

Com quantas tarefas uma carreira acadêmica é feita? Rotinas de trabalho entre docentes da área de Ciências Sociais

Palavras-chave: ciências sociais; trabalho acadêmico; desigualdade.

Autores(as):

Aurora Leão Botelho, IFCH/Unicamp

Prof^a. Dr^a. Mariana Miggiolaro Chaguri (orientadora), IFCH/Unicamp

INTRODUÇÃO:

O trabalho docente nas universidades brasileiras tem se transformado nos últimos anos. A introdução das novas tecnologias de informação e comunicação (ICTs) possibilita que se trabalhe em praticamente todos os lugares, estendendo jornadas de trabalho e multiplicando as tarefas a serem cumpridas, intensificando seus ritmos de trabalho (Cordeiro, 2013; Protetti, 2019; Matias, 2023). Uma das questões-chave nesse contexto é o controle do tempo, isto é, a margem de autonomia que os trabalhadores possuem para decidir e gerenciar seu tempo de trabalho.

Este projeto dedica-se a compreender as particularidades do trabalho docente e suas relações com o tempo. O objetivo é sistematizar e analisar dados qualitativos e quantitativos que permitam discriminar e descrever as múltiplas tarefas realizadas por um docente ao longo de sua carreira, investigando as estratégias de usos de tempo para realizá-las. Explorando as universidades como espaços organizacionais e investigando o escopo da atuação do profissional docente, busca-se compreender a multiplicidade de tarefas realizadas por uma pessoa ao longo de sua carreira, bem como o tempo desigual a elas dedicado. A bibliografia utilizada indica, também, que tais tarefas são atravessadas por diferenças significantes de prestígio e status, o que marca os usos dos tempos profissionais e pessoais dos docentes (Castro e Chaguri, 2020) e pode desencadear desigualdades no desenvolvimento de carreiras.

Tais desigualdades podem estar atravessadas por categorias como raça, gênero, região e geração, pois grupos que compartilham os mesmos cargos e funções não necessariamente desempenham as mesmas tarefas ou são igualmente reconhecidos nas tarefas que realizam. Inserida no âmbito da pesquisa “Futuros do trabalho nas Ciências Sociais”¹, cuja primeira etapa de pesquisa já foi disponibilizada (Chaguri et al., 2023), trabalha-se como hipótese que a “manutenção organizacional” das universidades deve ser entendida na interseção entre trabalho visível e trabalho invisível, estando relacionada a questões como sobrecarga de trabalho e carga mental, e assimetrias e desigualdades de raça, gênero, geração e região no interior das carreiras acadêmicas.

¹ O projeto conta com recursos da Ford Foundation. A equipe de pesquisa é composta pelas professoras Mariana Chaguri e Bárbara Castro, ambas da Unicamp, pelas doutorandas em Sociologia Emilly Menezes Franco e Jéssika Martins Ribeiro e pela estudante de graduação em Ciências Sociais Aurora Leão Botelho.

METODOLOGIA E DISCUSSÃO:

Os procedimentos realizados para investigar as tarefas realizadas pelos docentes e as percepções temporais relativas ao trabalho foram:

1. Sistematização de dados relativos às tarefas desempenhadas pelos docentes e registrados na plataforma Lattes, reconhecendo e discriminando o conjunto e a variedade do que é informado nas diferentes seções do currículo (dados tais como ano de titulação, região das instituições de formação, instituição atual, região da instituição atual, atuação profissional atual e anterior considerando aulas ministradas, cargos, comissões, associações etc);
2. Coleta e sistematização de dados qualitativos colhidos por meio de entrevistas semi estruturadas. O foco foi em dados e informações relativas às percepções de temporalidade sobre quais são tarefas associadas à sobrecarga de trabalho, quais são as tarefas tomadas como mais ou menos desgastantes, quais são as tarefas percebidas como mais ou menos relevantes para o docente entrevistado.

A plataforma Lattes é uma ferramenta de administração da produção científica que se tornou central para as dinâmicas de avaliação, recrutamento e outras políticas de ciência e tecnologia brasileiras. Segundo Almeida et al. (2012), a plataforma é um instrumento para o estudo dos princípios de legitimidade vigentes nos diferentes campos de conhecimento, revelando que o trabalho de pesquisa expresso no formulário “é visto como uma empresa coletiva e hierarquizada, na medida em que situa o docente em rede de colaboradores e na hierarquia de posições que ocupou no trabalho de pesquisa em cada projeto mencionado” (p. 171). A aparente objetividade do formulário do Lattes esconde a variação no sentido que os informantes, isto é, os próprios professores, dão a alguns itens, o que pôde ser percebido através das entrevistas. O Docente A, quando questionado sobre o que registrava no Lattes, disse que preza por registrar orientações e publicações, mas recentemente vem informando demais atividades como entrevistas e consultorias, mesmo que fique “escondido”: “tá lá, mas eu acho que ele não tem a mesma repercussão que tem, por exemplo, um artigo, um capítulo de livro ou apresentação de um trabalho [tosse] num evento”.

O roteiro semi estruturado foi elaborado em conjunto com a pesquisadora Emilly Gabriela Menezes Franco, que também realizou as entrevistas, cuja duração foi entre uma e duas horas. As entrevistas foram feitas via Google Meet e gravadas com a autorização dos entrevistados mediante assinatura de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP-CHS) da Unicamp (CAAE nº 54141031.4.0000.8142). Foram selecionados 32 docentes, porém apenas 10 entrevistas foram realizadas até então, devido a duas recusas do convite – em que os convidados afirmaram não ter tempo para participar – e uma ausência significativa de respostas.

Apesar dos critérios de seleção dos convidados à entrevista passarem por uma ponderação de variáveis da diferença, a fim de investigar assimetrias e desigualdades na carreira docente, as entrevistas realizadas acabaram sendo pouco representativas da amostra planejada. É importante incluir neste resumo que os dados qualitativos trabalhados

Tabela 1. Número de docentes entrevistados por região

Região da instituição de referência	nº de docentes entrevistados
Centro Oeste	1
Nordeste	2
Norte	0
Sudeste	3
Sul	4

Fonte: Elaboração própria (2025).

até então são oriundos principalmente das regiões Sul e Sudeste, dos quais sete docentes foram entrevistados, e ainda não foi possível entrevistar nenhum docente com o Norte como região da instituição de referência. Quando se discute produção científica no Brasil, o modelo universitário está geograficamente mais concentrado no Sudeste e o financiamento federal encontra-se distribuído de maneira desigual em favor de instituições de ensino superior localizadas nas capitais (Tischer; Turnes, 2024). Cordeiro (2013) sugere que há uma dimensão de desigualdade entre os programas de pós-graduação (PPGs) em relação ao tempo disponível para a pesquisa, de acordo com a autora:

os programas de excelência tendem a possuir melhor estrutura e corpo de funcionários mais experiente na burocracia acadêmica, bem como um corpo de professores maior, de modo a reduzir a carga docente; enquanto os da base, por serem recém inaugurados, precisam construir rotinas, possuem corpo docente menor, apoio e estrutura reduzidos, sendo necessário trabalhar às vezes sem espaço nem suporte apropriado. (p. 125)

O impacto dessa desigualdade nas condições de trabalho e no controle do tempo dos profissionais pode ser apreendido qualitativamente na continuidade da pesquisa, mas é interessante pensar que justamente os docentes de instituições distantes deste centro não responderam ao email – talvez por falta de tempo. Mesmo assim, foi verificada a percepção generalizada de um excesso de demandas, de uma falta de tempo coletiva.

RESULTADOS

A universidade pública brasileira pode ser classificada como uma organização horizontal na tipologia de Acker (2006), onde os trabalhadores possuem a mesma ocupação formal, mas na prática podem desempenhar tarefas muito diferentes, associados a graus variáveis de acesso a prestígio, recursos e oportunidades. Tais tarefas também podem exigir diferentes formas de gestão do tempo de trabalho e proporcionar acesso a recursos e oportunidades de carreiras distintos aos docentes, apesar dos processos de entrada e progressão burocráticos e “impessoais”. Os relatos dos professores explicam que o trabalho de cargos como chefia de departamento, coordenação de PPG entre outros consome grande carga tempo, em parte pelo encargo de atividades administrativas e organizacionais (como “o tormento da Plataforma Sucupira”, segundo o Docente A), e em parte pelo trabalho de gestão interpessoal e emocional, necessária para o funcionamento da instituição. O trabalho emocional, entendido como a administração dos sentimentos durante e em função das atividades no trabalho, é uma das faces do trabalho invisível necessária para a “manutenção organizacional” das universidades (Franco, 2024). O principal reconhecimento desse trabalho é, nas palavras do Docente B, “quando me trazem mais trabalho”, ou seja, está localizado num espaço simbólico e pessoalizado das trocas sociais e não pode ser rastreado de outra maneira.

Quando perguntados sobre quais atividades demandam mais tempo, as respostas dos profissionais seguiram um padrão interessante: no início da carreira, a preparação das aulas tende a exigir mais tempo, e tal exigência é atenuada com a experiência; o tempo dedicado a orientações também foi mencionado como significativo em todos os estágios da carreira. Já nos períodos de cargos institucionais, as atividades burocráticas, organizacionais e interpessoais demandam mais tempo, desacelerando ou estacionando a produtividade mensurável pelo Lattes do docente. O Docente B, por exemplo, se considera pouco produtivo e atribui isso às suas responsabilidades na direção que atualmente ocupa, tendo publicado em quatro anos de direção “apenas” dois artigos. A princípio, o maior desafio era conciliar sua agenda de pesquisa e atribuições como professor com as

atribuições da direção do setor. Ao longo do tempo, ele foi “pegando o jeito” e abaixou as expectativas de produção referentes a si mesmo.

Na tabela abaixo, estão informações sobre a produtividade da Docente C, que trabalha no Sul do país e ocupou a coordenação de um PPG por duas gestões consecutivas, de 2021 a 2022 e de 2023 a 2025. A docente relata: “em relação à pesquisa, eu não conseguia ter tempo, a gestão me tomava muito, porque aqui nós passamos por uma, é, uma reformulação administrativa, eles retiraram os nossos secretários e fizeram uma secretaria integrada, e isso foi acumulando trabalho, então eu fazia trabalho de secretário, ata, fazia convocação, preenchimento da plataforma Sucupira, reunião, coleta de todo material para reunião, atendia estudante, tentava fazer os convênios [...]”. Essa sobrecarga de trabalho se reflete nas métricas convencionais de produtividade da plataforma Lattes, onde observa-se uma drástica queda de publicações e orientações da Docente C no período de coordenação.

Tabela 2. Publicações e orientações por ano da Docente C, desde ingresso na instituição de referência

Ano	Publicações			Orientações (por ano de conclusão)					
	Livros	Capítulos	Artigos	TCC	I.C.	Mestrado	Doutorado	Especialização	Supervisão pós-doc
2024						3			
2023				2		2	1		1
2022									
2021									
2020			1						
2019			1	1		2			
2018		3		1		1		7	
2017		2	2		1	1			
2016			3		1	1			
2015	1	1	2	1				6	
2014		1	1		1	1			
2013			1		1				
2012	1				1				
2011		2		1	2				
Total	2	9	11	6	7	11	1	13	1

Fonte: Elaboração própria (2025).

Considerando a relevância do Lattes na avaliação de um profissional para obtenção de recursos via agências de fomento à pesquisa, a queda de produção concomitante à maior carga de trabalho visível e invisível, administrativo e emocional, pode impactar a progressão de sua carreira. Esse fenômeno é compreendido pela literatura como uma prática organizacional que encoraja a exploração entre trabalhadores formalmente iguais na organização, dado que a inscrição de desigualdades confere consequências materiais duráveis às distinções categóricas, onde recursos acumulados por uma organização são distribuídos para atores que fazem reivindicações bem-sucedidas sobre esses recursos (Tilly, 1997). A exploração bem-sucedida é frequentemente institucionalizada na hierarquia de status das posições, que se tornam base para a acumulação de oportunidades (Tomaskovic-Devey, 2014).

Por fim, as percepções de controle do tempo são marcadas fortemente pela progressão na carreira: retomando uma fala do Docente A, professor na instituição de referência desde a década de 1990, “Eu acho que na universidade, pelo menos nas universidades públicas, a gente tem muita margem de manobra para realizar aquilo que a gente quer. Tem um nível, um espaço muito grande para desenvolver as ações da gente com autonomia”, apesar de “um ou outro dissabor aqui e ali”. Quanto mais consolidada a carreira no sentido de titulação, mais espaço para “fazer o que quiser”. Isso se repetiu nas entrevistas com professores mais velhos. O Docente C, que

integra uma geração de docentes mais recente, relata algo que vai na direção inversa: “Aqui a gente tem que cumprir hoje quatro funções: tem que fazer pesquisa, tem que dar aula, pesquisa, ensino, extensão, que é obrigatório e gestão também, então a gente tem que passar pelos quatro, é obrigatório aqui, passar pelos quatro, e isso tem um peso, [...] você acaba priorizando um e deixando outros de lado”.

A chave dessa questão está na organização da instituição: a reforma administrativa da instituição do Docente C leva a uma sobrecarga de demandas para o docente, enquanto o Docente A ocupou cargos administrativos numa época em que os constrangimentos burocráticos destes eram menores. Maia (2019) analisa a literatura especializada e afirma que esta destaca como o neoliberalismo e a aceleração afetam a criatividade e a qualidade do trabalho intelectual feito por professores universitários. Segundo ele, “a regulação neoliberal, visível nos procedimentos que organizam credenciamentos nas pós-graduações e ditam o ritmo de trabalho, combina-se a um esgarçamento da vida em comum dos docentes, processo aguçado pela própria escassez de infraestrutura material para o trabalho” (Maia, 2019, p. 25).

Os próximos passos da pesquisa envolvem a construção de uma tipologia que permita compreender as diversas tarefas realizadas por cientistas sociais dentro das universidades brasileiras, em diálogo com uma teoria social com perspectiva organizacional (Tomaskovic-Devey, 2014; Acker, 2006; Tilly, 1997) que enfatiza a necessidade de conhecer as organizações se é desejado conhecer as desigualdades, levando em conta que são nesses espaços que recursos são gerados e distribuídos. As entrevistas coletadas também são valiosas no sentido de captar as formas de agência dos professores, suas expectativas, medos e estratégias, colaborando para um avanço na compreensão do fazer científico dos cientistas sociais periféricos, como propõe Maia (2019).

BIBLIOGRAFIA

- Acker, Joan. Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations. **Gender and Society**, vol.20, n.4, 441-464, 2006.
- Almeida, Ana Maria F.; Moschkovich, Marília; Polaz, Karen. PESQUISANDO OS GRUPOS DOMINANTES: notas de pesquisa sobre acesso às informações. **Revista Pós Ciências Sociais**, v. 9, n. 17, 6 set 2012.
- Castro, Bárbara; Chaguri, Mariana. "Gênero, tempos de trabalho e pandemia: por uma política científica feminista". **Linha mestra**, n. 4, 2020.
- Chaguri, Mariana Miggiolaro; Freitas, Gêssica de; Candido, Marcia Rangel; Catelano, Otávio Z. **Futuros do Trabalho nas Ciências Sociais: Relatório de Pesquisa**. **SciELO Preprints**, 2023. DOI: 10.1590/SciELOPreprints.6128.
- Cordeiro, Marina de C. "Você tem tempo?": uma análise das vivências temporais dos cientistas sociais na sociedade contemporânea. Tese (doutorado) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Rio de Janeiro, 2013.
- Franco, Emilly Gabriela Menezes. Um trabalho invisível: Reflexões sobre gênero, emoções e cuidado na carreira de mulheres cientistas. **Anpocs, Campinas**, out. 2024. Trabalho apresentado no 48º Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Ciências Sociais, 2024, [Campinas, SP].
- Maia, João Marcelo. Ciências Sociais, Trabalho Intelectual e Autonomia: Quatro Estudos de Caso sobre Nós Mesmos. **DADOS**, Rio de Janeiro, vol. 62(2):e20170219, 2019.
- Matias, Ana Clara. **Gênero e trabalho através de uma perspectiva organizacional: um estudo de caso sobre a Universidade Federal Fluminense**. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Rio de Janeiro, 2023.
- Protetti, Fernando Henrique. **Transformações nas condições de trabalho dos professores de sociologia da Universidade Estadual de Campinas**. Campinas, SP: 2019. Tese - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.
- Souza, Aparecida Neri de. "Trabalhar na universidade pública no Brasil. Lugar de trabalho, qual trabalho?". **REVISTA DA ABET (ONLINE)**, v. 17, p. 78-93, 2018.
- Tilly, Charles. **Durable inequality**. Berkeley: University of California Press, 1997.
- Tomaskovic-Devey, Donald. The Relational Generation of Workplace Inequalities. **Social Currents**: 2014, vol. I (I) 51-73.
- Tischer, Wellington; Turnes, Valério A. Expansão da Pós-Graduação ou concentração da excelência? Desigualdades regionais persistentes no Brasil: DESIGUALDADES REGIONALES PERSISTENTES EN BRASIL. **Revista Brasileira de Pós-Graduação, [S. l.]**, v. 19, n. 40, p. 1–31, 2025. DOI: 10.21713/rbpg.v19i40.2110.