

# Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil\*

Marília Moschkovich<sup>1</sup>

Ana Maria F. Almeida<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Campinas, SP, Brasil. E-mail: mari.moscou@gmail.com.

<sup>2</sup>E-mail: aalmeida@unicamp.br.

O número de mulheres com título de doutorado vem crescendo de maneira constante ao longo das últimas décadas no Brasil, tendo chegado a 51,5% do total de doutores titulados em 2008 (CGEE, 2010:101). A proporção de professoras no ensino superior também cresceu, chegando a 55% do total de docentes em 2009 (Inep, 2011). Trata-se de uma mudança social significativa, principalmente em se tratando de um país onde, à semelhança de outros, trabalhadores do sexo masculino são tradicionalmente maioria nos postos mais prestigiosos e mais bem remunerados do mercado de trabalho (Bruschini, 2007; Bruschini e Puppini, 2004). Importa, por isso, verificar o alcance e as implicações da ampliação da presença feminina nas carreiras científicas e no ensino superior. Particularmente, interessa examinar se a maior igualdade de acesso ao doutorado e o aumento do número de professoras terão se traduzido numa maior igualdade de acesso às mais altas posições da carreira docente no ensino superior, incluindo aí as posições de chefia e/ou a participação em colegiados superiores.

Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa que examinou essa questão por meio do estudo da carreira acadêmica em uma universidade pública brasileira, a Universidade Estadual de Campinas

---

\* As autoras agradecem os comentários divulgados nos pareceres anônimos de DADOS – *Revista de Ciências Sociais* e o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp) e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) às pesquisas que deram origem a este artigo.

(Unicamp). Esse tipo de carreira é interessante por pelo menos duas razões. A primeira delas é organizacional: trata-se de uma carreira que garante estabilidade no emprego já na admissão, sem que os professores tenham que passar por longos períodos probatórios. Além disso, as decisões de promoção estão sob o controle dos próprios professores, num sistema de gestão colegiada. Por esses motivos, essa carreira pode, pelo menos hipoteticamente, oferecer condições mais favoráveis para superar a desvantagem feminina encontrada em outros contextos organizacionais.

A segunda razão do interesse por um caso desse tipo é que a desigualdade econômica presente na sociedade brasileira oferece às docentes do sexo feminino a possibilidade de contar com empregadas domésticas para auxiliar no cuidado com os filhos, com a família estendida e com a manutenção da casa. Isso pode, pelo menos em tese, proporcionar melhores condições para que as mulheres dediquem mais tempo ao trabalho fora de casa.

Tomando os dados sobre o corpo docente da Unicamp como referência, exploramos três questões: (i) Quais as chances de docentes de cada sexo chegarem ao posto mais alto da carreira e aos cargos de gestão? (ii) Como se diferenciam os docentes de cada sexo em termos da velocidade de chegada ao nível mais alto da carreira? (iii) Os resultados discutidos em (i) e (ii) variam em função do grau de feminização (i.e., maior presença de docentes do sexo feminino) da faculdade ou do instituto em que os professores se encontram inseridos?

Este estudo foi pensado como a primeira etapa de uma discussão mais ampla sobre a maneira como as relações de gênero contribuem para estruturar a carreira docente na universidade pública brasileira. Não obstante, a categoria sexo é incontornável no tipo de análise que apresentamos aqui, pois é por meio dela que a universidade organiza as informações sobre seus professores. Também por esse motivo, é incontornável o tratamento binário da categoria, segundo o qual só existem dois sexos, o masculino e o feminino, sendo esses tomados como opostos e excludentes. Talvez seja útil, portanto, sublinhar o uso apenas descritivo que fazemos do termo ao longo deste artigo<sup>1</sup>.

Na primeira parte apresentamos o problema geral em que se inscreve o estudo e os elementos que permitem caracterizar com maior precisão a população estudada aqui. Em seguida, apresentamos os dados e os cálculos realizados, indicando brevemente as escolhas metodoló-

gicas que nos orientaram. Ao final, discutimos os resultados obtidos por esse cálculo e algumas de suas implicações para a discussão teórica sobre as relações de gênero e para as políticas públicas que estão sendo pensadas para apoiar docentes do sexo feminino na academia.

## DIFERENÇAS NA CARREIRA ACADÊMICA SEGUNDO O SEXO

As formas desiguais de inserção de docentes dos sexos masculino e feminino na carreira acadêmica e no seu posterior desenvolvimento é algo bem documentado. Estudos realizados no Brasil revelaram a existência de padrões de desigualdade em pelo menos dois sentidos. Em primeiro lugar, as docentes do sexo feminino se concentram em algumas áreas do conhecimento (Tabak, 2002; Vasconcellos e Brisolla, 2009; Canêdo, 2004; Leta, 2003; Soares, 2001; Velho e Léon, 1998). Em segundo, elas estão em menor proporção nas posições mais altas da carreira, isto é, naqueles cargos associados a melhores salários, maior prestígio acadêmico, mais poder universitário etc. (Tabak, 2002; Vasconcellos e Brisolla, 2009; Soares, 2001; Leta, 2003).

Essa situação não ocorre exclusivamente no Brasil. Estudos realizados em diferentes países apontam a mesma configuração (Fox, 2001; Long e Fox, 1995; McElrath, 1992 e Mason e Ekman, 2007, para os Estados Unidos; Musselin, 2008, para a França, os Estados Unidos e a Alemanha; Probert, 2005, para a Austrália; Gupta e Sharma, 2002, para a Índia; Bagilhole e Goode, 2001, para o Reino Unido). Os termos *concentração horizontal* e *concentração vertical* costumam ser usados para descrever as formas de distribuição desigual de profissionais segundo o sexo no interior de espaços de trabalho. A concentração horizontal indica a ocorrência de uma proporção mais alta de um dos sexos em algumas áreas profissionais. Já a concentração vertical descreve situações em que a proporção de um sexo é muito alta em determinado ponto da hierarquia e muito baixa em outro, dentro de uma mesma área, carreira ou profissão. Geralmente, no caso do sexo feminino a proporção é maior nos cargos iniciais, menos valorizados, e muito baixa nos cargos mais altos (Charles, 2003; Charles e Grusky, 2004; Maruani, 2006).

Este artigo examina o segundo tipo de desigualdade. Na literatura especializada, a menor presença feminina nos cargos mais altos é atribuída ou a fatores organizacionais ou a diferenças entre indivíduos de cada sexo no investimento em capital humano. Essas interpretações correspondem a universos disciplinares distintos: enquanto a primei-

ra domina os estudos sobre mulheres e trabalho, geralmente produzidos por sociólogos e psicólogos sociais, a segunda prevalece nos estudos sobre mercado de trabalho, produzidos por economistas (Probert, 2005; Santos, 2008)<sup>2</sup>.

Por fatores organizacionais entende-se o tratamento desigual segundo o sexo no local de trabalho e tem-se em mente diferenças, por exemplo, na carga ou tipo de trabalho atribuído aos trabalhadores, na maneira como são julgadas as promoções e/ou no acesso a recursos que possam contribuir para o avanço na carreira (Bagilhole, 1993; Benschop e Brouns, 2003; Burton, 1997). Essa argumentação mobiliza, assim, a hipótese da existência de algum tipo de discriminação contra trabalhadoras do sexo feminino, que pode ser explícita ou, mais frequentemente, implícita nos princípios que guiam promoções ou distribuição de recursos. Isso aconteceria sempre que uma perspectiva masculina da carreira fosse imposta para o conjunto. Metáforas como a do “teto de vidro” ou, mais recentemente, a do “*firewall*” são usadas em estudos que explicam as desigualdades entre sexos em termos organizacionais (Bendl e Schmidt, 2010). Elas se referem às barreiras invisíveis que impediriam um grupo de pessoas de avançar para os postos mais altos da carreira, no caso do “teto de vidro” (Velho e Léon, 1998; Etkowitz *et al.*, 1994; Soares, 2001; Tabak, 2002; Vasconcellos e Brisolla, 2009; Leta, 2003), ou às formas sistêmicas e dinâmicas de discriminação que compõem a própria estrutura das organizações e estão por todos os lados, no caso dos “*firewalls*” (Meyerson e Fletcher, 2000; Bendl e Schmidt, 2010).

Os economistas que se dedicam a estudar o mercado de trabalho baseados na teoria do capital humano partem de outra perspectiva. Eles mostram que a remuneração menor recebida pelas trabalhadoras do sexo feminino está associada ao que classificam como “níveis menores de capital humano”, em geral medido em termos de diplomas escolares e/ou experiência, e atribuem as diferenças entre sexos às opções que ambos os grupos de profissionais fazem em termos de reprodução e cuidado com os filhos (Giuberti e Menezes-Filho, 2005; Cavaliere e Fernandes, 1998; Becker, 1985), e não a um eventual tratamento desigual no interior das organizações.

Como se vê, embora as duas hipóteses não sejam antagônicas, os pontos de partida são diferentes. A primeira supõe, no caso da carreira acadêmica, que docentes de ambos os sexos dispõem de credenciais e experiência similares, mas progridem na carreira de formas diferentes

por causa da maneira como são organizados os processos de promoção. A segunda supõe que credenciais e experiência de docentes dos sexos feminino e masculino são desiguais e que, por isso, os resultados dos processos de avaliação com vistas à promoção são distintos para umas e para outros. Apesar dessas diferenças, as duas hipóteses são dificilmente separáveis nos estudos empíricos.

Aqueles realizados até aqui têm apontado que algumas características das instituições de ensino superior são instrumentais para a produção de desigualdades entre os sexos ao longo da carreira, mas apenas porque elas se articulam com exigências sociais colocadas sobre as profissionais do sexo feminino. Assim, nos Estados Unidos, por exemplo, a forma mais prestigiosa e recompensadora de ingresso na carreira se dá pela modalidade *tenure track*, que garante estabilidade aos professores apenas após um período inicial de forte dedicação ao trabalho. Esse período, que dura, em geral, entre quatro e seis anos, coincide com os anos de constituição de família e chegada dos filhos para grande parte das pessoas. Num contexto social em que a forma dominante de divisão sexual do trabalho doméstico atribui às docentes do sexo feminino a maior parte do cuidado com os filhos, o *tenure track* as penaliza desproporcionalmente (Mason e Ekman, 2007) na medida em que elas não teriam condições de obter o mesmo tipo de credenciais e/ou experiência que seus colegas do sexo masculino. Nos países europeus e na Austrália, a carreira não se organiza dessa forma. A desvantagem feminina documentada ali decorre principalmente dos resultados de processos de recrutamento e promoção, muitas vezes dirigidos pela percepção, mais do que pela constatação, de que as jovens com filhos pequenos serão menos produtivas do que seus colegas do sexo masculino, mesmo que tenham demonstrado – por exemplo, durante o doutorado – igual capacidade de dedicação ao trabalho e de inovação (Bagilhole, 1993; Brink e Benschop, 2012).

Estudos mais recentes realizados tanto nos Estados Unidos (Kaminski e Geisler, 2012) quanto na Austrália (Probert, 2005) indicam que esses obstáculos organizacionais parecem ter diminuído na última década, sobretudo como resultado de reformas administrativas que, inspiradas por movimentos feministas, implantaram dispositivos de controle da discriminação de gênero nas contratações. No entanto, as profissionais do sexo feminino ainda têm mais dificuldade do que aqueles do sexo masculino para ingressar na carreira nas áreas das ciências exatas e das engenharias (Kaminski e Geisler, 2012) e para chegar aos postos mais altos (Probert, 2005).

Pode-se dizer, assim, que ambas as hipóteses são sustentadas pelos estudos empíricos realizados até aqui, embora ambas tenham limitações importantes. A teoria do capital humano, de um lado, não problematiza o fato de que os sistemas de avaliação sejam uma construção social, e que funcionem como indutores da desigualdade entre os sexos revelada pelos especialistas. A hipótese dos obstáculos organizacionais, do outro, tem dificuldade em descrever com maior precisão a maneira como as credenciais e a experiência profissional – isto é, a própria produção intelectual de professores dos sexos feminino e masculino – são afetadas pelas exigências sociais colocadas sobre umas e não sobre os outros.

Como veremos a seguir, o estudo do caso brasileiro é particularmente interessante nesse contexto. Ao mesmo tempo em que a carreira acadêmica em vigor em universidades como a Unicamp pode anular parte dos constrangimentos organizacionais mencionados na literatura, a prática de contratação de empregadas domésticas, possível por causa principalmente da desigualdade de renda, pode permitir às professoras a liberação de pelo menos uma parte do trabalho que estaria sob sua responsabilidade.

A contribuição específica do nosso estudo em relação aos demais já realizados no Brasil consiste no fato de que analisamos a distribuição dos docentes dos dois sexos em função de um grupo de referência construído no interior da organização a que pertencem. Em outros trabalhos, a análise consiste em estabelecer, dentre o total de professores de uma instituição, o número dos que se encontram em cada nível da carreira num dado momento segundo seu sexo (por exemplo, Tabak, 2002; Vasconcellos e Brisolla, 2009). Nossa proposta é levar em conta apenas os professores que realmente podem ser considerados como tendo sido pretendentes às promoções no período em que foram promovidos aqueles que chegaram ao nível mais alto. Como veremos mais adiante, a alteração da população de referência influencia significativamente a maneira como pode ser descrita a relação entre o sexo dos docentes e a carreira.

## CARREIRA ACADÊMICA EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS

Para compreender a situação peculiar dos professores de universidades públicas no Brasil, é importante ter em mente que a categoria “professor universitário” é aqui muito diversificada, sobretudo em relação às instituições nas quais os profissionais desenvolvem o seu trabalho e

às condições em que o exercem. As instituições se diferenciam em termos da sua organização, mas também em termos da sua vinculação administrativa. No que diz respeito à organização, a legislação em vigor define três tipos de instituições: universidades, centros universitários e instituições não universitárias. As universidades devem ser pluridisciplinares, desenvolver ensino, pesquisa e extensão. Os centros universitários também podem ser pluridisciplinares, mas dedicam-se fundamentalmente ao ensino. Tanto as primeiras quanto os últimos têm autonomia para criar seus próprios cursos. Já as instituições não universitárias podem ser monodisciplinares, dedicam-se ao ensino e não têm autonomia para criar cursos. Em termos da vinculação administrativa, as instituições podem ser públicas ou privadas. As públicas podem ser federais, estaduais ou municipais enquanto as privadas dividem-se entre filantrópicas ou com fins lucrativos<sup>3</sup>.

A cada tipo de instituição correspondem em geral tipos diferentes de contrato de trabalho para os professores. Esses variam em função da maior ou menor estabilidade, da maior ou menor remuneração e do maior ou menor tempo que pode e/ou deve ser dedicado ao ensino e à pesquisa. Num dos extremos, há quem disponha de um título de doutor e trabalhe em regime de dedicação exclusiva ao ensino e à pesquisa, com estabilidade no emprego e boa remuneração, pelo menos quando comparada à recebida por profissionais com a mesma formação. No outro, há aqueles que apenas finalizaram a graduação e trabalham como substitutos, horistas, com base em contratos temporários e remuneração bastante reduzida se comparada aos demais. Entre uma ponta e outra há uma grande variedade de trajetórias e cotidianos de trabalho de professores do ensino superior. Além disso, variações também ocorrem no interior de cada instituição.

Este artigo discute as diferenças entre professores/pesquisadores de uma universidade pública com forte ênfase em pesquisa, segundo seu sexo. Nesse segmento do espaço universitário, a carreira é pouco feminizada. Profissionais do sexo feminino são 45% do corpo docente nas universidades públicas, embora sejam 55% no total do corpo docente do ensino superior (Inep, 2011). Quando contabilizadas apenas as universidades públicas presentes no estado de São Paulo, esse número é menor ainda, cerca de 40%. Nas três universidades estaduais paulistas juntas, as docentes do sexo feminino correspondiam, em 2011, a 38% do corpo docente e, na Universidade Estadual de Campinas, eram apenas cerca de 35%.

A Unicamp foi orientada, desde sua fundação nos anos 1960, pela ambição de desempenhar um papel-chave no desenvolvimento do estado de São Paulo, senão do país (Castilho e Soares, 2008). Mais de 90% dos professores trabalham em regime de dedicação integral à docência e à pesquisa (Unicamp, 2012a). Além disso, a pesquisa é considerada nos documentos oficiais um elemento fundamental da atuação dos seus professores, algo a ser incentivado e cobrado (Unicamp, 2008). Seus professores estão submetidos a um dispositivo institucional de diferenciação dos indivíduos, a “carreira” que, como toda carreira do funcionalismo público, é estruturada por regras jurídicas impessoais de caráter universalista.

O ingresso na carreira se faz mediante concurso, prestado para docência em uma disciplina específica de curso de graduação. Esta pode estar vinculada a um ou mais departamentos. No período analisado, a carreira se organizava em três níveis, MS3, MS5 e MS6<sup>4</sup>. A progressão ao nível mais alto (MS6) se fazia por concurso ou processo de avaliação também vinculado a uma disciplina de graduação, com banca composta por membros internos e externos à instituição.

O formato geral da carreira, a remuneração recebida em cada nível e os interstícios obrigatórios entre um nível e outro são objeto de regulamentação geral, válida para toda a universidade. Exigências específicas para a promoção em termos de produção científica, carga didática e orientação de alunos são fixadas pelas unidades de ensino e pesquisa e aprovadas pelo Conselho Universitário.

Diferente de outras universidades brasileiras e estrangeiras, a ocupação de posições de chefia e representação é pouco condicionada aos níveis da carreira. Apenas o cargo de reitor é reservado aos que se encontram no nível MS6. Todos os professores doutores são elegíveis a todos os outros cargos desse tipo (pró-reitorias, diretorias de faculdades e/ou institutos; chefia de departamentos; coordenações superiores ou na unidade etc.). Essa particularidade não deixa de provocar certa dicotomia na carreira, na medida em que alcançar o nível mais alto em termos acadêmicos não significa acumular maiores chances de chegar às posições de mando. Voltaremos a esse ponto mais adiante.

Além disso, pelo menos duas características da carreira em vigor, tanto na Unicamp quanto nas universidades públicas brasileiras em geral, devem ser levadas em consideração na discussão sobre as diferenças entre professores dos sexos feminino e masculino no acesso aos cargos

mais altos. Se, por um lado, a estabilidade no emprego é garantida no momento da entrada, por outro, não existe imposição de um ritmo único de progressão para todos.

Nessa carreira, a progressão depende, em primeiro lugar, de disponibilidade orçamentária. Tanto a fatia do orçamento destinada às promoções, quanto sua distribuição pelas diferentes unidades são fixadas anualmente pelo Conselho Universitário. Ambas as decisões são objeto de lutas e disputas em torno do número relativo de promoções que a universidade deve autorizar, num quadro em que se opõem a necessidade de equilibrar os estímulos aos professores e os limites do orçamento. Isso, por sua vez, gera disputas sobre os critérios pertinentes para atribuição de recursos às diferentes unidades. Ao longo do tempo, o Conselho Universitário tem oscilado entre lidar caso a caso com as solicitações de recursos para promoção pelas unidades – situação mais frequente – ou regular um teto, nesse caso válido para todas elas – situação mais rara, mas que esteve em vigor entre 2008 e 2014, por exemplo. Nesse período, cada faculdade ou instituto não poderia ultrapassar o teto de 35% do total de docentes na posição MS6.

Diante disso, as variações na proporção de docentes no nível mais alto da carreira entre as diferentes unidades devem ser compreendidas como um efeito dessas disputas, já que unidades com mais peso na política universitária tendem a obter mais recursos para promoção. Ao mesmo tempo, elas são também efeito da valorização da promoção (e da sua precocidade) pelos próprios docentes, o que não deixa de orientar o investimento que fazem na disputa com outras unidades por recursos para promoção.

Para além das disputas entre unidades, há disputas também no interior delas para definição dos departamentos e/ou áreas em que os recursos destinados à promoção serão alocados. A complexidade e o peso da política universitária nesses processos são inegáveis e têm efeitos concretos sobre as chances de promoção de cada professor(a) e sobre seus salários, como mostra a Tabela 1.

Outro ônus associado à não progressão na carreira é a desvalorização frente aos pares. Esse é um aspecto difícil de ser avaliado objetivamente para o caso da Unicamp, onde há poucos indicadores de valorização simbólica da promoção, como evidenciado pela dissociação já mencio-

**Tabela 1**  
**Salário dos Docentes segundo o Nível da Carreira MS, em Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa (Unicamp, 2011)**

Nível da Carreira	Vencimento Mensal	Vencimento Anual Estimado*	Varição (%)
MS3	R\$ 9.421,08	R\$122.474,04	-
MS5	R\$11.231,64	R\$146.011,32	19,2
MS6	R\$14.004,40	R\$182.057,20	24,7

Fonte: Tabela de vencimentos da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH), Unicamp (2012b).

\* O vencimento anual estimado foi calculado multiplicando por 13 os vencimentos mensais.

nada entre posição acadêmica (dada pelo nível alcançado na carreira) e a ocupação de posições de mando.

Essa situação parece sugerir maior indeterminação da hierarquia universitária. Ela pode indicar, por exemplo, maior aceitação dos pares a diferentes modalidades de hierarquização e a diferentes velocidades de promoção. Em todos os casos, isso pode beneficiar, ou penalizar menos, os indivíduos que são chamados a arcar com outras responsabilidades fora da universidade, sobretudo se isso estiver relacionado a determinados momentos da vida familiar, como aqueles em que o cuidado com os filhos ocupa maior tempo dos pais.

Essa característica da carreira pode, portanto, ser especialmente relevante para as docentes do sexo feminino. Estudos sobre o uso do tempo por indivíduos do sexo feminino e masculino no Brasil mostram que as primeiras gastam mais tempo com o trabalho doméstico mesmo quando recebem uma alta renda, quando são chefes de família e quando têm uma ocupação remunerada, enquanto os últimos gastam menos tempo mesmo quando não são chefes de família ou não têm uma ocupação remunerada (Ipea, 2012).

Assim, se as docentes do sexo feminino das universidades públicas brasileiras, e da Unicamp em particular, não são obrigadas a se submeter a um ritmo único de progressão na carreira, elas podem, pelo menos em teoria, se dedicar aos filhos em momentos em que estes precisam de mais atenção e investir mais na carreira durante outros períodos. Faz sentido, portanto, num sistema como esse, em que a precocidade ou adiamento das primeiras promoções não tem efeitos óbvios sobre as promoções seguintes, esperar que uma proporção parecida de docen-

tes de cada sexo chegue ao topo da carreira, mesmo que os do sexo feminino demorem um pouco mais para fazê-lo.

Além disso, estudar as carreiras de professores de uma universidade pública brasileira significa estudar um espaço profissional onde as decisões não são privilégio de administradores profissionais. São os próprios professores pesquisadores – e não um patrão ou um gerente – que “dão as cartas” em várias decisões, incluindo a progressão na carreira e os salários. Organizados em núcleos decisórios que se estruturam como colegiados, eles tanto avaliam e decidem sobre os casos de progressão, quanto produzem as regras que orientam tais avaliações e decisões.

Duas consequências podem decorrer desse arranjo. Pode-se supor que as regras sejam mais negociadas, com maior espaço para que os interesses dos diferentes grupos de professores se manifestem e sejam acolhidos, ou pode-se imaginar que a prevalência de decisões colegiadas contribua para garantir a universalidade dos princípios que regem as promoções, na medida em que tornam os processos mais coletivos, mais explícitos e, portanto, menos personalizados. Embora não seja possível supor que as decisões colegiadas façam desaparecer vieses de gênero (e outros tipos de viés) nos processos de promoção, essa particularidade da carreira poderia diminuir tais efeitos. Decisões colegiadas podem beneficiar profissionais do sexo feminino e outros grupos que entraram mais recentemente no espaço acadêmico na medida em que os membros dos colegiados atuam ali como representantes de seus colegas e a eles têm que prestar contas das posições assumidas. Reside aí também um dos interesses da presente análise.

## Dados e Métodos

Para realizar os cálculos, utilizamos informações sobre os professores disponibilizadas (i) pela Diretoria Geral de Recursos Humanos da Unicamp tanto no seu *website*, para consulta pública, quanto a nosso pedido; (ii) pelo Sistema de Informações sobre Pesquisa, Ensino e Extensão da Unicamp (Sipex); e (iii) pela Plataforma Lattes (Base de Dados de Currículos, Grupos de Pesquisa e Instituições) do CNPq. Os professores desta universidade estão distribuídos por três campi, localizados nas cidades de Campinas (distrito de Barão Geraldo), Piracicaba e Limeira<sup>5</sup>. Os professores estão vinculados a departamentos que,

por sua vez, constituem “unidades de ensino e pesquisa” (UEPs), como são conhecidos as faculdades e os institutos.

Para efeitos da análise realizada aqui, a unidade básica de agrupamento dos docentes foi a *unidade de ensino e pesquisa* (UEP). Nos casos em que esta oferece mais de um curso de graduação com currículos estanques, o que significa que os professores não transitam entre os cursos, consideramos como unidade de análise o *departamento* a que está vinculado o curso de graduação no qual o professor ensina. Essa foi a maneira que encontramos para levar em consideração, ao mesmo tempo, as identidades disciplinares e profissionais dos professores. O estudo incidiu, então, sobre o conjunto dos professores atuantes em 28 UEPs/departamentos, agrupadas aqui como “unidades”<sup>6</sup>.

A primeira etapa do estudo consistiu em calcular a proporção de docentes de cada sexo em cada unidade e verificar como isso se comparava com a média da Unicamp. Incluímos o desvio-padrão para melhor explicitar a diferença entre elas. Como a nossa discussão é orientada pelo interesse em compreender a situação das docentes do sexo feminino na carreira acadêmica, as unidades em que essas docentes estão em maior proporção do que a média da Unicamp são tratadas como “mais feminizadas” e aquelas em que estão em menor proporção são chamadas de “menos feminizadas”. A Tabela 2 mostra os resultados dessa primeira etapa.

O passo seguinte da análise foi verificar se haveria uma menor proporção de docentes do sexo feminino no nível mais alto. Para isso, examinamos a proporção de professores de cada sexo presentes nos diferentes pontos da carreira e verificamos que havia uma proporção menor do sexo feminino nos cargos mais altos. Para verificar se esse resultado sustentava a hipótese de um “teto de vidro”, isto é, se indicava a presença de algum mecanismo que impede as docentes do sexo feminino de chegarem ao topo, definimos como população de referência todos os professores que, ao menos hipoteticamente, poderiam ter chegado ao nível MS6, comparando-os àqueles que de fato chegaram.

Para localizar esse grupo, utilizamos como referência o ano em que o docente MS6 defendeu o doutorado mais recentemente em cada unidade. Todos os docentes da unidade que defenderam seus doutorados no mesmo ano ou em ano anterior a esse foram incluídos nessa população. Assumimos, assim, que a partir do momento em que um professor ou professora alcança o cargo mais alto da carreira, todos os

Tabela 2  
 Número Absoluto e Relativo de Docentes e de Docentes MS6,  
 por Unidade de Ensino e Pesquisa, segundo o Sexo  
 (Unicamp, 2011)

Unidade	Docentes						Docentes MS6					
	Absoluto (N)			Relativo (%)			Absoluto (N)			Relativo à População Total (%)		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Arquitetura	13	10	23	56,5	43,5	100,0	2	0	2	15,4	0	8,7
Artes Cênicas	7	8	15	46,7	53,3	100,0	0	0	0	0	0	0
Artes do Corpo/Dança	11	1	12	91,7	8,3	100,0	0	0	0	0	0	0
Artes Plásticas	10	12	22	45,5	54,5	100,0	0	0	0	0	0	0
Biologia	54	61	115	47,0	53,0	100,0	14	23	37	25,9	37,7	31,9
Ciências Aplicadas	21	28	49	42,9	57,1	100,0	0	0	0	0	0	0
Ciências Sociais	20	28	48	41,7	58,3	100,0	6	9	15	30,0	32,1	31,3
Computação	10	37	47	21,3	78,7	100,0	2	6	8	20,0	16,2	17,0
Economia	14	59	73	19,2	80,8	100,0	0	6	6	0	10,2	8,2
Educação	54	36	90	60,0	40,0	100,0	5	5	10	9,3	13,9	11,1
Educação Física	8	21	29	27,6	72,4	100,0	1	2	3	12,5	9,5	10,3
Enfermagem	26	3	29	89,7	10,3	100,0	0	0	0	0	0	0
Engenharia Agrícola	6	32	38	15,8	84,2	100,0	2	11	13	33,3	34,4	34,2
Engenharia Civil	10	40	50	20,0	80,0	100,0	1	9	10	10,0	22,5	20,0
Engenharia de Alimentos	23	26	49	46,9	53,1	100,0	5	8	13	21,7	30,8	26,5

(continua)

**Tabela 2**  
**Número Absoluto e Relativo de Docentes e de Docentes MS6,**  
**por Unidade de Ensino e Pesquisa, segundo o Sexo**  
**(Unicamp, 2011)**  
 (continuação)

Unidade	Docentes				Docentes MS6						
	Absoluto (N)		Relativo (%)		Absoluto (N)		Relativo à População Total (%)				
	F	M	F	M	F	M	F	M			
Engenharia Elétrica	4	82	86	4,7	95,3	100,0	0	37	0	45,1	43,0
Engenharia Mecânica	7	72	79	8,9	91,1	100,0	3	15	42,9	20,8	22,8
Engenharia Química	21	27	48	43,8	56,3	100,0	9	7	42,9	25,9	33,3
Estatística	6	13	19	31,6	68,4	100,0	1	1	16,7	7,7	10,5
Farmácia	3	5	8	37,5	62,5	100,0	1	1	33,3	20,0	25,0
Filosofia	3	12	15	20,0	80,0	100,0	1	2	33,3	16,7	20,0
Física	7	78	85	8,2	91,8	100,0	0	23	0	29,5	27,1
Geociências	14	33	47	29,8	70,2	100,0	2	8	14,3	24,2	21,3
História	7	12	19	36,8	63,2	100,0	3	5	42,9	41,7	42,1
Letras	13	1	14	92,9	7,1	100,0	5	0	38,5	0	35,7
Linguística	19	12	31	61,3	38,7	100,0	3	2	15,8	16,7	16,1
Matemática	6	30	36	16,7	83,3	100,0	2	7	33,3	23,3	25,0
Matemática Aplicada	9	27	36	25,0	75,0	100,0	1	5	11,1	18,5	16,7
Medicina	118	178	296	51,9	48,1	100,0	15	36	12,7	20,2	17,2
Midiologia	1	16	17	5,9	94,1	100,0	0	2	0	12,5	11,8

(continua)

Tabela 2  
 Número Absoluto e Relativo de Docentes e de Docentes MS6,  
 por Unidade de Ensino e Pesquisa, segundo o Sexo  
 (Unicamp, 2011) (continuação)

Unidade	Docentes						Docentes MS6					
	Absoluto (N)			Relativo (%)			Absoluto (N)			Relativo à População Total (%)		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Música	6	25	31	19,4	80,6	100,0	0	0	0	0	0	0
Odontologia	29	50	79	35,4	64,6	100,0	8	23	31	27,6	46,0	39,2
Química	24	51	75	32,0	68,0	100,0	7	19	26	29,2	37,3	34,7
Tecnologia	21	39	60	35,0	65,0	100,0	0	0	0	0	0	0
Teoria Literária	5	12	17	29,4	70,6	100,0	1	3	4	20,0	25,0	23,5
<b>Unicamp</b>	<b>610</b>	<b>1.177</b>	<b>1.787</b>	<b>36,7</b>	<b>63,3</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>	<b>275</b>	<b>375</b>	<b>16,4</b>	<b>23,4</b>	<b>21,0</b>
<b>Desvio-Padrão</b>	<b>21,06</b>	<b>32,65</b>	<b>49,75</b>				<b>3,76</b>	<b>9,80</b>	<b>12,32</b>			

Fonte: DGRH/Unicamp; Plataforma Lattes/CNPq.

professores que defenderam seus doutorados no mesmo ano ou em anos anteriores, teriam hipoteticamente condições de também ter chegado a esse cargo.

O parâmetro de tempo serve, assim, para definir a data mais recente a partir da qual um indivíduo poderia ser incluído no grupo de referência. Como cada unidade apresenta ritmos próprios de avanço na carreira, a definição do grupo de referência variou em função do tempo de fato despendido pelos seus professores para alcançar o posto máximo na carreira e não por um limite externo imposto por nós. A Tabela 3 apresenta o intervalo entre a defesa dos doutorados mais recentes e mais antigos que foi considerado na definição do grupo de referência pertinente em cada unidade.

Como pode ser visto na Tabela 4, esse procedimento revelou-se bastante inclusivo. Os docentes considerados pertencentes à população de referência chegaram a representar 79% do total de docentes em uma unidade (Engenharia Agrícola) e 50% ou mais em praticamente dois terços das 27 unidades.

É importante ter em mente, portanto, que o grupo de referência é bastante diversificado em termos de idade e, portanto, também no que se refere à sua socialização profissional que, dando-se em momentos bastante diferentes, foi resultado de condições também diferentes. Além disso, trata-se de um grupo que foi exposto a condições diversas para desenvolvimento da carreira, que variaram tanto no que diz respeito aos requisitos necessários para promoção, quanto às condições objetivas para pleiteá-las, incluindo aí a disponibilidade de recursos, por exemplo.

O estudo das mudanças nas normas que regulam a promoção docente desde que a Unicamp foi criada indica que a universidade optou, durante o período, por descentralizar os requisitos. A universidade exige apenas que eles sejam definidos pelos institutos e faculdades e que considerem o envolvimento com a pesquisa, a docência, a administração universitária e a extensão. O exame dos documentos produzidos por diferentes unidades mostra que a definição dos requisitos se caracterizava por um alto grau de indeterminação até o início dos anos 2000. A partir desse período, ocorre uma diferenciação. Institutos e faculdades das áreas das ciências biológicas e exatas passam a definir com maior precisão os indicadores de originalidade e qualidade da produção acadêmica, alguns chegando mesmo a quantificá-los (citações

**Tabela 3**  
**Ano de Defesa do Doutorado mais Antigo e mais Recente entre os Professores MS6 e Intervalo em Número de Anos, por Unidade (Unicamp, 2011)**

<b>Unidade</b>	<b>Ano de Defesa do Doutorado mais Recente</b>	<b>Ano de Defesa do Doutorado mais Antigo</b>	<b>Intervalo</b>
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

Fonte: Cálculo das autoras a partir de dados do DGRH/Unicamp; SipeX/Unicamp; Plataforma Lattes/CNPq.

recebidas, publicação em periódicos internacionais etc.), do ensino e da participação na administração universitária, enquanto os institutos e faculdades da área de humanidades mantêm a indeterminação. A

homogeneização volta a se estabelecer no final da década. Por volta de 2011, praticamente todos os institutos e faculdades dispõem de métricas para apoiar a definição dos perfis de cada nível da carreira. Em muitos casos, mas não em todos, isso implicou em quantificação de indicadores<sup>7</sup>.

Como a promoção não é exigida pela universidade e como não há qualquer imposição quanto ao momento em que ela deva se dar, o grupo de referência que estabelecemos é composto por docentes que, de uma maneira ou de outra, em um tempo ou em outro, submetido a uma ou outra regra, poderiam ter sido, pelo menos hipoteticamente, promovidos. Ao mesmo tempo, estão excluídos do grupo todos os docentes sobre os quais faltam evidências de que poderiam ter sido promovidos, já que nenhum colega que tenha defendido o doutorado no mesmo ano galgou o nível mais alto da carreira.

Definindo dessa maneira a população de referência, estabelecemos, para cada unidade, o conjunto de professores sobre o qual incidiu o exame das chances de chegar ao cargo mais alto da carreira. Essa população é apresentada na Tabela 4. As unidades que não contavam com professores no nível MS6 no final de 2011, quando encerramos a montagem do banco de dados, aparecem nas últimas linhas da tabela e foram excluídas das análises que se seguem.

Verificamos, assim, a proporção de docentes dos sexos feminino e masculino de uma mesma geração que chegaram de fato à posição de professores MS6 a partir das seguintes operações:

$$\begin{aligned}CF &= F_t/F_g \\CM &= M_t/M_g \\CT &= T_t/T_g\end{aligned}$$

Em que C=Chances; F=Professores do sexo feminino; M=Professores do sexo masculino; T=Total de professores; t=Total de professores MS6; g=Total de professores no grupo de referência.

Complementamos essa análise com um cálculo da velocidade de chegada ao cargo mais alto da carreira e das chances de ocuparem cargos de gestão universitária (coordenador de curso de pós-graduação, diretor de unidade, pró-reitor e representantes docentes no Conselho Universitário) para docentes de ambos os sexos em todas as unidades<sup>8</sup>.

Tabela 4  
 Número de Docentes Incluídos na População de Referência e sua Proporção na População Total, por Unidade, segundo o Sexo  
 (Unicamp, 2011)

Unidade	Docentes na População de Referência Absoluto (N)			Docentes na População de Referência Relativo à População Total (%)		
	F	M	Total	F	M	Total
Engenharia Agrícola	4	26	30	66,7	81,3	78,9
Engenharia Química	15	21	36	71,4	77,8	75,0
Física	5	57	62	71,4	73,1	72,9
Matemática Aplicada	8	17	25	88,9	63,0	69,4
Química	17	35	52	70,8	68,6	69,3
Engenharia Elétrica	1	58	59	25,0	70,7	68,6
Medicina	81	120	201	68,6	67,4	67,9
Engenharia Mecânica	5	48	53	71,4	66,7	67,1
Matemática	5	19	24	83,3	63,3	66,7
Biologia	37	39	76	68,5	63,9	65,5
Letras	9	0	9	69,2	0,0	64,3
Odontologia	15	32	47	51,7	64,0	59,5
História	3	8	11	42,9	66,7	57,9
Engenharia de Alimentos	13	15	28	56,5	57,7	57,1
Computação	6	19	25	60,0	51,4	53,2
Estatística	2	8	10	33,3	61,5	52,6
Farmácia	1	3	4	33,3	60,0	50,0
Geociências	4	17	21	28,6	51,5	44,7
Economia	3	27	30	21,4	45,8	41,1

(continua)

Tabela 4  
**Número de Docentes Incluídos na População de Referência e sua Proporção na População Total, por Unidade, segundo o Sexo**  
 (Unicamp, 2011)  
 (continuação)

Unidade	Docentes na População de Referência Absoluto (N)			Docentes na População de Referência Relativo à População Total (%)		
	F	M	Total	F	M	Total
Engenharia Civil	3	17	20	30,0	42,5	40,0
<b>Unicamp</b>	<b>185</b>	<b>499</b>	<b>684</b>	<b>30,3</b>	<b>42,4</b>	<b>38,3</b>
Ciências Sociais	7	10	17	35,0	35,7	35,4
Teoria Literária	2	4	6	40,0	33,3	35,3
Linguística	5	3	8	26,3	25,0	25,8
Midiologia	0	4	4	0,0	25,0	23,5
Educação	11	9	20	20,4	25,0	22,2
Filosofia	1	2	3	33,3	16,7	20,0
Educação Física	1	4	5	12,5	19,0	17,2
Arquitetura	3	0	3	23,1	0,0	13,0
Artes Cênicas	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Artes do Corpo/Dança	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Artes Plásticas	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Ciências Aplicadas	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Enfermagem	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Música	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Tecnologia	0	0	0	0,0	0,0	0,0

Fonte: Cálculo das autoras a partir de dados da DGRH/Unicamp; SipeX/Unicamp, Plataforma Lattes/CNPq.

Outra questão levantada na literatura mencionada anteriormente diz respeito à relação entre a feminização do corpo docente e as chances de acesso ao topo da carreira. Segundo alguns estudos, um ambiente em que haja maior presença de docentes do sexo feminino oferecerá mais oportunidades e segurança às docentes para que invistam nas atividades científicas necessárias para a progressão na carreira (Vasconcellos e Brisolla, 2009; Tabak, 2002; Velho e Léon, 1998). Também examinamos esse aspecto da questão, verificando se as chances de as docentes chegarem aos cargos mais altos eram maiores nos cursos mais feminizados. Os resultados são apresentados na próxima seção.

## RESULTADOS

No que diz respeito à distribuição de docentes de cada sexo pelas diferentes áreas do conhecimento, constatamos que a desigualdade relatada pela literatura especializada se verifica também nesse caso. Notamos, além disso, que as docentes do sexo feminino estão mais concentradas em algumas áreas disciplinares, enquanto seus colegas encontram-se presentes em um número maior delas. Em seguida, mostramos que as chances de chegada ao nível mais alto da carreira e aos cargos de gestão variam significativamente entre as diferentes unidades. Por fim, identificamos as áreas em que as docentes do sexo feminino estão em vantagem e aquelas nas quais estão em desvantagem no acesso a essas posições.

### *a) Distribuição dos docentes de ambos os sexos pelos diferentes cursos*

Além de serem minoria, as docentes estão espalhadas de maneira heterogênea pelas diferentes áreas do conhecimento, pelas diferentes faculdades e institutos que compõem a universidade em estudo e, em consequência, pelas unidades que construímos para esta análise. Como a bibliografia consultada sugeria, os casos de menor presença feminina estão nas ciências exatas e nas engenharias. A Tabela 5 mostra os números absolutos e a proporção de docentes de cada sexo segundo a área do conhecimento, no vocabulário usado pela Unicamp.

As causas das diferenças de concentração por áreas do conhecimento são muitas, remetendo inclusive à história de institucionalização de cada área disciplinar no Brasil. Embora a menor proporção de docentes do sexo feminino seja por vezes relacionada à maior representação, na Unicamp, de cursos de graduação nas áreas exatas e tecnológicas, tradicionalmente menos feminizadas, nossos dados mostraram que

**Tabela 5**  
**Docentes segundo o Sexo e Área do Conhecimento em que Atuam**  
**(Unicamp, 2011)**

Área	Números Absolutos (N)			Proporção por Sexo (%)			Proporção de Docentes da Área no Total da Unicamp (%)
	F	M	Total	F	M	Total	
Ciências Biomédicas	238	318	556	43,0	57,0	100,0	31,1
Ciências Humanas	170	234	404	42,0	58,0	100,0	22,6
Ciências da Engenharia	136	393	529	26,0	74,0	100,0	29,6
Ciências Exatas	66	232	298	22,0	78,0	100,0	16,7
<b>Total Unicamp</b>	<b>610</b>	<b>1.177</b>	<b>1.787</b>	<b>37,0</b>	<b>63,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DGRH/Unicamp; SipeX/Unicamp.

essa percepção deve ser relativizada. Quando considerada a proporção dos cargos de docência de cada área no total da Unicamp no período analisado, como mostra a terceira coluna da Tabela 5, vemos que os docentes de ciências humanas e biomédicas (áreas significativamente mais feminizadas do que a média da Unicamp) representam mais de 53% do total de docentes da Unicamp. Contudo, os dados aqui apresentados não permitem identificar as causas precisas da baixa proporção de mulheres no corpo docente da instituição, em geral, quando comparada às demais universidades estaduais paulistas ou às demais universidades públicas no país. Portanto, nos concentramos em identificar como se distribuem as mulheres docentes que efetivamente adentram a carreira nessa Universidade.

Sobre essa distribuição, importa notar que, mesmo que haja menos docentes do sexo feminino do que do sexo masculino no corpo docente da Unicamp, em sete unidades a relação se inverte e elas constituem a maioria dos professores, como mostra a Tabela 6 a seguir.

A análise da distribuição de docentes pelas diferentes unidades segundo o sexo mostra também que as mais feminizadas são relativamente mais abertas aos docentes do sexo masculino, enquanto as menos feminizadas são relativamente mais fechadas às docentes do sexo feminino. Como pode ser visto, em apenas sete unidades a proporção de docentes do sexo feminino é igual ou superior a 50%. A proporção de seus colegas do sexo masculino é inferior a 30% em apenas três dessas (Letras, Dança, Enfermagem). Enquanto isso, nas dez unidades menos feminizadas os docentes do sexo masculino são pelo menos 80% do corpo docente, sendo, portanto, bastante fechadas às professoras.

**Tabela 6**  
**Docentes por Sexo, segundo a Unidade, em Ordem Decrescente**  
**de Feminização (%)**  
**(Unicamp, 2011)**

Unidade	Docentes		
	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	51,9	48,1	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
<b>Unicamp</b>	<b>36,7</b>	<b>63,3</b>	<b>100,0</b>
Odontologia	35,4	64,6	100,0
Tecnologia	35,0	65,0	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

Fonte: DGRH/Unicamp; Sipex/Unicamp.

Em termos da concentração horizontal na carreira acadêmica, os dados da Unicamp permitem ver, assim, que, embora seja correto pensar que as áreas menos feminizadas encontrem-se bastante impermeáveis às docentes do sexo feminino, o contrário não é verdade, já que praticamente todas as unidades, com exceção de Letras, Dança e Enfermagem, são bastante abertas aos docentes do sexo masculino. Esta conclusão desafia a ideia de que haja “guetos disciplinares” para cada sexo, embora sustente a percepção de que seja mais difícil a inserção de docentes do sexo feminino em áreas predominantemente masculinas do que o inverso.

Discutimos, a seguir, o segundo aspecto da diferença entre os sexos na carreira acadêmica a partir de um estudo das diferenças entre docentes do sexo feminino e masculino na chegada ao nível mais alto da carreira (MS6) e aos cargos de gestão.

*b) Desigualdades de acesso ao nível mais alto da carreira e aos cargos de gestão universitária*

Como mencionado anteriormente, a estrutura da carreira, os requisitos para entrada e promoção, os órgãos e instituições reguladores e os salários são expressos nessa universidade em regras e normas burocráticas que não admitem diferenciação entre indivíduos de sexos diferentes. Essa situação é compartilhada, claro, por todas as universidades públicas.

Como mostra a Tabela 7, a distribuição do total de docentes segundo o nível da carreira em que se encontram é desigual entre os sexos. Dois aspectos dessa distribuição são significativos para a discussão desenvolvida aqui. Em primeiro lugar, nota-se que tanto as docentes do sexo feminino quanto os do sexo masculino estão mais concentrados no nível MS3. Nota-se também que a proporção de docentes do sexo feminino é ligeiramente maior no nível MS3, mas significativamente menor no nível mais alto, o MS6. O Gráfico 1 facilita a visualização dessas diferenças.

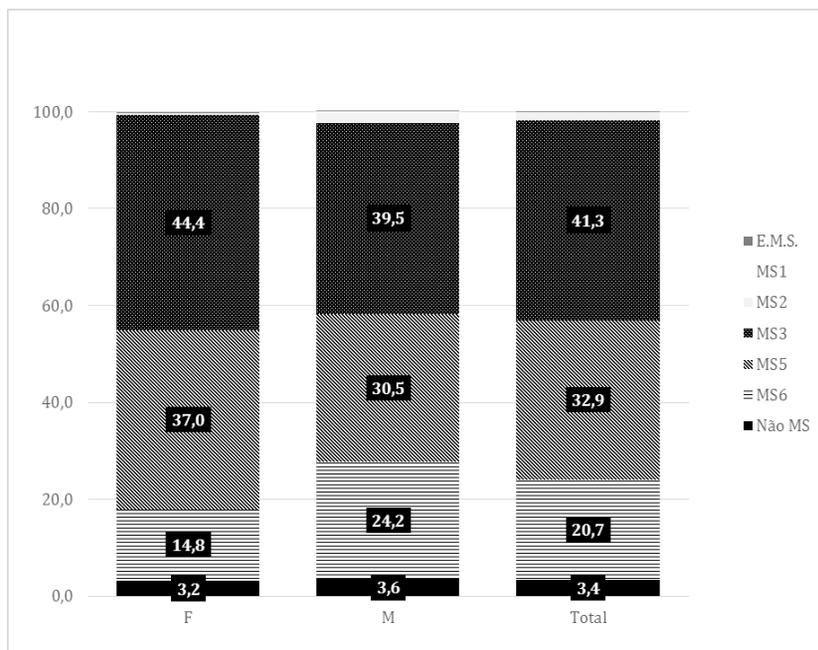
A Tabela 8, por sua vez, mostra que a proporção de docentes do sexo feminino no nível de entrada na carreira (39,5%) está um pouco acima da média de todos os níveis (34,0%). No entanto, ela mostra também que sua proporção nos outros níveis é menor do que a média, principalmente no mais alto.

**Tabela 7**  
**Docentes, por Sexo, segundo o Nível em que se Encontravam na Carreira (%)**  
**(Unicamp, 2011)**

Nível	Sexo		Total
	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
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DGRH/Unicamp.

**Gráfico 1**  
**Docentes, por Sexo, segundo o Nível em que se Encontravam na Carreira (%)**  
**(Unicamp, 2011)**



Fonte: DGRH/Unicamp.

**Tabela 8**  
**Docentes, por Nível em que se Encontravam na Carreira, segundo o Sexo (%)**  
**(Unicamp, 2011)**

Nível	F	M	Total
MS3	39,5	60,5	100,0
MS5	33,1	66,9	100,0
MS6	26,2	73,8	100,0
<b>Total</b>	<b>34,0</b>	<b>66,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DGRH/Unicamp.

Para compreender a diferença que se aprofunda no nível mais alto, examinamos as chances de os docentes chegarem a esse nível segundo o seu sexo, em cada unidade. Os resultados são apresentados na Tabela 9.

A Tabela 9 mostra, em primeiro lugar, que, se analisarmos as chances gerais do conjunto de docentes dos sexos feminino e masculino descritas na linha “Unicamp”, veremos que são muito próximas. No entanto, quando se examina a situação das diferentes unidades, vê-se que as chances de docentes dos sexos feminino e masculino chegarem ao topo da carreira não são tão equilibradas.

Das 28 unidades analisadas, as docentes do sexo feminino tiveram mais chances do que seus colegas de chegar ao cargo mais alto da carreira em dez, isto é, naquelas em que a razão F/M é maior que 1. Se somarmos a essas aquelas unidades onde não há docentes do sexo masculino no grupo de referência, caso de Letras e Arquitetura, vê-se que as docentes do sexo feminino não estão em desvantagem em 12 delas. Além disso, vê-se que a maioria dessas unidades pertence à área de Ciências Exatas e Engenharias (sete), se não contarmos Arquitetura. Apenas duas dessas unidades pertencem à área de Ciências Humanas (Letras e História) e duas à área de Biomédicas (Educação Física e Farmácia).

Em outras dez unidades, as chances das docentes são menores do que as dos docentes do sexo masculino, inclusive em várias das pertencentes à área de Ciências Humanas, como é o caso de Economia, Educação, Linguística e Teoria Literária. As docentes tiveram chances maiores de chegar ao cargo mais alto da carreira em três unidades que pertencem à área das Engenharias – Agrícola, Química e Mecânica – do que na Faculdade de Educação, onde são maioria tanto na geração profissional

**Tabela 9**  
**Proporção dos Docentes Incluídos na População de Referência a Chegar ao Nível MS6, por Sexo, segundo a Unidade (Unicamp, 2011)**

Unidade	Chances F	Chances M	Razão F/M	Chances Gerais
Economia	0,0	22,2	–	20,0
Engenharia Elétrica	0,0	63,8	–	62,7
Física	0,0	40,4	–	37,1
Midialogia	0,0	50,0	–	50,0
Matemática Aplicada	12,5	29,4	0,4	24,0
Medicina	18,5	30,0	0,6	25,4
Engenharia Civil	33,3	52,9	0,6	50,0
Biologia	37,8	59,0	0,6	48,7
Teoria Literária	50,0	75,0	0,7	66,7
Engenharia de Alimentos	38,5	53,3	0,7	46,4
Odontologia	53,3	71,9	0,7	66,0
Química	41,2	54,3	0,8	50,0
Educação	45,5	55,6	0,8	50,0
Linguística	60,0	66,7	0,9	62,5
Ciências Sociais	85,7	90,0	1,0	88,2
<b>Unicamp</b>	<b>54,1</b>	<b>55,1</b>	<b>1,0</b>	<b>54,8</b>
Filosofia	100,0	100,0	1,0	100,0
Computação	33,3	31,6	1,1	32,0
Geociências	50,0	47,1	1,1	47,6
Matemática	40,0	36,8	1,1	37,5
Engenharia Agrícola	50,0	42,3	1,2	43,3
História	100,0	62,5	1,6	72,7
Engenharia Química	60,0	33,3	1,8	44,4
Engenharia Mecânica	60,0	31,3	1,9	34,0
Educação Física	100,0	50,0	2,0	60,0
Farmácia	100,0	33,3	3,0	50,0
Estatística	50,0	12,5	4,0	20,0
Arquitetura	66,7	0,0	–	66,7
Letras	55,6	0,0	–	55,6

Fonte: Cálculo das autoras a partir de dados obtidos junto ao DGRH/Unicamp; Sipex/Unicamp; Plataforma Lattes/CNPq.

estudada quanto no corpo docente em geral no momento em que concluímos o banco de dados utilizado nessa pesquisa, em 2011.

Esses resultados indicam que a relação entre maior feminização do curso e maior chance para docentes do sexo feminino não se verifica de maneira linear. As docentes do sexo feminino têm menos chance

de chegar ao nível mais alto do que os do sexo masculino em três (Linguística, Educação e Medicina) dos cinco cursos mais feminizados da universidade (Letras, Linguística, Educação, Arquitetura e Medicina). Simetricamente, elas têm mais chance em dois (Engenharias Mecânica e Agrícola) dos cinco cursos menos feminizados (Engenharia Elétrica, Midialogia, Física, Engenharia Mecânica e Engenharia Agrícola).

O tempo decorrido entre o doutorado e a chegada ao nível mais alto da carreira é outro elemento que pode indicar a desigualdade de gênero nessa carreira. Para analisar esse aspecto, comparamos o tempo que docentes do sexo feminino e masculino levaram para chegar ao nível MS6. A Tabela 10 apresenta esses resultados. A coluna "Razão de tempo F/M" indica os casos em que o tempo de chegada ao MS6 das docentes do sexo feminino é menor do que o de seus colegas do sexo masculino (valores menores do que 1), maior (valores maiores que 1) ou igual para ambos os sexos (valores iguais a 1).

Assim, excluindo as unidades em que o cálculo não foi possível, observa-se que, enquanto as docentes do sexo feminino chegam ao nível mais alto com maior rapidez que seus colegas do sexo masculino em sete unidades e na mesma velocidade que eles em duas, os docentes do sexo masculino chegam mais rápido em 14 delas.

Note-se, porém, que não há situações tão díspares quanto aquelas encontradas no caso das chances de acesso ao nível MS6. Nesse caso, as razões entre as chances para o sexo feminino e para o sexo masculino variaram entre 0,4 e 4. Já com relação à razão entre o tempo investido do fim do doutorado até a chegada ao MS6 por docentes dos sexos feminino e masculino, essa variação é menor: as razões variam entre 0,71 e 1,60.

Quando comparamos ambas as razões (de tempo e de chances de chegada ao MS6) com a feminização das unidades, não encontramos associações muito consistentes. A Tabela 11 mostra esses dados.

Há, ainda, outros indicadores que nos ajudam a construir o quadro da desigualdade entre os sexos na carreira acadêmica na Unicamp. Um deles é a diferença, segundo o sexo, na proporção de docentes que chegaram a ocupar altos cargos da gestão universitária. Outra vez, como não há critério de elegibilidade para a ocupação de cargos de gestão nessa universidade, consideramos para estes cálculos os docentes que ocupavam cargos de coordenador de graduação, de pós-graduação e

Tabela 10

Medianas do Tempo, em Anos, entre Conclusão do Doutorado e Chegada ao MS6, segundo o Sexo (F e M) e para Ambos os Sexos (Total), em cada Unidade; Razão entre Mediana para o Sexo Feminino e Mediana para o Sexo Masculino; e Razão entre as Chances de Docentes de Cada Sexo Chegarem ao Nível MS6 (Unicamp, 2011)

Unidade	Tempo F	Tempo M	Tempo Total	Razão de Tempo F/M	Razão de Chances F/M
Engenharia de Alimentos	17	24	20	0,71	0,7
Matemática	14	19	18	0,74	1,1
Engenharia Civil	<b>13</b>	17	16,5	0,76	0,6
Estatística	<b>10</b>	<b>12</b>	<i>11</i>	0,83	4,0
Medicina	13,5	15	15	0,90	0,6
Farmácia	<b>17</b>	<b>18</b>	<i>17,5</i>	0,94	3,0
Engenharia Mecânica	15	15,5	15	0,97	1,9
Educação	20	20	20	1,00	0,8
Geociências	<b>14</b>	14	14	1,00	1,1
Engenharia Química	15,5	15	15	1,03	1,8
Linguística	20	19	19,5	1,05	0,9
Ciências Sociais	19	18	19	1,06	1,0
<b>Unicamp</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>1,06</b>	<b>1,0</b>
História	15	14	14	1,07	1,6
Educação Física	<b>18</b>	<i>16,5</i>	18	1,09	2,0
Odontologia	11	10	11	1,10	0,7
Química	21	19	20	1,11	0,8
Filosofia	<b>16</b>	14	15	1,14	1,0
Biologia	21	18	19	1,17	0,6
Teoria Literária	<b>23</b>	19	20,5	1,21	0,7
Computação	16	13	13,5	1,23	1,1
Engenharia Agrícola	24	16	16	1,50	1,2
Matemática Aplicada	<b>24</b>	15	15,5	1,60	0,4
Arquitetura	<i>20,5</i>	n/a	<i>20,5</i>	–	–
Economia	n/a	17	17	–	–
Engenharia Elétrica	n/a	17	17	–	–
Física	n/a	18	18	–	–
Letras	19	n/a	19	–	–
Midiologia	n/a	<i>20,5</i>	<i>20,5</i>	–	–

Fonte: Cálculo das autoras a partir de dados obtidos junto ao DGRH/Unicamp; Sipex/Unicamp; Plataforma Lattes/CNPq.

Obs.: Em itálico, medianas substituídas pela média (apenas dois docentes MS6 na categoria); negrito, medianas substituídas pelo tempo correspondente ao único indivíduo na categoria; n/a, nenhum docente MS6 na categoria.

**Tabela 11**  
**Razão de Tempo (F/M), Razão de Chances (F/M) e Feminização (F)**  
**nas Diferentes Unidades (%)**  
**(Unicamp, 2011)**

<b>Unidade</b>	<b>Razão de Tempo F/M</b>	<b>Razão de Chances F/M</b>	<b>Feminização</b>
Engenharia Elétrica	-	-	4,7
Midialogia	-	-	5,9
Física	-	-	8,2
Engenharia Mecânica	1,0	1,9	8,9
Engenharia Agrícola	1,5	1,2	15,8
Matemática	0,7	1,1	16,7
Economia	-	-	19,2
Engenharia Civil	0,8	0,6	20,0
Filosofia	1,1	1,0	20,0
Computação	1,2	1,1	21,3
Matemática Aplicada	1,6	0,4	25,0
Educação Física	1,1	2,0	27,6
Teoria Literária	1,2	0,7	29,4
Geociências	1,0	1,1	29,8
Estatística	0,8	4,0	31,6
Química	1,1	0,8	32,0
Odontologia	1,1	0,7	35,4
<b>Unicamp</b>	<b>1,1</b>	<b>1,0</b>	<b>36,7</b>
História	1,1	1,6	36,8
Farmácia	0,9	3,0	37,5
Ciências Sociais	1,1	1,0	41,7
Engenharia Química	1,0	1,8	43,8
Engenharia de Alimentos	0,7	0,7	46,9
Biologia	1,2	0,6	47,0
Medicina	0,9	0,6	51,9
Arquitetura	-	-	56,5
Educação	1,0	0,8	60,0
Linguística	1,1	0,9	61,3
Letras	-	-	92,9

Fonte: Cálculo das autoras a partir de dados obtidos junto ao DGRH/Unicamp; Sipex/Unicamp; Plataforma Lattes/CNPq.

de diretor de faculdade/instituto em 2011, em relação ao conjunto de docentes da universidade nesse ano. Excluímos num primeiro momento o cargo de reitor porque somente professores MS6 podem concorrer a ele, e tratamos, em separado, a proporção de docentes do sexo feminino entre representantes do Conselho Universitário. A Tabela 12 apresenta as chances de que docentes tenham ocupado cargos administrativos altos segundo seu sexo e para ambos os sexos em 2011, para o conjunto da universidade. A coluna “Razão de gestão (F/M)” apresenta a razão entre as chances de docentes do sexo feminino e masculino terem ocupado tais cargos na gestão universitária.

**Tabela 12**  
**Número Absoluto de Docentes em Cargos Administrativos Altos segundo o Sexo e o Cargo, Chances de Ocupar Cargo Administrativo Alto segundo o Sexo e o Cargo, Razão entre as Chances Encontradas para o Sexo Feminino e o Masculino segundo o Cargo**  
**(Unicamp, 2011)**

Cargo	F (N)	M (N)	Total (N)	Chances F (%)	Chances M (%)	Chances Total (%)	Razão de Gestão (F/M)
Direção	5	17	22	0,82	1,44	1,23	0,57
Coordenação de Pós-Graduação	5	17	22	0,82	1,44	1,23	0,57
Coordenação de Graduação	12	14	26	1,97	1,19	1,45	1,65
Total Cargos Administrativos	22	48	70	3,61	4,08	3,92	0,88
<b>Total Unicamp</b>	<b>610</b>	<b>1.177</b>	<b>1.787</b>	–	–	–	–

Fonte: Cálculo das autoras a partir de dados disponibilizados pela SG-Unicamp.

Esses resultados mostram que há uma diferenciação entre os cargos administrativos altos, no que diz respeito ao acesso das docentes do sexo feminino. As chances de que elas ocupem esses cargos são apenas 12% menores do que as chances dos seus colegas do sexo masculino. No entanto, elas se concentram nas coordenadorias de graduação. Nesse tipo de cargo, sua presença é 35% maior que a de seus colegas do sexo masculino que, no entanto, ficam em vantagem nas coordenadorias de pós-graduação e na direção de faculdades e institutos. Eles estavam 43% mais presentes nesses cargos do que suas colegas do sexo feminino<sup>9</sup>.

Esse tipo de desigualdade na alta gestão da universidade se apresenta também de outras maneiras. Examinando os mandatos dos direto-

res(as) dos 20 institutos e/ou faculdades que existiam entre 1999 e 2014<sup>10</sup>, contabilizamos um total de 80 mandatos durante esse período (cada mandato tem a duração de 4 anos). Desses, apenas 21 (ou 26,2%) foram exercidos por docentes do sexo feminino.

Além disso, entre os 12 indivíduos que ocuparam o cargo de reitor desde a criação da Unicamp, observamos a completa ausência de docentes do sexo feminino. A primeira docente a ocupar uma das seis pró-reitorias da universidade o fez apenas em 2006. Apesar disso, em 2013 havia três docentes do sexo feminino atuando como pró-reitoras.

Por fim, em 2011, o Conselho Universitário contava com 20 docentes como representantes docentes titulares. Desses, apenas cinco (ou 25%) eram do sexo feminino. Essa é aproximadamente a mesma proporção da composição por sexo do Conselho Universitário entre 2002 e 2011 – período em que, entre os 151 docentes que atuaram como conselheiros, apenas 34 (22,5%) eram do sexo feminino.

Esses dados indicam que os docentes do sexo masculino têm significativamente mais chances do que suas colegas do sexo feminino de ocupar diretorias de faculdades e institutos, e cargos no conselho universitário. Suas chances de atuarem como reitores ou pró-reitores são ainda maiores. Isso mostra o quanto as professoras têm mais dificuldade de ocupar cargos que acumulam maior poder universitário. Finalmente, é interessante notar que não encontramos correlação direta entre nenhuma das medidas de desigualdade na carreira acadêmica que construímos até agora – (i) presença em cargos administrativos altos, (ii) chances de chegar a MS6 e (iii) velocidade na chegada ao MS6 – e a feminização do corpo docente em cada unidade.

## OBSERVAÇÕES FINAIS

Nosso estudo tomou como ponto de partida algumas particularidades da carreira acadêmica na universidade pública brasileira para indagar sobre as diferenças na distribuição de docentes dos sexos feminino e masculino pelas áreas do conhecimento, pelos diferentes níveis e pelos cargos de gestão universitária.

Os resultados mostraram que as docentes do sexo feminino estão mais concentradas em alguns cursos e que os seus colegas do sexo masculino encontram-se mais espalhados pelos diferentes cursos. Isso parece indicar que as primeiras têm mais dificuldade do que os últimos em in-

gressar em certas áreas disciplinares. Além disso, o estudo mostrou que as chances de chegada ao cargo mais alto da carreira segundo o sexo dos professores variam bastante em função da unidade a que estão vinculados e que docentes dos sexos masculino e feminino estão em vantagem e desvantagem num número aproximado de unidades. No entanto, as professoras levam mais tempo do que os professores para chegarem ao topo da carreira, na maior parte dos casos. A velocidade de chegada ao topo e as chances de acesso ao MS6 não apresentam correlação com a maior ou menor feminização da unidade.

Examinamos também as diferenças entre os sexos na ocupação de cargos de gestão, que representam outra hierarquia de poder e prestígio em vigor na universidade. A análise mostrou que, embora as docentes do sexo feminino tenham chances maiores de ser coordenadoras de graduação, elas estão mais excluídas da coordenação de pós-graduação, das diretorias de faculdades e institutos, da reitoria e do conselho universitário. A exceção recente foi o caso das pró-reitorias, sinalizando que talvez possa ter havido, ou estar em curso, alguma mudança nas relações de poder entre os sexos nessa universidade, ao menos no que diz respeito aos cargos da alta gestão universitária. Ressaltamos, porém, que mais pesquisas são necessárias para verificar essa hipótese.

Finalmente, vimos que a maior ou menor feminização de uma unidade não está diretamente relacionada a maiores ou menores chances das docentes do sexo feminino chegarem ao topo da carreira, nem à velocidade com que o fazem.

Embora ocorra um grau razoável de igualdade quando se examina a situação do conjunto de professores da Unicamp, isso não deve ocultar a significativa desigualdade de chances entre docentes de cada sexo que pode ser percebida na maioria das unidades. Em alguns casos, o prejuízo é das docentes do sexo feminino; em outros, dos docentes do sexo masculino. Isso parece indicar a utilidade da categoria gênero para a análise da carreira acadêmica na universidade pública brasileira, embora não necessariamente da maneira como o problema tem sido apresentado na literatura especializada.

A vantagem relativa de docentes do sexo feminino observada em várias engenharias e em alguns cursos das áreas de ciências exatas, até então não verificada em nenhum estudo sobre a questão, nem no Brasil, nem em outros países, aliada à sua desvantagem em áreas tradicio-

nalmente mais feminizadas, mostra a pertinência de se atentar para as especificidades de cada área do conhecimento, suas relações com o mercado de trabalho e, especialmente, as particularidades da estrutura da carreira acadêmica nas universidades públicas brasileiras que podem ter efeito sobre os docentes de cada sexo. Esses resultados pedem por mais pesquisas que nos permitam submeter a discussão sobre efeitos das relações de gênero nesse espaço profissional a uma interrogação mais abrangente sobre as pressões e tensões que estruturam a experiência da carreira nas diferentes áreas disciplinares.

Uma agenda de pesquisa que se oriente por essa questão terá a ganhar, em primeiro lugar, por uma ampliação da população estudada para englobar outras universidades públicas e verificar se esses resultados se repetem. Em segundo, essa agenda de pesquisa pede também por uma ampliação do escopo do presente trabalho de forma a incluir estudos sobre o ambiente institucional em que se dão as promoções e as nomeações para cargos de gestão, de maneira a nos permitir examinar os jogos de poder que contribuem para produzir esses resultados.

Por fim, os resultados encontrados no nosso estudo indicam a necessidade de se examinar a maneira como mudanças organizacionais, em geral, e a implementação de políticas orientadas para favorecer docentes do sexo feminino, em particular, podem contribuir para reforçar ou abolir diferenças entre as carreiras de docentes de cada sexo. Isso parece tanto mais pertinente quando consideramos as importantes transformações pelas quais tem passado a carreira acadêmica nas universidades públicas, resultado em grande parte da implementação do sistema de avaliação da pós-graduação e, mais recentemente, pelos esforços dessas universidades para internacionalizar a produção acadêmica dos seus professores.

(Recebido para publicação em junho de 2012)

(Reapresentado em dezembro de 2014)

(Aprovado para publicação em fevereiro de 2015)

## NOTAS

1. Ver Scott (2008) para uma excelente discussão das questões metodológicas e empíricas associadas ao uso de termos como “mulher”, “homem” e “sexo” em pesquisas que tomam as relações de gênero como princípios fundamentais, embora não únicos, de organização social.
2. Talvez seja importante ressaltar logo que a noção de classe social é raramente mobilizada para explicar as diferenças nas carreiras masculinas e femininas (ver exceção em Santos, 2008 e discussão em Marry, 2003). Este artigo tampouco incorpora a classe social na análise, embora as autoras estejam envolvidas na produção de dados que permitirão, num futuro próximo, explorar com mais propriedade o entrelaçamento de ambas as dimensões na conformação das carreiras de professores dos sexos feminino e masculino.
3. Esta tipologia baseia-se em Neves (2009) e Schwartzman (2010).
4. Esse formato de carreira entrou em vigor em 1998 e, com isso, o cargo MS3 tornou-se o início da carreira, só podendo ser ocupado por professores com doutorado. Até então, a entrada na carreira se dava pelo cargo MS2, que exige apenas o título de mestre para ser ocupado (e, antes disso, também pelo cargo MS1, que exigia apenas o diploma de graduação). Com a reforma, os professores que se encontravam nesse cargo foram fortemente incentivados a obter o título de doutor. Apesar disso, ainda foram encontrados professores no cargo MS2 em 2011, representando 3,4% do corpo docente da Unicamp na ocasião. Eles foram excluídos da presente análise.
5. O campus mais antigo localiza-se em Piracicaba, onde funciona a Faculdade de Odontologia de Piracicaba (FOP), originalmente um “instituto isolado estadual” criado em 1955 e incorporado à Unicamp como faculdade em 1968, ano seguinte à sua criação. Um segundo campus localiza-se em Limeira, onde se encontram a Faculdade de Tecnologia (criada na década de 1970) e a Faculdade de Ciências Aplicadas (criada em 2000). Podemos assumir que haja variação entre os diferentes campi em termos de distribuição dos recursos, do peso político na vida universitária e na densidade da vida intelectual. No entanto, isso não se dá necessariamente em benefício do campus de Barão Geraldo. A FOP, por exemplo, é uma das unidades mais tradicionais da Unicamp e uma das que reunia a maior proporção de professores no topo da carreira em 2011 (cf. Tabela 2), o que parece indicar o seu grande peso político, provavelmente maior do que o de algumas unidades do campus de Barão Geraldo. Os professores do campus de Limeira, por sua vez, foram excluídos da presente análise porque não havia ali professores no nível MS6 em 2011 (como explicamos melhor adiante). A Unicamp conta também com dois colégios técnicos. Como a carreira dos professores dessas unidades não se confunde com a dos professores universitários, eles não foram incluídos na análise. Por esses motivos, as assimetrias entre campi não foram mobilizadas como princípio de inteligibilidade dos resultados apresentados neste artigo.
6. Informações sobre como foi realizado o agrupamento podem ser obtidas diretamente com as autoras.
7. Na medida em que a promoção passa a ser regulada por um *curriculum vitae* que supõe acumulação de produção científica ao longo da carreira e que docentes do sexo feminino e masculino têm condições desiguais de dedicação nos diferentes momen-

tos, podemos supor que essa mudança tenha afetado de maneira desigual as possibilidades de promoção de docentes em função do seu sexo. Mais pesquisas, que se dediquem a explorar a documentação de concursos e entrevistas com docentes, são necessárias para esclarecer esse ponto. Importa notar, para a análise aqui desenvolvida, que essas mudanças devem ter afetado mais os(as) docentes das áreas biológicas e exatas, o que nos faz esperar uma menor proporção de docentes do sexo feminino chegando ao nível mais alto da carreira nessas áreas.

8. Foram deixados de lado dois cargos sem assento em comissões centrais e que não existem em todas as unidades – coordenador de extensão e coordenador de pesquisa.
9. Trata-se de uma assimetria que parece indicar maior associação das docentes do sexo feminino às questões de docência que às de pesquisa. Mais pesquisas são, no entanto, necessárias para examinar essa hipótese e discutir seu significado e seus efeitos.
10. Quatro unidades criadas mais recentemente não foram incluídas – Faculdade de Enfermagem, Faculdade de Ciências Farmacêuticas, Faculdade de Ciências Aplicadas, Faculdade de Engenharia Civil.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAGILHOLE, Barbara. (1993), "Survivors in a Male Preserve: A Study of British Women Academics' Experiences and Perceptions of Discrimination in a UK University". *Higher Education*, vol. 26, pp. 431-447.
- ; GOODE, Jackie. (2001), "The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers. A Feminist Investigation". *The European Journal for Women's Studies*, vol. 8, nº 2, pp. 161-180.
- BECKER, Gary S. (1985), "Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour". *Journal of Labor Economics*, vol. 3, nº 1, pp. S33-S58.
- BENDL, Regine; SCHMIDT, Angelika. (2010), "From 'Glass Ceilings' to 'Firewall'". *Gender, Work and Organization*, vol. 17, nº 5, pp. 612-634.
- BENSCHOP, Yvonne; BROUNS, Margo. (2003), "Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects". *Gender, Work and Organization*, vol. 10, nº 2, pp. 194-212.
- BRINK, Marieke van den; BENSCHOP, Yvonne. (2012), "Slaying the Seven-Headed Dragon: The Quest for Gender Change in Academia". *Gender, Work and Organization*, vol. 19, nº 1, pp. 71-92.
- BRUSCHINI, Maria Cristina. (2007), "Trabalho e Gênero no Brasil nos Últimos Dez Anos". *Cadernos de Pesquisa*, vol. 37, nº 132, pp. 537-572.
- ; PUPPIN, Andrea Brandão. (2004), "Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX". *Cadernos de Pesquisa*, vol. 34, nº 121, pp. 105-138.
- BURTON, Clare. (1997), *Gender Equity in Australian University Staffing*. Report. Commonwealth of Australia.
- CANÊDO, Leticia Bicalho. (2004), "Masculino, Feminino e Estudos Universitários no Estrangeiro: Os Bolsistas Brasileiros no Exterior (1987-1998)", in A. M. F. de Almeida et al. (orgs.), *Circulação Internacional e Formação Intelectual das Elites Brasileiras*. Campinas, Editora da Unicamp.
- CASTILHO, Fausto; SOARES, Alexandre Guimarães Tadeu de (orgs.). (2008), *O Conceito de Universidade no Projeto da Unicamp*. Campinas, Editora da Unicamp.
- CAVALIERI, Cláudia Helena; FERNANDES, Reynaldo. (1998), "Diferenciais de Salário por Gênero e Cor: Uma Comparação entre as Regiões Metropolitanas Brasileiras". *Revista de Economia Política*, vol. 18, nº 1 (69), pp. 158-175.
- CGEE (CENTRO DE GESTÃO E ESTUDOS ESTRATÉGICOS). (2010), *Doutores 2010: Estudos da Demografia da Base Técnico-científica Brasileira*. Brasília, CGEE.
- CHARLES, Maria. (2003), "Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten Countries". *Acta Sociologica*, vol. 46, pp. 267-287.
- ; GRUSKY, David. (2004), *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford, Stanford University Press.
- ETZKOWITZ, Henry et al. (1994), "Barriers to Women in Academic Science and Engineering", in W. Pearson Jr.; I. Fetcher (eds.), *Who Will Do Science? Educating the Next Generation*. Baltimore, Johns Hopkins University Press.

- FOX, Mary Frank. (2001), "Women, Science and Academia: Graduate Education and Careers". *Gender and Society*, vol. 15, nº 5, pp. 654-666.
- GIUBERTI, Ana Carolina; MENEZES-FILHO, Naércio. (2005), "Discriminação de Rendimentos por Gênero: Uma Comparação entre o Brasil e os Estados Unidos". *Economia Aplicada*, nº 9, pp. 369-383.
- GUPTA, Namrata; SHARMA, Arun. (2002), "Women Academic Scientists in India". *Social Studies of Science*, vol. 32, nº 5/6, pp. 901-915.
- INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira). (2011), Censo da Educação Superior 2009 (atualizado em 2011). Inep, Brasília. Disponível em <http://www.inep.gov.br>. Acessado em 10/5/2011.
- IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). (2012), "Trabalho para o Mercado e Trabalho para Casa: Persistentes Desigualdades de Gênero". *Comunicados do IPEA* nº 149.
- KAMINSKI, Deborah; GEISLER, Cheryl. (2012), "Survival Analysis of Faculty Retention in Science and Engineering by Gender". *Science*, vol. 335, pp. 864-866.
- LETA, Jaqueline. (2003), "As Mulheres na Ciência Brasileira: Crescimento, Contrastes e um Perfil de Sucesso". *Estudos Avançados*, vol. 17 nº 49, pp. 271-284.
- LONG, J. Scott; FOX, Mary Frank. (1995), "Scientific Careers: Universalism and Particularism". *Annual Review of Sociology*, nº 21, pp. 45-71.
- MARRY, Catherine. (2003), "Genre et Professions Académiques: Esquisse d'un État des Lieux dans la Sociologie". *Réflexions sur l'Accès, la Promotion et les Responsabilités des Hommes et des Femmes à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales*. Disponível em <http://www.lism.cnrs-mrs.fr/EBãfiles/Resources/DocFemmes/colloquesEHES.pdf>.
- MARUANI, Margaret. (2006), *Travail et Emploi des Femmes*. Paris, La Découverte.
- MASON, Mary Ann; EKMAN, Eve Mason. (2007), *Mothers on the Fast Track – How a New Generation Can Balance Family and Careers*. New York, Oxford University Press.
- MCELRATH, Karen. (1992), "Gender, Career Disruption and Academic Reward". *The Journal of Higher Education*, vol. 63, nº 3, pp. 69-281.
- MEYERSON, Debra; FLETCHER, Joyce K. (2000), "A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling". *Harvard Business Review*, vol. 78, nº 1, pp. 127-136.
- MUSSELIN, Christine. (2008), *Les Universitaires*. Paris, La Découverte.
- NEVES, Clarissa E. Baeta. (2009), "Using Social Inclusion Policies to Enhance Access and Equity in Brazil's Higher Education", in J. Knight (org.), *Financing Access and Equity in Higher Education*. Rotterdam/Taipei, Sense Publishers, pp. 169-188.
- PROBERT, Belinda. (2005), "'I Just Couldn't Fit It In': Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers". *Gender, Work and Organization*, vol. 12, nº 1, pp. 50-72.
- SANTOS, José Alcides Figueiredo. (2008), "Classe Social e Desigualdade de Gênero no Brasil". *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, vol. 51, nº 2, pp. 353-402.
- SCHWARTZMAN, Simon. (2010), Academic Salaries in Brazil. Documento de trabalho: Comparative Studies of Academic Salaries and Remuneration Project, Center of International Higher Education at Boston College.

- SCOTT, Joan. (2008), "Unanswered Questions". *The American Historical Review*, vol. 113, nº 5, pp. 1422-1430.
- SOARES, Thereza Amélia. (2001), "Mulheres em Ciência e Tecnologia: Ascensão Limitada". *Química Nova*, nº 24, pp. 281-285.
- TABAK, Fanny. (2002), *O Laboratório de Pandora*. Rio de Janeiro, Garamond.
- UNICAMP (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS). (2008), Perfil Docente nas Unidades de Ensino e Pesquisa. Campinas, Unicamp.
- . (2012a), "Números da Unicamp". Disponível em <http://www.unicamp.br/unicamp/unicamp-responde>. Acessado em 10/5/2012.
- . (2012b), "Vencimentos" Diretoria Geral de Recursos Humanos. Disponível em <http://www.dgrh.unicamp.br>. Acessado em 10/5/2012.
- VASCONCELLOS, Elza da Costa Cruz; BRISOLLA, Sandra Negraes. (2009), "Presença Feminina no Estudo e no Trabalho da Ciência na Unicamp". *Cadernos Pagu*, nº 32, pp. 215-265.
- VELHO, Léa; LÉON, Elena. (1998), "A Construção Social da Produção Científica por Mulheres". *Cadernos Pagu*, nº 10, pp. 309-344.

## RESUMO

### *Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil*

Os estudos sobre as desigualdades entre os sexos na carreira acadêmica atribuem a desvantagem feminina à discriminação no local de trabalho e/ou às demandas sociais colocadas sobre as mulheres. No entanto, ainda são raras as pesquisas que levem em conta o impacto das características particulares das universidades públicas brasileiras sobre essa situação. Esse artigo analisa, em função do sexo, as chances de acesso ao nível mais alto da carreira e aos postos de gestão de docentes no Brasil, a partir de um estudo focado na Universidade Estadual de Campinas. Os resultados mostram que (i) as chances de ascensão ao estrato mais elevado da carreira variam em função da faculdade e/ou instituto; (ii) a velocidade de chegada ao nível mais alto é maior para as docentes mulheres; (iii) os cargos de gestão são relativamente mais abertos a docentes do sexo feminino; (iv) a maior ou menor feminização da faculdade e/ou instituto não parece exercer efeito significativo sobre esses resultados.

**Palavras-chave:** carreira acadêmica; universidades; gênero; Brasil; Unicamp

## ABSTRACT

### *Gender Inequality in Academic Careers in Brazil*

Studies on gender inequality in academic careers attribute female disadvantages to workplace discrimination and/or social demands imposed upon women. However, few studies take into account the impact of the specific traits of Brazilian public universities in this situation. This article analyzes, from the perspective of gender, the chances of accessing the highest posts in the public academic career based upon a study focused on the State University of Campinas (Unicamp). The results show that (i) the odds of ascending to the highest levels of the career vary according to the college and/or institute; (ii) the pace of ascension to the highest posts is faster for female faculty; (iii) management posts are relatively more open to female faculty; (iv) greater or lesser female presence in colleges and/or institute does not seem to significantly affect these results.

**Keywords:** academic career; universities; gender; Brazil; Unicamp

## RÉSUMÉ

### *Inégalités entre les Sexes dans la Carrière Universitaire au Brésil*

Les études sur les inégalités entre les sexes dans la carrière universitaire attribuent le désavantage féminin à la discrimination sur le lieu de travail et/ou aux exigences sociales imposées aux femmes. Il existe néanmoins assez peu de travaux qui prennent en compte l'impact des caractéristiques spécifiques des universités publiques brésiliennes sur cette situation. Cet article analyse, en fonction du sexe, les chances d'accès aux échelons les plus élevés de la carrière académique et aux postes de gestion des ressources humaines des universités brésiliennes, et plus particulièrement de l'Université d'État de Campinas (Unicamp). Les résultats montrent que (i) les chances d'ascension aux strates les plus élevées de la carrière varient selon les facultés et/ou instituts; (ii) le temps nécessaire pour accéder au plus haut niveau est plus important chez les enseignantes; (iii) les postes de gestion sont relativement plus ouverts aux fonctionnaires de sexe féminin; (iv) la féminisation plus ou moins importante des facultés et/ou instituts ne semble pas avoir d'effet significatif sur ces résultats.

**Mots-clés:** carrière universitaire; universités; genre; Brésil; Unicamp

## RESUMEN

### *Desigualdades de Género en la Carrera Académica en Brasil*

Los estudios sobre las desigualdades entre los sexos en la carrera académica atribuyen la desventaja femenina a la discriminación en el local de trabajo y/o a las demandas sociales atribuidas a las mujeres. Sin embargo, todavía son raras las investigaciones que tomen en consideración el impacto de las características particulares de las universidades públicas brasileñas sobre esa situación. Este artículo analiza, según un criterio de género, las posibilidades de acceso al nivel más alto de la carrera y a los puestos de gestión de docentes de Brasil, a partir de un estudio realizado sobre la Universidad Estatal de Campinas. Los resultados muestran que: (i) las posibilidades de ascenso al estrato más elevado de la carrera varían en función de la facultad y/o instituto; (ii) la velocidad de la llegada al nivel más alto es más alta para las docentes mujeres; (iii) los puestos de gestión son relativamente más abiertos a docentes del sexo femenino; (iv) la mayor o menor feminización de la facultad y/o instituto no parece ejercer efecto significativo sobre esos resultados.

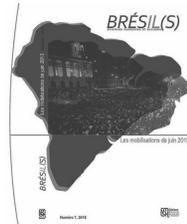
**Palabras clave:** carrera académica; universidades; género; Brasil; Unicamp

# BRÉSIL(S)

sciences humaines et sociales

ISSN 2257-0543

REVISTA SEMESTRAL  
n° 7 – Les mobilisations de juin 2013  
Maio de 2015



## Dossier « Les mobilisations de juin 2013 »

Breno Bringel et Geoffrey Pleyers

Les mobilisations de 2013 au Brésil : vers une recon- guration de la contestation

Marco Antonio Perruso et Viviane Becker Narvaes

Les Journées de(puis) juin 2013

Lucia Rabello de Castro et Conceição Firmina Seixas Silva

L'action politique des jeunes étudiants au Brésil aujourd'hui : le présage de la n d'une époque

Cristiana Losekann

Dynamiques et effets des manifestations brésiliennes de 2013 : le cas de la ville de Vitória

Francisco Mata Machado Tavares et João Henrique Ribeiro Roriz

Avant juin, les rues de mai. Étude de cas sur les manifestations en faveur de la mobilité urbaine dans la ville de Goiânia

Yves Cohen et Marco Aurélio Santana

Du Brésil au monde et retour : mouvements sociaux localisés et en résonance

## Varia

Sandra Guardini Teixeira Vasconcelos

Déplacements, décentrages : le roman en transit

Luisa Farah Schwartzman et Simon Schwartzman

Migrations des personnes hautement quali ées au Brésil. De l'isolement à l'insertion internationale

Flávio dos Santos Gomes et Maria Helena P. T. Machado

Migrations dans l'arrière-pays, formes d'occupation des territoires et quilombos itinérants – São Paulo ( VIIIe- I e siècles)

Fabio Mallart

Du Statut de l'enfant et de l'adolescent aux « prisons dominées ». Dynamique de fonctionnement du système socio-éducatif d'internement

**Brésil(s) existe em versão eletrônica : [bresils.revues.org](http://bresils.revues.org)**

### Condições de compra

Números avulsos : 16 €

Particulaires: pela internet no "Comptoir des presses" – [www.lcdpu.fr](http://www.lcdpu.fr) ou no site da editora – [www.editions-msh.fr](http://www.editions-msh.fr)

Institutionnels: + [cid@msh-paris.fr](mailto:cid@msh-paris.fr) ou 2 + 33 (1) 53 48 20 95

### Assinatura

CRBC - EHESS - 190-198 avenue de France – 75244 Paris cedex 13 – bur. 420

Responsável pelas assinaturas: Dominique Duchanel

( + 33 (1) 49 54 22 19 - + [bresils-revue@ehess.fr](mailto:bresils-revue@ehess.fr)

Preço (2 números por ano)

França: individual 29 € - institucional 35 €

Exterior: individual 36 € - institucional 40 €

