo alguma coisa. Essa é a rotina, é o dia. Então não é uma rotina de 8h [de trabalho], é enquanto estiver acordado' (Alberto, entrevista de pesquisa, 13/02/2012)

“No caso de Alberto, ele relata que trabalha todos os dias na universidade ‘por princípio’, por acreditar que faz parte de suas funções estar disponível para estudantes e outros colegas docentes em seu local de trabalho. Marilene diz compartilhar o mesmo princípio, mas destina apenas, segundo ela, cerca de 12 horas semanais de trabalho na universidade, realizando o resto em casa. Mesmo que isso signifique, a exemplo do que relata Alberto, trabalhar muitas horas por dia.

‘Eu acho que não é o correto [trabalhar mais em casa do que na universidade]. Eu acho que seria adequado eu ter as 40h por semana aqui, estar todos os dias aqui de manhã e de tarde pra que isso servisse como referência inclusive pras pessoas que vêm nos procurar. (...) Mas a estrutura da faculdade não permite que eu traga pra cá, por exemplo, todos os meus livros, ou os mais importantes. Porque eu tenho um armário desse de duas portas e acabou. (...) Eu acho que tem uma desvantagem de estar em casa. Como está tudo lá eu trabalho em algumas épocas do ano de manhã, de tarde e de noite. Se eu tivesse o material só aqui, eu fecharia a porta da minha sala e iria pra casa, veria novela, jantaria, passearia, tomaria cerveja... Mas aí como tem que entregar tal texto, ou tem que ver o trabalho da aluna, então não é das oito às cinco. Nem das oito às seis. É até a hora que eu acabar. Às vezes vai madrugada adentro. Isso é facilitado pela estrutura do meu escritório [em casa]’ (Marilene, entrevista de pesquisa, 09/02/2012)

“O fato de trabalharem em casa mesmo quando o local principal de trabalho é a universidade só é possível porque existe uma espécie de ‘liberação’ por parte das demais pessoas que compartilham a casa, e através do uso de trabalho doméstico pago, de certas tarefas e deveres. Ao mesmo tempo, é com a mesma estratégia que esses e essas docentes se ‘liberam’ da casa para poderem trabalhar por longos períodos na universidade. Nem as mulheres nem os homens precisam se ocupar da limpeza e manutenção da casa e podem, por este motivo, trabalhar sem interrupções em casa ou dedicar dias inteiros fora de casa. Os casos de Marie e Maria [da etapa anterior] marcam fortemente que tanto um tipo de organização do trabalho quanto o outro dependem da contratação de empregadas domésticas.

“Marie, como Marilene, tem um escritório em casa, onde me recebe para a entrevista. Em seu apartamento não há um objeto que pareça fora de lugar, uma mancha sequer na parede ou em almofadas e tecidos. A sala é iluminada. Há apenas um corredor com algumas portas que levam, imagino, a banheiros e quartos. Nas paredes há quadros de arte contemporânea. A cozinha é moderna e ali, quando chego, a empregada doméstica pacientemente aguarda ordens para voltar ao trabalho. Ela parece estar começando a fazer o almoço. Marie me recebe em roupas de ginástica e pede desculpas pelo suposto estado em que se encontra. Apresenta-me a empregada. Pergunta se desejo tomar água, café, suco. Digo que não, estou bem. Ela pede à empregada gentilmente que dali a cerca de uma hora sirva-nos suco em seu escritório. Passamos ao escritório.

“Três das quatro paredes são tomadas por estantes de livros, de madeira em tom marrom-médio. Uma moderna mesa de vidro separa a sala em dois ambientes: o espaço dela e o espaço da visita. Sobre a mesa, virados para ela, estão dois computadores portáteis de design moderno. Retratos de família e pequenos souvenirs de viagem espalham-se pelas

prateleiras. Sento-me na cadeira da visita, que já está posicionada no devido local. Eu fico de frente para a porta, ela de costas. Atrás de mim há uma grande janela que permite dispensar qualquer tipo de luz artificial. São mais ou menos dez horas da manhã e pretendemos passar cerca de duas horas em entrevista de pesquisa.

‘Eu sempre gostei de trabalhar em casa. (...) É um trabalho muito reflexivo e eu passei a minha vida dentro de biblioteca. Sempre gostei muito do silêncio da biblioteca, dos livros. Isso é uma coisa que me dá um prazer enorme e sempre me deu, então esse burburinho de entra gente, abre porta, sai porta, e vem conversar, me perturba um pouco. Então eu sempre prefiro uma biblioteca ou aqui, esse é o meu escritório. Aqui eu consigo me concentrar. (...) Eu posso trabalhar em casa, mas quando eu vou a Unicamp [uma vez por semana durante manhã e tarde], eu gosto, eu fico em biblioteca ou então trabalhando com orientando. Até mesmo com orientando eu procuro sair de lugar onde passa muita gente’ (Marie, entrevista de pesquisa, 15/02/2012)

“Já Maria me recebeu em seu local de trabalho para uma entrevista preliminar que me ajudasse a perceber pontos a serem explorados ao longo do mestrado, muitos meses antes da entrevista com Marie. Sua sala é de um tamanho modesto, um pouco menor do que o escritório pessoal de Marie. Uma parede é ocupada por estantes antigas, de ferro, que parecem estar lá desde que a universidade foi fundada. Impressiona-me a quantidade de papéis impressos e anotados à mão. Em toda parte há pilhas de pastas, papéis e arquivos. Dois computadores com monitores de tubo antigos ocupam mesas de compensado revestidas de imitação de madeira “marmorizada”. Outras duas mesas iguais abrigam pilhas de papéis, cadernos, livros e pastas. Ela limpa um espacinho para que eu coloque o gravador em uma das mesas e para que apoie meu caderno. Há

uma cadeira para cada mesa e computador, num total de duas. A “minha” é mais simples, quadrada, de metal revestida com couro, já surrada. A dela parece um pouco mais nova, giratória, própria para computador, mas ainda simples, do tipo mais barato das grandes lojas de departamento.

“Começamos a entrevista com horário para terminar – ela reforça o aviso dado no momento em que agendamos a conversa –, pontualmente às cinco horas da tarde. Temos, portanto, pouco mais de uma hora. Quando pergunto sobre sua rotina, o motivo da pontualidade fica evidente. Seus filhos saem das atividades do dia um pouco antes das seis. Ao longo do tempo em que se encontra nessa profissão, e principalmente após a chegada dos filhos, ela me explica, desenvolveu certos métodos de trabalho.

‘Bom, essa é uma das minhas pretensões na vida, conciliar a carreira e a família. Essa é uma das pretensões que tenho. Como eu faço isso? Tenho esse horário rígido no qual eu trabalho: chego na Unicamp todos os dias de manhã, trabalho o dia todo, saio daqui, fecho as minhas coisas. Raramente trabalho em casa, à noite ou no final de semana. Meus filhos foram pra creche com 4 meses, 5 meses, 6 meses. Eles sempre foram pra creche em período integral. Então eu levanto de manhã, levo as crianças pra escola, deixo as crianças na escola, trabalho o dia inteiro, pego as crianças na escola. Agora eu pego minha filha e não trabalho mais, só trabalho amanhã cedo de novo’ (Maria, em entrevista de pesquisa; 18/04/2011)

A análise destas entrevistas me permitiram não apenas questionar o trabalho doméstico como explicação única para a desigualdade de gênero na carreira acadêmica brasileira, mas também a compreendê-lo de forma mais complexa posteriormente, separando o trabalho de cuidados com filhos do trabalho de limpeza e manutenção. Os resultados desta compreensão ampliada podem

ser vistos no capítulo 3, que apresenta as análises das entrevistas realizadas na terceira etapa de trabalho.

3ª etapa: gênero na construção das trajetórias profissionais

Tendo optado por trabalhar com uma geração profissional específica em três unidades da Unicamp (Medicina, Engenharia Mecânica e Química), e tendo realizado a ACM que me permitiu visualizar algumas tendências entre as trajetórias profissionais de seus docentes (capítulo 2), senti a necessidade de realizar uma última rodada de entrevistas de pesquisa. As últimas entrevistas deveriam contemplar docentes com trajetórias que fossem exemplares, na medida do possível, das tendências observadas na ACM.

O objetivo dessas últimas entrevistas era captar elementos do campo simbólico e subjetivo que permitissem compreender de que forma o gênero opera na construção das trajetórias profissionais. Esta indagação me ajudaria a entender se há e como se configuram desigualdades de gênero nesta carreira. Ao invés de elaborar um roteiro de entrevista, como nas etapas anteriores, optei por trabalhar com uma grade, na qual constavam algumas informações que eu desejava obter, mas que também eram estratégicas para abrir certos assuntos com os entrevistados sem que fosse algo artificial, ‘forçado’.

Mais do que nas etapas anteriores, também, trabalhei com uma abordagem mais etnográfica das entrevistas. Isso significa que não havia uma dinâmica de perguntas e respostas, mas uma narrativa mais autoral por parte dos entrevistados, e que, além disso, as descrições e detalhes sobre a experiência de vida deles, em si, era mais importante – no momento da entrevista – do que as informações objetivas sobre a organização da vida doméstica, a profissão dos pais ou o motivo de ter prestado ou não um determinado concurso. Esta estratégia, inspirada não apenas mas em grande parte pelo trabalho de Lahire (2004), possibilitou uma riqueza maior na interpretação dos dados.

Os resultados desta opção metodológica, ou seja, a análise das entrevistas (com uma apresentação sucinta dos entrevistados), consta no capítulo 3 desta dissertação.

5. BIBLIOGRAFIA

- ABBOTT, A. **The System of professions. An essay on the division of expert labor.** Chicago: University of Chicago Press, 1988. 435 p. ISBN 9780226000695.
- ACKER, S; WEBBER, M; SMYTH, E. Tenure troubles and equity matters in Canadian academe. **British Journal of Sociology of Education**, v. 33, n. 5, p. 743–761, 2012. doi:10.1080/01425692.2012.674784.
- AGÊNCIA BRASIL. **Discriminação tira mulheres de áreas exatas e preocupa governo:** Agência Brasil, 3 set. 2011. Disponível em: <<http://www.agenciapatriagalvao.org.br>>. Acesso em: 9 abr. 2012, 12:00:00.
- AGÊNCIA FAPESP. **Mulheres já são 43% do total de cientistas em São Paulo.** São Paulo: Agência Fapesp, 14 mar. 2011. Disponível em: <<http://www.agencia.fapesp.br/13565>>. Acesso em: 9 abr. 2012, 12:00:00.
- ALMEIDA, A. M. F. **As escolas dos dirigentes paulistas. Ensino médio, vestibular, desigualdade social.** 1. ed. Belo Horizonte: Argumentum, 2009. 189 p. ISBN 9788598885582.
- _____; CANÊDO, L. B.; GARCIA, A.; BITTENCOURT, A. B. **Circulação internacional e formação intelectual das elites brasileiras.** Campinas: Editora UNICAMP, 2004. 318 p. ISBN 8526806602.
- _____; MOSCHKOVICH, M. B. F. G.; POLAZ, K. Pesquisando os grupos dominantes. Notas de pesquisa sobre acesso às informações. **Revista Pós Ciências Sociais**, v. 9, n. 17, p. 161–174, 2012. Disponível em: <<http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rpcsoc/article/view/994>>. Acesso em: 21 dez. 2012, 12:00:00.
- ALPER, J. The Pipeline Is Leaking Women All the Way Along. **Science**, v. 260, n. 5106, p. 409–411, 1993. doi:10.1126/science.260.5106.409.
- BAGILHOLE, B. Survivors in a male preserve: A study of British women academics' experiences and perceptions of discrimination In a UK university. **Higher Education**, v. 26, n. 4, p. 431–447, 1993. doi:10.1007/BF01383737.
- _____; GO'DE, J. The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers: A Feminist Investigation. **European Journal of Women's Studies**, v. 8, n. 2, p. 161–180, 2001. doi:10.1177/135050680100800203.
- BAILYN, L. Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT1. **Gender, Work'and Organization**, v. 10, n. 2, p. 137–153, 2003. doi:10.1111/1468-0432.00008.
- BALASSIANO, M; VENTURA, E. C. F.; FONTES FILHO, J. R. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 3, p. 99–116, 2004. doi:10.1590/S1415-65552004000300006.
- BALBACHEVSKY, E. Carreira e contexto institucional no sistema de ensino superior brasileiro. **Sociologias**, n. 17, 2007. doi:10.1590/S1517-45222007000100007.
- BARROSO, C.; MELLO, G.N. O acesso da mulher ao ensino superior brasileiro. **Cadernos de Pesquisa**, n. 15, p. 47–77, 1975.
- BAUDELLOT, C.; ESTABLET, R.; CHILAND, C.; MARRY, C.; BEAUCAMP, J. **Quoi de neuf chez les filles? Entre stéréotypes et libertés.** [Paris]: Nathan, 2007. 141 p. ISBN 97820927808 31.

- BEAUVOIR, S. **La force de l'âge**. [Paris]: Gallimard, 1960. 693 p. ISBN 9782070 377824.
- BEIGEL, F. **Autonomía y dependencia académica. Universidad e investigación científica en un circuito periférico: Chile y Argentina, 1950-1980**. Buenos Aires: Editorial Biblos, 2010. 36152nstituiçãoe789507868474.
- BENDL, R; SCHMIDT, A. From 'Glass Ceilings' to 'Firewalls'— Different Metaphors for Describing Discrimination. **Gender, Work & Organization**, v. 17, n. 5, p. 612–634, 2010. doi:10.1111/j.1468-0432.2010.00520.x.
- BENSCHOP, Y; BROUNS, M. Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects. **Gender, Work and Organization**, v. 10, n. 2, p. 194–212, 2003. doi:10.1111/1468-0432.t01-1-00011.
- BIDERMAN, Ciro; GUIMARÃES, Nadya Araujo. Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999). **Revista Estudos Feministas**, v. 12, n. 2, p. 177–200, 2004. doi:10.1590/S0104-026X2004000200011.
- BORDI, Ivonne Vizcarra; VÉLEZ BAUTISTA, Graciela. Género y éxito científico en la Universidad Autónoma del Estado de México. **Revista Estudos Feministas**, v. 15, n. 3, p. 581–608, 2007. doi:10.1590/S0104-026X2007000300005.
- BORGES, P. Maioria no ensino superior, mulheres ainda estão em desvantagem. **iG**, 12 set. 2011. Disponível em: <<http://www.agenciapatriciagalvao.org.br>>. Acesso em: 9 abr. 2012, 12:00:00.
- _____; NADER, H. Pior discriminação é a da mulher, diz presidenta de instituição. (entrevista). **iG**, 12 set. 2011. Disponível em: <<http://www.agenciapatriciagalvao.org.br>>. Acesso em: 9 abr. 2012, 12:00:00.
- BOURDIEU, P. **Homo academicus**. Paris: Editions de Minuit, 1984. 302 p. ISBN 9782707306968.
- _____. **La Noblesse d'Etat. Grandes écoles et esprit de corps / Pierre Bourdieu**. Paris: Les Éditions de minuit, 1989. (Le Sens commun. ISBN 2707312789.
- _____. A propos de la famille comme catégorie réalisée. **Actes de la recherche en sciences sociales**, 1993.
- _____. **Les règles de l'art. Genèse et structure du champ littéraire**. Paris: Editions du Seuil, 1998. 567 p. ISBN 2020349752.
- _____. **Masculine domination**. Cambridge, UK: Polit' Press, 2001. ix, 133. ISBN 9780745622651.
- _____. **Os Usos sociais da ciência. Por uma sociologia clínica do campo científico**. São Paulo: Unesp, 2004. 86 p. ISBN 8571395306.
- _____. **La distinction. Critique sociale du jugement**. Paris: Éd. de Minuit, 2010. VIII, 670 S. ISBN 2707302759.
- _____; CHAMBOREDON, Jean-Claude; PASSERON, Jean-Claude. **O ofício de sociólogo. Metodologia da pesquisa na sociologia**. 4. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2004. 328 p. ISBN 9788532617750.
- _____; PASSERON, Jean Claude. **Les Héritiers les étudiants et la culture**. Paris: Éditions de Minuit, 1964. (Le Sens commun.
- BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, 2007. doi:10.1590/S0100-15742007000300003.

- _____ ; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, 2000. doi:10.1590/S0100-1574200000200003.
- _____ ; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105–138, 2004. doi:10.1590/S0100-15742004000100006.
- BULMER, Martin. **The Chicago school of sociology. Institutionalization, diversity, and the rise of sociological research / Martin Bulmer**. Chicago ; London: University of Chicago Press, 1984. (The Heritage of sociology. ISBN 0226080048.
- BURTON, Clare; COOK, Linda; WILSON, Susan. **Gender equity in Australian university staffing**. Canberra: Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs, 1997. xiii, 222. ISBN 0642237166.
- BUTLER, Judith. **Bodies that matter. On the discursive limits of "sex"**. New York: Routledge, 1993. xii, 288. ISBN 0415903661.
- _____. **Undoing gender**. New York ;, London: Routledge, 2004. viii, 273. ISBN 0415969220.
- _____. **Gender trouble. Feminism and the subversion of identity**. New York: Routledge, 2006. xxxvi, 236. ISBN 0415389550.
- CACOUAULT, Marlaine. **Professeurs-- mais femmes. Carrières et vies privées des enseignantes du secondaire au XXe siècle**. Paris: Éditions La Découverte, 2007. 316 p. ISBN 9782707152916.
- CAPPELLE-ônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; BRITO, Maria José Menezes; BRITO, Mozar José de. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE eletrônica**, v. 3, n. 2, p. 0, 2004. doi:10.1590/S1676-56482004000200006.
- CARSTEN, Janet. **After kinship**. Cambridge, UK ;, New York: Cambridge University Press, 2013. 216 p. ISBN 0521665701.
- CARVALHO, M.S; MARZOCCHI, K.B.F. Avaliação da prática de vigilância epidemiológica nos serviços públicos. **Revista de saúde pública**, V. 26, p. 66, 1992.
- CASTILHO, Fausto; SOARES, Alexandre Guimarães Tadeu de. **O conceito de universidade no projeto da UNICAMP**. Campinas, SP, Brasil: Editora UNICAMP, 2008. 207 p. ISBN 9788526808195.
- CENTRO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO (CNPQ). Critérios de julgamento para bolsas produtividade. Disponível em: <<http://www.cnpq.br/web/guest/criterios-de-julgamento>>. Acesso em: 1 mai. 2013, 12:00:00.
- CHA, Y. Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations. **Gender & Society**, 2013. doi:10.1177/0891243212470510.
- CHARLES, M. Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets. **Acta Sociologica**, v. 46, n. 4, p. 267–287, 2003. doi:10.1177/0001699303464001.
- _____ ; GRUSKY, David B. **Occupational ghettos. The worldwide segregation of women and men**. Stanford, Calif: Stanford University Press, 2004. xvii, 381. ISBN 9780804736343.
- CLARK, Burton R. **Higher education system. Academic organisation in cross-national perspective**. Berkeley: California U.P, 1983. ISBN 0520058925.
- COLLIN, F., LABORIE, F. Maternidade. In: HIRATA, H. (Org.). **Dicionário das instituições do feminismo**, São Paulo: Ed. UNESP, 2009. 341 p. ISBN 9788571399877, p. 133–138.

- COLTRANE, S. **Family man. Fatherhood, housework, and gender equity**. New York: Oxford University Press, 1997. x, 293. ISBN 0195119096.
- _____; ADAMS, Michele. **Gender and families**. 2. ed. Lanham, Md: Rowman & Littlefield Publishers, 2008. v, 404. ISBN 0742561526.
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). **Crêterios de avaliaçãõ, triênio 2004-2006**, 2007. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/avaliacao/criterios-de-avaliacao/2284>>. Acesso em: 28 jan. 2013, 12:00:00.
- CORRÊA, M. Repensando a família patriarcal brasileira. **Cadernos de Pesquisa**, n. 37, p. 5–16, 1981.
- COTTA, Mônica Alonso; CALDAS, Marília J.; BARBOSA, Marcia C.; HARTLINE, Beverly Karplus; HORTON, Renee K.; KAICHER, Catherine M. Climbing the Academy Ladder in Brazil: Physics. **AIP Conference Proceedings: AIP**, 2009, p. 87–88.
- COTTER, D. A.; HERMSEN, J. M.; OVADIA, S.; VANNEMAN, R. The Glass Ceiling Effect. **Social Forces**, v. 80, n. 2, p. 655–681, 2001. doi:10.1353/sof.2001.0091.
- CUNHA, Luiz Antônio Constant Rodrigues da. **A universidade reformanda. O golpe de 1964 e a modernização do ensino superior**. 2. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2007. 300 p. ISBN 9788571397712.
- _____. **A universidade temporã. O ensino superior da colônia à era Vargas**. 3. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2007. 305 p. ISBN 9788571397750.
- DEEM, Rosemary. Gender, Organizational Cultures and the Practices of Manager-Academics in UK Universities. **Gender, Work and Organization**, v. 10, n. 2, p. 239–259, 2003. doi:10.1111/1468-0432.t01-1-00013.
- DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla Beozzo. **História das mulheres no Brasil**. 7. ed. [São Paulo, Brazil]: Editora Contexto; Editora Unesp Fundação, 2004. 678 p. ISBN 8572442561.
- DEMARTINI, Z.B.F; ANTUNES, F.F. Magistério primário: profissão Feminina, carreira masculina. **Cadernos de Pesquisa**, n. 86, p. 5–14, 1993.
- DEMETRIO, A. Falta mulher. **Folha de São Paulo**, 16 mar. 2011. Disponível em: <<http://www.agenciapatriciagalvao.org.br>>. Acesso em: 9 abr. 2012, 12:00:00.
- DEVIENNE, Émilie. **Être femme sans être mère. Le choix de ne pas avoir d'enfant**. Paris: R. Laffont, 2006, c2007. 189 p. ISBN 97822211056 96.
- DOUGLAS, Mary . **C omo as instituicoes pensam**. Sao Paulo: EDUSP, 1998. 141 p. ISBN 978853140455’.
- DURHAM, Eunice Ribeiro; SCHWARTZMAN, Simon. **Avaliação do ensino superior**. São Paulo, SP,154nstituiçõesSP, 1992. 207 p. ISBN 853140035X.
- ELG, Uif; JONNERGARD, Karin. The Inclusion of Female PhD Students in Academia: A Case Study of a Swedish University Department. **Gender, Work and Organization**, v. 10, n. 2, p. 154–174, 2003. doi:10.1111/1468-0432.00009.
- EVANS, Joan. Men in nursing: issues of gender segregation and hidden advantage. **Journal of Advanced Nursing**, v. 26, n. 2, p. 226–231, 1997. doi:10.1046/j.1365-2648.1997.1997026226.x.
- FARIA FILHO, L; M.; LOPES, E. M. S. T. Comunidade científica, gênero e escola., 8 abr. 2011. Disponível em: <<http://www.agenciapatriciagalvao.org.br>>. Acesso em: 9 abr. 2012, 12:00:00.
- FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. **Universidade do Brasil**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ; Comped; INEP, 2000. 2 v. ISBN 8571082308.

- _____. Da Cátedra Universitária ao Departamento: questões para um debate. In: SGUISSARDI, V.; SILVA JR., J. d. R.; CATANI, A. M. (Org.). **Educação superior. Análise e perspectivas de pesquisa**. 1. ed., São Paulo: Xamã, 2001. 238 p. ISBN 8585833866.
- FOX, M. F. WOMEN, SCIENCE, AND ACADEMIA: Graduate Education and Careers. **Gender & Society**, v. 15, n. 5, p. 654–666, 2001. doi:10.1177/089124301015005002.
- _____.; FONSECA, C.; BAO, J. Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. **Social Studies of Science**, v. 41, n. 5, p. 715–735, 2011. doi:10.1177/0306312711417730.
- GALVÃO, Antonio Carlos F. **Doutores 2010. Estudos da demografia da base técnico-científica brasileira**. Brasília, DF: CGEE, 2010. 507 p. ISBN 978-85-60755-29-5.
- GHINI, RAQUEL; ZARONI, MARGARIDA M. H. Relação entre coberturas vegetais e supressividade de solos a *Rhizoctonia solani*. **Fitopatologia Brasileira**, v. 26, n. 1, p. 10–15, 2001. doi:10.1590/S0100-41582001000100002.
- GIUBERTI, Ana Carolina; MENEZES-FILHO, Naércio. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v. 9, n. 3, 2005. doi:10.1590/S1413-80502005000300002.
- GOIS, A.; DUARTE, A. Mulheres ultrapassam homens em cursos de mestrado e doutorado. **O Globo**, 5 dez. 2012. Disponível em: <<http://www.agenciapatriciagalvao.org.br>>. Acesso em: 9 abr. 2012, 12:00:00.
- GOMES, Eustáquio. **O mandarim. História da infância da Unicamp**. 2. ed. Campinas, SP, Brasil: Editora UNICAMP, 2007. 292 p. ISBN 9788526807624.
- GROSSI, M. P. NOVAS/VELHAS VIOLÊNCIAS CONTRA A MULHER NO BRASIL. **Revista Estudos Feministas**, n.e., p. 473–483, 1994.
- GUIMARÃES, M. Ciência, palavra (pouco) feminina. **Revista Pesquisa Fapesp**, 12/2011. Disponível em: <<http://revistapesquisa.fapesp.br/2011/12/26/ciencia-palavra-pouco-feminina>>. Acesso em: 9 abr. 2012, 12:00:00.
- GUPTA, N.; SHARMA, A. K. Women Academic Scientists in India. **Social Studies of Science**, v. 32, 5-6, p. 901–915, 2002. doi:10.1177/030631270203200505.
- HARAWAY, Donna. "Gênero" para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. **Cadernos Pagu**, n. 22, p. 201–246, 2004. Doi:10.1590/S0104-83332004000100009.
- HERNANDEZ, "OHN C." LOPEZ, MARK A. LEAKING PIPELINE: ISSUES IMPACTING LATINO/A COLLEGE STUDENT RETENTION. **Journal of College Student Retention: Research, Theory and Practice**, v. 6, n. 1, p. 37–60, 2004. doi:10.2190/FBLY-0UAF-EE7W-QJD2.
- HEY, Ana Paula. Bourdieu epistêmico-prático: o espaço de produção acadêmica em Educação Superior no Brasil. **Educação & Linguagem**, v. 10, n. 16, 2007. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/EL/article/view/128>>.
- _____. **Esboço de uma sociologia do campo acadêmico. A educação superior no Brasil**. São Carlos: EduFScar, 2008. 176 p. ISBN 9788576001157.
- HIRATA, Helena (Ed.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Ed. UNESP, 2009. 341 p. ISBN 9788571399877.
- INSTITUTO NACIONAL DE PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). Sinopses estatísticas do Censo Nacional de Educação Superior. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/superior-censosuperior-sinopse>>. Acesso em: 01/01/13.

- JANSEN, R. Número de mulheres aumenta, mas ciência ainda é feudo masculino. **O Globo**, 15 dez. 2011. Disponível em: <<http://www.agenciapatriciagalvao.org.br>>. Acesso em: 9 abr. 2012, 12:00:00.
- KAMINSKI, D.; GEISLER, C. Survival Analysis of Faculty Retention in Science and Engineering by Gender. **Science**, v. 335, n. 6070, p. 864–866, 2012. doi:10.1126/science.1214844.
- KNIGHTS, David; RICHARDS, Wendy. Sex Discrimination in UK Academia. **Gender, Work and Organization**, v. 10, n. 2, p. 213–238, 2003. doi:10.1111/1468-0432.t01-1-00012.
- KOFES, Suely. **Mulher, mulheres. Identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas domésticas**. Campinas, SP, Brasil: Editora da Unicamp, 2001. 469 p. ISBN 8526805681.
- KREFTING, Linda A. Intertwined Discourses of Merit and Gender: Evidence from Academic Employment in the USA. **Gender, Work and Organization**, v. 10, n. 2, p. 260–278, 2003. doi:10.1111/1468-0432.t01-1-00014.
- LAHIRE, Bernard. **Retratos sociológicos. Disposições e variações individuais**. Porto Alegre, RS, Brasil: Artmed editora, 2004. Xiii, 344. ISBN 8536302127.
- LAQUEUR, Thomas Walter; WHATELY, Vera. **Inventando o sexo. Corpo e gênero dos gregos a Freud**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2001. 313 p. ISBN 8573162449.
- LE ROUX, B.; ROUANET, H.; SAVAGE, M.; WARDE, A. Class and Cultural Division in the UK. **Sociology**, v. 42, n. 6, p. 1049–1071, 2008. doi:10.1177/0038038508096933.
- LETA, Jacqueline. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, p. 271–284, 2003. doi:10.1590/S0103-40142003000300016.
- LONG, J. Scott; FOX, Mary Frank. Scientific Careers: Universalism and Particularism. **Annual Review of Sociology**, v. 21, n. 1, p. 45–71, 1995. doi:10.1146/annurev.so.21.080195.000401.
- MADALOZZO, R. CEOs e composição do conselho de administração. A falta de identificação pode ser motivo para existência De teto de vidro para mulheres no Brasil? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 1, 2011. doi:10.1590/S1415-65552011000100008.
- MARGINSON, Simon; CONSIDINE, Mark. **The enterprise university. Power, governance, and reinvention in Australia**. Cambridge, Uk ;, New York: Cambridge University Press, 2000. xiii, 272. ISBN 0521791189.
- MARQUES, F. Limites da diferença. **Revista Pesquisa Fapesp**, 06/2012. Disponível em: <<http://revistapesquisa.fapesp.br/2012/06/14/limites-da-diferenca>>.
- _____. Um país, dois modelos. Dispendios estaduais em pesquisa e desenvolvimento revelam fosso entre São Paulo e as outras unidades da federação. **Revista Pesquisa Fapesp**, 09/2012. Disponível em: <<http://revistapesquisa.fapesp.br/2012/09/14/um-pais-dois-modelos/>>. Acesso em: 22 jan. 2013, 12:00:00.
- MARQUES-PEREIRA, B. Cidadania. In: HIRATA, H. (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**, São Paulo: Ed. UNESP, 2009. 341 p. ISBN 9788571399877, p. 35–39.
- MARRA, A. V.; MELO, M. C. O. L. A prática social de gerentes universitários em uma instituição pública. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 3, 2005. doi:10.1590/S1415-65552005000300002.
- MARRY, C; JONAS, I. Chercheuses entre deux passions. **Travail, genre et sociétés**, v. 14, n. 2, p. 69, 2005. doi:10.3917/tgs.014.0069.

- MARUANI, M. **Travail et emploi des femmes**. 3. ed. Paris: Découverte, 2006. 123 p. ISBN 9782707150110.
- MASON, M. A.; EKMAN, E. M. **Mothers on the fast track. How a new generation can balance family and careers**. Oxford ;, New York: Oxford University Press, 2007. 1 online resource (xvii, 149. ISBN 9780195373691.
- _____; GOULDEN, M. **Do babies matter. The effect of family formation on the life long careers of women**. [Berkeley, Calif: Graduate Division, Univ. of California at Berkeley, 2001. 1 online resource (24 leaves).
- MCELRATH, K. Gender, Career Disruption, and Academic Rewards. **Journal of Higher Education**, v. 63, n. 3, p. 269–281, 1992.
- MEAD, M; KRAUSZ, R. **Sexo e temperamento**. 4. ed. São Paulo: Perspectiva, 2000. 316 p. ISBN 8527301776.
- MELO, H. P.; OLIVEIRA, A. B. A produção científica brasileira no feminino. **Cadernos Pagu**, n. 27, 2006. doi:10.1590/S0104-83332006000200012.
- MEYERSON, D.; FLETCHER, J. K. **A modest manifesto for shattering the glass ceiling**. [Boston, Mass: Graduate School of Business Administration, Harvard University], 2000. p. 127-136.
- MUSSELIN, C. **Le marché des universitaires. France, Allemagne, États-Unis**. Paris: Presses de Sciences po, DL 2005. 1 vol. (325. ISBN 2724609603.
- _____. **Les universitaires**. Paris: la Découverte, impr. 2008. 1 vol. (119. ISBN 978270715 0608.
- PASSERON, J.C. Que Reste-T-Il Des Héritiers Et De La Reproduction (1964-1971) Aujourd'hui? Questions, Méthodes, Concepts Et Réception D'une Sociologie De L'Éducation. **Sociological Research Online**, v. 12, n. 6, 2007. doi:10.5153/sro.1452.
- PEARSON, W. ; FECHTER, A. **who will do science? Educating t'e next generation**. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1994. xxii, 169. ISBN 9780801848575.
- PEROSA, G. S. **Escola e destinos femininos. São Paulo, 1950-1960**. 1. ed. Belo Horizonte: Argumentvm, 2009. 213 p. ISBN 8598885614.
- PISCITELLI, A. Nas fronteiras do natural: gênero e parentesco. **Estudos feministas**, v. 6, n. 2, p. 305, 2008.
- PROBERT, B. 'I Just Couldn't Fit It In': Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers. **Gender, Work and Organization**, v. 12, n. 1, p. 50–72, 2005. doi:10.1111/j.1468-043'.2005.00262.x'
- WOLFINGER, N. H.; MASON, M. A.; GOULDEN, M. **Problems in the Pipeline: Gender, Marriage, and Fertility in the Ivory Tower**: The Ohio State University Press, 23 jul. 2008.
- REDAÇÃO REVISTA PESQUISA FAPESP. Fôlego feminino. **Revista Pesquisa Fapesp**, 04/2011. Disponível em: <<http://revistapesquisa.fapesp.br/2011/04/04/f%C3%B4lego-feminino/>>. Acesso em: 9 abr. 2012, 12:00:00.
- RIGHETTI, S. Instituição da ciência discrimina mulher. **Folha de São Paulo**, 21 fev. 2011. Disponível em: <<http://www.agenciapatriciagalvao.org.br>>. Acesso em: 9 abr. 2012, 12:00:00.
- SANCHEZ, L.; THOMSON, E. BECOMING MOTHERS AND FATHERS: Parenthood, Gender, and the Division of Labor. **Gender & Society**, v. 11, n. 6, p. 747–772, 1997. doi:10.1177/089124397011006003.
- SANTOS, J. A. F. Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. **Dados**, v. 51, n. 2, p. 353–402, 2008. doi:10.1590/S0011-52582008000200005.

- SAPIRO, G. The structure of the French literary field during the German Occupation (1940–1944). *Poetics*, v. 30, 5-6, p. 387–402, 2002. doi:10.1016/S0304-422X(02)00032-3.
- SCHUCAN BIRD, K. Do women publish fewer journal articles than men? Sex differences in publication productivity in the social Sciences. *British Journal of Sociology of Education*, v. 32, n. 6, p. 921–937, 2011. doi:10.1080/01425692.2011.596387.
- SGUISSARDI, V.; SILVA JR., J. R.; CATANI, A. M. (Ed.). **Educação superior. Análise e perspectivas de pesquisa**. 1. ed. São Paulo: Xamã, 2001. 238 p. ISBN 8585833866.
- SHEPHERD, J. Commanding positions: universities show they can wrench themselves out of the dark ages when it Comes to gender equality. *The Guardian*, 17 jun. 2008. Disponível em: <<http://www.guardian.co.uk>>. Acesso em: 9 abr. 2012, 12:00:00.
- SOARES, T. A. Mulheres em ciência e tecnologia: ascensão limitada. *Química Nova*, v. 24, n. 2, p. 281–285, 2001. doi:10.1590/S0100-40422001000200020.
- SOARES, M. S. A.; OLIVEN, A. C. **Educação superior no Brasil**. Brasília: Capes, 2002. 304 p. ISBN 8588468093.
- STRATHERN, M. **After nature. English kinship in the late twentieth century**. Cambridge ;, New York: Cambridge University Press, 1992. xviii, 240. ISBN 0521426804.
- TABAK, F. **O laboratório de Pandora. Estudos sobre a ciência no feminino**. [Rio de Janeiro, Brazil]: Garamond, 2002. 262 p. ISBN 9788586435690.
- Unicamp. **REGIMENTO GERAL DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS**, 2012. Disponível em: <<http://www.sg.unicamp.br/download/documentos-e-legislacoes/2db7456fd9ef8d40bc1891d21fffa1ee>>. Acesso em: 22 jan. 2013, 12:00:00.
- _____. Anuários de Pesquisa da Unicamp. Disponível em: <http://www.prp.rei.unicamp.br/site/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=111&Itemid=96>. Acesso em: 1 mai. 2013, 12:00:00.
- _____. Tabela de vencimentos - Magistério Superior. Disponível em: <<http://www.dgrh.unicamp.br/documentos/tabelas-de-vencimentos/magisterio-superior-resolucao-cruesp-10-2010-de-21-12-2010>>. – _____. SERVIDORES DOCENTES MS ATIVOS POR UNIDADE E JORNADA. Relatórios do Sistema de Informações Gerenciais em Recursos Humanos (SIG-RH). Disponível em: <<http://www.dgrh.unicamp.br/sistemas>>.
- _____. **Perfil docente nas unidades de ensino e pesquisa**, Mai/2008. Disponível em: <<http://www.sg.unicamp.br/download/documentos-e-legislacoes/485c78066dc1c2a4d4ec2d40e36d700f>>. Acesso em: 22 jan. 2013, 12:00:00.
- VALENTINE, G. 'My Son's a Bit Dizzy.' 'My Wife's a Bit Soft': Gender, children and cultures of parenting. *Gender, Place & Culture*, v. 4, n. 1, p. 37–62, 1997. doi:10.1080/0963699727495.
- VAN DEN B'IK, M; B'NSCHOP, Y. S'aying the Seven-Headed Dragon: The Quest for Gender Change in Academia. *Gender, Work & Organization*, v. 19, n. 1, p. 71–92, 2012. doi:10.1111/j.1468-0432.2011.00566.x.
- VARIKAS, E. Igualdade. In: HIRATA, H. (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**, São Paulo: Ed. UNESP, 2009. 341 p. ISBN 9788571399877, p. 116–122.
- VASCONCELLOS, E. C. C.; BRISOLLA, S. N. Presença feminina no estudo e no trabalho da ciência na Unicamp. *Cadernos Pagu*, n. 32, p. 215–265, 2009. doi:10.1590/S0104-83332009000100008.
- VELHO, L.; LEÓN, E. A construção social da produção científica por mulheres. *Cadernos Pagu*, v. 10, p. 309–344, 1998.

- VIEIRA, N. S.; **Caixa de diversidade. Análise do programa pró-equidade de gênero e raça na Caixa Econômica Federal**. Brasília, DF, 2011. Disponível em:
<http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/2924/1/2011_NanahSanchezVieira.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2012, 12:00:00.
- WARD, K; WOLF-WENDEL, L. Academic Motherhood: Managing Complex Roles in Research Universities. **The Review of Higher Education**, v. 27, n. 2, p. 233–257, 2004. doi:10.1353/rhe.2003.0079.
- WINSLOW, S. Gender Inequality and Time Allocations Among Academic Faculty. **Gender & Society**, v. 24, n. 6, p. 769–793, 2010. doi:10.1177/0891243210386728.