

**TEMPO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA DOCENTE: UM ESTUDO
SOBRE ASSIMETRIAS DE GÊNERO NO SISTEMA ESTADUAL DE ENSINO
SUPERIOR PARANAENSE**

*Eixo Temático 16 - Gênero e Profissionalização Docente: Desafios do Tempo
Presente*

Roseli de Oliveira Machado¹
Luciana Rosar Fornazari Klanovicz²

RESUMO

Estudos relacionados à posição, *status* e experiência de mulheres docentes nas universidades têm atraído cada vez mais a atenção de pesquisadores. Isto porque, apesar do aumento de mulheres no ensino superior como estudantes de graduação e pós-graduação, assim como na docência, elas continuam a não progredir na hierarquia, em números significativos, da mesma forma ou no mesmo ritmo que seus pares do sexo masculino. Diante disso, este estudo tem por objetivo analisar o desenvolvimento de mulheres docentes na carreira do magistério do ensino superior das universidades estaduais do Paraná, em termos de tempo, até o alcance do que é considerado o topo da hierarquia. Defendemos que o tempo consiste em importante indicador de assimetria nos estudos de gênero na docência universitária³.

Palavras-chave: Docência universitária; Assimetria de gênero; Universidades Estaduais Paranaenses; Tempo.

¹ Doutoranda do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário, Universidade Estadual do Centro-Oeste (PPGDC/UNICENTRO), romachado@unicentro.br

² Docente do PPGDC/UNICENTRO, lucianarfk@gmail.com

³ Esta pesquisa é parte de uma investigação de doutorado em curso junto ao PPGDC/UNICENTRO, que busca ampliar a visão que se tem dos efeitos de gênero no meio acadêmico-científico brasileiro.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho continua a ter regras ditadas segundo padrões masculinos. Apesar do discurso de igualdade entre mulheres e homens em diversos segmentos, mesmo em setores em que o número delas iguala-se ou supera o deles como é o caso da educação, nosso campo de estudos, as primeiras tem muito menos probabilidade de ocupar postos importantes ou ter voz em decisões relevantes do que os segundos (SANTOS; TANURE; CARVALHO-NETO, 2014).

Assimetrias relativas a gênero que seguem afetando segmentos ligados à educação também são encontradas especificamente no ensino superior, nas carreiras do chamado meio acadêmico e científico. Tal meio foi historicamente criado por homens e para homens, e a estrutura cultural das universidades, como o principal *lôcus* de desenvolvimento da produção acadêmico-científica, mostra-se de vocação masculina (GARCÍA, 2003).

No Brasil, a carreira acadêmica apresenta peculiaridades. Trata-se de uma carreira que se desenvolve majoritariamente em organizações públicas, que têm regras de admissão e desenvolvimento de pessoal regidas por mecanismos legais, à luz da Constituição Federal. Isto, em tese, garante a homens e mulheres isonomia em termos de direitos e obrigações.

Entretanto, a despeito desta igualdade na docência universitária, estudos prévios revelaram a existência de assimetrias de gênero em algumas universidades brasileiras. Este é o caso da Universidade Federal do Pernambuco, das Universidades Federais Mineiras e da Universidade Estadual de Campinas.

Neste contexto, que trata das relações laborativas no meio acadêmico, este estudo procura demonstrar como ocorre o desenvolvimento de mulheres na carreira do Magistério Público do Ensino Superior nas universidades estaduais paranaenses, até o alcance do topo, por meio do cálculo e análise de um indicador de tempo.

As universidades estaduais paranaenses compõem o chamado Sistema Estadual de Ensino Superior do Paraná, um polo de formação de pessoas que emprega mais de 8 mil docentes, entre efetivos e temporários, e concentra cerca de 95 mil estudantes. É um sistema único no Brasil, por sua envergadura, que desempenha um papel estratégico na geração de conhecimento, pesquisa e cooperação técnico-científica.

Entretanto, ainda que este sistema assuma notória importância social e econômica para sua região de abrangência, percebemos que estudos envolvendo as relações de gênero na carreira universitária paranaense ainda são muito incipientes. Diante disso, objetivamos contribuir para o avanço das discussões e a compreensão dos atravessamentos de gênero existentes na carreira acadêmica brasileira, a partir da realidade de um dos maiores sistemas de ensino superior do país.

METODOLOGIA

Realizamos uma análise de corte longitudinal, com dados relativos ao corpo docente efetivo das sete Universidades Estaduais do Paraná, a saber, Universidade Estadual de Londrina (UEL), Universidade Estadual de Maringá (UEM), Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP) e Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), segregados por sexo e posição na carreira acadêmica institucionalizada, na década entre 2011 e 2020.

No Paraná, o cargo de professor do ensino superior está estruturado em cinco classes, com exigências crescentes de admissão, atribuições, *status* e remuneração, hierarquizadas da seguinte forma - i) Professor Auxiliar (graduação ou especialista); ii) Professor Assistente (mestrado); iii) Professor Adjunto (doutorado); iv) Professor Associado e; v) Professor Titular (PARANÁ, 1997)

O desenvolvimento na carreira inclui dois mecanismos: promoção de classe (principal) e ascensão de nível (secundário, com reflexos salariais significativamente inferiores). A promoção para as classes de Assistente e Adjunto é feita mediante apresentação do título de Mestre ou Doutor, respectivamente. A promoção à classe de Associado é feita internamente nas universidades e após apresentação do Título de Livre Docente ou aprovação de trabalho científico e memorial descritivo em sessão de defesa pública. Por fim, o ingresso na classe Titular pode ser feito mediante habilitação em novo concurso público.

Entendemos que a classe de associado é a posição mais alta. Isso porque, por força de legislação recente, o avanço para a classe de Titular passou a ser considerado como um ingresso em um novo cargo, a ser feito mediante concurso público e isto gerou práticas distintas entre as universidades, inviabilizando um comparativo.

Construímos um repositório de dados, com informações do perfil docente, assim como as posições ocupadas nas classes, ano a ano, na década do estudo. Assim, o tempo decorrido entre o ingresso e o alcance à classe de associado foi estimado a partir do ano de ingresso na carreira e do ano da mudança à classe de associado.

Os dados foram fornecidos pela Superintendência de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior do Paraná (SETI), órgão de gestão do ensino superior do Estado, por meio de protocolo formal de solicitação. Todos os procedimentos relacionados à garantia do anonimato e à proteção de informações confidenciais foram realizados seguindo princípios éticos⁴.

Os dados foram tratados pelo emprego da regressão linear múltipla, com finalidade explicativa, para compreender o efeito da variável gênero no tempo incorrido entre o ingresso na carreira e a chegada ao topo, controlado por outros fatores pertinentes relativos ao perfil docente e sua atuação nas universidades. Utilizamos o pacote estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) e as diretrizes fornecidas por HAIR Jr. *et al.* (2009).

O modelo de regressão foi construído tendo como parâmetros: i) Objetivo: Identificar os fatores associados ao tempo de carreira até a promoção à classe de associado; ii) Variável dependente: Tempo de carreira até promoção; iii) Variável de interesse (independente): Gênero; iv) Variáveis de controle (independentes): Cor da pele; grande área do conhecimento; universidade de vínculo e produção científica. Trabalhamos ao nível de significância de 10% ($p < 0,1$).

Utilizamos a variável 'sexo' como uma aproximação para classificar os docentes dentro do sistema de gênero. Embora essa abordagem esteja limitada, foi a única encontrada para a análise dos dados, frente cadastro de pessoas previamente estabelecido no Paraná, que utiliza o sexo.

⁴ Protocolo de submissão ao Comitê de Ética da UNICENTRO: CAAE: 51928621.2.0000.8967. Parecer de aprovação n° 5.008.276.

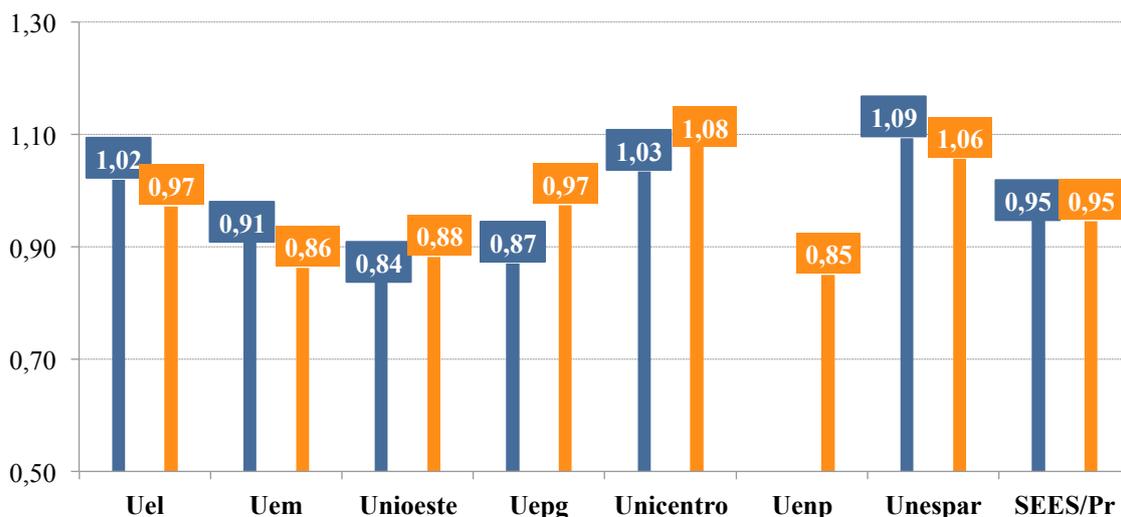
RESULTADOS E DISCUSSÃO

O sistema de ensino estudado conta com 5.458 docentes efetivos. Do total, 2.806 (51,4%) são homens e 2.652 (48,6%) são mulheres. Embora esses percentuais sejam ligeiramente diferentes dos vistos na população brasileira (48,2% de homens e 51,8% de mulheres) (IBGE, 2019), mostram que o processo de feminilização da atividade docente vivenciado ao longo dos séculos XIX e XX, também chegou às universidades estaduais paranaenses.

O Gráfico 1 ilustra o peso relativo das mulheres na composição do quadro geral docente, medida pela proporção mulheres: homens, por universidade, no início e no fim da década estudada. Quanto mais próximo a 1, mais este indicador evidencia um corpo docente equilibrado em termos quantitativos.

Percebemos que a proporção entre homens e mulheres oscilou muito pouco no período, com um indicador geral se aproximando de 1 tanto no início quanto no fim do período. A partir disso, podemos inferir do ponto de vista de gênero, que uma composição geral do corpo docente equilibrada em termos quantitativos é fenômeno que data de, pelo menos, uma década no sistema de ensino estudado.

Gráfico 1 – Proporção mulheres : homens por universidade e no cômputo geral no Sistema Estadual de Ensino Superior do Paraná, 2011 e 2020



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Nota: Não foram obtidos dados sobre docentes da UENP no ano de 2011.

Buscamos analisar a interface entre assimetrias de gênero e tempo na carreira estudada. Para tanto, mensuramos e analisamos o decurso de tempo entre o ingresso na carreira e o alcance do topo, medido em anos de carreira. Foram analisados todos os casos identificados de promoção à classe desejada ocorridos na década de interesse (874 casos).

As cinco variáveis independentes incluídas na análise mostram associação estatisticamente relevante com o tempo até a promoção, ao nível de significância de 10% ($p < 0,1$). A Tabela 1 contém as estimativas das médias de anos de carreira até o alcance da promoção.

Tabela 1 – Estimativas das médias de anos de carreira até a promoção ao topo

Parâmetros	Média	Modelo padrão	Intervalo de confiança 90%	
			Limite inferior	Limite superior
Universidade				
UEL	11,962	,807	10,632	13,291
UEM	10,613	,885	9,155	12,070
UEPG	16,312	,835	14,937	17,687
UNICENTRO	14,859	,819	13,510	16,208
UNESPAR	14,210	3,284	8,802	19,617
Sexo				
Homens	13,217	,965	11,628	14,807
Mulheres	13,965	,974	12,361	15,568
Grande área do conhecimento				
Ciências Humanas	14,484	1,007	12,826	16,143
Ciências Agrárias	11,551	1,112	9,720	13,381
Ciências Biológicas	12,652	1,083	10,869	14,435
Ciências da Saúde	15,308	1,059	13,563	17,052
Ciências Exatas e da Terra	13,870	1,030	12,174	15,567
Ciências Sociais Aplicadas	15,115	1,095	13,313	16,918
Engenharias	13,058	1,209	11,068	15,048
Linguística, Letras e Artes	12,690	1,160	10,780	14,600
Cor da pele autodeclarada				
Branca	12,248	,710	11,079	13,417
Amarela	11,678	2,366	7,782	15,573
Parda, Preta ou Indígena	13,096	1,759	10,199	15,993
Não informada	17,342	,771	16,073	18,612

Fonte: Elaborada pela autora, 2022. Nota: Não inclui docentes da UNIOESTE, por esta empregar metodologia distinta das demais universidades, o que compromete um comparativo robusto. Não foram identificadas promoções na UENP no interstício.

Percebemos que a UEM, consagrada nacional e internacionalmente como um centro de pesquisa, apresenta a trajetória de carreira mais curta, comparativamente às demais universidades. Ciências Agrárias, com forte tradição em captação de recursos à pesquisa no Paraná, também manifesta um percurso mais curto até o topo. Docentes de pele amarela e branca são promovidos(as) mais rapidamente do que negros(as).

Quanto a gênero, notamos um valor de 0,75 anos ou cerca de nove meses de diferença entre homens e mulheres. Considerando que este é um valor ‘corrigido’⁵, tendo em vista que o modelo de regressão controla os efeitos das demais variáveis sobre o tempo (variável dependente), concluímos que homens chegam ao topo antes das mulheres. Assim, o tempo pode ser encarado como um indicador de desigualdade de gênero.

Considerando as discussões presentes na literatura sobre os usos do tempo em função da divisão sexual do trabalho, aqui, pressupomos que tal desvantagem pode ocorrer, em boa medida, porque o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado é uma restrição de tempo importante à capacidade das mulheres de se engajarem na academia (SORJ, 2016). Obviamente, pode envolver outros fatores internos às universidades, não considerados aqui.

Bandeira e Preturlan (2016) apontam o que é definido o tempo total de trabalho, composto pela soma dos tempos de trabalho remunerado e não remunerado. Tratam-se de tempos considerados como dois domínios separados e excludentes do tempo pessoal. Quando somadas as jornadas, o tempo total destinado ao trabalho é sempre maior para as mulheres. Seguindo esta linha, levantamento do IPEA (2017), com dados de 2015, revela que no Brasil as mulheres trabalham em média 7,5 horas a mais que os homens por semana, sendo a jornada total média delas de 53,6 horas, e a deles de 46,1 horas.

Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), por sua vez, demonstram que, mesmo as mulheres que trabalham o mesmo número de horas que homens fora do domicílio mantêm elevada jornada de trabalho intradomiciliar, que aliás, é significativamente superior à masculina.

⁵ É bom destacar que esta medida não coincide com a média aritmética que seria obtida se todos os tempos, de homens e mulheres, necessários à promoção fossem calculados, um a um. Trata-se de um parâmetro estimado pela regressão, tendo as variáveis independentes usadas como fatores de controle no modelo.

Podemos entender, diante dessas considerações, que o engajamento em carreiras que envolvem grande dedicação, como a acadêmica, pode impactar mais as mulheres, uma vez que o tempo dedicado por elas ao trabalho não remunerado não tende a diminuir, o que leva a uma redução em tempo livre. Como elas cumprem uma segunda jornada extenuante, isto pode ter efeito em sua produtividade no trabalho e em condições de saúde e bem-estar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, examinamos o decurso de tempo entre o ingresso na carreira e o alcance do topo do cargo entre docentes atuantes no Sistema Estadual de Ensino superior paranaense. Demonstramos, estatisticamente que mulheres exibem trajetões de carreira mais longas que homens na mesma condição.

Concluimos que a conquista da igualdade de gênero é fundamental, mas, a nosso ver, o modelo acadêmico brasileiro precisa avançar para além da Constituição Federal de 1988, que incorporou os discursos de igualdade e meritocracia, mas que desconsidera até hoje fatores inerentes às condições de vida das mulheres. Assim, precisa absorver a equidade de gênero para tratar de forma mais justa e equânime as mulheres que escolhem a carreira acadêmica.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA, Lourdes Maria; PRETURLAN, Renata Barreto. As pesquisas sobre o uso do tempo e a promoção da igualdade de gênero no Brasil, *In*: FONTOURA, Natália; ARAÚLO, Clara (Org.). **Uso do tempo e gênero**. Rio de Janeiro: UERJ, 2016. p 43-60.

GARCÍA, Consuelo Fecha. La mirada de las mujeres al mundo académico. **Revista Argentina de Sociología**, Buenos Aires, v. 1, n. 1, p. 27-43, 2003.

HAIR JR, Joseph F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Conheça o Brasil – População. 2019.** Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/>. Acesso em: 05 jan. 2020.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2017. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça.** Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/>. Acesso em: 4 abr. 2022.

MADALOZZO, Regina; MARTINS; Sérgio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 547-566, ago. 2010.

PARANÁ. **Lei nº 11.713, de 07 de maio de 1997.** Dispõe sobre as Carreiras do Pessoal Docente e Técnico-Administrativo das Instituições de Ensino Superior do Estado do Paraná e adota outras providências. Curitiba, PR: Assembleia Legislativa, [1997].

SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betania; NETO, Antonio Moreira de Carvalho. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 56-75, set./dez. 2014.

SORJ, Bila. Igualdade de gênero e políticas macroeconômicas. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 617-620, 2016.