



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA
Curso de Administração - CADM

**RELAÇÕES DE TRABALHO E CARREIRA: TRAJETÓRIAS DE
DOCENTES MULHERES DA ÁREA DA SAÚDE/UFPB**

ANA KARENINA DANTAS SILVESTRE LEAL

João Pessoa
Novembro 2022

ANA KARENINA DANTAS SILVESTRE LEAL

**RELAÇÕES DE TRABALHO E CARREIRA: TRAJETÓRIAS DE
DOCENTES MULHERES DA ÁREA DA SAÚDE/UFPB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como parte dos requisitos necessários à
obtenção do título de Bacharel em
Administração, pelo Centro de Ciências
Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da
Paraíba

Professora Orientadora: Prof^a Doutora
Lucimeiry Batista da Silva Rabay

João Pessoa
Novembro 2022

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L435r Leal, Ana Karenina Dantas Silvestre.

Relações de trabalho e carreira: trajetórias de docentes
mulheres da área da saúde/UFPB / Ana KareninaDantas
Silvestre Leal. - João Pessoa, 2022.

36 f.

Orientação: Lucimeiry Batista da Silva Rabay.TCC
(Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Trajetória profissional. 2. Gênero e
universidade. 3. Ambiente acadêmico. I. Rabay,
Lucimeiry Batista da Silva. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 658.3:305(02)

Folha de Aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de Curso do Bacharelado em Administração

Aluna: Ana Karenina Dantas Silvestre Leal

Trabalho: Relações de Trabalho e Carreira: Trajetórias de Docentes Mulheres da Área da Saúde/UFPB

Área da pesquisa: Recursos Humanos

Data de aprovação: 23/11/2022

Banca examinadora

Prof^a. Dra. Lucimeiry Batista da Silva Rabay - Orientadora

Profa. Dra. Diana Lúcia Teixeira de Carvalho - Membro 1

Profa. Dra. Ana Lúcia de Araújo Lima Coelho - Membro 2

Aos meus bens mais preciosos, Rafaela e Bruno, que os momentos vivenciados na elaboração deste trabalho sirvam de inspiração para que trilhem os vossos caminhos na educação.

AGRADECIMENTOS

São muitas as pessoas merecedoras dos meus agradecimentos, e espero contemplar a todas. Primeiramente agradeço aos meus pais, Gorett e Teócrita, que mais uma vez me acompanharam na jornada de uma graduação. Obrigada pelo incentivo aos estudos. À minha mãe agradeço ainda mais, por ser a segunda mãe dos meus filhos, e sempre que precisei, esteve de prontidão para transmitir todo amor e cuidado aos netinhos.

Ao meu marido Nacib, minha inspiração. Sempre presente, me encorajando e acreditando no meu potencial. Sem dúvidas o seu apoio foi essencial para minha trajetória. Assumiu os meus planos, e ao meu lado caminhou e continuará caminhando.

Agradeço aos meus filhos, Rafaela e Bruno, que ainda tão pequenos, tiveram que entender as ausências da “mamãe” nos últimos tempos. Saibam que meu amor é infinito, e que sempre é doloroso abrir mão desses momentos.

Aos docentes do curso de Administração da UFPB deixo um grande obrigado! Tenham certeza de que todos deixaram um legado na minha vida de estudante.

Às professoras participantes desta pesquisa, por disponibilizarem tempo de suas vidas tão corridas. Vocês são dignas de sucesso.

Por fim, agradeço a minha querida orientadora, Professora Meiry, a quem considero também uma boa amiga, uma pessoa com senso de justiça e empatia. Me transmitiu confiança e conduziu meu percurso durante a graduação. Acredito que as melhores pessoas nascem no dia 29 de março. Obrigada por sua dedicação.

RESUMO

As organizações dependem do sucesso das pessoas e do equilíbrio das relações de trabalho, Costa (2006). Este estudo teve como objetivo compreender as relações entre o trabalho docente e o gênero em um departamento da área de saúde da UFPB. Para alcançá-lo, foram constituídos os objetivos específicos: (a) analisar como ocorrem as relações de gênero e de trabalho no referido departamento e (b) estudar como as relações de gênero e de trabalho podem refletir possíveis impactos, preconceitos e discriminações no desenvolvimento das carreiras docentes das mulheres inseridas nesse contexto. O percurso metodológico teve uma abordagem qualitativa por meio de roteiro de entrevista semiestruturado, posteriormente analisadas com base na análise de discurso. Os resultados apontam que as docentes vivenciaram vários obstáculos na progressão de carreira. A maternidade e os cuidados familiares aumentam a carga de trabalho e a produtividade é comprometida, e espaços de destaque, como cargos de chefia e direção, em geral, não fazem parte da realidade delas. Os problemas pessoais interferem muitas vezes na dinâmica do trabalho e vice-versa. Para este recorte, foi observado que o papel que a sociedade impõe ao gênero feminino é aceito de maneira passiva, mesmo que haja o reconhecimento de que assumem tarefas que as sobrecarregam. Espera-se com os resultados, contribuir para a reflexão sobre as relações de trabalho na área e incentivar futuros estudos englobando uma amostra maior. Além de apontar a importância de gestores de universidades públicas e chefes de departamentos, promovam políticas institucionais e incentivem atitudes que amenizem as diferenças, que ofereçam rede de apoio às docentes.

Palavras-Chaves: Trajetória Profissional; Gênero e Universidade; Ambiente Acadêmico

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 Relações de Trabalho e Gênero.....	10
2.1.1 <i>Divisão Sexual do Trabalho e do Conhecimento</i>	<i>11</i>
2.1.2. <i>Relações de trabalho no ambiente acadêmico</i>	<i>12</i>
2.2. Lei Plano de Cargos e Carreiras	13
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	14
3.1 Perfil das Entrevistadas	16
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	17
4.1 Análise das Entrevistas	17
4.1.1 <i>Aspectos da Carreira Profissional - Influências.....</i>	<i>17</i>
4.2.2. <i>Oportunidades e Obstáculos - Divisão Sexual do Trabalho</i>	<i>18</i>
4.2.3 <i>Ambiente Acadêmico.....</i>	<i>20</i>
4.2.4 <i>Ambiente Familiar, Carreira e Qualificação.....</i>	<i>22</i>
4.2.5 <i>Perspectivas</i>	<i>25</i>
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27
APÊNDICE A: ROTEIRO SEMIESTRUTURADO PARA ENTREVISTA	31
APÊNDICE B: FORMULÁRIO RELAÇÕES DE TRABALHO E DE GÊNERO	33

1 INTRODUÇÃO

Sobre o tema da contextualização do papel feminino no mercado de trabalho, já é quase senso comum, além de estudos na área, que as mulheres assumem uma demanda de atividades superior à dos homens. Por serem consideradas pela sociedade como cuidadoras do bem-estar da família, mesmo com jornada de trabalho igual aos homens, ainda assumem os afazeres domésticos, cuidados com os filhos e o marido/companheiro, com doentes e idosos. Normalmente lhes são designadas as tarefas de casa, e no fim do dia, não sobra tempo para se dedicar à carreira profissional.

A situação descrita acima não é diferente do que ocorre com as docentes das universidades públicas, como destacada no artigo de Santos (2018), em que as exigências pela produção acadêmica ficam comprometidas, em razão da falta de tempo para realizá-las em horário adequado, tendo que executá-las à noite, depois de findar com os afazeres e obrigações domésticas ou nos fins de semana, quando deveria estar descansando. E, ao não atender às exigências da produtividade acadêmica, são criados obstáculos à progressão funcional e consequentemente, estagnação salarial, além de possíveis abalos psicológicos.

Apesar de as Instituições Federais de Ensino Superior serem regulamentadas por regime jurídico próprio, com ingresso via concurso público e igualitário, o que, aparentemente, não levaria a diferenças salariais nos mesmos níveis de qualificação, não garante às mulheres progressão de carreira em iguais condições. A observação do dia a dia nestas instituições causa inquietação, na medida em que, na UFPB, por exemplo, em 67 anos de existência, apenas uma mulher cumpriu mandato como Reitora. Fatos como este levam a refletir que, apesar de homens e mulheres ingressarem em condições igualitárias, não “significa que existam as mesmas condições e oportunidades, que mantenha o equilíbrio [na divisão] entre homens e mulheres, pois, em geral os cargos titulares nas posições de poder e prestígio são ocupados pelos homens” (SILVA, 2021, p. 2). E essa situação não acontece por acaso, pois “para ocupar estes postos, os homens investem em suas redes de contatos e apoiadores, geralmente a construção do conhecido *network* começa no trabalho, mas se fortalece nos ambientes compartilhados pelos homens, que as mulheres não participam e não são bem-vindas” (SILVA, 2021, p.2).

Nas primeiras décadas do século XXI, a diferença entre as carreiras de homens e mulheres nas universidades passa a ser visibilizada em estudos acadêmicos, principalmente nas áreas de Educação e Sociologia e integram também estudos feministas (PÉREZ SEDEÑO, 2001; CRUZ, 2012; BARRETO, 2014; CARVALHO, RABAY, 2014; SAVIGNY, 2014; SILVA, 2017). Nas Ciências Sociais Aplicadas, como no curso de Administração, embora com menos frequência, estas relações de trabalho também começam a interessar às pesquisadoras, como em estudos aprovados pelo Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), e Trabalhos de Conclusão de Curso. A discente pesquisadora, a partir de inquietações pessoais acerca do papel das mulheres na vida familiar e carreira, integrou o PIVIC¹ “Aprendizagem no Ambiente de Trabalho de Mulheres Acadêmicas em Instituições de Ensino Superior, no Nordeste brasileiro”, para realizar a pesquisa com o Plano de Trabalho “Relações de Trabalho e de Gênero em Carreiras Docentes Femininas: Um estudo na Universidade Federal da Paraíba”. Esta oportunidade levantou outras questões sobre as docentes em áreas específicas, uma vez que a atuação das mulheres também pode diferir a partir das áreas em que atuam. Silva (2017) pesquisou carreiras de mulheres em cursos considerados “mais masculinos”, ou seja, cursos em que o número de mulheres docentes é extremamente inferior, como os cursos de Engenharia Mecânica (EM) e Física (F), que tinham apenas duas mulheres à época da pesquisa (atualmente EM só tem uma mulher e F não tem nenhuma). No levantamento documental para a pesquisa PIVIC foi observado que em um departamento da área de saúde, as mulheres

¹Programa Institucional de Voluntários de Iniciação Científica (PIVIC)

representam dois terços do número de docentes, o que levantou a questão: será que quando as mulheres são maioria, as relações de trabalho e a trajetória docente são mais favoráveis a elas? Além disso, nesta área, o regime de trabalho também variava em relação ao tempo dedicado à docência, uma vez que as atividades laborais podem ser mais interessantes financeiramente fora da universidade, o que, em geral, não acontece em outros departamentos, em que a maioria dos/das docentes atua em regime de dedicação exclusiva. Estes diferenciais da área inquietaram a discente pesquisadora que aproveitou a oportunidade para realizar o seu trabalho de conclusão de curso sobre este recorte do PIVIC, estabelecendo a seguinte questão de pesquisa: como ocorrem as relações de trabalho e de gênero nas carreiras de mulheres em um departamento vinculado à área de saúde, da Universidade Federal da Paraíba?

Para elucidar esta questão, a investigação teve como objetivo geral: compreender as relações entre o trabalho docente e o gênero em um departamento da área de saúde da UFPB. Para alcançá-lo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: (a) analisar como ocorrem as relações de gênero e de trabalho no referido departamento e (b) estudar como as relações de gênero e de trabalho podem refletir possíveis impactos, preconceitos e discriminações no desenvolvimento das carreiras docentes das mulheres inseridas nesse contexto.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A literatura sobre o tema da pesquisa foi dividida de forma a trazer melhor compreensão e organização do estudo. Primeiramente, apresenta-se a legislação que rege a carreira docente, seguida das definições das relações de trabalho e gênero, sendo esta subdividida em dois subtópicos: relações de trabalho no ambiente acadêmico e divisão sexual do trabalho e do conhecimento. Essas divisões visam fornecer subsídios para a aplicação dos instrumentos, análises e conclusões.

2.1 Relações de Trabalho e Gênero

Antes de abordar os aspectos teóricos das relações de trabalho e a forma como elas se apresentam para determinado gênero, é necessário considerar a diferença entre gênero e sexo. Para Barreto (2014), gênero é um conjunto de práticas sociais que caracteriza o que se entende como feminino ou masculino, em razão de atributos e comportamentos de cada um. Para Santos (2018), normas, valores, conceitos e práticas são cultural e simbolicamente significadas, e o conceito de gênero visa desfazer essa naturalização das representações, em que homens e mulheres são tratados de maneiras distintas desde o momento do seu nascimento. Vale salientar que esse termo não é sinônimo de sexualidade, mas que as concepções de práticas sexuais entalhadas nas relações de gêneros demonstram o que a sociedade constrói as diferenças entre feminino e masculino conforme as variadas culturas. Já o entendimento de sexismo está ligado a ideia de inferioridade e superioridade em relação ao sexo que geram atitudes discriminatórias, ocasionadas por relações de poder desiguais e atribuição de significados pejorativos a um dos gêneros (BARRETO, 2014).

A palavra gênero no francês, alemão, espanhol e inglês refere-se à gramática e literatura. Já os termos mais modernos em inglês e alemão (*Gender* e *Geschlecht*, respectivamente), englobam conceitos de sexo, sexualidade, diferença sexual, geração, engendramento entre

outros, sendo muito mais amplos que os sentidos estabelecidos no francês e espanhol (HARAWAY, 2004).

De acordo com Cruz (2012, p.167),

os estudos sobre o trabalho e gênero, procuram ampliar o conceito de trabalho produtivo e reprodutivo. O conceito de relações de gênero contribuiu para avançar na compreensão da complexidade dessa articulação, permitindo desnaturalizar uma série de fenômenos históricos e superar a abordagem limitadora do aparato biológico para explicar as diferenças masculinas e femininas.

Segundo Haraway (2004), as teorias feministas de gênero buscam associar o aspecto da opressão das mulheres em detrimento ao contexto cultural, na qual é marcante as distinções entre sexo e gênero. A mesma autora prossegue em suas colocações dizendo que o paradigma da identidade de gênero era baseado na explicação funcionalista e essencializante da percepção de Simone Beauvoir, nos anos 1940, de que, não se nasce mulher, torna-se mulher. Contudo, para os funcionalistas burgueses e existencialistas pré feministas, essa construção do que poderia ser uma mulher ou um homem, tornou-se um problema, visto que, no período do pós-guerra, houve uma reformulação dos fundamentos das vidas das mulheres, modulados pelo sistema dominado por homens, em um ambiente capitalista.

A autora Cruz (2012) ressalta que culturalmente são atribuídas características ao gênero feminino que lhe conferem pouca promessa na conquista de autoridade científica. Sensibilidade, afetividade, paciência, atenção aos detalhes e o imprevisto estão relacionados à sentimentalismo, domesticidade e pouco profissionalismo, e criam barreiras para conquistar melhores condições para o exercício da docência.

2.1.1 Divisão Sexual do Trabalho e do Conhecimento

A sociedade, segundo Hirata e Kergoat (2007 *apud* ALMEIDA NETO; COSTA; HELAL, 2016), enxerga a divisão social do trabalho partindo de dois princípios. O primeiro é o da separação, que significa que existe um tipo de trabalho a ser executado por homens e outro por mulheres. Já o princípio hierárquico atribui valor ao trabalho, em que o do homem é mais valorizado. Esses princípios são legitimados pela ideologia naturalista, que envolve o rebaixamento do sexo biológico às práticas e papéis sociais, como se fosse o destino natural da espécie. Baseado nisso, essa divisão é modulada histórica e socialmente, a produtividade fica sob responsabilidade do gênero masculino, e ao gênero feminino, cabe a reprodução (HIRATA; KERGOAT, 2007 *apud* ALMEIDA NETO; COSTA; HELAL, 2016). Neste sentido, os homens se tornam os provedores, e as mulheres assumem a obrigação de cuidar da casa e da família.

O sistema patriarcal, como relatado por Cruz (2012), marcou a primeira geração de mulheres, que atribui o papel de mãe e esposa à sua identidade social. Na geração mais recente, que passa pelas universidades, experimenta um contexto onde a participação feminina no mercado de trabalho e o sucesso na profissão são objetivos desejáveis e legitimados socialmente.

Observa-se que desde a década de 1990, o nível escolar das mulheres cresce em relação aos homens. De maneira geral, como afirma Abramo (2007), o mercado de trabalho conta com o aumento da presença das mulheres, contudo, esse é um fenômeno desigual, visto que para alcançar as mesmas oportunidades que os homens, elas devem ser mais qualificadas. Outro fato é que a ocupação de cargos formais é menor no gênero feminino, com menores salários. Em se tratando de cargos de chefia, a desigualdade de gênero torna-se evidente. Estudos realizados por Neves (2006) e Chies (2010) destacam que o gênero masculino é maioria na ocupação de

cargos superiores, mesmo que a qualificação seja igual ou inferior a das mulheres (ABRAMO, 2007).

No contexto da docência, cabe destacar o papel da mulher enquanto professora. Como salientado por Zibetti e Pereira (2010), a destinação para a mulher da maternidade e do magistério seria uma extensão do seu papel. Ou seja, os alunos seriam vistos como filhos e à docência seria uma ampliação da atribuição feminina da maternidade. E mesmo que a mulher assuma sua profissão, ela ainda mantém as demandas e relações familiares que possuía antes de ingressar no mercado de trabalho. Mesmo com dupla jornada de trabalho, é de sua responsabilidade o bem-estar dos filhos, os afazeres domésticos e o cuidado com o marido (DAMETTO; ESQUINSANI, 2015).

Historicamente, de acordo com Santos (2018), as mulheres assumem as responsabilidades familiares com crianças, idosos e deficientes, e a sua produção de trabalho acadêmico passa a ser realizada nos finais de semanas e horários que deveriam ser dedicados ao descanso. Isso demonstra o quão sobrecarregada pode ser a vida de uma docente, indo além da dupla jornada de trabalho. Dessa maneira, as exigências de produtividade, aliadas aos demais compromissos, comprometem o estado psicológico, e criam obstáculos para progredir na carreira e o salário tende a estagnar.

No mundo da ciência, as mulheres que querem atingir os patamares mais altos da carreira, tentam agir da mesma forma que os homens, inclusive em relação à maternidade, ou decidem não ter filhos, ou, se os têm, o fazem da forma mais discreta possível, para não serem diminuídas em relação às suas capacidades. Como alguns casos de cientistas relatados nos estudos de Schiebinger (2001)

A física Ellen Williams programou uma gravidez de modo a poder ter seu primeiro bebê durante o ano sabático, e somou todas suas licenças-saúde e férias para dar à luz o segundo. A bióloga Deborah Spector teve seu **parto induzido em um fim-de-semana de três dias** para que pudesse assistir à defesa de tese de um aluno na segunda-feira seguinte. A física Elena Aprile, da Columbia University, lecionou durante toda a sua segunda gravidez, e um mês depois que o bebê nasceu apresentou um importante projeto de pesquisa de desenvolvimento de um telescópio de raios gama para a NASA (SCHIEBINGER, 2001, p. 186-187).

Além disso, é comum, conforme levantado por Schiebinger (2001), que quando os maridos também são cientistas, o reconhecimento profissional seja atribuído a ele e, mesmo o casal não sendo exatamente da mesma área, a contribuição da mulher pode estar sob suspeita de ter tido a colaboração do marido.

Por fim, mesmo com todos os percalços presentes na vida da docente, nos últimos tempos, a presença feminina na docência tem crescido, como já visto em cursos em que a participação ainda é de maioria masculina, como os cursos da área das ciências exatas, mesmo que nesses casos, ainda não tenham atingido as condições de igualdade e reconhecimento. Contudo, isso serve de exemplo para as novas gerações, uma vez que as alunas se sentem representadas em sala de aula e na futura profissão (SANTOS; RADL-PHILPP, 2015 *apud* SOUSA, 2021).

2.1.2. Relações de Trabalho no Ambiente Acadêmico

No aspecto das relações de trabalho que envolve o trabalho docente, foi constatado no artigo intitulado Trabalho Docente no Contexto da Expansão Precarizada: o comprometimento da saúde sob uma perspectiva de gênero (SANTOS, 2018), que o não-reconhecimento do trabalho, solidão, desrespeito, a falta de ajuste entre vida profissional e pessoal, excesso de tarefas e pouco poder de decisão, promovem o adoecimento docente, principalmente porque

existe uma cultura de que a excelência acadêmica esteja baseada na quantidade produzida, e não na qualidade.

São vários os obstáculos enfrentados por docentes para manter a atuação em ensino, pesquisa e extensão, pois a produção e transferência de conhecimentos passam a ser vistos como sistema de produção de bens e serviços (SOARES; MAFRA; FARIA, 2018). Há tempos, o trabalho docente é precarizado, seja por parte dos recursos didáticos, normas, excessos de funções administrativas e burocráticas assumidas, além de instalações inadequadas e remuneração insatisfatória, levando a condições estressantes, que interferem nos aspectos profissionais e pessoais desses indivíduos (PEREZ, 1992 *apud* SOARES; MAFRA; FARIA, 2018).

Outro estudo realizado por Nascimento, Daibem e Anjos (2019), detalhou o ambiente acadêmico, e constatou que parte do corpo docente enxerga as relações de poder como injustas e desrespeitosas. Como consequência, são gerados comportamentos que impedem as boas relações de trabalho. Essa frustração surge, principalmente, quando há idealização de que a docência parte da vocação e sacrifício, levando à sensação de perda da dignidade.

Ainda em referência ao estudo supracitado, diferentes formas de desmotivação são trazidas à tona, pois uma parte da amostra estudada pelos autores expôs ter se sentido desrespeitada, isolada e sem reconhecimento, e isso tudo em decorrência dos conflitos gerados por comportamentos dos demais colegas, seja individualmente ou em grupo. O que os autores observaram foi a interferência no bem-estar e nas relações interpessoais (NASCIMENTO; DAIBEM; ANJOS, 2019).

Em se tratando da presença das mulheres no ambiente acadêmico, em relatório da CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, as mulheres representam 54,2% das pessoas matriculadas em curso de mestrado e doutorado reconhecidos no país (CAPES, 2022). Na carreira acadêmica, é comum o enfrentamento de obstáculos pessoais e institucionais, que trazem como consequências adiamento e desmotivação à atuação docente. Para as docentes, em geral, essas barreiras são mais enfáticas, visto que assumem diversas outras tarefas do dia-dia, nos seus papéis de mãe, esposa e trabalhadora. Nesse cenário, a situação torna-se mais complexa e dificulta a luta pela qualificação. Somado a isso, ainda existem as diferenças entre os sexos que foram construídas pela cultura e história. Porém, mesmo diante desses empecilhos, as mulheres conseguem vencê-los (CRUZ, 2012).

2.2. Lei Plano de Cargos e Carreiras

A Lei 12772 de 28 de dezembro de 2012 refere-se ao plano de carreira do docente do Magistério Federal, da contratação de professores, da remuneração e outros assuntos de interesse do professor das universidades públicas federais do Brasil. Ainda de acordo com a referida lei, as classes da carreira, que são divididas em A, B, C, D e E, serão denominadas conforme a titulação do ocupante do cargo, sendo Professor Adjunto A, se tiver o título de doutor; Assistente A, se portador de título de mestre; e Auxiliar A, se apenas graduado ou com o título de especialista. Na Classe B, temos o Professor Assistente; na Classe C, o Professor Adjunto; e Professor Associado e Professor Titular, nas Classes D e E, respectivamente (BRASIL, 2012).

Conforme o Art. 8º da Lei 12.772, o indivíduo ingressa na Carreira do Magistério Superior mediante aprovação em concurso público de provas e títulos. O Art. 12º determina que o desenvolvimento na carreira ocorrerá por meio da progressão funcional e promoção. A cada 24 meses, o docente poderá progredir ou ser promovido (depende do caso) na carreira após aprovação de relatório de desempenho.

O Regime de Trabalho previsto na legislação permite algumas variações: 40 (quarenta) horas semanais, em tempo integral, com dedicação exclusiva, atuando nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, em tempo parcial, de 20 (vinte) horas semanais. E ainda, em casos excepcionais, é permitido que a Instituição Federal de Ensino (IFE) contrate docentes em regime de 40 horas semanais sem exclusividade. O regime de dedicação exclusiva impede o exercício de outra atividade remunerada, tanto na esfera pública quanto privada, algumas exceções previstas na lei, são: cargos de direção ou função de confiança, bancas julgadoras, bolsas de ensino, pesquisa e extensão proveniente de agência oficial de fomento, bolsa de desempenho e qualificação, direitos autorais ou de propriedade intelectual, retribuição pecuniária por participação em palestras, conferências e similares, gratificação por encargo de Curso ou Concurso entre outras.

A legislação 12772/2012 (BRASIL, 2012), aliada a Lei 8112/90, que trata sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis, incluindo os das autarquias públicas federais (BRASIL, 1990), além das resoluções que regulamentam as atividades do magistério superior com efeito para progressão funcional horizontal e vertical (UFPB, 1999) e das atividades docentes específicas para progressão para a Classe de Professor Associado (UFPB, 2006), asseguram os direitos e deveres docentes de nível superior federal e, desta maneira, visam garantir a igualdade de oportunidades.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A UFPB é uma autarquia especial, que atua na área de Educação, e tem como tripé o Ensino, Pesquisa e Extensão. É vinculada ao Ministério da Educação e possui campi nas cidades de João Pessoa, Areia, Rio Tinto, Mamanguape e Bananeiras (UFPB, 2019). Conforme Monte (2020), a UFPB oferece 124 cursos de graduação e 112 pós-graduações, com 5870 servidores, dentre os quais, docentes e técnicos administrativos. O Centro, *locus* deste estudo, abriga cursos de graduação, além de programas de pós-graduação *stricto* e *lato sensu* na área de saúde. De acordo com as informações do site institucional, é composto por 55 técnicos-administrativos e 159 docentes (72 mulheres, o que corresponde a 45% do total), atendendo a um corpo discente de 800 pessoas (na época do levantamento inicial). No departamento pesquisado, o número de docentes mulheres corresponde a dois terços de discentes, o que nos levou a selecionar este local para investigação.

Outro ponto que chamou atenção deste departamento, que ocorre também na área de saúde em geral, é que o regime de trabalho docente não segue o padrão de outras áreas, onde quase todas as pessoas optam por trabalhar 40 horas semanais, com Dedicação Exclusiva (DE). Como os ganhos financeiros podem ser maiores em outras atividades, há uma diversificação na opção pela carga horária dedicada à docência, no departamento estudado, ressalta-se que apenas três docentes atuam com Dedicação Exclusiva. Ainda sobre o quadro docente, apesar da maior parte ser formado por mulheres, a chefia deste setor é ocupada por um homem, assim como a coordenação do curso e direção do Centro. Diante deste contexto, a pesquisa teve como objetivo principal compreender as relações entre o trabalho e o gênero em um departamento da área de saúde da UFPB. Com os objetivos específicos:

- a. Analisar como ocorrem as relações de gênero e de trabalho no referido departamento;
- b. Estudar como as relações de gênero e de trabalho podem refletir possíveis impactos, preconceitos e discriminações no desenvolvimento das carreiras docentes das mulheres inseridas nesse contexto.

Diante das visões que a sociedade impõe sobre os diferentes papéis que homens e mulheres culturalmente devem desempenhar, além das relações de trabalho que as docentes são submetidas, a pesquisa se desenvolveu em busca de resposta para a seguinte pergunta: como ocorrem as relações de trabalho e de gênero nas carreiras de mulheres em um departamento da área de saúde, da Universidade Federal da Paraíba?

A metodologia utilizada foi de caráter básico, uma vez que sua natureza é menos específica e visa contribuir para o enriquecimento do tema, aumentando o conhecimento sobre o assunto tratado. Tendo como referência o que dizem Collis e Hussey (2005), quanto ao processo, a pesquisa pode ser classificada como qualitativa, pois busca os métodos e teorias adequados para a análise dos dados com a intenção de produzir conhecimento (FLICK, 2004). Ao colocar em prática esse método foi realizada uma pesquisa documental nos arquivos digitais disponibilizados na internet pela UFPB.

Inicialmente foi encaminhado, no dia 25 de abril de 2022, um questionário no Google Forms (Apêndice B) para as docentes, visando coletar informações sobre seu perfil pessoal e profissional e seu aceite em participar do estudo. A seleção das entrevistadas, portanto, foi por acessibilidade (VERGARA e CALDAS, 2005), das que aceitaram contribuir, em resposta específica à consulta virtual. Neste mesmo instrumento, a docente já indicava seu interesse em conceder uma entrevista, assinalando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, e deixando seu contato (telefone) para que a pesquisadora agendasse a entrevista posteriormente. Por fim, foram selecionadas cinco docentes, deste departamento da área de saúde. As entrevistas foram realizadas remotamente, entre os dias de 26 de abril a 03 de agosto de 2022 por meio do Google Meet ou Zoom, gravadas e transcritas, com média de duração de uma hora, sendo a mais curta de 40 minutos, e a mais prolongada de 1 hora e 30 minutos.

Para atingir os objetivos, a técnica utilizada foi a entrevista semiestruturada, que se baseia em roteiro pré-determinado (Apêndice A), com espaço para que a entrevistadora inclua questões pertinentes, que visem aprofundar algumas respostas, como observam Collis e Hussey (2005).

Quanto ao tratamento e análise dos dados qualitativos, foi aplicada a técnica da análise de discurso. Para a autora Rosalind Gill (2002), a análise de discurso tem quatro temas principais: (i) preocupação com o discurso em si; (ii) visão da linguagem como construtiva e construída; (iii) o discurso visto como uma forma de ação e (iv) o discurso visto como organização retórica. O termo “discurso” utilizado pela autora, deve ser entendido como “todas as formas de fala e textos, seja quando ocorre naturalmente nas conversações, como quando é apresentado como material de entrevistas” (GILL, 2002, p. 247). O processo de análise dos dados consistiu em interpretar a entrevista como uma conversa apoiada em conceitos básicos para analisá-la, confrontado com os argumentos encontrados na literatura.

As questões do roteiro foram elaboradas com o objetivo de coletar informações sobre as relações de trabalho, gênero e aspectos da vida pessoal e profissional, e foram dispostas em quatro categorias previamente determinadas²: 1) Aspectos da Carreira Profissional; 2) Cotidiano Acadêmico; 3) Conciliação da Vida Familiar e Profissional, e; 4) Motivação. Para análise interpretativa dos dados, foram acrescentados subtítulos às categoria, para melhor compreensão, sendo divididas em: i) Aspectos da Carreira Profissional - **Influências**; ii) Cotidiano Acadêmico - **Oportunidades e Obstáculos - Divisão Sexual do Trabalho e Ambiente Acadêmico**; iii) Conciliação da Vida Familiar e Profissional - **Ambiente Familiar, Carreira e Qualificação** e iv) Motivação - **Perspectivas**. A partir da ótica adotada, foi possível sugerir os procedimentos para análise interpretativa de entrevistas semiestruturadas (MATTOS, 2006), permeada pela utilização da análise do discurso.

² Adaptação do roteiro validado por Silva (2017), tendo como foco os objetivos a serem alcançados neste estudo.

3.1 Perfil das Entrevistadas

O setor em que estão inseridas as participantes deste estudo, no momento da coleta de dados, apresentava em sua configuração em relação a quantidade de docentes e o gênero: 14 mulheres e 5 homens. Apesar de a quantidade de mulheres ser quase o triplo da quantidade de homens, o cargo de chefia do departamento é ocupado por um homem, o que corrobora com Abramo (2007) quando cita os estudos de Neves e Chies, que evidenciaram que os cargos superiores, portanto com mais prestígio, em geral, são ocupados pelo gênero masculino.

Um dado importante neste departamento é que de forma geral os/as docentes não têm vínculo de dedicação exclusiva (DE) com a UFPB. Para análise das relações de trabalho e de gênero, esta informação aumentou o interesse em realizar o estudo neste setor, pois além da vida acadêmica, essas mulheres se dedicavam a outros empregos e à vida particular. Ao todo, são 19 docentes, dos quais, apenas três são DE, dez cumprem a carga horária de 40 horas (T40) semanais e os demais (cinco), têm carga horária de 20 horas (T20).

A faixa etária das docentes está entre 42 e 60 anos, sendo que quatro estão acima de 50 anos, três são casadas ou vivem em um relacionamento de união estável. Em relação à raça, duas se declararam pardas, uma negra e as demais brancas. Quatro das docentes têm mais de dois filhos, o que chama atenção para esta informação, em função destas docentes trabalharem em regime de 40 horas semanais, duas delas sem exclusividade, o que denota que realizam atividades laborais remuneradas para outro(s) empregador(es), somado ao fato de terem mais de dois filhos, o que nos leva a inferir que suas jornadas vão muito além do que se costuma falar do acúmulo das atividades das mulheres, em duplas ou triplas jornadas. Entre as outras três, duas trabalham em regime de exclusividade e uma trabalha em jornada de 20 horas semanais, também dedicando-se a outras atividades laborais além da docência na UFPB.

A carreira acadêmica de três das cinco entrevistadas iniciou em outras instituições. O ingresso das docentes na UFPB aconteceu entre os anos de 2009 e 2017. A média de tempo de serviço nesta instituição é de 10,2 anos, sendo a que possui maior tempo está há 13 anos, e a de menor tempo, cinco anos. Por outro lado, a média de tempo na vida acadêmica, considerando a história prévia em outras instituições, é de 15,2 anos. Na progressão funcional, existem duas docentes na classe de Professora Associada, uma na classe Adjunta, uma na classe Assistente e uma Auxiliar.

É importante destacar que todas as entrevistadas são graduadas em curso da área de saúde, sendo que três já têm a titulação de doutorado, uma de mestrado e a outra tem uma especialização, ou seja, não se acomodaram com a formação inicial o que denota que estas docentes, apesar de estarem ou já terem estado casadas e quatro terem mais de dois filhos, buscaram ampliar sua formação acadêmica, das três professoras que são doutoras, duas obtiveram a sua titulação antes de iniciar a sua trajetória no magistério superior (tanto na UFPB quanto em outras instituições).

Por fim, baseado nas informações coletadas na primeira etapa da pesquisa, por meio do Google Forms, para uma ter uma visão geral e traçar o perfil das entrevistadas, buscamos saber o envolvimento dessas docentes nas outras atividades acadêmicas, além do ensino, ou seja, se atuam nos outros dois pilares de sustentação da universidade: pesquisa e extensão. Das cinco respondentes, três estão envolvidas em orientação de PIBIC/PIVIC³, quatro em orientação de PROBEX/FLUEX⁴, e apenas uma (que trabalha no regime de 20 horas semanais) não está envolvida em nenhum tipo de orientação.

³ PIBIC - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica/PIVIC - Programa Institucional Voluntário de Iniciação Científica

⁴ PROBEX - Programa de Bolsas de Extensão/FLUEX - Fluxo Contínuo de Extensão

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Primeiramente foi realizada a contextualização do ambiente das docentes e seu perfil, em seguida, a análise dos dados coletados, que permitiram a interpretação das entrevistas e o confronto com aporte teórico da literatura.

4.1 Análise das Entrevistas

Para a condução da entrevista, foi empregado um roteiro semiestruturado, que permitiu uma maior flexibilidade para o direcionamento da narrativa. Na sequência, as entrevistas gravadas foram transcritas, e por fim, a análise realizada com o intuito de compreender como são as Relações de Trabalho e de Gênero na carreira dessas docentes e quais os possíveis impactos, preconceitos e discriminações no desenvolvimento das carreiras docentes das mulheres inseridas nesse contexto acadêmico. Visando manter o sigilo de identidade das participantes, seus nomes foram substituídos por códigos designados pela letra ‘E’ representando a palavra ‘entrevistada’ e pelo número da sequência cronológica que a entrevista foi realizada.

4.1.1 Aspectos da Carreira Profissional - Influências

O roteiro inicia buscando saber se houve alguém que influenciou a escolha da carreira docente, e/ou o que contribuiu para essa decisão. As referências citadas sobre o momento de optar pela carreira do magistério foram: um marido que foi professor, um docente da época da universidade, ou a mãe, que era professora. As entrevistadas E4 e E5 relataram que a decisão de ser docente foi algo que brotou do desejo de infância de ser professora. Quatro docentes afirmaram que a opção por essa carreira não foi gerada, pelo menos de maneira consciente, pela questão de ser mulher, com exceção de E3, como será abordado mais à frente.

Sobre a questão de gênero, duas das docentes relataram que o fato de ser mulher pesou no momento de escolher o campo de trabalho. A docente E3, relatou que sua escolha pela docência ocorreu em virtude do fato de ser mãe, pois seu foco era ter uma vida mais tranquila para tomar conta dos filhos, conforme relato abaixo:

Olhe, no meu caso, como eu nunca quis viver com muito plantão [regime de trabalho comum à área de saúde], trabalhar à noite... isso é uma coisa que eu nunca gostei. Na verdade, fiz muito pouco [plantão]. Então, eu entendi que optar pela docência ia ser melhor para mim. Ia ser mais agradável. A minha vida não ia ser tão corrida (E3)

A entrevistada E2 diz que a escolha para seguir na profissão, não de docente, mas de médica, foi embasada no gênero. A princípio, gostaria de fazer Residência Médica em Psiquiatria, mas para isso, deveria fazer em outra cidade, então, pela facilidade, ela ficou com a segunda opção, que também tinha afinidade, além de ser mais fácil para conciliar com a maternidade. Ao ser perguntada sobre as características de gênero dos profissionais dessa especialidade, E2 revela que há um quantitativo maior de mulheres, e acredita que isso se deve ao fato da mulher ser vista como “*provedora da saúde*”. Este último pensamento proferido, demonstra o que Barreto (2014) afirma, onde estereótipos atribuídos aos gêneros modelam o significado dado às ocupações e às carreiras, e assim, profissões são designadas em razão do entendimento de que há funções mais afeitas às mulheres.

4.2.2. Oportunidades e Obstáculos - Divisão Sexual do Trabalho

Um aspecto relevante demonstrado pela pesquisa é a abordagem acerca das oportunidades e obstáculos que as mulheres docentes enfrentam. A princípio, a maioria acredita que as oportunidades são iguais para homens e mulheres na carreira acadêmica, muitas vezes asseguradas pelas Resoluções e Leis que regem a profissão, como destacado nas seguintes frases:

Eu acho que as oportunidades são as mesmas, tanto os homens como as mulheres têm as mesmas oportunidades. Isso eu não vejo diferença (E3).

Não, eu não vejo que existam [diferenças] professoras e médicas, a minha linha é medicina. É, do sexo feminino. É... que são grandes pesquisadoras, grandes editoras, autoras. Eu não vejo essa diferença (E4).

Outras duas participantes, primeiramente, não acreditam que haja diferença nas oportunidades entre os gêneros, e atribuem o crescimento na carreira acadêmica ao fato de exercer ou não à docência com Dedicção Exclusiva, além de levantar um problema na área do curso em questão, onde muitos professores e professoras não se dedicam à vida acadêmica:

Eu acho que em Medicina é igual. O pessoal da medicina não se dedica tanto à docência. Então, aquelas pessoas que se 'destacam' lá no Centro, talvez tenha mais homens do que mulheres se destacando, mas não sei se é por causa do gênero, porque em medicina você não vê muita dedicação à docência...(E5).

*Eu realmente nunca prestei muita atenção 'nisso', porque como eu fiz minha carreira muito focada na docência (sendo professora com DE) então não teve muita diferença nesse sentido. Mas **eu acredito que se eu não fosse DE, ficaria muito mais difícil de conciliar minha progressão na carreira com outra atividade**, porque eu acho que é diferente quando você é médica e professora, e quando você é de outra área (E1).*

A docente E2, ao ser questionada sobre igualdade de oportunidades, revela que nos cargos de gestão a diferença de tratamento ainda é notável, o que já foi observado na tese de doutorado de Silva (2017), em que a autora destaca que na gestão há pouca participação das mulheres, mesmo que tenham competência para assumir tais papéis, pois não são consideradas para ocupá-los ou não se sentem à vontade para isso. Cruz (2012) aborda essa questão, e expõe que as docentes quando chegam ao mercado são colocadas no segundo escalão, sem ao menos questionar, o que pode ser medido pelo poder, quando relacionamos a presença feminina nos postos de comando. Para melhor ilustrar, segue a opinião da entrevistada:

*[...] eu acho que os cargos de gestão, são uma realidade que a gente ainda vê mais homens...[...] quando se sai da assistência para a gestão, eu acho que é **notória** a presença masculina, e eu diria que meu departamento é um exemplo, sempre que possível tem homem à frente, tendo poucas exceções...**quando alguém entra de licença**, e geralmente se a vice é uma mulher [só assim] é que [a mulher] vai assumir, mas sempre transitório... No departamento que eu trabalho sempre foi figura masculina mesmo (E2).*

Entretanto, ao aprofundar um pouco mais a entrevista, todas as pesquisadas reconhecem que existem obstáculos que dificultam a progressão na carreira. Seja na atuação acadêmica, após ingresso na instituição de ensino, ou em momento anterior, nos anos de sua qualificação.

É nesse momento que começam a refletir sobre os obstáculos, a maioria coloca a maternidade como uma barreira que as mulheres devem vencer para conseguir seguir na profissão, e nesse ponto, elas reconhecem que os homens levam vantagem, já que não precisam pausar a carreira para vivenciar essa etapa da vida pessoal (a paternidade). O depoimento da entrevistada E4, Professora Auxiliar, com título de Especialista e trabalhando sob o regime de 20 horas semanais, divorciada, sem filhos, ao ser questionada sobre as oportunidades, relata não ver diferença entre gênero e progressão na carreira. No momento seguinte, ao conversar sobre suas impressões acerca dos empecilhos enfrentados pelas docentes, ela diz: “*Eu, como **não sou mãe**, para mim, **me posiciono semelhante ao homem**, que tem mais independência, porque **quem é mãe é mais cobrada** [...], mas eu creio que **professoras-mães têm mais dificuldades para progredir na carreira**” (E4). Os trechos grifados denotam a visão das próprias mulheres sobre suas condições de trabalho e progressão na carreira, o fato de não ter filhos leva E4 a concluir que, se aproxima da figura masculina, com mais independência, pois não tem essa ‘barreira’ que impediria sua progressão.*

Em seguida, ao ser questionada sobre os obstáculos individuais para progredir na carreira, que porventura ela tenha enfrentado, mesmo não sendo mãe, mas em razão do fato de ser mulher, E4 relata:

Então...olhando mais para a parte da mulher que cuida mais dos seus entes queridos, o meu cuidado com o meu pai provavelmente interferiu na minha progressão. [...] Talvez se eu fosse um homem, eu seria mais independente desse cuidado [...](E4).

No relato acima, observa-se a mesma expectativa vista pela sociedade, de forma geral, de que as mulheres sejam as responsáveis pelo bem-estar de seus familiares, cabendo a elas o dever relacionado aos cuidados, inclusive nas ocasiões de enfermidades. Ou seja, apesar de se posicionar semelhante aos homens, por não ser mãe, outra atividade atribuída pela sociedade às mulheres a recoloca no “lugar de mulher”, como a responsável pelos cuidados com idosos e enfermos. Observa-se nestes dois depoimentos da mesma docente que ela reconhece que tem que lidar com o papel que a sociedade espera dela, na medida que considera que “*seria mais independente*”, se fosse homem.

Além de E4, a docente E2 também enfatiza que o gênero masculino não tem as mesmas barreiras, pois ao contrário das mulheres, não recai sobre ele a responsabilidade das atividades domésticas, do cuidado com os filhos e com parentes doentes, o que garante mais independência e menos propensão a faltar trabalho em virtude dessas obrigações.

Dificuldades expostas nas entrevistas concedidas, mostram que as tarefas diárias aliadas às atividades acadêmicas, geram um aumento de carga horária com afazeres rotineiros, que dificultam a progressão na carreira. A divisão sexual do trabalho gera impactos marcantes na profissão, como observa Santiago (2022, p. 76) “São as mulheres que de forma muito mais incisiva ocupam o espaço da vida em sociedade cuidando de crianças, idosos, familiares enfermos, além de assumir variados afazeres domésticos.” A busca das mulheres em encontrar o equilíbrio entre as atividades domésticas, cuidados com a família e à docência, é algo difícil, mesmo com a entrada delas em ocupações e profissões assalariadas, e isso ocorre devido ao desequilíbrio da divisão sexual do trabalho (SILVA, 2017).

A docente E5 acredita que as mulheres têm a capacidade de realizar mais atividades ao mesmo tempo e de maneira bem-feita, mas que para isso, é necessário renunciar a algumas coisas:

*[...] eu acho que a gente enfrenta mais [obstáculos]...a gente tem família, **tem que dar conta dos filhos** [...] a mulher consegue fazer várias coisas ao mesmo tempo e bem-feito, porém, por ela fazer*

*várias coisas ao mesmo tempo e bem-feitas, muitas vezes têm maior dificuldade de se destacar em algo especificamente, a não ser que ela renuncie outra, né? Então eu acho que a **renúncia em algum aspecto da nossa vida precisa acontecer para que a gente se destaque**, os homens não necessariamente, porque muitas vezes não são cobrados para algumas tarefas, como tarefas domésticas, por exemplo (E5).*

Neste fragmento da entrevista, fica claro, como defende Cruz (2012), a forma como as características, culturalmente atribuídas às mulheres, estão impregnadas na vida da docente, a ponto de ter essa concepção muito evidente no papel que desempenha. Isto é, o “bem-feito” e “várias coisas ao mesmo tempo” podem ser colocados como a preocupação com a atenção aos detalhes e o improviso, adjetivos utilizados pela autora para exemplificar visões sociais do gênero feminino.

Por fim, ainda que as entrevistadas tenham uma visão de que as oportunidades de progressão na carreira sejam iguais entre homens e mulheres, ao refletirem sobre suas lutas para ascenderem na profissão, revelam as barreiras que enfrentam no dia-dia, tais como os cuidados com o lar, com os companheiros, familiares, e sobretudo com o peso que a maternidade representa, de maneira que a divisão sexual do trabalho traz um aumento da jornada de trabalho, e como consequência, a interrupção, mesmo que momentânea, da qualificação e produtividade.

4.2.3 Ambiente Acadêmico

Na entrevista, foi possível entender um pouco como são as relações entre os membros no ambiente acadêmico. À princípio, a conversa teve o intuito de contextualizar as relações entre homens e mulheres no setor onde estavam lotadas. Para três pesquisadas, o ambiente é de igualdade e duas utilizaram o adjetivo **tranquilo** para caracterizá-lo. É importante ressaltar que essas docentes não trabalham em regime de dedicação exclusiva. Ao contrário destas, as outras duas professoras, que se dedicam apenas à UFPB, trazem contextos diferentes, mesmo concordando que o tratamento é cordial, mas de alguma maneira, percebem atitudes implicitamente machistas:

Tenho, por exemplo, até do ponto de vista do profissional, determinado colega... é um pouco assim... fiscalizando o que você tá fazendo. Então você tá ali numa situação de igualdade, se a gente for considerar academicamente, eu tenho até uma condição de superioridade ... na medida em que eu sou professora, doutora [...] se eu tô ali ensinando a alunos determinado procedimento, como fazer um exame físico, ensinar isso e aquilo, então eu tô segura daquilo, eu tô capacitada pra aquilo ali, eu tenho condições de fazer. Mas, já aconteceu de colega tá observando e essa queixa também é de outras colegas também, das mulheres ‘Olha, ele vem olhar. Você tá fazendo direito?’ [...] É um pouco descapacitar. E isso aí pela sua condição feminina, talvez. Enfim... (E2).

Para E1, mesmo no departamento em que a maioria é do gênero feminino, constituição comum nas universidades pela qual passou, relata situações desconfortáveis:

*O posicionamento de alguns homens sempre tem aquela coisa de ser o dono da verdade [...] impor certas coisas e, muitas vezes, a mulher dentro do departamento, mesmo estando no mesmo cargo, precisa ser muito mais incisiva para mostrar que está ali, que está fazendo o mesmo [...] eles têm um comportamento muito mais de querer organizar, de dar ordem. Isso é muito frequente. muito frequente... então, mesmo estando em maioria nos departamentos, eu vivenciei processos de ter diferenças, principalmente quando o chefe é homem ... vi acontecer mais de uma vez... a gente ter mudanças e tons de condução de discussões, principalmente porque **o chefe era homem e tendia a ouvir menos as professoras** (E1).*

Este depoimento, traz outro elemento para reflexão (grifo), as mulheres, além de serem

mais interrompidas que os homens em sessões de discussões, debates, reuniões, no dia-a-dia também são cerceadas no seu direito de opinar e interagir, pois, muitas vezes, sequer são ouvidas. Não importa o ambiente, desde as mulheres que lidam com o futebol (juízas, jogadoras, comentaristas etc.) até o ambiente científico e acadêmico.

Referindo-se ao comportamento dos(as) alunos(as), as entrevistadas afirmaram que não perceberam nenhum tipo de discriminação ou tratamento diferente pelo fato de serem mulheres. Uma das docentes considera que esta não discriminação, talvez seja pelo fato do conteúdo ministrado em suas disciplinas serem de uma área dominada pelo feminino. Entretanto, este mesmo fato, pode influenciar em algum tipo de desinteresse ou questionamento por parte de alunos do gênero masculino:

Algumas turmas que eu já ‘peguei’ [ministrou aulas] lá no passado eu vi que por partes dos meninos, a minha área, [...] era mais desinteressante para eles. Eles não prestavam atenção. Ficavam olhando sempre para o celular, o computador... (E5).

Em relação ao setor onde estão vinculadas, somente a docente E4, que dedica apenas 20 horas semanais à universidade, acredita que o ambiente organizacional é de harmonia e positivo. As demais, atribuem adjetivos como falta de: “comprometimento, engajamento e pertencimento” ao falarem da cultura organizacional no departamento. A ocorrência de conflito é relatada, mas evitaram citar como algo que acontece na atualidade. Algumas foram protagonistas, e três foram espectadoras de conflitos, estas afirmam que os conflitos não estavam relacionados ao gênero, mas por falha de comunicação, divergências entre chefia e professora, e funcionamento dos serviços nos campos de práticas. Interessante destacar que uma das docentes que diz ter sido apenas observadora de conflitos, afirma que já foi vítima de importunação devido à relação de poder, mas que na sua opinião, não foi em decorrência do fato de ser mulher. Segue a narrativa:

*[...] eu vejo que as relações são tranquilas[...]. De forma geral, na grande maioria das vezes, mas, em alguns momentos, eu já fui, **entre aspas, vítima de pessoas com mais poder...** Algumas coisas que você sabe que é porque a pessoa tem mais influência! Então, solicita [manda porque pode], né?! Tem situações que não aconteceriam [não partiriam] de uma pessoa que não tivesse tanta influência, talvez não fosse capaz de pedir [tal coisa]. Então, de maneira geral, é muito tranquilo, não me sinto discriminada pelo fato de ser mulher, **inclusive, situações não só de homens, mas mulheres também, com mais influência, né?** Então, eu não vejo assim. Isso aí, é... **essa questão não tem muita relação com gênero em si, mas sim ao cargo que a pessoa ocupa** (E3).*

A professora E3 não tem a percepção de que as situações de abuso de poder, mesmo partindo de mulheres, fazem parte do machismo estrutural presente na sociedade, em que as próprias mulheres — como ela que não se percebe discriminada por gênero —, ‘naturalizam’ as relações de exploração e desrespeito às mulheres por uma questão de gênero. A mesma mulher, que ela identifica que o fato de exercer um cargo de poder a leva a abusar desse poder, não age da mesma forma com homens e mulheres, porque, infelizmente, o machismo não é prerrogativa masculina. Além disso, este relato corrobora o que Nascimento, Daibem e Anjos (2019, p. 679) evidenciam:

Há colegas ou grupos que, valendo-se de relações de poder desiguais, condicionam o outro de acordo com seus próprios interesses ou predileções particulares. Essas atitudes geram prejuízos didático-pedagógicos, empobrecem as práticas docentes e diminuem as possibilidades de interação e cooperação com o coletivo.

Ou seja, além das atitudes que denotam abuso de poder, as relações de trabalho, neste caso, dificultam a consecução das atividades laborais e, conseqüentemente, influenciam o desenvolvimento da carreira das mulheres.

Apesar de relatos como este da professora E3, ela e as demais entrevistadas consideram

que as relações de poder, no âmbito do departamento, não promovem conflitos em decorrência do gênero. Entretanto, os depoimentos deixam exposto que mulheres não estão proporcionalmente inseridas em cargos de comando, o que sugere que mesmo com uma legislação que garanta igualdade de oportunidades, as mulheres ainda não conseguem alcançar posições de destaque e *status* acadêmico.

Em relação à cobrança por produtividade, todas as docentes afirmaram que é algo que elas mesmas se cobram, e que não existe um apelo por parte da chefia departamental. Para melhor ilustrar, segue o trecho da percepção que E1 tem sobre o fato:

Cobrança minha, né? Porque quando eu fico sabendo que tem qualquer oportunidade [...] eu fico tentando ir atrás, mas se eu também não quisesse fazer nada, não ia ter diferença [...] se eu disser que estou ótima com meu salário, a universidade não vai me cobrar...(E1)

Esta é outra situação invisibilizada pelo machismo estrutural — que a sociedade em geral e até mesmo as mulheres incorporam como natural —, ao dizer “*cobrança minha*” e “*se eu também não quisesse fazer nada, não ia ter diferença*”, a professora E1 não coloca no cálculo que o fato dela, muitas vezes, não “*ir atrás*” está vinculado ao tempo dedicado às suas várias jornadas diárias, em função de ser mulher, e a ela (que é casada e tem mais de dois filhos), serem atribuídas todas as responsabilidades da vida familiar. Ou seja, mesmo um ambiente acadêmico, de uma área em que as docentes são altamente especializadas, não proporciona a visibilidade da discriminação de gênero, naturalizada na sua cultura.

No que se refere à precarização das condições de trabalho, todas as docentes concordam que há problemas. Adjetivos como baixa remuneração, desvalorização, decadência e falta de estrutura foram empregados para caracterizar a atual situação. A pandemia da COVID 19 (iniciada em 2020 em âmbito mundial) foi citada por duas professoras, as quais relataram que não receberam muito suporte por parte da instituição durante o período de mais de dois anos em que a sociedade foi cerceada pelas impossibilidades impostas para evitar contaminação pelo vírus. Embora as mulheres estejam sujeitas às mesmas condições de precariedade, elas tendem a observar mais e a tentar solucionar por conta própria, no ambiente acadêmico, a falta de suporte institucional.

4.2.4 Ambiente Familiar, Carreira e Qualificação

Nesta pesquisa, buscou-se entender como os relacionamentos afetam ou são afetados pela rotina da carreira acadêmica, tendo em consideração que, das cinco participantes, três são casadas/união estável, e duas separadas/divorciadas e que apenas uma participante não tem filhos, as demais têm mais de dois filhos. No instrumento utilizado, algumas questões abordavam a estrutura familiar, tentando fazer um comparativo entre o início da carreira e o momento atual, a observância da dinâmica da maternidade e da docência e os impactos ocorridos em virtude do trabalho da mulher na vida familiar. Foi observado que a maioria iniciou a atividade profissional na universidade já casada e com pelo menos um filho, sendo que duas se divorciaram ao longo do caminho. Três mulheres já tinham filhos quando cursaram algum curso de pós-graduação, e expuseram as dificuldades de conciliar a maternidade e a qualificação. Enfatizaram a necessidade de rede de apoio, seja da mãe, do marido (apenas uma), irmãs, amigas, avó ou de uma babá. Duas passaram por divórcios, mas em ambos os casos, consideram que a carreira não foi determinante para o término do relacionamento. Contudo, há relatos da interferência da vida pessoal na progressão profissional.

A professora E5 está na UFPB desde 2011, entrou casada, tinha concluído o Mestrado e tinha apenas uma filha. Pouco tempo depois, engravidou novamente, e posteriormente

separou-se. Decidiu realizar o Doutorado e, casada novamente, tinha muitas expectativas quanto ao futuro. Contudo, veio a crise no novo casamento, e isso impactou diretamente na pós-graduação e nas suas atividades laborais. A docente reconhece que os problemas pessoais originaram comportamentos e atitudes negativas no trabalho e na qualificação profissional:

*O doutorado foi muito sofrido, porque eu já tinha minhas filhas [duas] e comecei o doutorado me divorciando do pai delas. Foi muito sofrido para mim, foi muito difícil ter que lidar com essa questão da separação, ficar longe delas... chegar em casa e dar atenção... cuidar da casa, cuidar delas e de mim mesma, então foi muito difícil. **Várias vezes eu quis desistir, na verdade...** (E5).*

Como se pode observar, o problema pessoal de E5 teve impacto direto na realização profissional, inclusive atrasando a progressão na carreira (grifo na fala a seguir):

*O doutorado, quando eu entrei, era um sonho e se tornou um pesadelo no final. Acabou que eu tirei [construí] o projeto todo com meu ex-marido (e que me ajudou 'pra' caramba), e precisar dele na reta final, a gente já estava divorciado [...] foi muito difícil, muito difícil... pensei várias e várias vezes em desistir porque não queria fazer aquilo com ele. O doutorado não ficou do jeito que eu queria. Eu fiz o melhor que podia, mas longe do que conseguiria fazer em outras condições, sabe? Eu sei que eu tinha um potencial maior. Mas eu só queria terminar aquele negócio... terminar aquilo, então foi muito dolorido, muito triste ... foi muito difícil, tanto que **não terminei em quatro anos, eu fiz em cinco. E foi bem, bem difícil, a ponto de querer abandonar tudo, largar tudo! Quando eu voltei eu pensei na possibilidade de nem continuar mais como docente, largar tudo... porque realmente, foi bem difícil** (E5).*

É bastante contundente esse relato em relação às várias dificuldades enfrentadas pelas mulheres e sua reduzida rede de apoio acadêmico, não podemos afirmar, mas provavelmente, se a situação fosse contrária, seu ex-marido teria mais suporte de outros homens (homossociabilidade) para não ter que “depender da ex-mulher”. Como Silva (2017) argumenta:

A homossociabilidade masculina acontece no mundo público, onde estes, além de se divertirem, como observa Castells (2010) trocam informações cruciais no ambiente de trabalho, que exclui as mulheres. A homossociabilidade feminina ocorre no ambiente privado, em que as mulheres não se divertem, mas dão suporte uma à outra em relação à precariedade do sistema de apoio aos afazeres domésticos (SILVA, 2017, p. 56).

A homossociabilidade masculina é mais forte que a feminina na academia, os homens se apoiam em seus iguais, enquanto as mulheres buscam apoio e, de certa forma, aprovação e reconhecimento dos homens que, geralmente, são os que têm poder nessa área.

A maternidade também gera grande efeito nas relações de trabalho e no atraso à progressão funcional, em geral, ocasionando em uma pausa na carreira. Ressalta-se a importância da rede de apoio nas carreiras das docentes que disseram ter conseguido concluir seus cursos, em especial a atitude do marido de E2, que assumiu as responsabilidades da criação dos filhos, enquanto E2 realizou seu doutorado, reduzindo sua carga de trabalho com os cuidados da família e permitindo uma divisão igualitária das tarefas. Contudo, mesmo com o apoio do marido, ela passou por situação discriminatória do início de sua jornada, especificamente, decorrente do fato de ser mulher:

[...] por exemplo, com a primeira residência de Pediatria, em determinado hospital aqui da cidade, cuja diretora era uma mulher, eu já tinha um filho e estava grávida, e ela olhou pra mim e disse: 'olha, o que é que você tá fazendo aqui? Fazendo residência? Vai embora, você já tem um filho, tá grávida, como é que você vai querer pleitear uma vaga aqui de residência?!'. Então, mesmo eu sendo classificada em primeiro lugar [...] fiz a prova, [da residência], me saí muito bem, mas, na

entrevista, dessa maneira nada discreta, eu fui retirada da lista porque na ocasião eu 'tava grávida do segundo filho' (E2).

Em função deste tipo de situação é que as mulheres na ciência, principalmente em países desenvolvidos, como os EUA, muitas vezes, não usam a licença maternidade, mesmo tendo direito, para não se afastarem das atividades laborais, tentam agir como se fossem homens, como os estudos de Schiebinger (2001) apontaram.

Após a década anti criança de 1970, as mulheres profissionais começaram a constituir famílias, mas geralmente de modo secreto. As mulheres tentavam "esconder" a gravidez tanto tempo quanto possível. Eu tive meus dois filhos durante as licenças de pesquisa (não de maternidade) de modo que meus colegas nunca me viram grávida (SCHIEBINGER, 2001, p. 184).

O fato de utilizar as licenças de pesquisa, que deveriam ser momentos de total dedicação à carreira, para “esconder” a gravidez, provavelmente fazia com que ambas as funções desta mulher não fossem exercidas a plena capacidade, situação a que ela se submetia para evitar ser vista grávida pelos colegas, ou seja, não demonstrar que a mulher pode ser mais frágil que os homens.

Outro exemplo é o de E4 que mesmo divorciada e sem filhos, por um tempo teve que cuidar do seu pai durante uma enfermidade, essa atribuição influenciou diretamente na sua vida profissional, quando, por muitas vezes, teve que durante o expediente parar para prestar assistência ao pai. Essa jornada a impediu de realizar o mestrado, e ascender funcionalmente no magistério superior, ficando estagnada na classe de Professora Auxiliar.

A professora E1, durante a realização do mestrado e doutorado, vivenciou situações distintas. No primeiro, ela não tinha filhos, e por esta razão, conseguiu se dedicar adequadamente, ao contrário do doutorado, segundo seu relato:

*Principalmente quando a pessoa tem filhos [dificuldades em relação ao gênero], para mim foi marcante essa diferença entre a forma que eu fiz o mestrado e a forma como fiz o doutorado. Porque **no mestrado eu não tinha filho** ainda, e quando eu fui fazer o doutorado já tinha. Apesar de ter tido muita chance, porque estava inserida no grupo de pesquisa [os grupos de pesquisa proporcionam oportunidades], **o meu próprio rendimento era diferente de quando eu não tinha filho...** Eu não tinha horário, eu podia ficar a noite fazendo as coisas [no mestrado]. E quando eu já tinha filho, chegava do trabalho e precisava focar no doutorado, e aí o filho queria ficar junto... ele tinha 'saudades da mamãe e não saudades do papai' (E1).*

O relato de E1 apresenta especificidades que são atribuídas, desenvolvidas e desejadas pelas mulheres, no tom da fala de E1, foi possível perceber, durante a entrevista, que há um certo orgulho quando ela diz que o filho tinha saudades da mãe e não do pai. Não só as mulheres assumem o papel a elas destinado, mas, em geral, gostam e incentivam que essa dependência familiar da sua presença seja mantida.

A titulação de mestrado foi conquistada por E3 antes mesmo de casar ou ter filhos. Todavia, mesmo tendo passado em concurso público de ampla concorrência para docente, não conseguiu tempo para se dedicar ao doutorado. Em sua concepção, ao ser questionada sobre o prosseguimento da qualificação: “[...]eu fico colocando pra frente [adiando a formação] porque fico pensando... nessa questão familiar, dos filhos, da casa, do marido...” (E3).

Os exemplos das entrevistadas E4, E1 e E3 evidenciam o que Silva (2017, p.261) diz:

As atribuições historicamente destinadas às mulheres continuam demarcando o espaço e limitando carreiras no âmbito acadêmico. As tarefas domésticas e os

cuidados com a família continuam sendo empecilho ao pleno desenvolvimento profissional das mulheres.

Constata-se que a maternidade e o papel destinado a essas docentes causaram impactos no momento de sua qualificação e progressão profissional, havendo renúncias e sobrecarga de trabalho. O padrão de comportamento que a sociedade impõe à mulher exige que ela mantenha o equilíbrio do lar e dos relacionamentos envolvidos. Nos casos relatados, percebe-se que, em alguns momentos, as entrevistadas consideram o exercício do papel de mulher como um fardo, onde são julgadas, ou passam a ter medo de julgamentos, como na situação de E2, que mesmo com apoio do marido, passou a ser considerada, pelo seu círculo familiar, como relapsa no cuidado com os filhos e o lar. E esta situação não se restringiu à vida pessoal, em um dos relatos já apresentados E2 conta que a diretora de um hospital, também a julgou, por ser mulher, já ter um filho e estar grávida, como se isso a tornasse inferior a seus concorrentes. Esta mesma diretora, desestimulou o pleito da vaga na residência médica, durante a entrevista, evidenciando o machismo estrutural que se faz presente em ambos os gêneros.

Nota-se também o medo que a mulher tem em “abandonar” a família, situação que a professora E3 compartilha, e por esta razão, protela, cada vez mais, iniciar o doutorado. É como se ela fosse a força motriz de sua casa, e caso se ausente, a dinâmica da vida familiar seja alterada negativamente. Não é apenas a maternidade e o casamento que geram sobrecarga de trabalho. E4, mesmo divorciada e sem filhos, assumiu por muito tempo os cuidados durante a doença de seu genitor, atribuição que é imposta culturalmente às mulheres, e que teve como decorrência a estagnação de sua qualificação. Portanto, as entrevistas trouxeram à tona as repercussões negativas que as responsabilidades assumidas pelo gênero feminino geram em seu ambiente familiar, carreira e qualificação.

4.2.5 Perspectivas

Três entrevistadas discordaram da visão de que a docência exige sacrifício, mas todas consideram que é necessário vocação para exercê-la, esta perspectiva talvez esteja influenciada pelas dificuldades nas atividades atribuídas às mulheres. Percebem que a profissão está muito precarizada, inclusive em relação à remuneração, que não é compatível com o grau de importância que a categoria exerce perante a sociedade. A docente E2 ao dar sua impressão sobre a ideia da vocação, discorda das demais, pois não acredita que uma pessoa que tenha vocação a encare como um sacrifício e questiona:

Eu vejo uma afirmação dessa de maneira penosa, eu acho que é limitar muito a pessoa, sabe? Porque senão seria somente dor e sofrimento. Então a pessoa que é vocacionada é uma sofredora? (E2).

Neste sentido, as docentes entrevistadas, não se alinharam com os achados da pesquisa de Nascimento, Daibem e Anjos (2019), em que a ideia de vocação e sacrifício pode interferir nas relações de trabalho, trazendo como consequência a sensação de perda de dignidade. Para a maior parte das professoras deste estudo, a profissão não exige sacrifício.

Mesmo diante da precarização do trabalho, remuneração aquém do merecido e dos obstáculos por elas enfrentados, buscou-se entender qual a motivação para continuarem na jornada como professora, mesmo que algumas estejam “desencantadas” com determinados aspectos da carreira. As docentes E2, E3 e E4 dizem que encontram motivação ao repassar conhecimentos aos alunos, mesmo que as últimas duas citadas reconheçam que a remuneração não é atrativa (principalmente comparado aos ganhos que elas obtêm exercendo sua profissão

na área de saúde). Durante a entrevista de E1, foi possível perceber, nas entrelinhas, que existe um certo desgosto em relação à sua trajetória na UFPB. Ela é redistribuída de outra instituição, e sua carreira na docência iniciou no final do século passado. Já está na UFPB há mais de cinco anos, e reclama de não ter o sentimento de pertencimento e de o ambiente não ser respeitoso com a docência. A desmotivação também atinge E5, que não se sente reconhecida nem valorizada pelos seus colegas, pela instituição e pelos alunos.

É possível perceber que para este recorte de pesquisa, o início da vida acadêmica é marcado por boas expectativas, mas com o passar do tempo, surgem desapontamentos e decepções. Todas as entrevistadas se dizem vocacionadas, e mesmo com os entraves referentes a ganhos salariais e *status*, além da falta de recursos para realizar as atividades adequadamente, ainda não creem que estão sendo sacrificadas. Contudo, às que se sentem descontentes com a profissão, reclamam da falta de engajamento e acolhimento por parte da instituição, pode-se inferir que a atmosfera local não as encoraja, acolhem e as fazem se sentir como parte essencial de um todo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa possibilitou um olhar mais amplo sobre as Relações de Trabalho e de Gênero em Carreira Docentes Femininas e mostra a importância de entender as diferenças que homens e mulheres enfrentam nesta jornada profissional. A maternidade gera uma pausa na progressão das docentes entrevistadas, que adiaram qualificações e comprometem sua produtividade. Além disso, as docentes não percebem nitidamente as diferenças de oportunidades impostas para cada gênero, mas entendem que as mulheres assumem atribuições pessoais e familiares que impactam na vida acadêmica. Assim como, quando assumem responsabilidades maiores na academia enfrentam situações de dificuldades e desequilíbrio na vida familiar.

É comum, que independente dos filhos, outros aspectos da vida pessoal interfiram na profissão, tendo que priorizá-los em detrimento do trabalho. Relacionamentos, enfermidades de familiares, cuidados com os afazeres domésticos, aumentam a carga de trabalho das docentes. O papel cultural imposto à mulher, vista como a responsável por essas tarefas e pelo bem-estar da família, esteve presente em todos os casos estudados. Mesmo a docente que não tinha filho, assumiu a incumbência de cuidar do pai doente, o que estagnou por vários anos a sua qualificação, sendo a única docente que tem apenas o título de especialista.

Em razão do gênero, constatou-se que duas docentes escolheram caminhos profissionais em virtude das suas atribuições como mulher. A professora E1, por desejar ter uma ocupação que não tivesse um ritmo muito sobrecarregado de plantões, optou por se dedicar à docência como carreira, por considerar mais tranquila do que o trabalho em hospital. Outro exemplo pode ser observado no depoimento da professora E2, que em função da maternidade, renunciou a se especializar na área de Psiquiatria, optando, naquele momento decisivo, por outra especialidade, pois a localização da Residência Médica favorecia o cuidado com os filhos.

Outro fato a ser considerado é a constatação de que as docentes deste departamento, um total de 14 mulheres, não ocupam os cargos de comando, mesmo estando em proporção maior. Uma questão continua a nos inquietar no final da pesquisa, por que, em um ambiente acadêmico com 19 pessoas, onde apenas cinco são do gênero masculino, os cargos de Chefia de Departamento e Coordenação de Curso são ocupados por homens e não por uma das 14 mulheres? Ainda assim, existem pesquisadoras/es fora do âmbito feminista, e principalmente na área de Administração, que consideram que não assumir posições de poder pode ser uma escolha das mulheres, por ‘preferirem’ cuidar da família, principalmente em relação à área de

saúde, que pode trazer melhores rendimentos financeiros fora da academia. Esta configuração é semelhante em quase todos os departamentos vinculados ao Centro, onde apenas dois, dos seis departamentos, são chefiados por mulheres, além da Direção do Centro, que também é ocupada por um homem. Situações como esta também são observadas nos estudos de Silva (2017); Cruz (2012); Castells (2010) e Schiebinger (2001) entre outros. O que nos leva a inferir, mesmo não podendo generalizar, em função da quantidade de pessoas ouvidas, que esta é uma prática do ambiente acadêmico, onde quando muito, são atribuídos às mulheres, os cargos de vice e as posições onde seus “atributos femininos” são desejados. Em função destas constatações, espera-se que este estudo ajude a ampliar a compreensão de que é preciso ter atenção para essa desigualdade, não apenas no ambiente acadêmico, como na sociedade e criar condições para que as mulheres possam ocupar posições de maior *status* e prestígio.

Também chama atenção a forma como as docentes entrevistadas aceitam, de maneira passiva, às atribuições que a sociedade e a cultura impõem às mulheres, mesmo reconhecendo os percalços que têm que se submeter para seguir na carreira, inclusive a consciência de que os homens são beneficiados em relação a carga de trabalho. Ainda que falem desses aspectos, tratam com naturalidade sobre a sobrecarga e a responsabilidade que lhes são destinadas, como algo inerente ao fato de ser mulher.

Esta pesquisa apresenta limitações, principalmente em função do número de mulheres pesquisadas, assim como, em relação ao contexto em que o estudo se situa, assim como, os resultados não podem ser generalizados, entretanto, diante do embasamento teórico e das variadas situações corroboradas nesta investigação, espera-se contribuir para a reflexão na área e incentivar futuros estudos englobando uma amostra maior. Vale ainda ressaltar que os resultados refletem apenas as experiências vivenciadas pelas mulheres pesquisadas.

Espera-se que gestores de universidades públicas e chefes de departamentos, promovam políticas institucionais e incentivem atitudes que amenizem essas diferenças e que ofereçam rede de apoio às docentes. É importante ressaltar ainda a necessidade de políticas internas que possibilitem espaços de inclusão, além de ampliar suas vozes em decisões institucionais. Em nível institucional é possível planejar incentivos que permitam aumentar a produtividade e ascensão funcional das docentes, em que se considerem as muitas jornadas a que são submetidas, uma vez que encontrar o equilíbrio e a divisão equitativa das tarefas familiares ainda necessitará de mais tempo para que a sociedade chegue a este ponto.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais Wendel. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (org.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007. p. 1-360.

BARRETO, Andreia. A Mulher no Ensino Superior: Distribuição e Representatividade. Cadernos do GEA, n. 6, 2014.

BRASIL. **Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990**. Lei: Legislação Federal. Brasília, DF, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 12 jan. 2022.

_____. **Lei nº 12772, de 28 de dezembro de 2012. Lei:** Legislação Federal. Brasília, DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 12 jan. 2022.

CCM. **CCM:** Centro de Ciências Médicas. Disponível em: <http://www.ccm.ufpb.br/>. Acesso em: 16 nov. 2022.

CAPES. **Número de doutoras cresce 61% em seis anos.** Notícias – Dia da Mulher. Publicado em 08 mar, atualizado em 10 mar 2021. <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/numero-de-doutoras-cresce-61-em-seis-ano>. Acesso em 03 ago 2022.

CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de; RABAY, Glória. Relações de gênero na universidade: carreiras docentes e perspectivas profissionais discentes. Projeto de Pesquisa. Universidade Federal da Paraíba. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (Processo 401013/2010-3), 2010 e 2014.

CASTELLS, Manuel. **O Poder da identidade** – A era da informação: economia, sociedade e cultura, vol. II. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração:** um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação - 2.ed. - Porto Alegre: Bookman, 2005.

COSTA, Márcia da Silva. **Despotismo de mercado:** medo do desemprego e relações de trabalho. João Pessoa: Editora Universitária - UFPB, 2006.

CRUZ, Maria Helena Santana. **Mapeando diferenças de gênero no ensino superior da Universidade Federal de Sergipe.** São Cristóvão: Editora UFS, 2012.

DAMETTO, Jarbas; ESQUINSANI, Rosimar Serena Siqueira. **Mãe, mulher... professora!** questões de gênero e trabalho docente na agenda educacional contemporânea. Acta Scientiarum: Human and Social Sciences, Maringá, v. 37, n. 2, p. 149-155, July-Dec. 2015. Disponível em <<https://doi.org/10.4025/actascihumansoc.v37i2.27127>> Acesso em: 12 ago. 2022 .

FLICK, Uwe. **Uma introdução à pesquisa qualitativa** - 2.ed. – Porto Alegre: Bookman, 2004.

FOWLER, Jr. F.J. **Pesquisa de levantamento.** 4ed. Porto Alegre: Penso, 2011.

GILL, R. Análise de discurso. In: BAUER, M.W; GASKELL, G. (ed.) **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som:** um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

GODOI, C. K. **Perspectivas de análise do discurso nos estudos organizacionais.** In: GODOI, C. K; MELLO, R.B.; SILVA. A.B. (org.). Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.

HARAWAY, Donna. **“Gênero” para um dicionário marxista:** a política sexual de uma palavra. In: Cadernos Pagu (22) 2004: pp.201-246. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n22/n22a09.pdf>>. Acesso em: 10 nov.2015.

MATTOS, P. L. C. L. **Análise de entrevistas não estruturadas:** da formalização à pragmática da linguagem. In: GODOI, C. K; MELLO, R.B.; SILVA, A.B. (org.). Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: Paradigmas, Estratégias e Métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.

MONTE, Elizete Ventura do (org.). **UFPB em números:** 2012-2019. João Pessoa: Edufpb, 2020. 48 p.

NASCIMENTO, Vagner Ferreira do, DAIBEM, Ana Maria Lombardi e ANJOS, Márcio Fabri dos **Conflitos nas relações de trabalho entre professores universitários.** Revista Bioética [online]. 2019, v. 27, n. 4 [Acessado 12 Agosto 2022], pp. 674-682. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1983-80422019274350>>. Epub 10 Jan 2020. ISSN 1983-8034. <https://doi.org/10.1590/1983-80422019274350>.

NETO, Francisco Sérgio de Almeida; COSTA, Márcia da Silva; HELAL, Diogo Henrique. **Relações de trabalho e gênero:** aspectos da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro. Cadernos de Estudos Sociais, Recife, v.31, n.1, p.57-79, an/jun, 2016. Disponível em: <<http://periodicos.fundaj.gov.br/index.php/CAD>>. Acesso em: 12 agosto, 2022.

PÉREZ SEDEÑO, Eulalia. A modo de introducción: las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología. In: PÉRES SEDEÑO, Eulalia (Ed.). Las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología – estudios de casos. Madri: OEI, 2001.

SANTIAGO, E. (2022). **Carreira acadêmica de mulheres e dinâmicas de gênero:** Revista Espaço Acadêmico, 69-80. 2022: Revista Espaço Acadêmico, agosto de 2022, EDIÇÃO ESPECIAL

SANTOS, S. A. **Trabalho Docente no Contexto da Expansão Precarizada:** o comprometimento da saúde sob uma perspectiva de gênero. Revista Feminismos, [S. l.], v. 5, n. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/30272>. Acesso em: 13 set. 2022.

SAVIGNY, Heather. Women, know your limits: cultural sexism in academia. In: Gender and Education. Routledge. Taylor & Francis Group, vol. 26, nº. 7, 2014, p. 794-809.
SCHIEBINGER, Londa. **O feminismo mudou a ciência?** Bauru, SP: EDUSC, 2001.

SILVA, Lucimeiry Batista da. **Carreiras de professoras das Ciências Exatas e Engenharia:** estudo em uma IFES do Nordeste brasileiro. 2017. 275 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

SILVA, Lucimeiry Batista da. Relações de Trabalho e de Gênero em Carreiras Docentes Femininas: Um estudo na Universidade Federal da Paraíba. In: **Aprendizagem no Ambiente de Trabalho de Mulheres Acadêmicas em Instituições de Ensino Superior, no Nordeste brasileiro.** Projeto aprovado pelo Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), vinculado à Pró-Reitoria de Pesquisa Coordenação Geral de Programas Acadêmicos e de Iniciação Científica da Universidade Federal da Paraíba (PROPESQ-UFPB).

SOUSA, Samara Pereira de. **Sexismo e Docência do Ensino Superior:** Análise da Representatividade Feminina na Docência dos Cursos de Exatas. Revista de Pesquisa Interdisciplinar, [S.l.], v. 6, jun. 2021. ISSN 2526-3560. Disponível em:

<<https://cfp.revistas.ufcg.edu.br/cfp/index.php/pesquisainterdisciplinar/article/view/1732/717>>. Acesso em: 12 ago. 2022. doi:<http://dx.doi.org/10.24219/rpi.v6i0.1732>

UFPB. **Resolução nº 37, de 16 de setembro de 1999**. Resolução. João Pessoa, PB, Disponível em: <https://www.ufpb.br/dcx/contents/documentos/resolucoes/consepe/resolucao-no-37-1999/view#:~:text=Estabelece%20o%20Sistema%20de%20Acompanhamento,Vertical%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs..> Acesso em: 13 ago. 2022

_____. **Resolução nº 54, de 22 de agosto de 2006**. Resolução. João Pessoa, PB, Disponível em: <https://www.ufpb.br/dcx/contents/documentos/resolucoes/consepe/resolucao-no-54-2006/view>. Acesso em: 28 ago. 2022.

VERGARA, Sylvia Constant; CALDAS, Miguel P. **Paradigma interpretacionista**: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. São Paulo: RAE – Revista de Administração de Empresas, v. 45, n. 4, p. 66-72, out./dez. 2005.

APÊNDICE A: ROTEIRO SEMIESTRUTURADO PARA ENTREVISTA⁵

ASPECTOS DA CARREIRA PROFISSIONAL

- a) Sua opção pela carreira docente teve influência de alguma pessoa?
- b) Por alguma razão, acha que seu gênero foi determinante para decidir sobre o rumo da sua profissão? (entender se em determinadas carreiras ou profissões o fator gênero pesa na escolha da profissão)

COTIDIANO ACADÊMICO

- c) Existem pesquisas que concluem que os homens progridem mais na carreira acadêmica e científica do que as mulheres. Qual a sua opinião sobre isso? Você percebe isso na sua área científica/disciplina?
- d) Olhando para trás, você acha que as mulheres enfrentam os mesmos obstáculos que os homens na progressão da carreira?
- e) Você encontrou dificuldades ou obstáculos para prosseguir na carreira?
- f) Como considera a relação entre homens e mulheres no âmbito do seu departamento?
- g) Sente-se igualmente, mais ou menos à vontade com colegas homens ou mulheres?
- h) Como acha que é vista pelos alunos e alunas?
- i) Como acha que é vista por colegas homens ou mulheres?
- j) Já presenciou ou passou por alguma situação de discriminação (geralmente negativa, mas que pode querer produzir efeito positivo) devido a sua condição de mulher ou devido a alguma característica masculina ou feminina? Em caso afirmativo, descreva.
- k) Acha que no seu departamento e na carreira acadêmica na sua área de conhecimento há igualdade de oportunidades para professores e professoras?
- l) Como é a cultura acadêmica no departamento em que você atua?
- m) Como são as relações interpessoais no departamento e centro?
- n) O que você observa entre as relações de poder?
- o) Na sua opinião, nos últimos anos houve e precarização das condições de trabalho docente?
- p) O que você acha da visão da docência a partir da ideia de vocação e sacrifício?
- q) Você vivencia cobranças por produtividade?
- r) Você já esteve envolvida ou soube de conflitos entre docentes no seu departamento?
- s) Diante de conflitos nas relações de trabalho entre docentes, você já presenciou ou realizou ações efetivas para prevenir que ocorressem de novo ou ajudou a resolvê-los?
- t) Na sua opinião os direitos por exercer uma função assegurada por concurso público garantem igualdade de participação nas decisões no departamento e na universidade?
- u) Considera que há reconhecimento de sua atuação docente por parte de pares e discentes?
- v) Como considera sua carga de trabalho?

⁵ As questões deste roteiro foram baseadas nos instrumentos de coleta de dados validados Silva (2009) e Silva (2017).

- w) Você atua na tríade ensino, pesquisa e extensão?
- x) Descreva sua trajetória de docente e pesquisadora e a importância da pesquisa em sua carreira.
- y) Como é ser docente do ponto de vista pessoal, familiar, de relações com pares, discentes e superiores?
- z) Quais as principais dificuldades que você vivencia em seu dia-a-dia?
- aa) Considera que já adquiriu alguma doença em função do trabalho?
- bb) Em relação direta com seu trabalho: quais são as principais tensões e desafios que você enfrenta? Qual a parte mais difícil? Qual a parte mais prazerosa?

CONCILIAÇÃO VIDA FAMILIAR – PROFISSIONAL

- a) Como é a sua estrutura familiar, continua da mesma maneira do início da carreira? (entender como é a dinâmica familiar, se o homem é a “cabeça” da casa etc.)
- b) Caso seja casada, em que momento casou em relação à sua formação e ingresso na carreira?
- c) Caso tenha filhos, em que momento nasceram seus filhos em relação à sua formação e ingresso na carreira?
- d) Considera que sua vida familiar teve alguma interferência positiva ou negativa sobre algum aspecto na sua experiência de pós-graduação? (suporte no que se refere a infraestrutura; condições familiares que retardaram a conclusão no prazo etc.)
- e) Você exerce de forma plena suas atividades docentes?
- f) A família mais ajuda ou atrapalha o seu trabalho?
- g) Como a carreira impactou seu casamento e vida familiar?
- h) Caso tenha se separado/divorciado, como a separação impactou sua carreira?

MOTIVAÇÃO

- a) Diante de tudo que expôs, sente-se motivada ou não na sua carreira? Caso não esteja motivada, o que poderia lhe motivar?

Você gostaria de fazer alguma consideração sobre o tema “Relações de Trabalho e de Gênero em Carreiras Docentes Femininas?” Falar sobre alguma questão que eu não te perguntei?

APÊNDICE B: FORMULÁRIO RELAÇÕES DE TRABALHO E DE GÊNERO

Relações de Trabalho e de Gênero em Carreiras Docentes Femininas: Um estudo na Universidade Federal da Paraíba⁶

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)⁷

Você está sendo convidada como voluntária a participar do Projeto de Pesquisa de Iniciação Científica da Universidade Federal da Paraíba intitulado: **Aprendizagem no Ambiente de Trabalho de Mulheres Acadêmicas em Instituições de Ensino Superior, no Nordeste brasileiro**, coordenado pela Professora Lucimeiry Batista da Silva Rabay.

Plano de Trabalho: "Relações de Trabalho e de Gênero em Carreiras Docentes Femininas: Um estudo na Universidade Federal da Paraíba"

Aluna Voluntária: Ana Karenina Dantas Silvestre Leal

Objetivo Geral:

Compreender como ocorrem as relações de trabalho e gênero no âmbito docente dos cursos de maioria absoluta masculina, na Universidade Federal da Paraíba

Metodologia

Esta pesquisa é classificada como qualitativa, tendo como ferramenta inicial este questionário, que subsidiará os dados de perfil pessoal e acadêmico das participantes. Na sequência, se você concordar, a técnica utilizada será a entrevista semiestruturada, que se baseia em roteiro pré-determinado, com espaço para que as entrevistadoras (docente e discente envolvidas no projeto) incluam questões pertinentes, que visem aprofundar algumas respostas. A seleção das docentes, será via consulta virtual daquelas que aceitarem contribuir com este estudo, a partir da marcação em local apropriado neste questionário, seguindo a técnica de acessibilidade para escolha das “sujeitas” de pesquisa. O processo de análise dos dados, consistirá em interpretar a entrevista como uma conversa apoiada em conceitos básicos para analisá-la (utilizando a análise de discurso).

Todas as informações coletadas serão anônimas e as respostas serão utilizadas apenas para fins acadêmicos.

Em caso de dúvidas, entre em contato com as pesquisadoras, através dos e-mails:

akdsleal@gmail.com e meiry11@gmail.com

Declaro que voluntariamente aceito participar deste estudo.

() Sim

() Não

⁶ O artigo produzido para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi um recorte da coleta de dados do projeto PIBIC, como já explicitado no texto do artigo.

⁷ O TCLE iniciava o Formulário do Google Forms, onde a docente além de concordar em participar, indicava um meio (telefone ou e-mail) para ser contatada pela discente-pesquisadora

Dados Gerais**Idade****Raça/Etnia - Como você se considera?****Estado Civil****Possui filhos(as)?****Caso a questão anterior tenha sido afirmativa, quantos filhos possui?****Qual a sua Graduação?****Qual a sua área de Pós-Graduação?****Ano de ingresso na Carreira de Docente no Ensino Superior (não obrigatoriamente na UFPB)****Ano de ingresso no Departamento que atua****Qual a sua Categoria Funcional?**

Auxiliar

Assistente

Adjunta

Associada

Titular

Qual o seu Regime de Trabalho na UFPB

T20

T40

Dedicação Exclusiva

Em qual Centro de Ensino está lotada?**Em qual Departamento está lotada?****Qual a sua maior titulação?**

Graduação

Especialização

Mestrado

Doutorado

Pós-Doutorado

Em que ano obteve o título de Mestrado? E onde realizou o curso? Favor colocar cidade, estado e país. (Caso não tenha a titulação, deixar resposta em branco)**Em que ano obteve o título de Doutorado? E onde realizou o curso? Favor colocar cidade, estado e país. (Caso não tenha a titulação, deixar resposta em branco)****Em que ano realizou o Pós-Doutorado? Onde realizou? Favor colocar cidade, estado e país. (Caso não tenha a titulação, deixar resposta em branco)****Quais são as suas orientações? (É possível assinalar mais de uma resposta)**

PIBIC/PIVIC

PROLICEN

PROBEX/FLUEX

TCC

Mestrado

Doutorado

Nenhuma

Quais são as suas Atividades de Pesquisa? (É possível assinalar mais de uma resposta)

Bolsista de Produtividade CNPq

Líder de Grupo de Pesquisa

Více-líder de Grupo de Pesquisa
Participante de Grupo de Pesquisa
Coordenadora de projeto de PIBIC
Coordenadora de Projeto Financiado
Nenhuma

Você pode conceder uma entrevista para contribuir com a pesquisa? Seria uma participação remota por WhatsApp ou videoconferência.

SIM

NÃO

Se você respondeu “sim” à pergunta anterior deixe um número de WhatsApp para entrar em contato mais facilmente e agendar um momento que lhe seja conveniente para realizar a entrevista

Sim

Não

Informe seu melhor e-mail para contato: _____

Informe seu WhatsApp: _____