



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Natércia Cristina Gonçalves de Oliveira

**MULHERES NAS ENGENHARIAS: DIFICULDADES NO
MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação de Mestrado
Mestrado Integrado em Psicologia
Área de Especialização em Psicologia Escolar e da Educação

Trabalho realizado sob a orientação da
Professora Doutora Luísa Saavedra

Outubro de 2011



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Natércia Cristina Gonçalves de Oliveira

**MULHERES NAS ENGENHARIAS: DIFICULDADES
NO MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação de Mestrado
Mestrado Integrado em Psicologia
Área de Especialização em Psicologia Escolar e da Educação

Trabalho realizado sob a orientação da
Professora Doutora Luísa Saavedra

Outubro de 2011

Esta dissertação integra-se no Projecto “Mulheres nas Ciências, Engenharias e Tecnologias: o efeito do "oleoduto que pinga”, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia – FCT – (PIHM/GC/0035/2008).

**É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO PARCIAL DESTA TESE/TRABALHO,
APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO MEDIANTE DECLARAÇÃO
ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.**

Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

À minha Orientadora, a Doutora Luísa Saavedra, defensora da igualdade de género e pelo seu enorme contributo ao longo do processo de elaboração desta dissertação de Mestrado.

Aos meus Professores que contribuíram para a minha formação académica e profissional. Este agradecimento é especialmente dirigido à doutora Gabrielle Poeschl, docente da FPCEUP, que despertou em mim o interesse pelas questões de género e as suas desigualdades.

Aos meus Pais, pelo enorme amor e carinho que sempre demonstraram das mais variadas maneiras e, principalmente, por me proporcionarem todas as condições para que pudesse voar cada vez mais alto sem limites.

À minha Irmã, parte de mim, sempre presente em todos os momentos da minha vida, fonte de orgulho e inspiração.

A todos os meus amigos e familiares sempre presente nos mais variadíssimos momentos da minha vida. Os meus agradecimentos vão especialmente para a Carla, o Hugo, o Isphal, o João, a Joana M. e a Joana.

Por fim, a todas as Profissionais de Engenharia, Ciências e Tecnologias que participaram neste estudo, pois sem o seu contributo, o mesmo não seria possível.

"Tudo no final dá certo, se ainda não deu, é porque não chegou o final."

(autor desconhecido)

Mulheres nas engenharias: dificuldades no mercado de trabalho

Resumo

Na actualidade, a mulher desempenha um papel essencial nas sociedades e no seu desenvolvimento. Apesar dos postulados ocidentais no que se refere à igualdade entre os sexos, verificam-se muitas desigualdades no mercado de trabalho, principalmente, na progressão na carreira das mulheres.

Este estudo empírico teve como objectivo perceber as principais dificuldades que as engenheiras enfrentam no mercado de trabalho e que estratégias utilizam para as enfrentar. A amostra deste estudo é constituída por 10 profissionais do ramo das engenharias (cinco engenheiras civis, duas engenheiras químicas, duas engenheiras geológicas e uma engenheira electrotécnica). A idade do grupo varia entre os 25 anos e os 57 anos ($M=38.30$; $DP= 11.31$).

Como instrumento de recolha de dados foi elaborado previamente um guião de entrevista e realizaram-se entrevistas semi-estruturadas exploratórias. Este instrumento inclui questões como: (1) como é que estas mulheres se relacionam com colegas e subordinados; (2) que estratégias utilizam para lidar com um ambiente predominantemente masculino e (3) quais as dificuldades que encontram no mercado de trabalho e na gestão da carreira. As entrevistas foram analisadas tendo base os propósitos da análise temática.

Os dados recolhidos sugerem que existe uma masculinização das características físicas e psicológicas femininas das engenheiras. Estas mulheres têm uma preocupação especial com a forma como se vestem e como interagem com os seus colegas de trabalho, subordinados e superiores. Relativamente à discriminação no seu contexto de trabalho, as entrevistadas assumiam três posições distintas (“positiva”, “negativa” e desvalorização). Outro resultado relevante é o facto de percurso profissional das entrevistadas ser condicionado pela possibilidade de terem que conciliar a sua carreira profissional com a vida familiar.

Em jeito de conclusão sugere-se que investigações futuras desenvolvam mais programas de intervenção nas comunidades acerca desta temática, quer a nível microssistémico, quer a nível macrossistémico.

Palavras-Chave: Mulheres nas Engenharias, *Gender gap*, *Glass ceiling*

Women in Engineering: problems in the labor market

Abstract

Today women have an essential role in society and its development. Despite western assumptions in regard to gender equality there are many inequalities in the labor market especially in female career.

This empirical study aimed to understand the main difficulties that women engineers face in the labor market and what strategies they use. The sample of this empirical study consists in 10 workers in engineering areas (five engineers, two chemical engineers, two geological engineers and one electrical engineer). The average age varies between 25 years and 57 years old ($M = 38.30$; $SD = 11.31$).

As an instrument of data collection was prepared in advance and an interview guide were conducted semi-structured exploratory interviews. This instrument includes questions such as: (1) how these women relate to peers and subordinates, (2) what strategies they use to deal with a predominantly male environment and (3) what difficulties they encounter in the labor market and management career. The interviews were analyzed with the basic purposes of thematic analysis.

The data collected suggests there is a masculinization of women's physical and psychological characteristics. The engineers have a special concern with the way they dress and how they interact with their colleagues, subordinates and superiors. When asked if they were discriminated against in their work context the interviewees assumed three different positions ("positive" "negative" and devaluation). Another relevant result is that the interviewees' professional background is conditioned by the possibility they have to reconcile their professional career with family life.

In conclusion it is suggested that future researching will develop more intervention programs in communities about this issue both at micro-systems and macro-systems.

Keywords: Women in Engineering, Gender gap, Glass ceiling

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO-CONCEPTUAL.....	10
Introdução.....	10
Mulheres nas engenharias, ciências e tecnologias: dados numéricos.....	10
Dificuldades no mercado de trabalho.....	13
Double blind dilemma.....	14
Gender gap.....	15
Glass ceiling.....	17
Assédio sexual.....	19
Gestão dos papéis familiares e profissionais.....	22
Síntese.....	25
CAPÍTULO II – ESTUDO EMPÍRICO.....	26
Introdução.....	26
Método.....	26
Amostra.....	26
Instrumentos de medida.....	27
Procedimentos de aplicação.....	27
Método de análise.....	28
Resultados e Discussão.....	29
Masculinização da aparência e características psicológicas femininas.....	29
A aparência.....	29
Masculinização das características psicológicas.....	32
Discriminação.....	33
Discriminação "positiva".....	33
Discriminação "negativa".....	34
Desvalorização.....	35
Gestão dos papéis sociais.....	36
Papéis familiares (casamento e maternidade).....	36
Progressão na carreira, salários e chefias.....	38
Necessidade de provar ou demonstrar competência.....	40
CONCLUSÃO.....	42
REFERÊNCIAS.....	44

INTRODUÇÃO

Na actualidade, as sociedades ocidentais são defensoras de valores igualitários tanto para os homens como para as mulheres (Poeschl & Silva, 2001), contudo, no que toca à esfera profissional e familiar ainda se observam muitas desigualdades de género (Oliveira, 2010; Silva, 2006). No que diz respeito à representação feminina no mercado de trabalho e nos seus diversos cargos, as mulheres encontram-se em menor número que os homens (Saavedra, Taveira & Silva, 2010). Exemplo disso, são os cargos de chefia e de gestão das empresas, que são habitualmente ocupados pelo sexo masculino (Nogueira, 2006).

Estas desigualdades de género não se circunscrevem apenas a estes dois domínios, uma vez que ainda se verificam acentuadas assimetrias em algumas áreas do Ensino Superior, como é o caso das “Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemáticas” (Saavedra, Taveira & Silva, 2010). As mulheres, quando escolhem as suas áreas de formação académica, continuam a optar pelas ciências sociais, educação e saúde, em detrimento de áreas como as engenharias ou tecnologias (Saavedra, Taveira & Silva, 2010; Kulis, Sicotte & Collins, 2002), sendo estas últimas, áreas com uma longa tradição masculina (Pimentel, Leão & Rodrigues, 2006). Segundo a metáfora do “oleoduto que pinga” (“*the leaky pipeline*”), o número de mulheres nas áreas das ciências e tecnologias tende a diminuir à medida que se avança nos níveis de escolaridade e, depois, na carreira profissional. Por esta razão, vai ocorrendo um decréscimo do número de mulheres que frequentam estas áreas (Saavedra, Taveira & Silva, 2010; Kulis, Sicotte & Collins, 2002).

Alguns dos fenómenos que influenciam a escolha vocacional das jovens são os estereótipos de género, a influência parental e de restantes agentes educativos e a percepção de empregabilidade. No que diz respeito aos estereótipos, ainda existe uma elevada prevalência de estereótipos associados às profissões consideradas “tradicionalmente masculinas”, pelo que as mulheres que trabalham nestas áreas tiveram que “lutar” contra o que socialmente estava atribuído ao seu género, isto é, crenças, mitos e estereótipos (Saavedra, Taveira & Silva, 2010).

Outro factor que parece contribuir para o efeito do “oleoduto que pinga” é o facto das jovens, por vezes, não escolherem estas áreas por anteciparem que serão futuros alvos de discriminação. Como referem alguns autores, no mercado de trabalho, as mulheres depararam-se com obstáculos como a necessidade de

demonstrarem competência, dificuldades na progressão na carreira, diferenças salariais, assédio sexual e a necessidade de gestão dos diversos papéis sociais (Saavedra, Taveira & Silva, 2010; Kulis, Sicotte & Collins, 2002).

O presente estudo encontra-se inserido no âmbito de um projecto de investigação, financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, (PIHM/GC/0035/2008). Esta dissertação teve como principal objectivo perceber as principais dificuldades que as mulheres nas engenharias enfrentam no mercado de trabalho e que estratégias utilizam. Pretende-se compreender até que ponto esta realidade está presente nas profissionais que fizeram parte do estudo global, financiado pela FCT.

O presente trabalho é constituído por dois capítulos e os mesmos estão divididos em várias secções. No primeiro capítulo é apresentada a revisão de literatura realizada. Na primeira secção, intitulada, Mulheres nas engenharias, ciências e tecnologias: dados numéricos são apresentados dados estatísticos acerca das mulheres nas engenharias, ciências e tecnologias. Na secção seguinte (Dificuldades no mercado de trabalho), são abordadas as principais dificuldades que as profissionais encontram no seu local de trabalho. Ainda nesta secção são abordados fenómenos como o *double blind dilemma*, o *gender gap* e o *glass ceiling*. Seguidamente é feita uma breve revisão acerca do assédio sexual no local de trabalho e, finalmente, a última secção (Gestão dos papéis familiares e profissionais) aborda o modo como as mulheres trabalhadoras fazem a gestão dos seus papéis familiares e profissionais.

No segundo capítulo é apresentado o estudo empírico, bem como, os seus resultados e a discussão integrada dos mesmos. Inicialmente, são descritos os aspectos metodológicos adoptados neste estudo qualitativo, nomeadamente, a descrição da amostra utilizada, os instrumentos de medida, os procedimentos de recolha e análise dos dados recolhidos. Posteriormente, são apresentados os resultados e a discussão dos mesmos à luz dos os princípios da análise temática e dos marcos teóricos que conduziram o presente trabalho, que permitiu identificar três temas e oito sub-temas.

Nas conclusões é feita uma breve análise do trabalho desenvolvido, são apresentados os resultados mais relevantes que foram obtidos com este estudo e, por fim, é apresentada uma breve reflexão sobre os limites e as questões de investigação que este trabalho suscitou ao longo da sua elaboração.

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO-CONCEPTUAL

Introdução

O presente capítulo está dividido em quatro secções. Inicialmente procuramos estudar o percurso das mulheres nas ciências e afins e tentamos perceber qual a sua representação nas diferentes áreas. Para tal recorreu-se a dados estatísticos de fontes oficiais alusivos à realidade europeia e portuguesa. Foi analisada a metáfora do “oleoduto que pinga”, uma das possíveis explicações teóricas para a fraca representação feminina nestas áreas.

Posteriormente, procuramos estudar e analisar as dificuldades que as mulheres das engenharias e ciências enfrentam no mercado de trabalho. Como tal, foram estudados fenómenos como o *double blind dilemma*, o *gender gap* e o *glass ceiling*. Como é referido na literatura, fenómenos sociais como os estereótipos de género e o *glass ceiling* impedem as mulheres de assumirem cargos de chefia.

Nas duas últimas secções procurou-se estudar o assédio sexual e a gestão dos papéis familiares e profissionais. Inicialmente tentamos perceber como é que o assédio sexual afectaria a carreira profissional das mulheres e, por fim, procuramos estudar como é que os papéis familiares influenciariam a progressão profissional das mulheres. Foram estudados aspectos como o ingresso no mercado de trabalho, a maternidade e a trajectória da carreira profissional.

Este capítulo finaliza com uma breve síntese de todos os princípios teóricos que foram apresentados no decorrer da revisão de literatura.

Mulheres nas engenharias, ciências e tecnologias: dados numéricos

Nas sociedades ocidentais e orientais mais desenvolvidas existem ainda elevadas assimetrias de género, nomeadamente, em algumas áreas do Ensino Superior, como é o caso das “ciências, tecnologias, engenharias e matemáticas” (Saavedra, Taveira & Silva, 2010). Estas áreas de formação continuam a ser frequentadas predominantemente pelo sexo masculino (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2009). A sub-representação das mulheres nas ciências, especialmente, nas ciências naturais e engenharia tem vindo a atrair uma crescente

preocupação social desde a última década (*European Union, 2007*).

De acordo com dados da OECD, referentes ao ano de 2006 (*in Saavedra, Taveira & Silva, 2010*), a percentagem de mulheres nas universidades da União Europeia, no curso de engenharia, correspondia a menos de 20% (Fuchs, Von Stebut, & Allmendinger, 2001, *in Saavedra, Taveira & Silva, 2010*) e apenas 9% das universidades eram chefiadas por mulheres (*European Commission, 2009*). As mulheres continuam a ser uma minoria na investigação científica (*European Commission, 2009*) e quando estas se dedicam ao ramo da investigação, as investigadoras estão em maior número em áreas como as ciências da saúde, ciências sociais e da vida e, em menor número, em áreas como a engenharia, computação e as ciências físicas (Saavedra, Taveira & Silva, 2010; *European Commission, 2009*; Kulis, Sicotte & Collins, 2002).

Segundo um estudo publicado pelo EUROSTAT (2007, *in CIG, 2009*), de entre os diplomados com formação superior, com idades compreendidas entre os 25 e os 39 anos, a percentagem das mulheres na área das “matemáticas, ciências e engenharia” variava entre os 28,7% e os 6.6%. Países como a Suécia, França, Irlanda e Holanda, a percentagem era respectivamente de: 15.6%, 12.4%, 18.8% e 6.7% (CIG, 2009). Portugal encontrava-se entre os países da Europa onde a diferença entre homens e mulheres era menor, uma vez que apresentava uma percentagem de 22.3% de diplomados do sexo feminino, na área das “matemáticas, ciências e engenharia”, relativamente ao total de diplomados (CIG, 2009).

Em Portugal e de acordo com Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais, (GPEARI, 2009), o número de diplomados no Ensino Superior teve um aumento de 37% entre os anos de 2000/2001 e os anos de 2007/2008. No ano lectivo de 2007/2008, os diplomados portugueses perfaziam um total de 84 009 diplomados e 60% eram mulheres (GPEARI, 2009). Segundo a CIG (2009), devido à entrada em massa das mulheres no Ensino Superior, tem havido um alargamento das suas opções nas diferentes áreas científicas.

Como já foi referido, este relatório oficial revela que as mulheres frequentam em maior número o Ensino Superior, quer nos níveis de formação, quer nas áreas de formação (GPEARI, 2009; CIG, 2007; 2009), exemplo disso é o caso das áreas das “ciências sociais, comércio e direito” (65%) e “saúde e protecção social” (79%). Uma das poucas áreas onde não se verifica esta realidade é nas “engenharia, indústrias transformadoras e construção”, uma vez que estas são frequentadas

maioritariamente por homens, cerca de 72% (GPEARI, 2009; CIG, 2009). Segundo este organismo, a área das “engenharia, indústrias transformadoras e construção” foi a área que registou um maior número de diplomados entre 2000/2001 e 2007/2008, passando um total de 7 143 para 17 037 (GPEARI, 2009).

Como referem os vários relatórios de organismos oficiais, as mulheres quando escolhem as suas áreas de formação académica continuam a optar pelas ciências sociais, educação e saúde, em detrimento de áreas como as engenharias, física e tecnologias (Kulis, Sicotte & Collins, 2002; CIG, 2009). A investigação científica, nos últimos 20 anos, tem procurado explicações para o porquê deste desfasamento de opções (Saavedra, Taveira & Silva, 2010). Um dos marcos teóricos que pode explicar este fenómeno é a metáfora do “oleoduto que pinga”, designado em inglês, “*the leaky pipeline*” (Kulis, Sicotte & Collins, 2002).

Segundo a metáfora do “oleoduto que pinga”, o número de mulheres nas áreas das ciências e tecnologias tende a diminuir à medida que se avança nos níveis de escolaridade e, depois, na carreira profissional (Kulis, Sicotte & Collins, 2002). Vai ocorrendo um decréscimo do número de mulheres que frequentam estas áreas científicas e, posteriormente, no mercado de trabalho (Saavedra, Taveira & Silva, 2010), uma vez que muitas das empresas já possuem perfis e critérios de selecção de pessoal para os seus diferentes cargos. Nos dias de hoje, continua a haver profissões “tipicamente masculinas” (Saavedra, 2004) o que dificulta o acesso das mulheres a essas profissões. Segundo Saavedra e colaboradores (2010, p. 2), existem três momentos principais onde as mulheres abandonam a área das ciências e engenharias, designadamente:

- (a) quando (não) escolhem uma carreira e fazem a transição de um programa de graduação para um programa de pós-graduação (Kohlstedt, 2004),
- (b) a fase que se segue aos cursos de pós-graduação, sobretudo quando não são contratadas para ficar como docentes na Universidade,
- (c) quando têm que decidir se devem ou não continuar na chefia ou coordenação dos ambientes académicos ou industriais (Van der Walls, 2001).

São várias as dificuldades que as mulheres têm que enfrentar no seu local de trabalho, principalmente, na área das engenharias, ciências e tecnologias. Na secção seguinte aprofundaremos mais detalhadamente esta realidade e as principais desigualdades existentes entre homens e mulheres.

Dificuldades no mercado de trabalho

Um dos marcos históricos que alterou de forma significativa as nossas sociedades foi o ingresso em massa do número de mulheres no mercado de trabalho, nos anos 60 (Poeschl & Silva, 2001). A integração das mulheres na população activa foi particularmente significativa para a evolução dos contextos sociais, culturais e económicos das sociedades (Oliveira & Temudo, 2008).

A participação das mulheres no mercado de trabalho trouxe novos desafios e novas barreiras que as mulheres tiveram que superar (Taveira & Nogueira, 2004), designadamente, necessidade de demonstrar competência, dificuldades na progressão na carreira, necessidade de gestão dos diversos papéis, diferenças salariais, assédio sexual, o desemprego, entre outras.

Segundo o VI Relatório do GPEARI, no mês de Dezembro de 2009 estavam inscritos nos centros de emprego 30 653 diplomados à procura de um novo emprego em Portugal Continental. Desses inscritos, um total de 22 157 referiam-se a desempregados há menos de 12 meses e 8 496 há mais de 12 meses (GPEARI, 2010). A população que compõem estes valores caracteriza-se genericamente pelos seguintes aspectos: na sua maioria são mulheres (66%), da região norte (39%), estão inscritos há menos de um ano (75%) e são predominantemente jovens, com menos de 35 anos de idade (70%). As “engenharias e técnicas afins” contribuem com 9% e as “indústrias transformadoras” também contribuem 9% do peso relativo dos inscritos nos centros de emprego, por relação com o total dos diplomando nessa área. Nas engenharias destacam-se apenas alguns cursos de alguns estabelecimentos de ensino, como é o caso da Engenharia Mecânica e Engenharia Química. As áreas da “matemática e estatística” contribuem com 3% do total dos diplomados inscritos no centro de emprego (GPEARI, 2010).

Observa-se que os percursos profissionais dos homens e mulheres estão relacionados com as questões profissionais, familiares e económicas (Azambuja, 2008). A literatura apresenta várias explicações para estas desigualdades de género. Seguidamente, serão analisados fenómenos como o *double blind dilemma* (Peterson, 2010; Catalyst, 2007), o *gender gap* (Saavedra, Taveira & Silva, 2010) e o *glass ceiling* (Davidson & Cooper, 1992, *in* Nogueira, 2006) e de que forma os mesmos contribuem para a manutenção destas desigualdades.

Double blind dilemma

O modelo tradicional masculino de trabalho baseia-se em muitas horas de trabalho, relações competitivas e agressivas, sem outras obrigações sociais (Kulis, Sicotte & Collins, 2002). Características como flexibilidade, independência, agressividade, auto-confiança, competitividade e dominância são valorizadas no trabalho (Peterson, 2010). Socialmente, estas características são atribuídas ao sexo masculino (Taveira & Nogueira, 2004), pelo que as mulheres que trabalham em ambientes predominantemente masculinos apresentam dificuldades em balancear a sua aparência feminina com um estilo e atitudes masculinas (Peterson, 2010; Catalyst, 2007). Estas dificuldades são explicadas por um fenómeno que é designado de *double blinde dilemma* (Peterson, 2010; Catalyst, 2007).

O *double blinde dilemma* consiste num impasse psicológico no qual o indivíduo tem que escolher entre duas alternativas igualmente insatisfatórias (Catalyst, 2007). Anteriormente, o *double blinde dilemma* era apenas referido em investigações que estudavam as mulheres nos cargos de gestão, contudo este conceito é aplicável a todas as mulheres que trabalhem em ambientes onde as características masculinas sejam as mais valorizadas (Peterson, 2010).

Um estudo desenvolvido por O'Leary e Ickovics em 1992 (*in* Loureiro & Cardoso, 2008) veio demonstrar esta realidade. Segundo os autores, as gestoras eram acusadas de se comportarem demasiado como mulheres, quando eram muito emocionais e sensíveis. Nestas situações, as mulheres agiam em conformidade com as suas características de género, sendo por isso consideradas menos competentes e eficientes no seu trabalho (Peterson, 2010; Catalyst, 2007). Quando as gestoras agiam em conformidade com as características masculinas, isto é, quando o seu sucesso era marcado pela agressividade e rigidez, estas eram acusadas de ignorarem a sua faceta feminina (Peterson, 2010; Loureiro & Cardoso, 2008; Catalyst, 2007). Os estereótipos de género, nos cargos de gestão, assumem uma particular relevância, sendo o estilo masculino considerado, o mais adequado nas situações de chefia (Loureiro & Cardoso, 2008). Assim, um bom gestor continua a estar associado às características tradicionalmente associadas ao sexo masculino (Northcraft & Gutek, 1993; Grant, 2000, *in* Loureiro & Cardoso, 2008; Peterson, 2010). Desta forma, os estereótipos de género funcionam como barreiras invisíveis, que as mulheres têm que transpor (Catalyst, 2007).

Gender gap

Nos Estados Unidos, a percentagem de mulheres que trabalha, entre os 35 e os 54 anos, cresceu de 42% em 1990 para 47% em 2004 (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2004, *in* Gordon & Whelan-Berry, 2005). Em Portugal, a taxa de actividade feminina, entre a população em idade activa, é de 67%. Este valor ultrapassa os valores médios da União Europeia que se situa nos 62%. (Oliveira & Temudo, 2008). Relativamente à taxa de empregabilidade das mulheres a tempo inteiro esta é superior em Portugal quando comparada com as restantes percentagens da União Europeia (Oliveira & Temudo, 2008). No entanto, em 2008, de acordo com dados da Comissão Europeia, apenas 66% das mulheres com filhos a cargo é que trabalhavam contra 92% dos homens (Oliveira, 2010).

Dentro das que trabalham, as mulheres continuam a ocupar as profissões tradicionalmente femininas e com menor prestígio social (Saavedra, 2004). Maioritariamente, as mulheres ocupam as seguintes áreas profissionais: 68.3% na área de “pessoal de serviços e vendedores”, 65.2% para “trabalhadores não qualificados”, 61.2% para “pessoal administrativo e similares” e 32.8% para a área dos “trabalhadores dos quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa” (Azambuja, 2008). A taxa de feminização para o “trabalho familiar não remunerado e outros” correspondia a 62.7% no ano de 2004 e a taxa de feminização do desemprego situava-se nos 54.5% (Azambuja, 2008).

No mercado de trabalho ainda se assiste a uma ideologia patriarcal (Chamberlain, Crowley, Tope & Hodson, 2008) que sustenta a autoridade dos homens sobre as mulheres, onde estes ocupam posições de chefia e de domínio sobre as mulheres (Loureiro & Cardoso, 2008). Legitimando assim, todo e qualquer tipo de abusos sobre as mulheres no contexto familiar e profissional (Dias, 2008). Para contrariar esta situação, o Conselho Europeu aprovou em 2006 o “Pacto Europeu para a Igualdade de Género”. Este pacto tinha como principal princípio implementar políticas destinadas a promover a empregabilidade das mulheres garantido assim um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar nos vários estados-membros (*European Commission*, 2007, *in* Azambuja, 2008).

Segundo alguns autores, quando as mulheres iniciam os seus estudos na área das Ciências e Engenharias, estas experienciam sentimentos de exclusão. Estes sentimentos podem originar um sentimento geral de isolamento, falta de

contactos e de reconhecimento do trabalho desenvolvido (Perna, 2001; Sonnert & Holton, 1996; Xu, 2008, *in* Saavedra, Taveira & Silva, 2010).

Para Saavedra e colaboradores (2010), as mulheres afastam-se ou são, por vezes, afastadas de ambientes profissionais mais exigentes. Exemplo disso é o caso das Universidades e dos cargos de chefias. Devido aos diferentes estereótipos de género, acredita-se que o estilo masculino de gestão é o mais adequado pelo que nos processos de recrutamento, selecção e promoção da carreira, as mulheres sejam preteridas em favor dos homens (Peterson, 2010; Kulis, Sicotte & Collins, 2002). As principais causas referidas na literatura para este afastamento dos cargos são: “a discriminação na contratação e nas promoções, a falta de capital social (Etzkowitz, Kemelgor, & Uzzi, 2000) e a falta de apoio no trabalho (Sonnert & Holton, 1996; Xu, 2008), bem como conflitos entre a carreira e família (Cinamon & Hason, 2005; Graf & Diogo, 2009; Peake & Harris, 2002, *in* Saavedra, Taveira & Silva, 2010, p. 52)”. Assim, factores como a escolha de diferentes profissões, a necessidade de conciliar os papéis sociais e as condições laborais, acentuam as diferenças de género relativamente aos padrões de carreira.

Etzkowitz e colaboradores (2000, *in* Saavedra *et al.*, 2010), afirmavam que as mulheres que trabalham em domínios como as ciências não possuem ou têm falta daquilo que é designado de “capital social”. Para que estas possam ultrapassar a falta desse capital, necessitam de ter maiores conhecimentos ou trabalhar muito mais do que os homens para demonstrarem o seu valor e serem aceites e reconhecidas (Catalyst, 2007). Estes capitais são de extrema importância para a mobilidade nas carreiras. As progressões na carreira, como a possibilidade de promoções surgem “por convite” ou baseiam-se em critérios subjectivos e neste aspecto as mulheres ficam em maior grau de desvantagem quando comparadas com os homens, isto porque, não possuem ou têm em falta daquilo que é denominado de “capital social” (Saavedra, Taveira & Silva, 2010).

A posição que a mulher ocupa na hierarquia da empresa, especialmente as posições de dependência pode constituir-se como um factor de risco para que futuramente sejam vítimas de assédio sexual (Dias, 2008; Chamberlain *et al.*, 2008; Chaudhuri, 2006). Este é responsável por muitas mulheres serem obrigadas a mudar com frequência de emprego, demitirem-se ou pela evolução mais lenta nas carreiras profissionais femininas, alimentando desta forma o fosso salarial existente entre homens e mulheres (Dias, 2008; *European Commission*, 2009).

Glass ceiling

Cada vez mais, a mulher é uma força de trabalho na sociedade, contudo, apenas uma pequena percentagem das mulheres detém os cargos de topo nas suas profissões (Belkin, 2003, *in* Whitmarsh, Brown, Cooper, Hawkins-Rodgers & Wentworth, 2007). Actualmente, as mulheres continuam a ser uma minoria em áreas como a gestão e a política (Nogueira, 2006). Segundo um estudo desenvolvido por Powell e colaboradores (2002, *in* Loureiro & Cardoso, 2008), no contexto americano, verificou-se um aumento do número de mulheres nos cargos de gestão, passando de 21% para 46%, entre 1976 e 1999. Apesar deste aumento significativo, os homens permanecem em superioridade numérica. Este facto vem comprovar que o género continua a ser uma das características sociais que mais condiciona a progressão na carreira (Loureiro & Cardoso, 2008).

Segundo alguns autores existem várias barreiras, sendo elas invisíveis e poderosas que impedem as mulheres de assumirem os cargos de liderança (Catalyst, 2007; Nogueira, 2006). Esse fenómeno foi designado de *glass ceiling* por Davidson e Cooper (1992, *in* Nogueira, 2006). O *glass ceiling*, em português denominado de “tecto de vidro”, consiste numa “barreira invisível resultante de uma série complexa de estruturas em organizações dominadas por homens que impede as mulheres de obterem cargos importantes” (CIG, 2009, p. 205).

Como refere Silva (2011), existe um conjunto de barreiras associadas ao género e às políticas de organização e gestão das empresas que dificultam a chegada das mulheres às posições de topo. As barreiras mais evidentes, referidas pela literatura, são as seguintes: as motivações, os estereótipos de género, as expectativas em função do sexo, os constrangimentos relacionados com as organizações e os constrangimentos familiares (Nogueira, 2006).

A mulher continua a enfrentar no mercado de trabalho uma segregação simultaneamente vertical e horizontal (Dias, 2008). Estas continuam empregadas em sectores de actividade menos valorizados socialmente, ocupando os escalões mais baixos da estrutura ocupacional (Maruani, 2005; Giddens, 2004, *in* Dias, 2008). No que diz respeito aos cargos de topo das organizações, as mulheres são uma minoria, estando sub-representadas nos escalões mais altos (Dias, 2008). Estas continuam a sentir maiores dificuldades na ascensão aos lugares cimeiros (Casaca, 2005; Guerreiro & Pereira, 2006, *in* Oliveira & Temudo, 2008). Quanto aos

rendimentos, as mulheres continuam a ocupar os escalões mais baixos na distribuição dos rendimentos económicos (Dias, 2008). Dados do CITE (2003, *in* Dias, 2008, p. 11) revelam que “em muitos países do mundo, os salários médios das mulheres são inferiores aos dos homens cerca de 30%.” Em 2004, a remuneração média mensal de base recebida pelas mulheres era de 647.32 euros, enquanto que a dos homens era 808.68 euros (CIG, 2004, *in* Azambuja, 2008). Esta diferença de salários traduz-se num fosso salarial contribuindo para o aumento da incidência e prevalência da pobreza nas mulheres (CIG, 2009). Este problema social é denominado de “feminização da pobreza” (Poeschl, 2010).

Investigações recentes sugerem que quando as mulheres ocupam as posições executivas de topo, as empresas estão em boa posição de atingir melhores resultados do ponto de vista financeiro. Neste sentido, as empresas têm todo o interesse em promover a presença das mulheres nos cargos de gestão (Catalyst, 2004, *in* Saavedra, Taveira & Silva, 2010). Assim, as organizações desempenham um importante papel na implementação da igualdade de género. Estas devem explicitar claramente, a todos os seus funcionários, as expectativas e as normas de progressão (Saavedra, Taveira & Silva, 2010). Só desta forma é que se pode evitar que as mulheres que já se encontram inseridas no mercado de trabalho abandonem os seus cargos ou hesitem em aceitar cargos de chefia. Evitando desta forma, o decréscimo do número de mulheres nos cargos de topo nas diferentes profissões (Saavedra, Taveira & Silva, 2010; Nogueira, 2006).

Actualmente, e como já foi referido, as mulheres também contribuem para a força de trabalho das sociedades, como já há muito é sabido, o assédio sexual ainda persiste nos locais de trabalho (Chaudhuri, 2006). Só recentemente é que o assédio foi designado como uma forma particular de violência (Dias, 2008; Chamberlain *et al.*, 2008). Por vezes, comportamentos como contacto físico, favores sexuais e saídas são tolerados pelas mulheres por representarem expectativas (verdadeiras ou falsas) de promoções na carreira (Dias, 2008).

Chamberlain e colaboradores (2008) afirmam que as mulheres que estão em posições tradicionalmente masculinas, correm um risco superior de serem vítimas de assédio por parte dos homens. Este tipo de violação é um sério risco para bem-estar global das mulheres (Koss *et al.*, 1994, *in* Dias, 2008). Na secção seguinte analisaremos mais detalhadamente este fenómeno e as suas implicações.

Assédio sexual

As desigualdades de género entrecruzam-se com as discriminações e a violência de que as mulheres são alvo no contexto de trabalho (Taveira & Nogueira, 2004), sendo elas directas ou indirectas (Dias, 2008). O assédio sexual é uma forma específica de discriminação e de violação dos direitos humanos (Chaudhuri, 2006). Este não tem cor, identidade ou sexo, está presente em todas as sociedades e todos os indivíduos podem ser potenciais vítimas ou agressores. O assédio é um problema mediado pelo género (Azambuja, 2008) e pelas suas desigualdades.

Em 1993, na 48ª Assembleia-geral das Nações Unidas foi aprovada a Declaração Sobre a Eliminação da Violência Contra as Mulheres (Resolução A/RES/48/104, de Dezembro de 1993). Esta declaração afirmava que “a violência contra as mulheres não tem classe social, não tem idade, não se consegue definir o opressor e é desenhada quase endemicamente” e definiram-na como: “todo o acto de violência específica por razões de sexo, que resulta ou possa resultar em danos ou sofrimento físico, sexual ou psíquico para as mulheres, incluindo a ameaça de tais actos, a coacção ou a privação arbitrária da liberdade.” Em 1999, o Conselho da Europa definiu a violência contra as mulheres como sendo:

Qualquer acto, omissão ou conduta que serve para infligir danos físicos, sexuais e/ou psicológicos. Directa ou indirectamente, por meio de enganos, ameaças, coacções ou qualquer outra estratégia. Tendo como objectivo intimidar-a, puni-la, humilhá-la ou mantê-la nos papéis estereotipados ligados ao seu género sexual ou recusar-lhe a dignidade humana, a autonomia sexual, a integridade física, mental e moral ou abalar a sua segurança pessoal, auto-estima ou a sua personalidade ou diminuir as suas capacidades físicas e/ou intelectuais (Presidência do Conselho de Ministros, 2001, p. 1).

No mercado de trabalho, por vezes, as mulheres são alvo de violência, mais especificamente, são vítimas de violência sexual, a qual assume, principalmente, a forma de assédio (Dias, 2008). O assédio sexual pode ser definido como: “um comportamento indesejado de carácter sexual que se manifesta sob forma física, verbal ou não verbal, com o objectivo de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou ofensivo” (Directiva 2004/113/CE, de 13 de Dezembro de 2004). O mesmo, segundo a Declaração de Pequim (1997),

“constitui uma afronta à dignidade das trabalhadoras e impede as mulheres de agirem na medida das suas capacidades”. O assédio consiste num conjunto de comportamentos de conotação sexual, tais como: comentários sexistas, exibição de pornografia, contacto físico indesejado, solicitação de favores sexuais, pressão para encontros, voyeurismo, abuso sexual, violação, entre outros (Chamberlain, Crowley, Tope & Hodson, 2008; Dias, 2008; Chaudhuri, 2006).

Vários estudos internacionais revelam que “uma em cada quatro mulheres pode vir a ser vítima de assédio sexual ao longo da sua vida, e que uma em cada duas poderá estar sujeita a qualquer forma de assédio sexual durante a vida académica ou profissional” (Koss *et al.*, 1994, *in* Dias, 2008, p. 23). Um estudo publicado por Morgan (2001) revelou que entre 44% e 85% das mulheres, nos Estados Unidos, são alvo de assédio sexual durante a vida académica ou profissional, enquanto que a percentagem de homens, sujeitos a este tipo de violação, varia entre os 12% e os 19%. Em Portugal esta realidade também está presente. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) encomendou um estudo a nível nacional acerca do assédio no mercado de trabalho. Esse estudo revelou que uma em cada três mulheres foi já vítima de assédio sexual no seu local de trabalho (Amâncio & Lima, 1994).

O assédio sexual afecta indivíduos de ambos os sexos, contudo, os dados parecem apontar para uma maior predominância das mulheres como “vítimas” e os homens “agressores” (*Government of Ireland*, 2004). Características como a idade (mulheres jovens), o estado civil (mulheres solteiras ou divorciadas), o horário (horário nocturno), a cultura da empresa (trabalharem em empresas que promovam culturas de género discriminatórias e os seus trabalhadores serem maioritariamente do homens), acentuam a probabilidade de as mulheres virem a ser vítimas deste tipo de violação (Chamberlain *et al.*, 2008; Dias, 2008).

Normalmente, entre a vítima e o agressor existe uma relação assimétrica de poder, isto é, existe uma diferença de poder formal entre os dois sexos no contexto organizacional (Chaudhuri, 2006). Neste caso indivíduos bem colocados na estrutura organizacional da empresa, com uma posição de autoridade (Chaudhuri, 2006) e com poderes para contratar, promover ou despedir possuem soberania suficiente para praticar este tipo de violência (Dias, 2008). No entanto, alguns estudos demonstram que a maioria dos comportamentos de assédio sexual são realizados por parte de clientes das empresas, colegas, subordinados e superiores

(Dias, 2008). Quando o assédio parte destes últimos, superiores, as mulheres atribuem maior grau de gravidade, uma vez que todas as emoções e reacções são mais fortes neste último caso (*Government of Ireland, 2004; Amâncio & Lima, 1994*). Quando o assédio sexual parte de colegas de trabalho, estes acontecem numa relação interpessoal de confiança e camaradagem pelo que as mulheres atribuem menos gravidade a estas situações, havendo uma “tolerância” do assédio (Amâncio & Lima, 1994).

São várias as consequências do assédio sexual no local de trabalho para a mulher, quer a nível físico, psicológico e emocional (Dias, 2008). Os primeiros sintomas parecem ser elevados níveis de stress físico e mental (Chamberlain *et al.*, 2008). Com o passar do tempo, a sua auto-estima e o seu auto-conceito vão diminuindo, estes vão sendo destruídos mediante um processo lento e doloroso (Dias, 2008). Deste modo, existe uma inibição afectiva, um isolamento social e vai diminuindo a motivação para o trabalho e para a própria qualidade do desempenho profissional (Dias, 2008; Chamberlain *et al.*, 2008). Para além dos aspectos referidos, podem ocorrer também, comportamentos depressivos ou autodestrutivos e de evitamento, bem como, alterações da sexualidade, distúrbios do sono e do apetite, cansaço, dores de cabeça, entre outros (Dias, 2008).

Já em 1994, Amâncio e Lima (1994) afirmavam que o assédio sexual contribuía para acentuar a fragilidade da mulher no contexto de trabalho e este fenómeno devia deixar de ser visto como “normal” e “natural”, uma vez que a vítima sofria em silêncio, na ausência de solidariedade e respeito por parte das outras pessoas. As mulheres que reagem a este tipo de abuso podem ser alvo de processos de humilhação, os familiares e amigos tendem a desacreditar na vítima e estas acabam desempregadas (Dias, 2008). Devido a estes aspectos, as mulheres, muitas vezes, não accionam os mecanismos legais por duvidarem da sua eficácia, por terem medo de perder o seu emprego e devido ao medo do estigma social no local de trabalho (Chaudhuri, 2006). Como refere Dias (2008), o assédio sexual não é apenas uma questão de natureza individual mas, principalmente, de natureza social, onde cada um desempenha um importante papel na sua eliminação.

Outro aspecto onde são evidentes as desigualdades de género é o contexto familiar (Oliveira, 2010). Seguidamente serão apresentados alguns dos marcos teóricos que dizem respeito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das mulheres trabalhadoras.

Gestão dos papéis familiares e profissionais

A trajectória profissional das mulheres em geral e, principalmente, aquelas que estão em áreas como as engenharias e as ciências não é apenas influenciada pelas dificuldades que enfrentam no mercado de trabalho. A gestão que têm que fazer dos vários papéis sociais condiciona também os seus percursos (Azambuja, 2008). Nos dias de hoje, um dos maiores desafios que se colocam às mulheres é a conciliação entre a vida profissional e a familiar (Saavedra & Taveira, 2007).

Cada vez mais, nas sociedades ocidentais, se verifica um adiamento do casamento e da maternidade (Azambuja, 2008). Em 2006, dados do Instituto Nacional de Estatística demonstravam que a idade média nacional da mulher quando se casava pela primeira vez situava-se nos 27.5 anos e a idade média da mãe aquando o nascimento do primeiro filho era 28.1 anos. Um dos aspectos que pode explicar esta situação é o facto de cada vez mais pessoas prosseguirem os estudos universitários e, depois, investirem no desenvolvimento e consolidação da carreira, para posteriormente constituírem uma família (Cinamon, 2006).

Relativamente à maternidade, muitas mulheres optam pelo seu adiamento ou quando isso não acontece, investem numa maior preparação da sua carreira, enquanto vão criando e educando os filhos (Kulis, Sicotte & Collins, 2002). De uma forma geral, a gravidez não é bem vista pela maioria das entidades patronais, pois a mesma pode ser considerada incompatível com o normal funcionamento da organização, isto porque, a gravidez obriga que a mulher se ausente por longos períodos de tempo (Loureiro & Cardoso, 2008). Investigações recentes sugerem que entre um terço a metade das mulheres que ocupam cargos executivos de topo, entre os 35 e 50 anos de idade, não têm filhos (Gordon & Whelan-Berry, 2005).

Com o nascimento dos filhos, as mulheres têm que optar por percursos que permitam mais facilmente conciliarem a vida familiar com a profissional. Quando os filhos são pequenos existe uma elevada taxa de stress associado ao papel parental e a maternidade faz com que haja interrupções na carreira profissional (Sahibzada, Hammer, Neal & Kuang, 2005). Assim, as mulheres têm que optar por empregos que ofereçam mais apoios e atendam às suas necessidades (Sahibzada, *et al.*, 2005), empregos esses, onde haja alguma flexibilidade de horários (Saavedra, 2004) e políticas “amigas da família” (Oliveira & Temudo, 2008).

A família, sendo um sistema social, baseia-se no sexo e nos diferentes papéis de género (Oliveira, 2010). Socialmente é atribuído à mulher o papel de principal cuidadora dos filhos e realizar as tarefas domésticas, enquanto que o homem fica encarregue de satisfazer as necessidades económicas da família, através do exercício de uma profissão remunerada (Lachance-Grzela & Bouchard, 2010; Gordon & Whelan-Berry, 2005). Segundo vários autores, as mulheres assumem o cuidar dos filhos e da casa como sendo uma obrigação sua (Poeschl, 2010; Mickelson, Claffey & Williams, 2006). Actualmente, é ainda a mulher quem continua a realizar maioritariamente o trabalho familiar (Lachance-Grzela & Bouchard, 2010; Oliveira & Temudo, 2008; Mickelson, Claffey & Williams, 2006; Saavedra, 2004; Poeschl & Silva, 2001), enquanto que a participação masculina, nas diferentes tarefas, continua a ser pouco significativa (Poeschl, 2000; 2003), e opcional (Coltrane, 2000; Oliveira, 2010).

No que concerne ao tempo dispendido nas tarefas domésticas e familiares, as mulheres continuam a gastar o mesmo que gastavam há 25 anos atrás, cerca de 3.3 a 3.4 horas por dia, enquanto que os homens aumentaram o tempo dispendido, passaram 1.8 para 2.7 horas (ABC, 2004). Segundo vários autores, as mulheres continuam a contribuir duas a três vezes mais do que os homens para a realização das tarefas domésticas (Poeschl, 2010; Oliveira & Temudo, 2008; Coltrane, 2000). No que diz respeito aos filhos, actualmente, os dados apontam no sentido de os homens passarem mais tempo com os seus filhos, quando comparados com as gerações anteriores (Poeschl, 2010; ABC, 2004).

Para além de realizarem as tarefas diversas domésticas e familiares, as mulheres desempenham, cada vez mais, um papel activo no mercado de trabalho (Greenhaus & Powell, 2003, *in* Cinamon, 2006). Devido a este aspecto têm que fazer uma eficaz gestão dos papéis sociais e existe por parte das mulheres a necessidade de conciliarem a sua dupla carreira (Saavedra & Taveira, 2007). Quando existem conflitos na gestão dos papéis familiares e profissionais, isso é designado na literatura de conflito família-trabalho (CFT) e conflito trabalho-família (CTF) (Netemeyer, McMurrian & Boles, 1996, *in* Silva, 2011).

O conflito família-trabalho pode ser definido como uma “forma de conflito entre papéis, no qual as exigências gerais de tempo empregue e tensão criados pela família interferem com as responsabilidades relacionado com o trabalho” e o conflito trabalho-família pode ser definido como “forma de conflito de papéis, no

qual as exigências gerais de tempo dispendido e tensão criada pelo trabalho interferem com as responsabilidades de desempenho na família” (Netemeyer, *et al.*, 1996, *in* Silva, 2011, p. 16). Resumidamente, o trabalho interfere com a família e a família interfere com o trabalho (Cinamon, 2006). Segundo um estudo desenvolvido por Cinamon em 2006, as jovens antecipavam níveis mais elevados de conflitos família-trabalho e relatavam menor eficácia na capacidade de gestão dos mesmos, quando comparadas com os rapazes. Estes dados retratam os diferentes padrões de socialização de rapazes e raparigas.

Quanto à importância que homens e mulheres atribuem à profissão e à vida familiar, Cinamon e Rich (2002) apresentam três perfis: o “perfil trabalho” (os indivíduos valorizam preferencialmente a profissão), o “perfil família” (os indivíduos atribuem elevada importância à família e baixa relevância à profissão) e, por fim, o “perfil duplo” (inclui indivíduos que atribuem igual importância aos papéis familiar e profissional). Estas duas autoras referem que as mulheres se enquadram no perfil família, enquanto que os homens se distribuíam pelo perfil trabalho (Silva, 2011; Saavedra & Taveira, 2007; Cinamon & Rich, 2002). Assim, os homens atribuem elevada importância à carreira profissional e ao desenvolvimento da mesma (ABC, 2004; Silva, 2011), estes têm a possibilidade de a colocar em primeiro plano, deixando para segundo a família (Azambuja, 2008). Às mulheres é exigido que coloquem a família em primeiro lugar, em detrimento da carreira (Loureiro & Cardoso, 2008). Devido a estes aspectos, a mulher tem maior probabilidade de se sentir mais insatisfeita em relação à sua carreira do que o homem (Silva, 2011).

Por vezes, quando o contexto laboral é muito exigente, algumas mulheres têm que abdicar ou adiar a sua carreira profissional. Esta escolha não tem apenas repercussões ao nível do desenvolvimento da carreira e nos salários, isto traduz-se em vínculos laborais mais frágeis e em maiores obstáculos no ingresso ao trabalho (Azambuja, 2008). Estas dificuldades, com que se deparam, fazem com que o risco de pobreza seja superior nas mulheres (Dias, 2008), contribuindo para um problema social designado de “feminização da pobreza” (Nielsen, 1990; Smock & Noonan, 2005, *in* Poeschl, 2010). Este fenómeno consiste na “crescente incidência e prevalência da pobreza nas mulheres, em comparação com os homens” (CIG, 2009, p. 204). Para que uma sociedade seja realmente mais justa e igualitária deve-se utilizar os mesmos critérios para avaliar direitos, competências e contributos de ambos os sexos nos vários domínios da vida social (Poeschl, 2010).

Síntese

Nas últimas décadas, houve uma alteração dos papéis que a mulher representa nas sociedades; esta deixou de ser apenas esposa e mãe e começou também a desempenhar um papel activo no mercado de trabalho (Oliveira & Temudo, 2008). Apesar destas mudanças sociais, ainda existem muitas desigualdades entre os dois sexos (Oliveira, 2010). As diferenças que existem entre homens e mulheres, no que se refere ao contexto de trabalho, são um atentado aos princípios defendidos pela igualdade de género (*European Commission*, 2009).

A igualdade de género assenta no pressuposto de que “todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados” (CIG, 2009, p. 204). Homens e mulheres devem ter um acesso igualitário de oportunidades a nível económico, político e social (CIG, 2009).

Verifica-se que na actualidade, as mulheres continuam a ter imensas dificuldades no acesso ao trabalho e na progressão da carreira (Dias, 2008). Estas dificuldades são acentuadas pelo facto de as mulheres estarem em idade em que podem engravidar ou já serem mães, uma vez que a maternidade faz com que hajam interrupções na carreira profissional, pelo que o risco de pobreza é superior nas mulheres (Dias, 2008). Estes aspectos contribuem para um fenómeno social designado de “feminização da pobreza” (Poeschl, 2010). Outro aspecto que contribui para o aumento deste fenómeno social é o facto de muitas vezes as mulheres abdicam de progredirem na sua carreira profissional em detrimento do marido e dos filhos (Gordon & Whelan-Berry, 2005).

Outro factor que condiciona o desenvolvimento da carreira profissional da mulher é o assédio sexual. Este é responsável por uma evolução mais lenta nas carreiras profissionais femininas e por muitas mulheres serem obrigadas a mudar com frequência de emprego ou a demitirem-se, alimentando desta forma, o fosso salarial que existe entre homens e mulheres (Dias, 2008). O assédio sexual viola a igualdade de género das mulheres no seu local de trabalho (Chaudhuri, 2006) e é uma forma de discriminação (*Government of Ireland*, 2004).

CAPÍTULO II – ESTUDO EMPÍRICO

Introdução

Tendo por base a revisão de literatura apresentada anteriormente, podemos considerar como principais problemas das mulheres engenheiras, integradas no mercado de trabalho, os seguintes factores: o *glass ceiling*, o *gender gap*, as dificuldades derivadas do conflito família-trabalho (CFT) e o assédio sexual.

O presente estudo empírico teve como principal objectivo, o estudo das principais barreiras que enfrentam as mulheres engenheiras em contexto de trabalho e que estratégias utilizam. Assim, pretendemos entender até que ponto esta realidade está presente igualmente nas mulheres que fizeram parte deste estudo. As principais questões de investigação são as seguintes:

1. avaliar em que medida o assédio sexual está presente na vida profissional destas mulheres;
2. que estratégias são usadas por estas mulheres para lidarem com um ambiente predominantemente masculino;
3. em que medida as questões familiares interferem com a progressão na carreira;
4. que outras dificuldades existem para além da dimensão familiar para a progressão na carreira;

Neste capítulo apresenta-se o estudo empírico realizado, sendo este composto por cinco secções, designadamente, (1) descrição dos participantes, (2) instrumento de medida utilizado, (3) procedimentos e métodos de análise, (4) resultados e discussão integrada dos mesmos e, finalmente, (5) conclusão.

Método

Amostra

A vertente qualitativa do estudo global financiado pela FCT foi realizado com 102 entrevistas a alunas do 9º ano, 12º ano, estudantes universitárias e profissionais de Engenharia com menos de 30 anos e mais de 40 anos. Para os

propósitos desta dissertação foram seleccionadas 10 entrevistas. Assim, a amostra deste estudo é constituída por 10 profissionais do sexo feminino, das áreas das Engenharias. Esta amostra é constituída por profissionais com menos de 30 anos (P1) e profissionais com mais de 40 anos (P2), residentes na zona Norte e Centro do País. A idade do grupo de entrevistadas varia entre os 25 anos e os 57 anos, sendo a média etária de 38 anos ($M=38.30$; $DP= 11.31$).

Relativamente às habilitações literárias, todas as participantes possuem habilitações superiores no ramo das Engenharias, cinco das inquiridas são engenheiras civis, duas delas são engenheiras químicas, duas são engenheiras geológicas e uma das participantes é engenheira electrotécnica.

Quanto ao estado civil, seis das participantes assumem-se como casadas ou em união de facto e quatro delas como solteiras ou actualmente a namorarem.

Instrumentos de medida

Os dados do presente estudo foram recolhidos através de entrevistas semi-estruturadas exploratórias, com elaboração de um guião de entrevista. O instrumento utilizado neste estudo foi previamente construído.

Este instrumento inclui questões exploratórias do tema, que foram formuladas, mediante os objectivos da pesquisa e o estado actual da arte, nomeadamente: (1) como é que estas mulheres se relacionam com colegas e subordinados; (2) que estratégias utilizam para lidar com um ambiente predominantemente masculino e (3) quais as dificuldades que encontram no mercado de trabalho e na gestão da carreira.

Procedimentos de aplicação

Tendo em conta que o presente estudo se encontra inserido num projecto de investigação mais amplo, designado de “Mulheres nas Ciências, Engenharias e Tecnologias: o efeito do “oleoduto que pinga”, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia – FCT – (PIHM/GC/0035/2008), todos os passos até à análise das entrevistas foram realizados por terceiros.

Os procedimentos de aplicação iniciaram-se com a construção de entrevistas semi-estruturadas exploratórias tendo como propósito o estudo das dificuldades e problemas na carreira das mulheres nas ciências, engenharias e tecnologias. No âmbito desta dissertação foram apenas analisadas 10 das entrevistas referentes a algumas profissionais, com menos de 30 anos e profissionais com mais de 40 anos, como já anteriormente referimos. Optamos por analisar as entrevistas tendo base os propósitos da análise temática de carácter indutivo (Braun & Clarke, 2006).

Os contactos com as entrevistadas foram sendo estabelecidos em rede, ou seja, uma profissional da área fornecia o contacto de outra profissional para posterior contacto telefónico ou por correio electrónico.

Método de análise

De forma a analisar os dados recolhidos nas entrevistas foi utilizada a análise temática de carácter indutivo, inspirada em Braun e Clarke (2006).

Inicialmente foi efectuada uma leitura flutuante das 102 entrevistas iniciais e foram seleccionadas 10 das 102 entrevistas. A escolha das entrevistas a analisar prendeu-se com os objectivos do estudo. Assim, as 10 entrevistas escolhidas foram apenas seleccionadas do grupo das profissionais de Engenharia. Posteriormente, foram realizadas outras leituras tendo sempre por base a revisão da literatura e, onde se procurou identificar os temas presentes nas várias entrevistas. Estas análises foram feitas e refeitas até os dados recolhidos serem agrupados nos diferentes temas. Uma vez constituídos temas e subtemas procurou-se encontrar relações entre eles, tendo por base os propósitos desta dissertação.

Os excertos que são apresentados nos resultados foram seleccionados no sentido de ilustrar cada um dos vários discursos, sendo frases integrais ou fragmentos das frases seleccionadas a partir de todo o material de análise. As entrevistadas foram identificadas pelo curso e idade. No sistema de transcrição adoptado, risos e outras expressões foram colocados entre parêntesis, bem como a ocultação de informação que possa identificar as entrevistadas.

Resultados e Discussão

Nesta secção serão apresentados os temas identificados, tendo por base a perspectiva de Braun e Clarke (2006) e para cada um deles será feita a sua discussão. A análise temática dos dados recolhidos das entrevistas conduziu à identificação de três temas que foram designadas por: (1) masculinização da aparência e características psicológicas femininas, onde se incluem os subtemas, a aparência e masculinização das características psicológicas; (2) discriminação, com os seguintes subtemas, discriminação “positiva”, discriminação “negativa” e desvalorização e, finalmente, (3) gestão dos papéis sociais, no qual se incluem os subtemas, papéis familiares (casamento e maternidade), progressão na carreira, salários e chefias e, necessidade de provar ou demonstrar competência. Estes três temas e respectivos subtemas serão apresentados seguidamente.

Masculinização da aparência e características psicológicas femininas

Uma das questões que foi colocada às entrevistadas dizia respeito à sua aparência, ou seja, se enquanto mulheres, as entrevistadas sentiam a necessidade de terem cuidados especiais com a sua imagem no local de trabalho. Pretendia-se saber, se por ser mulher num ambiente de maioritariamente masculino, que cuidados teriam e que estratégias utilizavam. Dos discursos analisados verificou-se uma masculinização da aparência e das características psicológicas femininas.

A aparência

Historicamente a Engenharia é considerada uma profissão masculina (Pimentel, Leão & Rodrigues, 2006; Silva, 2006). Neste contexto, bem como nos cargos de gestão, são valorizados as características e atitudes socialmente atribuídas aos homens (Peterson, 2010; Loureiro & Cardoso, 2008). Neste contexto, ser mulher poderá constituir-se uma desvantagem para muitas das engenheiras.

A análise das respostas evidência que todas as entrevistadas têm cuidados na forma como se vestem. Neste contexto, as saias, os vestidos e os saltos altos não fazem parte do guarda-roupa destas mulheres. As entrevistadas referem ter

cuidado quanto ao uso das roupas decotadas uma vez que as mesmas podem dar azo a comentários por parte dos homens. Estes cuidados com a imagem estão relacionados com a protecção do corpo físico da mulher e talvez, com o evitamento do assédio sexual. Deste modo, a mulher deve ser feminina apenas “o quanto baste”, ao ponto de se aproximar o mais possível do estereótipo masculino, para que a sexualidade e o género, possam ser minimizados no local de trabalho (Loureiro & Cardoso, 2008).

Por exemplo, não ando com roupa XXL, não ando! [...] não uso decotes, se usar uma roupa mais decotada, uso com uma coisinha por baixo, pronto evito... porque sei perfeitamente não é, se eu vou vestida assim já dá azo a algum comentário porque se vêem as formas não é [...] não me sinto confortável, não vou de saias jamais (P1.5, engenheira geológica, 30 anos).

Outra das entrevistadas referiu que também não utiliza saias e vestidos em horário laboral. A forma como se veste é algo em que, actualmente, já não pensa, sendo um acto mecânico que foi adquirindo com o passar dos anos e que faz parte da sua condição enquanto mulher. Estes dados são apoiados por um estudo desenvolvido por Sheppard em 1989 (*in* Loureiro & Cardoso, 2008) e, mais recentemente, Faulkner (2009). Segundo estes autores, as mulheres a ocupar cargos de chefia em organizações, utilizavam um conjunto de estratégias de protecção, que iam desde a roupa e linguagem que utilizam, até ao tipo de relações que estabelecem com os seus colegas e superiores (Faulkner, 2009; Sheppard, 1989, *in* Loureiro & Cardoso, 2008).

Sim, claro, a minha maneira de vestir... eu acho que nunca trouxe um vestido ou uma saia para o trabalho, os decotes, a maneira como me sento, como falo, como me projecto, vá, perante as outras pessoas... mas neste momento já é uma coisa que eu não penso, é mecânico, está associado a mim, eu aprendi isto ao longo do tempo [...] sai naturalmente, ser assim (P1.12, engenheira civil, 32 anos).

Dos discursos analisados, as engenheiras civis, referem que devido a questões de segurança em contexto de obra, devem utilizar vestuário apropriado,

sendo esse incompatível com vestidos e saltos altos. Como expressa Silva (2006), principalmente, nas obras, existe um conjunto de normas de segurança que devem ser cumpridas e respeitadas por todos os funcionários.

Nós temos as nossas normas de segurança, temos que levar as botas especiais, temos que levar os capacetes, temos que levar uma série de vestuário que não é muito compatível com... não vamos para as obras todas “empiriquitadas” [Riso] (P2.7, engenheira civil, 43 anos).

No contexto das engenharias existe uma “tensão entre aquilo que propõe uma identidade de género feminina, definida por relações de género, papéis de género e identificação como mulher, e o que é proposto por uma identidade profissional da engenharia, cujos referentes se identificam mais com o masculino e exigem comportamentos acordados como adequados” (Silva, 2006, p. 83). Devido a este aspecto, as entrevistadas têm consciência que a forma como se vestem é um aspecto importante e, por isso, optam por um visual mais masculino. Esta atitude poderá ser uma forma de evitar o assédio sexual por parte dos seus colegas masculinos e serem alvo de “comentários”, “bocas” e “piropos”, como está patente nos seguintes excertos:

[...] quando atravesso o estaleiro para ir ao laboratório, passo sempre em zonas onde estão a trabalhar muitos homens, tenho a perfeita noção do que comentam, do que pensam entre eles, do que conversam [...] às vezes ouço uma boquita ou outra (P1.5, engenheira geológica, 30 anos).

[...] às vezes quando os trabalhadores não... têm assim cenas engraçadas, caricatas, não saberem o que é que eu estava a fazer ali na obra e mandarem um assobio, assim uma piada qualquer [Riso] isso aconteceu... mas porque não sabiam o que é que eu estava ali a fazer e quem eu era, mas depois disso respeitam (P2.14, engenheira civil, 42 anos).

Como está saliente neste discurso, existe um desculpar da própria entrevistada quando sujeita ao assédio sexual. Esta refere que a partir do momento que os trabalhadores sabem o que é que ela está ali a fazer, começam a respeitá-

la. Para Amâncio e Lima (1994), quando assédio sexual parte de colegas de trabalho, existe uma certa “tolerância” e as mulheres atribuem menos gravidade a esta situação, do quando o assédio sexual parte dos seus superiores.

Outra das entrevistadas refere que quando sujeita a assédio sexual, a nível sexual, “corta logo”, não dando azo a isso, contudo, todos os dias acontece alguma coisa. Estes dados são apoiados pelo estudo desenvolvido por Amâncio e Lima (1994). Este estudo revelou que uma em cada três mulheres portuguesas foi já vítima de assédio sexual no seu local de trabalho (Amâncio & Lima, 1994). Assim, ser mulher num contexto masculino não é fácil uma vez que as entrevistadas estão sujeitas a variadíssimas formas de assédio sexual (Chaudhuri, 2006).

[...] assim que começo a receber sinais da parte dos homens, mais a nível sexual, corto logo [...] a nível de assédios não é fácil... todos os dias há qualquer coisa (P1.12, engenheira civil, 32 anos).

Masculinização das características psicológicas

Outro aspecto importante é o facto de haver também uma masculinização das características psicológicas habitualmente atribuídas ao sexo feminino. No seu contexto de trabalho, algumas das entrevistadas têm de assumir posturas contrárias às postuladas para o seu género. Socialmente e, tendo por base os diferentes estereótipos de género, é atribuído às mulheres características como empatia, sensibilidade, cooperação e a capacidade de ajudar o outro (Peterson, 2010). Em contexto de gestão e de chefia são valorizadas características e atitudes masculinas (Loureiro & Cardoso, 2008), pelo que as mulheres têm que adoptar essas características e abdicar da sua condição feminina (Peterson, 2010; Loureiro & Cardoso, 2008; Catalyst, 2007). Este aspecto foi referido pelas entrevistadas:

Neste tipo de contextos eu tenho que ser uma pessoa mais dura, que não sou naturalmente, tenho que ser mais rígida... no fundo ter uma postura mais parecida com uma postura de um homem, em termos de eficácia, em termos de [...] chefia, de gestão (P1.20, engenheira química aplicada a materiais plásticos, 27 anos).

É, tem que se ter, digamos que há algumas atitudes que eu acho que fazem um bocadinho parte da nossa condição feminina, que não se podem ter nesse meio, quer dizer, não se pode mostrar fraqueza, não se pode... até a hesitação, às vezes é mal vista; é mulher pronto (P2.11, engenheira electrotécnica, 57 anos).

Como referem as entrevistadas, em contexto de chefias as mulheres têm que adoptar uma postura mais dura e rígida, coisa que naturalmente não são e, isso não está atribuído socialmente ao sexo feminino (Peterson, 2010). A mulher tem que abdicar do que é ser mulher se quiser ocupar cargos de chefia, uma vez que mostrar fraqueza e hesitação pode ser “mal visto” no contexto de trabalho. Nestes contextos, um bom gestor ainda continua a estar associado ao sexo masculino (Peterson, 2010; Northcraft & Gutek, 1993; Grant, 2000, *in* Loureiro & Cardoso, 2008), pelo que os estereótipos de género continuam a funcionar como barreiras invisíveis, que as mulheres têm que transpor (Catalyst, 2007). Características como a flexibilidade, independência, agressividade, auto-confiança e competitividade são as mais valorizadas no trabalho (Peterson, 2010).

Discriminação

Quando questionadas se eram alvo de discriminação no seu contexto de trabalho, as entrevistadas assumiam três posições distintas. Algumas delas referiam efectivamente, que por algum motivo se sentiram discriminadas, quer positivamente, quer negativamente. Por fim, havia ainda algumas das entrevistadas que negavam ou desvalorizavam este aspecto.

Discriminação "positiva"

No que diz respeito à discriminação que elas consideram positiva, uma das entrevistadas refere:

[Silêncio] *Diferente sim, no sentido que... diferente mas no bom sentido... ou mais gentileza ou faz favor de se sentar num lugar melhor, enfim... acho que sim... o não dizer asneiras* [Riso] (P2.14, engenheira civil, 42 anos).

Esta entrevistada refere que no seu contexto de trabalho é tratada de forma diferente que os seus colegas masculinos. Estes têm a preocupação em lhe facultar os melhores lugares e de não dizerem asneiras e “palavrões” na sua presença. Estes comportamentos consistem numa certa forma de sexismo que consiste, por parte dos homens, na necessidade de protegerem e cuidarem da mulher (Recio, Cuadrado & Ramos, 2007). Exemplo disso é o cavalheirismo masculino, que não deixa no entanto de reforçar o estereótipo da fragilidade feminina.

Discriminação “negativa”

Quando inquiridas se eram alvo de discriminação no seu contexto de trabalho, algumas das entrevistadas referiram que sim, que se sentiam discriminadas de uma forma negativa, uma vez que não eram escolhidas para realizar determinados trabalhos por serem mulheres, como é o caso de uma betonagem durante a noite. Estes dados são explicados por Silva (2006), quando refere que determinados contextos, como o contexto de obra, não são adequados para as mulheres, de quem se espera posturas e opções enquadradas dentro dos estereótipos do género feminino. Uma das entrevistadas relata que:

– *Já [...] eu às vezes não sou escolhida para ir acompanhar uma betonagem durante a noite porque sou mulher* [Riso]

E – Mas isso é mau?

– *É sim porque eu quero ser igual aos outros, não é? Não deve haver discriminação em positiva nem negativa* (P2.9, engenheira geológica, 39 anos).

Para além de as mulheres não serem escolhidas para realizarem determinadas tarefas por serem mulheres, as entrevistadas relatam que se sentiram principalmente discriminadas por serem casadas e estarem numa idade propícia a terem filhos. Segundo uma das entrevistadas, quando as mulheres se

casam e estão em idade de serem mães, o contexto de trabalho, por vezes, não é facilitador dessa situação, ficando a mulher prejudicada (Dias, 2008). Como já foi supramencionado, para as entidades patronais, uma gravidez não é compatível com o seu normal funcionamento porque obriga que a mulher se ausente do seu trabalho por longos períodos de tempo (Loureiro & Cardoso, 2008), ficando a empresa incutida de continuar a pagar os seus direitos.

Senti! E pensei muitas vezes que era não só por ser mulher mas também por estar casada e estar numa idade em que à partida poderia vir a ter filhos... sinto isso... e é essa a minha opinião... penso que para as mulheres é muito mais complicado, principalmente a partir de uma determinada idade (P1.20, engenheira química aplicada a materiais plásticos, 27 anos).

Desvalorização

Para além da discriminação que as mulheres consideram como sendo positiva ou negativa, existem outras formas de discriminação. Uma das entrevistadas refere que em algumas obras, homens e mulheres, são destacados para determinadas localidades. Durante o decorrer da obra, os homens reúnem-se entre eles enquanto que as mulheres são colocadas à margem. A entrevistadora menciona isso como sendo algo natural, desvalorizando essa situação.

Como refere Pimentel e colaboradores (2006), as mulheres tentam ser “um dos rapazes”, agindo em conformidade com o que socialmente é partilhado e valorizado nas áreas das Engenharias. Para Silva (2006), a integração das mulheres, nas obras, acentua a sua identificação com o mundo profissional, uma vez que impulsiona a construção de uma identidade colectiva de pertença a um grupo social. Estas, ao serem excluídas, fazem com que a sua integração e a oportunidade de mostrar competências não seja tão fácil.

Sim! Já... já, porque depois... principalmente nas grandes obras... somos todos deslocados e estamos ali todos como uma comunidade [...] e os homens juntam-se todos e nós ficamos um bocadinho de lado... mas acho que é uma coisa, sei lá, natural... eu vejo isso como natural, também não me interessam as conversas que eles têm (P1.12, engenheira civil, 32 anos).

Gestão dos papéis sociais

Para além do ser mulher no ambiente masculino, outro factor que foi abordado nas entrevistas foi a gestão dos vários papéis sociais. Segundo algumas entrevistadas, o seu percurso profissional foi condicionado pela possibilidade de terem que conciliar a carreira profissional com a vida familiar (Saavedra & Taveira, 2007). Este aspecto teve repercussões nas carreiras profissionais destas mulheres.

Quando confrontadas com a necessidade de conciliar a vida profissional com a familiar, as mulheres abdicam mais facilmente da primeira em detrimento da segunda (Loureiro & Cardoso, 2008). Esta tomada de decisão tem repercussões não só ao nível do desenvolvimento da carreira profissional, como nos salários e nos cargos que são ocupados maioritariamente pelas mulheres (Azambuja, 2008).

Papéis familiares (casamento e maternidade)

Quanto às questões do casamento e maternidade verifica-se um adiamento destes dois aspectos da vida pessoal das entrevistadas. Estes dados vão de encontro às transformações ocorridas nas sociedades ocidentais, uma vez que se verifica idades mais tardias aquando o primeiro casamento e o nascimento do primeiro filho (Azambuja, 2008). Existe um adiar da maternidade nas mulheres (Kulis, Sicotte & Collins, 2002). Assim, inicialmente as mulheres investem mais na carreira profissional, no sentido de alcançar alguma estabilidade profissional para depois se dedicarem à casa e aos filhos (Cinamon, 2006).

Em termos profissionais [...] hoje em dia a gente acaba o curso com 24, 25, depois primeiro queremos arranjar uma carreira no curso, mais 5 anitos [Riso] e só passados esses 5 anitos, aos 30 é que nos lembramos se calhar de termos... casar ou ter um filho ou qualquer coisa lá para os 35 (P1.7, engenheira química, 25 anos).

Relativamente à gestão dos papéis familiares, devido ao nascimento dos filhos algumas mulheres têm que optar por outros caminhos que lhes permitam conciliar a vida profissional com a familiar (Saavedra & Taveira, 2007). Da análise das entrevistas observa-se um adiamento da progressão da carreira profissional em

detrimento da vida familiar, devido ao casamento e aos filhos. Segundo Loureiro e Cardoso (2008), socialmente, o papel de esposa e mãe requer à mulher mais tempo e energia. Estas dedicam mais tempo as actividades domésticas e familiares, comparativamente com o sexo masculino.

No caso de uma entrevistada, esta teve que abdicar da sua carreira profissional e seguir a vertente do ensino porque lhe possibilitava uma maior flexibilidade de horários e gestão familiar. Posteriormente, quando os filhos eram já mais crescidos, é que esta entrevistada voltou a exercer as suas funções de engenheira civil, numa empresa. Como referem vários autores, as mulheres por vezes optam por empregos tipicamente femininos, pois os mesmos oferecem maiores apoios às necessidades das mulheres (Sahibzada, *et al.*, 2005), como é o caso da flexibilidade de horários (Saavedra, 2004) e as políticas “amigas da família” (Oliveira & Temudo, 2008). O casar e ter filhos, no caso de uma engenheira civil, pode significar alterações ao nível da sua mobilidade e uma menor disponibilidade para desempenhar tarefas que até então realizava (Silva, 2006).

Entretanto casei e depois tive o meu filho e as coisas... para estar a optar para ir para uma empresa era mais complicado em termos de horários e em termos de local de trabalho e em termos de conseguir conciliar a vida familiar com a vida profissional, optei pelo ensino... depois fiz a profissionalização no ensino e continuei... vim para a [nome da empresa] há 11 anos e aqui é que estou a exercer as funções de engenheira (P2.7, engenheira civil, 43 anos).

[...] as mulheres acabam por ser um carrasco aqui no meio porque são sempre prejudicadas por causa da maternidade (P1.20, engenheira química aplicada a materiais plásticos, 27 anos).

A entrevistada seguinte assume-se como solteira e sem filhos, colocando de lado o casamento e a maternidade. Estes dados são apoiados por Azambuja (2008), quando refere que cada vez mais, existem mais pessoas a viverem sozinhas, sem constituírem família. Esta entrevistada refere que ao iniciar da sua carreira profissional, foi um período muito desgastante da sua vida e que pouco tempo lhe restava para pensar em aspectos como o casamento e a maternidade. De acordo com Loureiro e Cardoso (2008), as mulheres tanto podem prescindir da

família em favor da carreira profissional ou o contrário e, por vezes, são as próprias empresas que colocam entraves à conciliação do trabalho e da vida familiar.

É assim, eu sou solteira não tenho filhos, mas é uma questão de... no início não poderia ser mesmo [...] acho que nem tinha tempo para pensar nessas coisas, aqueles primeiros 5 anos foram completamente... foram muito esgotantes para mim (P2.9, engenheira geológica, 39 anos).

Progressão na carreira, salários e chefias

Outro aspecto relevante da análise das entrevistas é a questão económica e profissional dos contextos laborais, onde são evidentes as desigualdades entre homens e mulheres. Estas desigualdades passam por aspectos, como o ingresso no mercado de trabalho, a trajectória da carreira profissional, a maternidade e os salários (Azambuja, 2008). Quando comparados os salários dos homens e das mulheres, quando exercem as mesmas tarefas laborais, verifica-se que estas últimas recebem um salário inferior (Dias, 2008; Azambuja, 2008).

As mulheres continuam a ter de enfrentar no mercado de trabalho uma segregação simultaneamente vertical e horizontal (Dias, 2008), pelo que as estas continuam a sentir maiores dificuldades em aceder às profissões mais prestigiadas e como tal, melhor remuneradas. De acordo com dados do CITE (2003, *in* Dias, 2008), os salários médios das mulheres são inferiores aos dos homens, contribuindo para o aumento da incidência e prevalência da pobreza nas mulheres (CIG, 2009). Este aspecto foi referido por uma das entrevistadas.

[...] em termos de ordenado havia uma diferença grande aí eu não sei se tinha a ver com o facto de ser mulher ou se tinha a ver com aquilo que nós acordamos no início, porque eu depois vim a saber que o meu colega quando lhe perguntaram quanto é que ele achava que ele devia ganhar ele disse... atirou para o ar o valor não é, que ele achava... [...] Eu também atirei só que o meu valor era muito mais baixo que o dele (P1.3, engenheira civil, 32 anos).

Quando questionadas acerca da progressão das suas carreiras, bem como, a chefia de equipas ou de altos cargos, as entrevistadas recorrem a valores

igualitários defendidos nas sociedades ocidentais, ou seja, tanto homens como mulheres devem ter um acesso igual às mesmas oportunidades (Poeschl & Silva, 2001), contudo, estes valores de igualdade não se verificam em muitos dos cargos, nomeadamente, na chefia e gestão.

Acho que hoje em dia já há muito boas engenheiras, acho que uma mulher consegue fazer tanto o trabalho de um homem como... muitas vezes pensam que a chefia não pode ser feita por uma mulher mas eu acho que sim, que pode! Que pode! Acredito que sim! Conseguir manter o respeito como mantém um homem (P1.7, engenheira química, 25 anos).

Como evidencia Silva (2006), o sucesso que é pautado nas mulheres a nível académico nem sempre é acompanhado por equivalente sucesso a nível profissional, uma vez que as mulheres, nas engenharias, estão sub-representadas no mercado de trabalho e, principalmente, nas posições de quadro e de topo de carreira. O sexo feminino é por vezes encarado como os “elementos fracos” das empresas e para assumirem altos cargos, as mulheres têm que dar provas da sua competência (Saavedra, Taveira & Silva, 2010). Esta entrevistada diz que:

Eu neste momento, estou como responsável de fiscalização de algumas obras das [nome da empresa] mas não foi fácil porque as mulheres ainda são vistas como um elemento fraco nas obras, sempre estive associada a grandes empreitadas com valores elevados e mesmo a nível nacional mas sempre em cargos um bocadinho na retaguarda, vá, ou Adjunta de Direcção de obra, nunca tive um cargo de chefia, agora sim! Mas não foi fácil de chegar aqui (P1.12, engenheira civil, 32 anos).

Uma das entrevistadas refere que existe alguma resistência por parte de alguns homens em aceitarem as directivas de uma mulher, principalmente quando as mulheres assumem funções de direcção ou altos cargos. A questão da idade é também um aspecto relevante, uma vez que por serem mulheres e, relativamente novas, estas têm que dar provas da sua competência. Estes dados são confirmados por Pimentel, Leão e Rodrigues (2006), quando afirmam que as engenheiras não têm problemas técnicos no desempenho do seu trabalho, os

problemas estão relacionados principalmente com eventuais choques de cultura e de género. Assim, factores como a idade, a falta de experiência, a antiguidade nos cargos e o género funcionam como fortes mecanismos de discriminação nos locais de trabalho (Silva, 2006).

[...] mas por outro lado também uma certa resistência em aceitar as nossas directivas do ponto de vista técnico, pronto... mas tudo se consegue [...] em outros aspectos como em funções assim de Direcção já é mais... quando se trata de mandar [Riso] já é mais complicado... [...] somos novas não é, somos mais novas e somos mulheres, nem sempre era fácil (P2.14, engenheira civil, 42 anos).

Enquanto que algumas das entrevistadas afirmam que querem assumir cargos de poder e de chefia e lutam para atingir esses objectivos, outras, simplesmente, referem querer ocupar o cargo de técnica.

Estou como técnica, sendo que, já estive com parte de chefia, fora aqui da Câmara de [localidade] mas também não quero lugar nenhum de chefia, quero exercer o papel de técnica (P2.18, engenheira civil, 56 anos).

Necessidade de provar ou demonstrar competência

Da análise do discurso das entrevistadas observa-se que por um lado, as mulheres têm que demonstrar que efectivamente são competentes na realização das suas tarefas (Saavedra, Taveira & Silva, 2010) e existe uma desvalorização das capacidades físicas e intelectuais da mulher. No contexto de trabalho na área das engenharias, as mulheres são consideradas uma variação do trabalho masculino, pelo que, estas têm que desempenhar muito bem as suas funções, caso queiram alcançar algum sucesso profissional (Pimentel, Leão & Rodrigues, 2006).

Esta entrevistada relata que para conseguir vingar profissionalmente, ela tinha que ser melhor que o colega, para ser aceite no seu local de trabalho.

[...] havia alguma necessidade de uma pessoa se impor claramente pela competência e ser aceite [...] aí tinha que ser muito boa, tinha que ser muito

melhor do que o colega que estava ao lado [...] para ser aceite por eles (P2.11, engenheira electrotécnica, 57 anos).

Em contexto de trabalho, as mulheres têm que dar provas que realmente são competentes no que fazem, o mesmo também acontece com os homens, contudo, as mulheres têm que dar mais provas da sua capacidade (Saavedra, Taveira & Silva, 2010). Como diz Witz (1992, *in* Silva, 2006) as mulheres têm que se adaptar aos modelos de carreira tipicamente masculinos. Assim, as mulheres, sendo o grupo menos poderoso que os homens, estas não interferem na definição de regras e normas sociais e, por isso, são sempre consideradas as “segundas melhores” (Northcraft & Gutek, 1993, *in* Loureiro & Cardoso, 2008).

As obras grandes eram para o meu colega e eu ficava quase com os biscates, só que a partir de determinada altura isso mudou... a partir do momento em que me deram uma obra grande, uma construção de raiz [...] e o meu chefe deve-se ter apercebido que afinal de contas não havia assim uma diferença tão grande... e até foi ele que insistiu para que aumentassem ao ordenado (P1.3, engenheira civil, 32 anos).

Um dos vários aspectos citados nas entrevistas foi a desvalorização das capacidades físicas femininas. Por ser socialmente considerado que as mulheres possuem menor força física, existe por parte dos homens a preocupação de ajudarem a mulher, na realização das suas actividades profissionais diárias, quando estas requerem alguma força física (Recio, Cuadrado & Ramos, 2007). As mulheres são avaliadas de acordo com o seu género, sendo ignorado a sua faceta profissional (Loureiro & Cardoso, 2008). Este aspecto foi relatado por uma entrevistada:

Sim, isso sim, até porque se fosse um homem já não dizia agora se for mulher, às vezes tenho que fazer algum ensaio a campo e vou carregar qualquer coisa e passa alguém: Então ajuda aí a Engenheira e não sei que não sei que mais... (P1.5, engenheira geológica, 30 anos).

CONCLUSÃO

Na actualidade, as mulheres fazem parte do núcleo central das sociedades, sendo um importante motor de mudanças nas mesmas (Oliveira, 2010). Apesar do importante papel que desempenham, algumas sociedades negam-lhes os direitos que deveriam ser inerentes a todos seres humanos.

Presentemente, a mulher continua a ter imensas dificuldades no acesso ao trabalho e à progressão da carreira, pelo que a precariedade de emprego continua a ter um rosto maioritariamente feminino (Dias, 2008). Estas continuam a trabalhar mais a termo certo e a tempo parcial e o desemprego afecta sobretudo o sexo feminino. As mulheres encontram-se sobre-representadas nos sectores pior remunerados e sub-representadas nas profissões e nos cargos mais prestigiados e, por isso, melhor remunerados (Dias, 2008). Nos Estados Unidos, segundo um estudo do *National Science Foundation* (1999, in Saavedra, Taveira & Silva, 2010), as mulheres têm três vezes mais probabilidade de trabalharem a tempo parcial ou ficarem sem emprego após concluírem o doutoramento do que os homens.

Estas desigualdades de género continuam a acentuar o fosso existente entre homens e mulheres. Assim, a pobreza e a exclusão social continuam ser um assunto “sobretudo de mulheres”, sendo estas as maiores afectadas em tempos de crise como os que se vivem actualmente (Dias, 2008).

Outro factor importante é o assédio sexual. Este apesar de ser uma realidade já antiga do contexto laboral, só recentemente é que o mesmo passou a designado como uma forma particular de violência sexual (Dias, 2008). O assédio é responsável pelo facto de muitas mulheres serem obrigadas a mudar com frequência de emprego ou a demitirem-se (Dias, 2008). Em jeito de conclusão, actualmente, as mulheres estão em maioria nas Universidades, casam-se cada vez mais tarde e têm menos filhos que as gerações anteriores. As mulheres cada vez mais contribuem para a força de trabalho das sociedades, contudo, no que se refere aos quadros superiores, estas estão em minoria e, quando o desemprego “bate à porta” são as mais afectadas.

O presente estudo teve como principal intuito perceber as principais dificuldades que as mulheres nas engenharias enfrentam no mercado de trabalho e que estratégias utilizam. Pretendeu-se compreender até que ponto esta realidade estava presente nas profissionais que fizeram parte do estudo global, financiado

pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

Os principais resultados deste estudo mostram que existe uma masculinização das características físicas e psicológicas femininas das mulheres. As mulheres têm uma preocupação especial com a forma como se vestem e como interagem com os seus colegas de trabalho. Estes cuidados com a imagem estão relacionados com a protecção do corpo físico da mulher, tentando evitar desta forma, o assédio sexual por parte dos homens. Relativamente à discriminação, no seu contexto de trabalho, as entrevistadas assumiam três posições distintas (discriminação “positiva”, discriminação “negativa” e desvalorização). Outro resultado relevante é o facto de percurso profissional das entrevistadas ser condicionado pela possibilidade de terem que conciliar a sua carreira profissional com a vida familiar. Nas áreas das Engenharias, as mulheres têm que dar mais provas da sua competência profissional do que os homens.

Para investigações futuras sugerimos que se desenvolvam mais investigações e programas de intervenção no âmbito das mulheres na área das “Ciências, Engenharias e Tecnologias”. Assim, sugere-se que futuramente se desenvolvam mais programas de intervenção nas comunidades acerca desta temática, quer a nível microssistémico, quer a nível macrossistémico. Neste sentido, principalmente, as empresas desempenham um importante papel. Estas devem ser incentivadas a promover a presença das mulheres nos cargos de chefia e gestão, bem como, devem fomentar políticas “amigas da família” (Oliveira & Temudo, 2008). Todas estas medidas devem ir no sentido em que se incentive um maior acesso das mulheres na área das ciências, tecnologias e engenharias, evitando desta forma que o oleoduto “pingue” (Kulis, Sicotte & Collins, 2002, *in* Saavedra, Taveira & Silva, 2010). Todas estas áreas científicas são essenciais para o futuro desenvolvimento económico e social dos vários países do mundo, como refere Saavedra e colaboradores (2010).

Este trabalho apresenta, naturalmente, algumas falhas ou mais correctamente, algumas limitações resultantes do processo de investigação. Uma das principais limitações que pode ser referida diz respeito ao *timing* de inserção no estudo global. Devido a este aspecto, todos os passos até à análise das entrevistas foram realizados por terceiros, nomeadamente, a elaboração dos instrumentos utilizados, a selecção dos participantes e a transcrição das entrevistas. Este aspecto traduziu-se num menor envolvimento em todo o processo de investigação.

REFERÊNCIAS

- ABC. (2004). Generation & Gender in the Workplace. In American Business Collaboration (Ed.), *National Study of the Changing Workforce 2002*, 1-34. New York: Families and Work Institute/American Business Collaboration.
- Amâncio, L., & Lima, M. (1994). *Assédio sexual no mercado de trabalho*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Azambuja, M. (2008). *Violência de género e os discursos circulantes nos cuidados de saúde primários*. Tese de Doutoramento em Psicologia, Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho: Portugal.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3, 77-101.
- Catalyst. (2007). *The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't*. New York: IBM Corporation.
- Chamberlain, L., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual Harassment in Organizational Context. *Work and Occupations*, 35 (3), 262-295.
- Chaudhuri, P. (2006). Sexual Harassment in the workplace - Experiences of women in the health sector. *Health and Population Innovation Fellowship Programme Working Paper 1*. Delhi: Population Council.
- Cinamon, R. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *The Career Development Quarterly*, 54, 202-215.
- Cinamon, R., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47, 531- 541.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1208-1233.
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2009). *A Igualdade de Género em Portugal 2007*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2007). *Igualdade de Género em Portugal 2009*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres. (1997). *Declaração de Pequim*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- Dias, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 57, 11-23.
- Directiva 2004 / 113 / CE, de 13 de Dezembro de 2004.
- European Commission. (2009). *She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. General Information.
- European Union (2007). Meta-analysis of gender and science research (RTD-PP-L4-2007-1). *Seventh Framework Programme*.
- Faulkner, W. (2009) Doing gender in engineering workplace cultures. II. Gender in/authenticity and the in/visibility paradox, *Engineering Studies*, 1 (3), 169-189
- Gordon, J., & Whelan-Berry, K. (2005). Contributions to family and household activities by the husbands of midlife professional women. *Journal of Family Issues*, 26, 899-923.
- Government of Ireland, Department of Justice, Equality and Law Reform. (2004). The Irish Presidency of the European Union in association with FGS Consulting and Professor A. McGolgan. Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States.
- GPEARI. (2010). *A procura de emprego dos diplomados com habilitação superior. Relatório IV/ Dezembro 2009*. Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais.
- GPEARI. (2009). *Diplomados no Ensino Superior [2000-2001 a 2007-2008]*. Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais.
- Instituto Nacional de Estatística (2006). *Anuário estatístico da região norte*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- Kulis, S., Sicotte, D., & Collins, S. (2002). More than a pipeline problem: Labor Supply Constraints and Gender Stratification Across Academic Science Disciplines. *Research in Higher Education*, 43 (6), 657-691.
- Lachance-Grzela, M., & Bouchard, G. (2010). Why Do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research. *Sex Roles*, 63, 767-780.
- Loureiro, P., & Cardoso, C. (2008). O género e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos*, VI (10), 221-238.
- Mickelson, K., Claffey, S., & Williams, S. (2006). The Moderating Role of Gender and Gender Role Attitudes on the Link between Spousal Support and Marital Quality. *Sex Roles*, 55, 73-82.

- Morgan, P. (2001), "Sexual harassment: violence against women at work". In C. M. Renzetti, J. L. Edleson, & R. K. Bergen (Eds.), *Sourcebook on Violence against Women*, Londres: Sage Publications, 209-211.
- Nogueira, M. (2006). Os discursos das mulheres em posições de poder. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9 (2), 57-72.
- Oliveira, N. (2010). *Representações sociais de gênero e o seu impacto nas práticas familiares*. Tese de Mestrado em Psicologia Social. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto: Porto.
- Oliveira, M., & Temudo, E. (2008). Mulheres Estudantes Trabalhadoras na Universidade do Porto – Uma Licenciatura “Fora de Tempo” ou “Sem Tempo”? *Ex.Aequo*, 18, 147-173.
- Organização das Nações Unidas (1993). *Declaração sobre a eliminação da violência contra a mulher* (Resolução: A/RES/48/104). Nova York: ONU.
- Peterson, H. (2010). The Gendered Construction of Technical Self-Confidence: Women's Negotiated Positions in Maledominated, Technical Work Settings. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 66-88.
- Pimentel, C., Leão, C., & Rodrigues, C., (2006). "A Mulher e sua Carreira na Engenharia Industrial: estudo piloto". *Conocimiento, Innovación y Emprendedores - Camino al Futuro*. Universidad de La Rioja, 187-199.
- Poeschl, G. (2010). Desigualdades na divisão do trabalho familiar, sentimento de justiça e processos de comparação social. *Análise Psicológica*, vol. XXVIII (1), 29-42.
- Poeschl, G. (2003). Representações das diferenças entre os sexos, práticas familiares e relações entre homens e mulheres. *Estudos Goiânia*, vol. 30 (1), 31-49.
- Poeschl, G. (2000). Trabalho doméstico e poder familiar: práticas, normas e ideais. *Análise Social*, vol. XXXV (156), 695-719.
- Poeschl, G., & Silva, A. (2001). Efeito das crenças nas diferenças entre os sexos na percepção e no julgamento das práticas familiares. *Psicologia*, vol. XV (1). 93-113.
- Presidência do Conselho de Ministros (2001). *I Plano nacional contra a violência doméstica*. Gabinete da Alta Comissária para as Questões da Igualdade e da Família.

- Saavedra, L., Taveira, M., & Silva, A. (2010). A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Factores explicativos e pistas para a intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11 (1), 49-59.
- Saavedra, L., & Taveira, M. (2007). Discursos de Adolescentes sobre a Vida Profissional e Familiar: Entre o Sonho e a Realidade. *Educação e Sociedade*, 28 (101), 1375-1391.
- Saavedra, L. (2004). Género, diversidade e conflito no desenvolvimento da carreira. *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: fundamentos, princípios e orientações*. Coimbra: Almedina.
- Sahibzada, K., Hammer, L., Neal, M., & Kuang, D. (2005), "The moderating effects of work-family role combinations and work-family organizational culture on the relationship between family-friendly workplace supports and job satisfaction". *Journal of Family Issues*, 26, 820-839.
- Silva, S. (2011). *Ser Mulher: Estudar, trabalhar e ter uma vida familiar – Será possível?* Tese de Mestrado Integrado em Psicologia. Escola de Psicologia da Universidade do Minho: Braga.
- Silva, S. (2006). Engenheiras civis na execução de obra – Identificação, conciliação biográfica e negociação de "zonas de conforto". *Fórum Sociológico*, 15, 83-102.
- Taveira, M. & Nogueira, C. (2004). Estudos de Género e Psicologia Vocacional: Confronto de Teorias e Implicações para a Intervenção Vocacional. *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: fundamentos, princípios e orientações*. Coimbra: Almedina.
- Whitmarsh, L., Brown, D., Cooper, J., Hawkins-Rodgers, I., & Wentworth, D. (2007) Choices and challenges: a qualitative exploration of professional women's career patterns. *The Career Development Quarterly*, 55, 225-236.