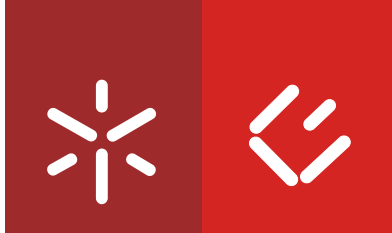


Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Ana Filipa Brito Carvalho

**Processos de discriminação de profissionais
qualificadas e imigrantes em contextos
tipicamente masculinos: um contributo para
a gestão da diversidade**



Universidade do Minho

Escola de Economia e Gestão

Ana Filipa Brito Carvalho

**Processos de discriminação de profissionais
qualificadas e imigrantes em contextos
tipicamente masculinos: um contributo para
a gestão da diversidade**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob orientação da
Professora Doutora Emília Fernandes

DECLARAÇÃO

Nome: Ana Filipa Brito Carvalho

Endereço Eletrónico: carvalhoafb@gmail.com

Título de Dissertação:

Processos de discriminação de profissionais qualificadas e imigrantes em contextos organizacionais masculinos: um contributo para a gestão da diversidade

Orientador:

Professora Doutora Maria Emília Fernandes

Designação do Mestrado:

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Ano de Conclusão: 2014

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO PARCIAL DESTA DISSERTAÇÃO PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho

Assinatura:

AGRADECIMENTOS

Um agradecimento a todos os professores que fizeram parte do meu trajeto acadêmico. Em especial, à Prof. Emília Fernandes que foi um auxílio numa mudança cujo culminar é este trabalho: por toda a orientação, pela disponibilidade, partilha e paciência.

A toda a minha família pelo suporte que representou (e representa) ao longo deste ano, principalmente aos meus avós, pais e irmãos.

Por último, aos amigos e ao Zéric, por me aturarem e pela força que me deram durante este longo ano de investigação.

RESUMO

Multiplicam-se hoje em dia os debates e os combates que incidem na questão do reconhecimento da mulher como sujeito trabalhador independente do homem. Com este seguimento, este estudo enfoca processos de discriminação de mulheres imigrantes em contextos de hegemonia masculina nas universidades portuguesas, nomeadamente, nas áreas de engenharias e matemáticas. É possível concluir que, nestas últimas duas décadas, ocorre uma crescente demanda pelas duas áreas assinaladas (Saavedra, Taveira & Silva, 2010) por parte das mulheres, todavia estas continuam sub-representadas tanto na força de trabalho como em cargos de docentes. Sendo, assim, áreas caracterizadas por reunir assimetrias significativas, principalmente, no que se refere às “barreiras invisíveis” (Catalyst, 2007) causadas pelas esferas profissional e familiar (Silva, 2006; Oliveira, 2010), aos cargos de chefia e de gestão que vulgarmente são ocupados pelo sexo masculino (Nogueira, 2006) e porque são áreas que se encontram carregadas por uma forte componente masculina (Saavedra, Taveira & Silva, 2010). Estudos referem que os processos de recrutamento e seleção das mulheres na carreira académica são realizados a partir do princípio da “reprodução da dominação masculina” (Araújo, 2003, p. 119). As mulheres são selecionadas, nomeadamente para as “*carreiras de base*”, onde é tido em conta suposições acerca das suas capacidades de organização e as suas baixas aspirações de mobilidade profissional, o que leva à possibilidade de perpetuação do poder masculino a níveis hierárquicos superiores (Araújo, 2003, p. 120).

Torna-se interessante estudar esta independência das mulheres acrescentando o facto de serem imigrantes, dada a escassez de análises empíricas sobre este tema no mercado de trabalho qualificado português (Miranda, 2009). Posto isto, o estudo, mediante a realização de 16 entrevistas a académicas estrangeiras, procura abordar uma gestão da diversidade e igualdade de oportunidades centrando-se em mulheres que representam uma dupla condição de diferença em relação aos contextos profissionais em que o palco pertence ao masculino - enquanto imigrantes e enquanto mulheres.

Palavras-Chave: Mulheres imigrantes, qualificadas, contextos tipicamente masculinos, engenharia, matemática, gestão da diversidade, igualdade de oportunidades.

ABSTRACT

In recent times we have been witnessing an increase in the debates that concentrate on the issue of the acknowledgement of women as working subjects independent of men. Therefore, this study brings into focus the processes of discrimination of migrant women in contexts of male hegemony in Portuguese universities, namely in the fields of engineering and mathematics. It is possible to conclude that, over the past two decades, there has been a growing demand in these two fields (Saavedra, Taveira & Silva, 2010) by women; however, they remain under-represented in both the workforce and in teaching positions. Thus, these are fields characterized by a combination of significant asymmetries, regarding mainly the “invisible barriers” (Catalyst, 2007) caused by the professional and familiar spheres (Silva, 2006; Oliveira, 2010), the fact that leadership and management positions are generally occupied by men (Nogueira, 2006) and because they are fields associated with a strong male component (Saavedra, Taveira & Silva, 2010). Studies reveal that the process of recruitment and selection of women in academic settings is done according to the principle of “*reproduction of male domination*” (Araújo, 2003, p. 119). Women are selected, namely, for “basic careers”, and suppositions about their organizational skills and low aspirations for professional advancement are considered, which leads to the possibility of perpetuation of male power at high hierarchical levels (Araújo, 2003, p. 120).

Given the scarcity of empirical analyses about this subject in the context of the Portuguese qualified job market (Miranda, 2009), it is of interest to study this independence of women while adding the fact that they are migrants. As a result, the study, taking into account 16 interviews with foreign women academics, aims to examine the management of diversity and equal opportunities while focusing on women that represent a double condition of difference in relation to the professional contexts in which the stage belongs to the male gender — as migrants and as women.

Keywords: Migrant women, qualified, traditionally male contexts, engineering, mathematics, diversity management, equal opportunities.

ÍNDICE

Introdução.....	1
I Revisão bibliográfica	5
1. A mulher e o direito à igualdade no contexto de trabalho	7
1.1. Discriminação de género nos contextos tipicamente masculinos e em lugares de poder .	11
2. A representação masculina do (i)(e)migrante e a discriminação de género.....	19
2.1. Discriminação das mulheres imigrantes e profissionais	21
II Contextualização do estudo empírico.....	25
3. Objetivo e motivos	27
4. Metodologia	28
III Identificação de processos de discriminação	33
5. Identificação dos processos de discriminação das participantes	35
5.1. As participantes: características sócio-demográficas.....	36
5.2. Contextos migratórios passados: as diferentes interações profissionais e de género.....	38
5.3. Identificação dos processos de desigualdades de género e étnicos	41
5.4. Processos de discriminação extraprofissionais.....	51
IV considerações finais	55
6. Conclusão.....	57
6.1. Recomendações para futura investigação	65
7. Limitações do estudo e o tema de investigação como “ficção científica”	66
Referências bibliográficas	69
V Anexos.....	75
Guião de entrevista.....	77
Guião de entrevista.....	79

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo principal a análise dos processos de discriminação de profissionais qualificadas e imigrantes em contextos organizacionais masculinos, de forma a contribuir para a área da gestão da diversidade. Ou seja, é necessário captar a atenção para as três vertentes descritas em que a investigação se foca – mulheres, qualificadas e imigrantes. Assim, identificado o tema da investigação, a presente introdução foi construída de maneira a incutir um bocado do fenómeno aqui retratado.

As sociedades ocidentais são defensoras de valores igualitários no trabalho em relação aos homens e às mulheres. Contudo, o mercado de trabalho português é caracterizado por reunir assimetrias significativas em relação ao género, apesar do crescimento notável da participação profissional feminina na segunda metade do século XX (CIG, 2008).

Segundo Maria Abranches (2007), enquanto os significados do masculino se continuam a revelar como universais, tal não acontece com o feminino, sendo que as suas representações são limitadas e particulares, verificando-se a mobilidade dos atributos categoriais somente no sentido do masculino para o feminino. Neste sentido, a única subcategoria que mantém unicamente atributos femininos é a “*de mulher-mãe*” (Abranches, 2007, p. 40). Ou seja, as profissões e função laboral são predominantemente influenciadas pelo masculino (Vicente, 2013).

Neste sentido, no mercado de trabalho nacional, as desigualdades de género reportam-se também às áreas de “Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemáticas” que se encontram carregadas por uma forte componente masculina e por uma singularidade da presença das mulheres (Saavedra, Taveira & Silva, 2010; Silva, 2010).

Por outro lado, as situações de desigualdade no contexto de trabalho complicam-se quando é considerada igualmente a etnicidade. Na realidade, tanto o género como a etnia manifestam práticas sociais de exclusão a nível profissional que, ideologicamente, divide as pessoas em “nós” e “eles” (Essers et al, 2010).

Em Portugal, no final dos anos noventa, os fluxos de imigração aumentaram acentuadamente associados a uma procura de trabalho. Atualmente, este fenómeno é caracterizado por uma diversidade no fluxo migratório, sendo possível observar um conjunto de profissionais altamente qualificados que migram para Portugal. Neste sentido, torna-se fundamental manter e aprofundar os planos de integração destes imigrantes. Todavia, segundo

Pedro Góis e José Marques (2014), a nível nacional, tem havido um esforço de inclusão de imigrantes maioritariamente direcionado para os pouco ou nada qualificados, com efeito, afirmam que *“pouquíssimo empenho tenho sido colocado na análise da situação dos imigrantes altamente qualificados [e] na procura de soluções [de integração]”* (Góis e Marques, 2014, p. 20).

Tendo em conta que o imigrante é muitas vezes encarado como um estranho ou desviante pela sociedade de acolhimento, a mulher imigrante encontra ainda maiores obstáculos (Amâncio, 2003; Miranda, 2009). Estas deparam-se com uma dupla limitação: ligada à questão do género, pois inserem-se no mercado feminino de trabalho que é, por si próprio, mais limitado do que o dos homens; e ligada ao seu estatuto de imigrante (Tavares, Ferreira & Portugal, 1998).

Neste sentido, de forma a caracterizar esta dupla condição discriminatória e perceber como a mulher imigrante é efeito de um fenómeno de “dupla estranheza” (Czarniawska & Sevón, 2006) - mulher e estrangeira – este estudo procura analisar as desigualdades laborais encontradas por este grupo de mulheres, contribuindo assim para uma área de investigação que se pauta pela escassez de análises empíricas sobre este tema no mercado de trabalho qualificado português (Miranda, 2009).

Portanto, a pesquisa que aqui se propõe pretende cruzar duas temáticas que, até agora, pouco caminharam juntas nas investigações de gestão (Abranches, 2007).

Assim, o presente estudo, procura analisar os processos de discriminação de profissionais qualificadas e imigrantes em contextos organizacionais masculinos de forma a contribuir para a área da gestão da diversidade, como foi explanado anteriormente. Neste sentido, a investigação é materializada na realização de um estudo qualitativo centrado em situações de discriminação de um grupo de mulheres imigrantes em contextos de hegemonia masculina, nas universidades portuguesas, nomeadamente, nas áreas académicas da engenharia e matemáticas, áreas onde estas mulheres se encontram atualmente sub-representadas.

Estando claramente perante um grupo diferenciado, para Soares (2005) existem sempre indivíduos que são prejudicados por pertencerem a minorias. Por isto, pretende-se, como finalidade, a promoção da igualdade profissional de género, num contexto em que ambos sejam vistos como iguais e capazes em termos de competências profissionais, não

tendo em conta o estereótipo de carácter tradicional da “mulher privada” e do “homem público” (Romão, 2003; Perista, 2002; Santos, 2010; Silva, 2010).

Para levar a cabo tal propósito, o presente projeto divide-se em quatro partes: a revisão bibliográfica, a contextualização do estudo empírico, a identificação de processos de discriminação e de desigualdades e, por último, as considerações finais.

Na primeira parte, referente aos dois primeiros capítulos, é onde se clarifica a posição relativa a opções teóricas, isto é, a análise da literatura. O primeiro capítulo começa por esclarecer o direito das mulheres à igualdade no contexto de trabalho e como este evoluiu até aos dias de hoje, terminando a aprofundar o tema de discriminação de género, onde são assinaladas as tensões existentes entre os géneros em lugares de poder e em contextos laborais tipicamente masculinos, especificando estes contextos para as áreas de engenharia e matemática. Por último, o segundo capítulo retrata a discriminação de género na experiência de imigração e a invisibilidade das mulheres imigrantes e qualificadas a nível nacional. Ou seja, é definido o conceito de migração para se introduzir a imigração feminina. Esta última é de seguida explanada, onde os fluxos migratórios da mulher estão estritamente relacionados com o acompanhamento da família. Posto isto, ainda é introduzida a variável de qualificadas às mulheres imigrantes, onde os estudos a nível nacional são extremamente escassas, como será desenvolvido neste respetivo capítulo 2.

A segunda parte, a contextualização do estudo empírico, dá lugar às questões metodológicas, dividindo-se em duas secções: objetivos e motivos e investigação. Nesta última secção é justificada a escolha de uma metodologia qualitativa e do método de recolha de dados através da entrevista semiestruturada.

Na terceira parte do estudo procede-se à análise e interpretação dos dados recolhidos a partir de 16 entrevistas semiestruturadas. Deste modo, com base nos relatos contados pelas mulheres imigrantes, identifica-se e reflete-se sobre os processos de desigualdade de género e étnica nos contextos masculinos das engenharias e da matemática. Assim, para além da apresentação das características sociodemográficas do grupo de participantes e com o fim de expor a análise e interpretação da informação recolhida, desenvolve-se os seguintes tópicos: os diferentes contextos migratórios, tendo como referência as interações profissionais e de género; os processos de discriminação e as desigualdades de género e étnicas na vida

profissional das participantes; e, por fim, os processos de discriminação na vida extraprofissional.

O presente trabalho termina com as conclusões sobre a análise das entrevistas e investigação em geral, seguidas de recomendações para uma gestão mais igualitária em termos de género e etnicidade, culminando com algumas pistas para uma intervenção futura. Ainda aqui, é incorporado um subcapítulo referente às limitações que surgiram durante a realização do presente estudo, intitulado de “Limitações do estudo e o tema de investigação como “ficção científica”.

I Revisão bibliográfica

1 A MULHER E O DIREITO À IGUALDADE NO CONTEXTO DE TRABALHO

Várias são as entidades coletivas e individuais que procuram combater, desde sempre, as persistentes desigualdades de género e defender os direitos das mulheres (Peça, 2010). Segundo Peça (2010) este movimento de luta pelas mulheres não é novo, nem circunscrito a um único lugar e muito tem contribuído para a mudança do *status quo* político, económico, social e cultural no que concerne á relação entre homens e mulheres. Em particular, a história conta-nos o sucesso das mulheres e dos seus movimentos na procura pela igualdade e na luta pela emancipação e libertação.

Todavia, embora as conquistas deste grupo sejam notáveis, existe ainda um longo caminho a percorrer na sociedade atual, como se verá ao longo do capítulo

Uma das áreas com grande reivindicação do direito à igualdade entre os homens e as mulheres encontra-se relacionada com o contexto de trabalho. Neste sentido, é importante referir que o aparecimento da manufatura e a revolução tecnológica verificada nos séculos XVII e XVIII foram fulcrais para a introdução de radicais transformações na forma de conceber o trabalho feminino (Soares, 2005). O surgimento da mulher operária trouxe transformações que afetaram a relação entre as mulheres e os homens e consequente a organização familiar. Coube às mulheres, neste período industrial, o trabalho rotineiro e mal remunerado, não pelas suas qualificações, mas pelas persistentes diferenças entre géneros e pela tradicional divisão sexual do trabalho (Soares, 2005). Assim, a ideia de que o sustento da família provinha do salário do homem continuava enraizada na mente das pessoas das gerações anteriores, sendo o rendimento das mulheres considerado apenas um suplemento sem qualquer valor económico real associado. (Soares, 2005).

O mesmo autor (Soares, 2005) refere ainda que com a chegada do século XX, mais concretamente durante a 1ª Guerra Mundial, as mulheres foram a mão-de-obra utilizada nas fábricas de armazenamento para substituir os homens mobilizados pela guerra. Esta situação provocou uma sobrecarga de tarefas domésticas e educativas (vida privada) conjugadas com o trabalho (vida pública), provando que qualquer direito de igualdade era insuficiente para a concretização de uma ideia de igualdade entre os géneros (Soares, 2005). Além disto, apesar da ideia de melhoria em contexto laboral, os direitos concedidos às mulheres foram sendo gradualmente suprimidos com o fim da guerra, levando a que os papéis tradicionais femininos

e masculinos no seio familiar fossem retomados, com especial destaque para a mulher no seu papel de reprodutora¹ (Soares, 2005).

A nível nacional, desde o ano 1976 que o direito à igualdade e à não discriminação entre os géneros se encontra institucionalmente garantido e, há mais de 35 anos, está instaurada a “Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”, com o objetivo de promover as mesmas oportunidades laborais entre os homens e as mulheres (Amâncio, 2003).

No entanto, as mentalidades tradicionalistas mantêm-se (Romão, 2003), permanecendo dúvidas quanto à consistência de uma efetiva igualdade em contexto de trabalho entre os géneros, como se pode ver no Plano Nacional do Emprego de 2003 e, mais recentemente, nos excertos dos artigos do Jornal Expresso (de Novembro de 2012 e de Fevereiro de 2014):

“(...) apesar da elevada participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho, persistem profundas desigualdades, assentes na segregação horizontal e vertical, bem como no exercício dos direitos inerentes à maternidade e paternidade e à conciliação entre a vida familiar e a atividade profissional” (Conselho de Ministros, 2003, p. 32);

“A saúde e os salários são os fatores mais penalizadores para as mulheres em Portugal, que registou no ano passado um recuo na igualdade de género a nível internacional, segundo o Fórum Económico Mundial. No relatório anual do Fórum sobre igualdade de género (...) Portugal surge na 35ª posição entre 135 países, três posições abaixo de 2010, atrás de Espanha (12º) ou Moçambique (26º), mas à frente de outras nações europeias como a França (48º). (...) A descida de Portugal, refere o relatório, deve-se a pequenas deteriorações nas categorias de rendimento estimado, igualdade salarial (...) Numa escala em que a pontuação 1 significa igualdade total entre homens e mulheres e 0 (zero) representa a desigualdade, Portugal regista 0,714 pontos.” (Jornal Expresso, Quarta feira, 2 de Novembro de 2011)²

¹Em países como Alemanha, Portugal e Espanha a mulher continuava a ser considerada um ser inferior, destinado a servir família e o Estado mediante o seu papel reprodutor. Por exemplo, a Alemanha “nazi” adota o *slogan* “crianças, cozinha e igreja” e desincentiva o acesso das mulheres à educação e à cultura (Soares, 2005).

²Ler mais em: <http://expresso.sapo.pt/igualdade-de-genero-em-portugal-recua=f684888#ixzz3N3Y1NUZg>

“A desigualdade salarial entre homens e mulheres em Portugal continuou a agravar-se em 2012 e atingiu 15,7%, segundo os últimos dados da Comissão Europeia. Este valor mede a diferença média entre a remuneração horária dos homens e das mulheres no conjunto da economia portuguesa e em 2008 era de apenas 9,2%. A trajetória de agravamento tem sido quase uma constante em Portugal nos últimos anos (...)” (Jornal Expresso, Sexta feira, 28 de fevereiro de 2014)³.

Segundo Maria Abranches (2007), enquanto os significados do masculino se continuam a revelar como universais, tal não acontece com as mulheres e o feminino. As suas representações mostram-se limitadas e particulares, verificando-se a mobilidade dos atributos categoriais apenas no sentido do masculino para o feminino e não no sentido contrário: *“a única subcategoria que conserva exclusivamente atributos femininos é a de mulher-mãe (...) os significados de mulher-atleta ou mulher-empresária, por exemplo, já se ligam a subcategorias masculinas”* (Abranches, 2007, p. 40). Tal acontece devido a um processo de segregação setorial no mercado de trabalho nacional (Ferreira, 1993; Silva, 2010), em que muitas instituições reproduzem as desigualdades que se definem através da criação de padrões normativos de género (Vicente, 2013). Neste sentido, permanece uma lógica institucional “genderizada” que reproduz relações desiguais entre os homens e as mulheres com base em estereótipos, fazendo com que os indivíduos inseridos nestas estruturas organizacionais sejam avaliados segundo critérios que obedecem a esses estereótipos de género (Vicente, 2013).

A dupla jornada – trabalho e vida doméstica - é representada como uma das desigualdades mais penosas para a mulher e utilizada, geralmente, para justificar as diferenças em contexto de trabalho, principalmente, na ordem de hierarquia e poder desigual (Romão, 2003). Helóisa Perista (2002), no seu estudo, demonstra que cerca de 18% do tempo semanal das mulheres é atribuído ao trabalho doméstico, onde o homem, por seu lado, só dispensa 2,5% do seu tempo. Além disto, cerca de 55% dos homens representados no estudo da autora não realizam qualquer tipo de tarefa doméstica.

Todavia, a nível nacional, verifica-se que o aumento das famílias de “dupla carreira”⁴ está diretamente relacionado com o crescente papel das mulheres no mundo laboral e com o incremento da igualdade de oportunidades de género no trabalho (Santos, 2010). Claro que tal

³Ler mais em: <http://expresso.sapo.pt/mulheres-ganham-157-menos-do-que-os-homens=f858517>.

⁴Tanto o homem como a mulher tentam conjugar a vida privada com a vida pública (Santos, 2010).

mudança está também associada à necessidade económica de várias famílias e ao facto de precisarem de dois rendimentos para viver⁵. Neste tipo de estrutura familiar, ambos os sexos tendem a querer desenvolver as suas competências pessoais e profissionais, assim como progredir nas respetivas carreiras, o que conseqüentemente pode levar a conflitos entre as vidas privada e pública⁶ (Santos, 2010).

Importa acrescentar todavia que mesmo neste tipo de tipologia familiar de “dupla carreira”, as mulheres continuam a liderar no trabalho doméstico, realizando o dobro do trabalho dos homens e debruçando-se sobre as tarefas menos atrativas e mais rotineiras (Santos, 2010; Loureiro & Cardoso, 2008). Segundo Loureiro & Cardoso (2008), a sociedade permite aos homens a escolha pelo trabalho e carreira como papel de destaque em detrimento da família, às mulheres, pelo contrário, é exigido que coloquem a família à frente da sua vida profissional. Tudo isto é fruto de uma “*herança cultural transmitida através de gerações*”, onde o marido é incumbido de zelar pela sobrevivência da sua família e a esposa tem a missão de cuidar da casa, marido e filhos (Loureiro & Cardoso, 2008, p. 226).

Em suma, independentemente do aumento das famílias de “dupla carreira”, as investigações ressaltam que são as mulheres que continuam a dedicar mais tempo à esfera doméstica (CIG, 2008; Alcañiz, 2008; Santos, 2010), acumulando as suas responsabilidades profissionais com as familiares, o que resulta num maior cansaço e *stress* (Guerreiro e Carvalho, 2007) e as priva de tempo para se dedicarem a outras atividades⁷ (Wall e Amâncio, 2007).

Segundo a “Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género” (CIG, 2010), este fenómeno permanece devido à conciliação da vida pública com a privada se basear, principalmente, num modelo de agregado familiar em que o sexo masculino é responsável pelo sustento da casa, reforçando, assim, a divisão tradicional e desigual do trabalho, bem como as normas e valores sociais entre homens e mulheres. Ou seja, atualmente, na realidade,

⁵Em 2011, as mulheres empregadas eram aproximadamente 2,3 milhões embora a maioria trabalhasse por conta de outrem (83,0%), e destas, 89,1% trabalhavam a tempo inteiro, “*ainda em 2011, era de 103,3 mil o número de mulheres que se encontravam em situação de subemprego visível, ou seja, trabalhavam involuntariamente abaixo da duração normal de trabalho*” (INE, 2001-2011, p.24).

⁶Atualmente estamos perante um “*adiamento do casamento e da maternidade, bem como a redução do número de filhos por mulher, [que] refletem, entre outros fatores as alterações que se têm produzido ao longo da última década*” (INE, 2001-2011), nomeadamente, ao nível do contexto laboral e da nova tipologia familiar de “dupla carreira” que tem acrescido em Portugal.

⁷Segundo o INE (2001-2011), para reforçar esta ideia de dependência do género feminino, “*são as mulheres quem mais utiliza instrumentos de conciliação entre o trabalho e a família, como a redução do horário de trabalho, a interrupção de carreira e a licença parental. Os cuidados a menores e a pessoas dependentes são, também, assegurados essencialmente pelas mulheres. A existência de filhos, sobretudo em idades mais baixas, e o nível de escolaridade condicionam a participação feminina no mercado de trabalho*” (INE, 2001-2011, p. 27).

apesar de se verificar a adesão a normas mais igualitárias, as representações sobre homens e mulheres definem uma ordem (social) que é ditada pela “natureza” (Silva, E.G.; Nogueira, M.C. & Neves, A.S.A.). Loureiro & Cardoso (2008) referem a socialização, desde a infância, como uma das causas para esta estereotipização, onde os rapazes aprendem a competir e as raparigas a desenvolver atividades com espírito de cooperação e entrega pessoal, pretendendo isto prepará-las para o papel de mães.

A situação demonstrada até aqui tem, portanto, efeitos em termos da existência de uma verdadeira e efetiva igualdade de oportunidades, pois a independência da mulher encontra-se totalmente “*condicionada pelas suas relações familiares*” (Silva, 2010, p. 296).

Posto isto, tem-se claramente uma representação subestimada e desvalorizada da mulher como trabalhadora, mantendo-se reticente a ideia desta assumir cargos de responsabilidade e de poder, e de estabelecer um verdadeiro comprometimento com o trabalho (Romão, 2003) – explorado no subcapítulo que se segue.

1.1 DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO NOS CONTEXTOS TÍPICAMENTE MASCULINOS E EM LUGARES DE PODER

Após a análise geral entre o género e o contexto de trabalho, o presente subcapítulo pretende reverter a pesquisa para a discriminação de género em locais de trabalho considerados como tipicamente masculinos e em lugares de poder nas organizações, considerando, em ambos, a singularidade da presença das mulheres e as diferenças de género.

Segundo o que foi visto até aqui, as práticas e simbologias relacionadas com a esfera público-privada das mulheres influenciam o modo como as suas vidas são vistas e/ou conduzidas, dificultando a sua entrada em profissões que são tradicionalmente dominadas pelo género masculino, já que a ideia do “homem público” e da “mulher privada” continua presente na mentalidade das pessoas (Silva, 2010).

Virgínia Ferreira (1993) aponta três tipos de segregação laboral: a horizontal, na medida em que os homens e as mulheres estão colocados em diferentes setores de atividade; a vertical que é relativa ao facto de os géneros estarem divididos por níveis de qualificação; e a transversal, quando existe um grande número de mulheres em trabalhos pior remunerados do que aqueles ocupados pelos homens. Estes três tipos de segregação são justificados pelas

percepções que a sociedade tem das características das mulheres e dos homens (Ferreira, 1999) e, portanto, pelos estereótipos de género⁸ que continuam a ser muito constrangedores nas sociedades atuais. Neles, a mulher surge associada a dimensões como a emocionalidade e a sensibilidade, bem como a valores associados à ternura, modéstia, passividade, cooperação e pragmatismo (Vicente, 2013; Peterson, 2010). Por seu lado, os homens aparecem associados à imagem do trabalhador, a qual pressupõe um controlo sobre as emoções e uma primazia da racionalidade (Vicente, 2013; Peterson, 2010). Estes estereótipos influenciam o mundo laboral ao ponto de uma mulher gestora poder ser confundida com uma secretária e um homem enfermeiro ser confundido com um médico (Santos, 2010).

Esta “genderização” ocorre, portanto, pela conotação de determinadas funções com a masculinidade e a feminilidade (Santos, 2010), ou seja, em diferentes atividades e profissões, “quando um candidato é admitido numa organização, é-lhe atribuído uma função *x* se for mulher e uma função *y* se for homem” (Vicente, 2013, p.4).

Por exemplo, a nível nacional, a enfermagem é apontada como uma profissão que exige socialmente determinadas características aparentemente femininas, como a empatia e prestação de cuidados e o sentido de responsabilidade para com os outros (Vicente, 2013; Peterson, 2010). Deste modo, as mulheres encontram-se alocadas em profissões que coincidem com o ideal estereótipo tradicional de feminilidade, enquanto os homens estão concebidos para qualquer tipo de trabalho e/ou função, obtendo assim um maior sucesso em termos salariais e de progressão na carreira (mesmo nas ocupações consideradas tipicamente femininas) (Amâncio e Oliveira, 2002).

No âmbito da segregação vertical, e segundo o estudo de O’Leary e Ickovics em 1992 (citado em Loureiro & Cardoso, 2008), as gestoras tendem a ser percebidas como demasiado mulheres porque estão associadas a comportamentos emocionais e sensíveis e conseqüentemente consideradas menos competentes e eficazes no seu trabalho. Todavia, quando estas atuam de acordo com as características masculinas, isto é, quando o seu sucesso é

⁸Amâncio define estes estereótipos sociais como “ideologizações de comportamentos e ações de grupos de pessoas, estratificadas segundo critérios socialmente valorizados, traduzindo a representação subjetiva e socialmente partilhada de uma ordem de relações intergrupais” (1998, p. 35). A autora reforça ainda que a “divisão universal” dos papéis entre sexos no seio da família parece contribuir para a estruturação dos estereótipos sexuais: “A ampla difusão e consenso na família, na escola e nos meios de comunicação social da sobrevalorização da categoria masculina e da sua posição referente enquanto modelo de adulto poderão explicar que, logo desde a socialização primária, a aprendizagem do estereótipo masculino seja anterior ao do feminino. De facto, se os papéis, enquanto padrões comportamentais desejáveis, contribuem para que as crianças diferenciam preceptivamente as atividades masculinas e femininas (...) a universalidade das representações associadas às categorias sexuais contribui para que, ao longo do processo de socialização, esta diferenciação dê lugar a uma outra em termos do que devem ser os homens e as mulheres” (Amâncio, 1998, p. 71).

assinalado pela agressividade e rigidez, são acusadas de ignorarem a sua faceta feminina (Peterson, 2010; Catalyst, 2007). Com este tipo de lógica de género, a imagem de um bom gestor mantém-se associada às características tradicionais do sexo masculino (Loureiro & Cardoso, 2008; Peterson, 2010; Catalyst, 2007).

Nas últimas décadas, o debate acerca da desigualdade entre género, e mais propriamente sobre o acesso do género feminino a níveis hierárquicos mais altos, tem sido encaminhado para a relação entre as mulheres e a liderança (Santos 2010).

Como Gina Santos (2010) refere, existem dois tipos de liderança: um relacionado com a mulher – liderança transformacional - e outro relacionado com o homem – liderança transacional. A liderança transformacional, tal como o nome indica, incide na capacidade do líder conseguir que os seus colaboradores transfiram os seus próprios interesses para o bem geral da organização, usando o seu poder de forma carismática e dando primazia a características como o esforço árduo, encorajando, assim, a participação dos seus subordinados (Santos, 2010). De acordo com o referido, e relativamente às características atribuídas às mulheres, o género feminino está relacionado com este tipo de liderança “mais aberta”, cooperativa e inclinada para uma maior colaboração e pré-disposição com os outros membros da organização (Vicente, 2010, Loureiro & Cardoso, 2008). Por sua vez, na liderança transacional, ligada ao masculino, as relações são estritamente profissionais e vistas como uma transação, ou seja, existe uma troca de recompensa ou uma punição perante uma atividade bem realizada ou não (Santos, 2010).

Em Portugal, um estudo de Teresa Carvalho (1998) revela que a liderança entre os homens e as mulheres não diverge entre si, apesar das mulheres, em termos discursivos, apostarem nos aspetos relativos a relacionamentos interpessoais e num equilíbrio entre o feminino e o masculino em posições hierárquicas de topo. Como referido por Gina Santos (2010), a liderança não pode ser apontada como universal e generalizada⁹, associada aos homens ou às mulheres, já que ambos são aptos para liderar.

O facto de as mulheres terem dificuldades em aceder a lugares de topo e ao poder faz com que a sua participação em atividades ligadas à economia, política e tecnologia, seja reduzida e evitada (Silva, 2010). Além disso, dentro destas esferas sociais masculinas, o

⁹Segundo Loureiro, P. & Cardoso, C. (2008, p. 223) a liderança é a “*função dos próprios subordinados, do conjunto das condições em presença das quais o líder tem de agir e da situação em particular*”, ou seja, um estilo de liderança considerado eficaz para uma situação não significa que seja necessariamente o mais indicado para outra. Mesmo que gestores de ambos os géneros possuam estilos semelhantes, em última instância, os fatores situacionais serão determinantes (Loureiro, P. & Cardoso, C. 2008).

gênero dominante acaba por enraizar uma cultura forte, com uma linguagem própria e uma cumplicidade, e modos de atuação que enfatizam as características e competências ligadas aos homens, o que reenvia as mulheres para posições de incompetência (Silva, 2010). Conclui-se assim que, ainda atualmente, os estereótipos de gênero funcionam como barreiras invisíveis para as mulheres (Catalyst, 2007) – associados, por vários autores, à metáfora do efeito de “teto de vidro”¹⁰ (Catalyst, 2007; Santos, 2010; Cook & Glass, 2014).

Verificada a dificuldade de acesso das mulheres aos lugares de topo, torna-se agora necessário encaminhar a revisão da literatura para o caso particular da academia e das áreas de engenharia e matemática. Etzkowitz e colaboradores (2000, citados em Saavedra et al, 2010) usam a expressão “*efeito em cascata*” para caracterizar uma cadeia de acontecimentos não visíveis que acabam por afetar a experiência das mulheres nestas áreas.

De acordo com o estudo “*Engenheiros em Portugal*”, de 1999, de Maria Lurdes Rodrigues (citado em Silva, 2010), as engenharias têm-se tornado num espaço de oportunidades para as mulheres trabalharem num contexto tradicionalmente percebido como masculino e, segundo Smith-Doerr (2004), verifica-se nas últimas décadas um aumento do número de mulheres que ingressam no ensino superior em diferentes áreas da engenharia.

Todavia, além desta procura, segundo a metáfora do “oleoduto que pinga”, o número de mulheres nestas áreas tende a diminuir à medida que se avança para o mercado de trabalho/carreira profissional (Saavedra, Taveira & Silva, 2010), uma vez que muitas das empresas já possuem perfis e critérios de seleção e recrutamento para os diferentes cargos. Smith-Doerr (2004) justifica este fenómeno com base na pressão que as mulheres sentem, quer ao nível de formação, quer no próprio trabalho. Além disso, a presença maioritária dos homens nestas áreas: cerca de 72% (Saavedra, Taveira & Silva, 2010; CIG, 2009), juntamente com a singularidade da figura das mulheres, faz com que os estereótipos sejam conseqüentemente aumentados e as suas ações (das mulheres) mais assinaláveis (Silva, 2010; Cook & Glass, 2014).

¹⁰Termo definido por Ann Morrison e Mary Von Glinow (1990, in Santos, 2010) como uma barreira subtil e invisível, embora forte o suficiente ao ponto de impedir a ascensão das mulheres a posições hierárquicas mais altas.

É possível confirmar as premissas anteriormente explanadas com a seguinte notícia do Económico (2011):

“Apesar de serem quase metade (44%) das investigadoras em Portugal, as mulheres ainda desistem mais das ciências e engenharias. Quem o diz é Luísa Saavedra, que coordenou um estudo na Universidade do Minho sobre as mulheres nestas profissões. Em Portugal, também se faz sentir o efeito do "oleoduto que pinga", tradução de "leaky pipeline effect", segundo o qual o número de mulheres tende a diminuir à medida que se avança na escolaridade e, depois, na carreira profissional. E não é apenas nos cursos que se sente esta tendência. “As empresas têm ideias acerca do perfil que querem e definem, quanto a isso, se procuram um homem ou uma mulher”, revela Ana Teixeira, ‘country manager’ da empresa de recursos humanos MRI Network.

(...) depende das áreas (...) mas "ainda há cursos tipicamente masculinos". Essa é também a conclusão de Luísa Saavedra, que diz que "os maiores obstáculos são a discriminação, que se reflete no evitar contratar mulheres em idade de ter filhos ou com eles, na dificuldade em obter promoções na carreira". A discriminação faz-se de formas "subtis e justificadas por razões "aparentemente" lógicas (tais como as mulheres têm menos apetência pela liderança)", acrescenta Luísa Saavedra.” (Económico, 2 de Abril de 2011)¹¹

Consoante os dados do OECD referentes ao ano de 2006 (in Saavedra, Taveira & Silva, 2010), a percentagem de mulheres nas universidades da União Europeia e em cursos de engenharia, corresponde a menos de 20%. Além disto, apenas 9% das universidades eram chefiadas por mulheres (Saavedra, Taveira & Silva, 2010).

Segundo Marjana Johansson e Martyna Sliwa (2014), o ambiente académico do Reino Unido caracteriza-se por uma forte divisão de género, nomeadamente as mulheres recebem menores salários e têm menores perspetivas de carreira comparativamente aos homens. Em termos contratuais, de promoções, de condições de trabalho ou de remunerações, estas fazem parte de um grupo considerado como desfavorecido, apesar das políticas de igualdade de

¹¹Ler mais em: http://economico.sapo.pt/noticias/engenharias-e-ciencias-ainda-sao-profissoes-associadas-aos-homens_114544.html

oportunidades em vigor (Johansson & Sliwa, 2014). Estas políticas, que têm servido como “véus” protetores de discriminação de género e que tentam transparecer uma igualdade de oportunidades, escondem a realidade desigual entre homens e mulheres e as normas masculinas, onde as mulheres são vistas como não competentes: associadas a determinado tipo de personalidade e percebidas como o género fraco perante a pressão dos horários e dos ritmos de trabalho autoritários. Mesmo em termos de aparência, as mulheres não coincidem com a autoapresentação e imagem séria de trabalho árduo que a academia quer transmitir para o exterior (Johansson & Sliwa, 2014).

De acordo com o estudo de Donna J. Nelson e Diana C. Rogers (2007), são também poucas as mulheres com doutoramentos que concorrem a lugares de assistentes nas universidades, provavelmente a causa disto encontra-se no próprio ambiente pouco desejável, acabando por optarem por meios mais acolhedores e onde se sintam valorizadas.

Em Portugal, a carreira académica, até meados dos anos oitenta, também se manteve como uma carreira masculina, em que a superioridade dos homens registava-se em todos os graus académicos, especialmente ao nível do doutoramento (Araújo, 2003). Hoje em dia, além de se assistir cada vez mais à entrada das mulheres neste contexto (Araújo, 2003), os dados mostram que estas constituem um maior número percentual de diplomados, atingindo o valor de 60% em relação aos homens¹² (INE, 2001-2011). Está claro que o número reduzido de mulheres presentes em determinadas posições com um maior prestígio e em topos hierárquicos mais elevados não faz justiça ao valor assinalado, nem à expansão destas qualificações (Silva, 2010).

Por outro lado, há estudos que referem que os processos de recrutamento e seleção das mulheres na carreira académica são realizados a partir do princípio da “*reprodução da dominação masculina*” (Araújo, 2003, p. 119). As mulheres são selecionadas, nomeadamente para as “*carreiras de base*”, tendo em conta suposições acerca das suas capacidades de organização e das suas baixas aspirações de mobilidade profissional, o que leva à possibilidade de perpetuação do poder masculino nos níveis hierárquicos superiores (Araújo, 2003, p. 120). Daí também se possa explicar a sua manutenção nas posições de base ou intermédias em maior número mas a sua escassez nas posições séniores, como é possível ver

¹²Segundo dados do INE (2001-2011) as maiores disparidades em termos educacionais dizem respeito às áreas de educação, ciências sociais, comércio, direito, saúde e proteção social, onde as mulheres diplomadas lideram com uma acentuada diferença, por seu lado, a engenharia, indústrias transformadoras e construção mostram como figura dominante de diplomados o homem.

no Registo Biográfico de Docentes do Ensino Superior (REBIDES), que relaciona as várias categorias profissionais de uma universidade com o género¹³ (ver na tabela 1).

Tabela 1 - Docentes por ensino privado e público, categoria profissional e sexo, em 2012/13¹⁴

Subsistema de ensino		Categoria profissional	H		M		HM	
			N.º	%	N.º	%	N.º	%
Público	Universitário	Professor Catedrático	949	4,8%	273	1,7%	1 222	3,4%
		Professor Associado	1 489	7,5%	742	4,7%	2 231	6,3%
		Professor Auxiliar	4 118	20,7%	3 239	20,7%	7 357	20,7%
		Assistente	1 778	9,0%	1 460	9,3%	3 238	9,1%
		Leitor	68	0,3%	118	0,8%	186	0,5%
		Monitor	116	0,6%	41	0,3%	157	0,4%
		Carreira de Investigação	191	1,0%	170	1,1%	361	1,0%
		Outras categorias (1)	505	2,5%	306	2,0%	811	2,3%
Total			9 214	46,4%	6 349	40,6%	15 563	43,9%
Privado	Universitário	Professor Catedrático	302	1,5%	69	0,4%	371	1,0%
		Professor Associado	449	2,3%	234	1,5%	683	1,9%
		Professor Auxiliar	1 283	6,5%	1 018	6,5%	2 301	6,5%
		Assistente	1 559	7,9%	1 180	7,6%	2 739	7,7%
		Leitor	17	0,1%	29	0,19%	46	0,13%
		Monitor	39	0,2%	58	0,4%	97	0,3%
		Carreira de investigação	1	0,0%	2	0,01%	3	0,01%
		Outras categorias (1)	72	0,4%	76	0,5%	148	0,4%
Total			3 722	18,40%	2 666	17,06%	6 388	18%

Fonte: Inquérito ao Registo Biográfico de Docentes do Ensino Superior, DGEEC/MEC.

Conclui-se assim que, a par de outras instituições, também os contextos académicos funcionam segundo as características do género masculino, criando uma hegemonia de manutenção de práticas invisíveis que institucionalizam a dominação dos homens sobre as mulheres (Loureiro & Cabral, 2008; Page, Bailey & Delinder, 2009; Cook & Glass, 2014). Os autores Connel & Messerschmidt (2013) consideram que a dominação dos homens nestes contextos é fundada por um processo histórico e não por um sistema autorreprodutor, isto é, acreditam que para haver uma presença e um constante controlo masculino é necessário um esforço considerável da sua manutenção, bem como uma regulamentação através de hábitos

¹³Realizado pela Direcção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC), do Ministério da Educação e Ciência (MEC).

¹⁴Legenda: (1) - "Outras categorias" inclui Bolseiro, Colaborador externo, Conferencista, Docente militar, Membro de órgão de direcção/pedagógico/científico, Orientador cooperante, Professor, Professor aposentado/reformado/jubilado, Professor Visitante e Técnico superior; M - Mulheres; H - Homens; HM - Homens e Mulheres (DGEEC, 2013).

ou outros mecanismos. Assim, muito permanece por fazer no que diz respeito à igualdade de gêneros na academia e pode-se afirmar que são poucas as imagens positivas sobre engenheiras que possam constituir formas confortáveis de adesão (Silva, 2010).

Estas são algumas das razões para que, ainda atualmente, estes contextos de engenharias sejam chamados de “tipicamente masculinos” (Saavedra, 2004).

Posto isto, no capítulo seguinte, será introduzida a variável étnica à presente investigação, começando por ser definido o conceito de imigração e explicado os seus fluxos relativamente à diferenciação entre imigração masculina e imigração feminina.

2 A REPRESENTAÇÃO MASCULINA DO (I)(E)MIGRANTE E A DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO

De acordo com o referido no capítulo anterior, o género é um dos fatores socioculturais que mais contribui para a discriminação das pessoas nos seus contextos de trabalho. Esta situação tende a agravar-se quando acrescida a experiência migratória.

Na literatura em ciências sociais são várias as definições apresentadas sobre o conceito de migração. Enquanto termo de mobilidade espacial, é corrente defini-lo como “*uma mudança permanente ou semipermanente de residência*” (Lee, 1968, p.99 citado em Pires, 2003). Em termos empíricos, esta mudança só aparece nas estatísticas demográficas associada a uma mobilidade na “*fronteira administrativa interna ou internacional*” (Pires, 2003, p.58).

A definição de Lee (1968, citado em Pires, 2003), referida anteriormente, contém um fraco grau de especificação no sentido que “migração” pode levar aos mais variados movimentos espaciais, desde a mudança de residência na mesma cidade até no mesmo prédio, não sendo, assim, permitido construções de conceitos que remetem para uma explicação teórica do fenómeno de imigração aqui retratado (Pires, 2003). Eisenstadt propõe “*a transição, física, de um indivíduo ou grupo, de uma sociedade para a outra. Essa transição envolve habitualmente o abandono de um quadro social e a entrada num outro*” (Eisenstadt, 1953, p.1). Assim, além da mobilidade espacial retratada na definição de Lee (1968 citado em Pires, 2003), é acrescentada uma mobilidade entre espaços sociais.

Apesar da definição de Eisenstadt ser menos recente, Pires (2003) considera que mesmo assim esta permite dar conta dos processos migratórios. Neste sentido, usa-se o termo migração para delimitar um tipo particular de mobilidade espacial: uma deslocação intersistemas que obriga a um processo de desintegração e de (re)integração (Pires, 2003).

Assim e com base nas reflexões de Pires (2003), quando são referidos os percursos migratórios de mulheres, considera-se não só a deslocação física no espaço mas também as transições sociais que tal deslocação implica.

No que concerne às mulheres, a discriminação de género é particularmente acentuada quando se introduz a variável da experiência migratória, onde, desde sempre, as mulheres ocuparam uma posição secundária relativamente aos homens. Como foi anteriormente analisado, a representação do feminino encontra significados mais limitados e, assim, surge a

necessidade de justificação por parte de quem observa uma mulher “fora do seu meio natural” (Amâncio, 2003).

Os primeiros movimentos migratórios de grande parte das mulheres surgiram na sequência da migração dos seus maridos, tendo sido a imagem destas limitada ao espaço doméstico quando chegadas ao país acolhedor (Abranches, 2007). A realidade é que o paradigma clássico dos processos migratórios apresenta os imigrantes como sendo predominantemente do género masculino, surgindo as mulheres como acessórios - *“dependentes, migrando na qualidade de esposas, mães ou filhas de migrantes masculinos”* (Zlotnik, 1995, p.229). Assim, com base nesta construção de género, o homem é associado ao poder de decisão de imigrar, enquanto a imagem da mulher (quando sugerida) aparece intimamente ligada à obrigação de acompanhar o seu companheiro em prol da família (Miranda, 2009). As perspetivas sobre a migração clássica salientam assim o papel dos homens migrantes como fonte de trabalho e rendimento, negligenciando o papel das mulheres, sendo que a sua contribuição económica para a sociedade é totalmente ignorada (Miranda, 2009, p. 22).

Neste sentido, torna-se claro o dever de reconsiderar esta lógica tradicional do trabalho migrante como simplista e fortemente influenciada pela ideia dominante de que o trabalhador estrangeiro é sempre percebido no masculino, seguindo-se uma reunificação familiar predominantemente feminina (Góis e Marques, 2012).

Segundo Joana Miranda (2010) é precisamente quando os estudos de migração tomam como foco central a família e não o indivíduo que as mulheres migrantes ganham visibilidade. As migrações deixam, então, de ser consideradas como uma decisão individual do homem para serem vistas como uma decisão de estratégia familiar (Miranda, 2009). Com isto, a mulher migrante ganha palavra de decisão, embora diretamente relacionada com uma questão privada (familiar) e nunca profissional.

Contudo, atualmente, e ao contrário do referido nos modelos tradicionais, as mulheres migram não apenas para se juntarem à família, mas para protagonizarem os seus percursos migratórios à procura de melhores oportunidades (Malheiros, Padilla e Rodrigues, 2010).

Os autores Jorge Malheiros, Beatriz Padilla e Frederica Rodrigues (2010) explicam o processo de migração feminino atual segundo duas causas possíveis: as mulheres tomam a iniciativa de emigrar devido às escassas possibilidades dos homens conseguirem adquirir emprego no país acolhedor, ou emigram para reforçarem o seu poder e estatuto, obtendo

recursos e uma posição própria. Por outro lado, as mulheres migrantes têm frequentemente um papel duplo na economia porque se dividem entre os dois países, isto porque trabalham e são chefes de família no país acolhedor e geralmente enviam remessas para o país de origem (Miranda, 2009). Além disto, é importante referir que, em algumas situações, são as mulheres imigrantes que se encarregam da vida familiar e são responsáveis pela integração do agregado familiar (Abranches, 2007).

No entanto, e segundo Malheiros, Padilla e Rodrigues (2010), as mulheres migrantes sofrem de uma dupla discriminação com a chegada ao país de acolhimento: por serem mulheres e migrantes. Neste sentido, torna-se de particular interesse, na presente investigação, explorar os significados atribuídos pelas mulheres imigrantes aos seus contextos laborais no país de acolhimento. No subcapítulo seguinte, será desenvolvida a experiência de imigração das mulheres relacionada com o contexto de trabalho, ou seja, serão abordados os efeitos desta dupla discriminação na vida das mulheres trabalhadoras imigrantes.

2.1 DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES IMIGRANTES E PROFISSIONAIS

Em relação à experiência de imigração, os estudos têm-se desenvolvido, sobretudo, em áreas disciplinares como a sociologia, antropologia e ciência política, havendo pouco material no que concerne à área de gestão, nomeadamente, relacionado com uma gestão da diversidade. Os estudos não englobam a variável de género como vertente fundamental de caracterização da imigração e não fazem justiça às memórias e identidades das imigrantes, fundamentalmente, em contexto profissional (Miranda, 2009).

O aumento da imigração feminina deve-se em grande medida à procura de mão-de-obra de mulheres para setores como o turismo e o trabalho doméstico. E mesmo quando o motivo de imigração das mulheres não é maioritariamente profissional, a sua permanência no país recetor só é possível graças aos rendimentos laborais, sendo, assim, a procura de trabalho a primeira preocupação da grande maioria das mulheres imigrantes (Sertório e Pereira, 2004).

Tendo em conta que o imigrante é muitas vezes encarado como um estranho ou desviante, pela sociedade de acolhimento, a mulher imigrante encontra maiores obstáculos face aos homens nos significados atribuídos pela nova sociedade (Amâncio, 2003; Miranda, 2009). As mulheres deparam-se com a já referida dupla discriminação ligada ao género –

inserir-se no mercado feminino de trabalho que é por si próprio mais limitado do que o dos homens – e à situação do seu estatuto de imigrante (Tavares, Ferreira & Portugal, 1998). Um estudo realizado em 1999 pela Organização Internacional para as Migrações (OIM), em cooperação com o Fórum dos Migrantes da União Europeia (FMUE), concluiu precisamente que, para além das dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, a situação profissional dessas mulheres é também caracterizada pela precariedade de vínculos laborais.

No contexto Nacional e mais recentemente, em 2005, foi desenvolvido um estudo por João Peixoto et al (citado em Miranda, 2009) que procurou compreender o percurso laboral e a integração socioeconómica de mulheres imigrantes, tendo somente por base mulheres originárias dos PALOP, do Brasil e da Europa de Leste. No entanto, devido à escassez de matéria sobre o assunto, a investigação acabou somente por se debruçar sobre o tráfico de mulheres. Ainda em 2005 e tendo como premissas as categorias de países anteriormente assinaladas, Wall, Nunes e Matias (citado em Miranda, 2009) acrescentaram a prostituição, o trabalho forçado, a exploração sexual e outros tipos de violência às mulheres imigrantes, bem como as associaram a trabalhos com más condições e com salários baixos.

Em 2006, um outro estudo de João Peixoto, Sara Falcão Casaca, Alexandra Figueiredo, Heloísa Perista (et al, 2006), dá conta da distribuição das mulheres imigrantes por trabalhos não qualificados. Neste estudo, acrescenta-se que estas mulheres, mesmo sendo oriundas de várias comunidades e de diferentes fases temporais do ciclo migratório, apresentam realidades de inserção laboral comuns: profissões com baixos salários, baixo estatuto social, poucas qualificações, sobrecarga de trabalho (os dados sugerem uma acumulação de empregos ou empregos com horários prolongados) e a inexistência de contratos laborais (João Peixoto et al, 2006).

Todavia, apesar as mulheres imigrantes ocuparem predominantemente posições laborais pouco diferenciadas, mal remuneradas e com precárias condições de trabalho, é importante mencionar que estas, em média, apresentam qualificações superiores às das mulheres autóctones (Malheiros, Padilla e Rodrigues, 2010). Claramente, este dado vem mostrar que a maioria das mulheres imigrantes, alocadas em segmentos de trabalho pouco ou nada qualificados, acabam por ser a única realidade conhecida a nível nacional (Marques e Góis, 2012 e 2014).

Pode-se afirmar, perante os estudos anteriormente analisados, que ainda são raras as investigações a nível nacional que não se focam em imigrantes alocadas em trabalhos precários e consideradas de baixo estatuto social (Miranda, 2009).

Um estudo que tenta dar conta da realidade das mulheres imigrantes em posições qualificadas é o de Czarniawska e Sevón (2006). As autoras elaboraram um estudo resultante da observação de que várias das mulheres que obtiveram as primeiras posições de topo em universidades europeias eram imigrantes. Segundo as autoras tal também se justifica atentando às logicas de alteridade: o género e a etnia. A “dupla estranheza” provocada pela ligação entre o género e a etnicidade acaba por provocar uma anulação mútua. Tal permite que estas mulheres não sejam percebidas e colocadas na mesma categoria das mulheres autóctones, escapando, por isso, à sua condição de género; e, ainda, que não sejam simplesmente remetidas para a categoria de “imigrantes” (não se constituindo, por isso, como uma verdadeira “ameaça” ao emprego e ao sucesso dos seus pares masculinos autóctones) porque são, na verdade, mulheres. Todavia, esta situação, se facilita a sua progressão na carreira porque acabam por não ser aprisionadas numa categoria específica, está longe de garantir uma situação de conforto e uma estabilidade psicológica a estas mulheres. Segundo as autoras, estas acabam por sofrer uma dupla pressão no decorrer da sua construção identitária profissional.

Sobressai ainda do referido artigo (Czarniawska e Sevón, 2006) o facto das mulheres imigrantes académicas optarem por diferentes estratégias de legitimação da sua identidade, onde tentam sacrificar um ou outro aspeto da sua “estranheza”, isto é, a sua feminilidade ou a sua etnia: por exemplo, acabavam por retornar ao país de origem na esperança de acabar com a vida como “imigrante”, quando não deixam de ver alguma hipótese de sucesso social ou profissional na sociedade de acolhimento; ao mesmo tempo, não hesitam em lutar contra a ideia de que o seu comportamento poderia ser considerado “pouco feminino” e desapropriado. (Czarniawska & Sevón, 2006).

Igualmente, Essers et al (2010) captam a construção identitária de mulheres empreendedoras de origem turca e muçulmanas e que residem na Holanda. As autoras mostram que estas mulheres constroem diferentes identidades e ultrapassam diferentes problemas culturais e étnicos ao fazerem uso de certas estratégias de sobrevivência como o tentarem alargar cautelosamente os limites permitidos pela sua cultura; e o tentarem resistir às

expetativas de género, ao recusarem ser apenas donas de casa e estar totalmente à disposição da sua família (Essers et al, 2010).

Posto isto, é dada por concluída a revisão bibliográfica da presente investigação para, posteriormente, ser explicada a técnica e método metodológicos escolhidos para levar a cabo a pesquisa. Neste sentido, e de acordo com o objetivo de explorar os processos de discriminação percebidos por um grupo de mulheres qualificadas e imigrantes a trabalhar em Portugal nas áreas académicas das engenharias e das matemáticas, justifica-se a escolha de uma metodologia qualitativa e do método de recolha de dados através da entrevista semiestruturada de modo a criar uma aproximação e confidencialidade entre a investigadora e as participantes, como será desenvolvido e explicado no capítulo seguinte.

II Contextualização do estudo empírico

3 OBJETIVO E MOTIVOS

O presente estudo procura dar enfoque a uma diversidade que intersecciona as identidades da mulher, profissional e imigrante. Portanto, centra-se em mulheres que representam uma dupla condição de diferença em relação aos contextos profissionais que habitam - enquanto imigrantes e enquanto mulheres. Adicionalmente, dá primazia a um contexto de trabalho qualificado onde o palco pertence ao masculino, nomeadamente, em áreas ligadas às engenharias e matemáticas. Assim sendo, é objetivo do estudo explorar os processos de discriminação percebidos por um grupo de mulheres qualificadas e imigrantes a trabalhar em Portugal nas áreas académicas das engenharias e das matemáticas.

A nível nacional, Pedro Góis e José Marques (2014), no seu estudo acerca de processos de admissão e de integração de imigrantes altamente qualificados, apontam para uma ausência de investigações específicas sobre o referido tema e a ausência de dados estatísticos e de conceitos que possam definir estes fluxos migratórios de indivíduos qualificados a nível nacional. Os mesmos autores explicam que tal pode dever-se a uma diminuta percentagem de imigrantes altamente qualificados em Portugal no conjunto de toda a população imigrante: *“numericamente [são] pouco significativos, em contraponto com uma imigração semiqualficada ou desqualificada representando os migrantes altamente qualificados menos de um quinto do total da população imigrante”* (Góis e Marques, 2014, p. 35). Por outro lado, e no caso específico das mulheres imigrantes, as investigações que fazem justiça às suas memórias e identidades em contextos profissionais e qualificados são também escassas (Miranda, 2009).

Face ao exposto, o presente estudo pretende contribuir para um maior e melhor conhecimento do universo deste grupo de mulheres e, mais especificamente, ajudar a combater as situações de desigualdade e discriminação que estas enfrentam dentro de contextos de trabalho hegemonicamente masculinos. Projetando a investigação no futuro, pretende-se igualmente contribuir para a elaboração de recomendações que influenciem a promoção de políticas de gestão de igualdade de género e etnicidade, em contextos de trabalho considerados tipicamente masculinos.

Torna-se agora importante ter presente as estratégias metodológicas e os métodos que foram ponderadamente pensados para uma concretização fundamentada da presente investigação, pelo que se dá lugar, então, à metodologia.

4 METODOLOGIA

Não existe nenhum método que seja pior ou melhor que outro, existe sim um método (ou métodos) que se adequa mais com os objetivos da pesquisa em questão (Quivx e Campenhoudt, 1992).

Neste sentido, perante o tema do presente estudo – Processos de discriminação de profissionais qualificadas e imigrantes em contextos organizacionais masculinos: um contributo para a gestão da diversidade - optou-se por uma metodologia qualitativa que tem por finalidade principal a construção de um esquema de inteligibilidade sobre um dado contexto empírico.

Em sentido amplo, a pesquisa qualitativa consiste em produzir dados a partir de observações extraídas diretamente do estudo de pessoas, lugares ou processos com que o investigador procura estabelecer uma interação direta com o fenómeno em estudo. Neste sentido, tenta compreender amplamente o fenómeno em pesquisa e todos os aspetos que considere importante de analisar para essa compreensão. Privilegia, portanto, a análise das experiências, sendo possível a utilização de formas de recolha, tratamento e análise de material muito diversas. No final, proporciona uma visão teórica mais ampla acerca do fenómeno em questão, através de uma simples relação de variáveis (Guerra, 2010).

A metodologia qualitativa “*constrói-se progressivamente em contacto com o terreno a partir da interação com a recolha dos dados e a análise, não estando previsto um quadro teórico estabelecido a priori*” (Guerra, 2010, p. 37). Numa primeira fase é elaborada uma revisão bibliográfica que contém o primeiro modelo de abordagem empírica ao objeto de estudo, como as primeiras leituras necessárias à sua interpretação teórica e epistemológica. De seguida, numa segunda fase, o objeto passa a ser construído já com o auxílio da contextualização teórica, surgindo a primeira formalização do problema, da questão e dos objetivos da investigação (Guerra, 2010).

O instrumento da metodologia não pode ser escolhido independentemente do conteúdo teórico da investigação e do seu objetivo: analisar as vivências das mulheres imigrantes em relação à sua vida profissional. Por isso, considera-se como melhor método de recolha de informações a entrevista semiestruturada. A “*entrevista é uma das mais comuns e poderosas maneiras que utilizamos para tentar compreender nossa condição humana*”, dizem Fontana & Frey (1994, p. 361 citado em Duarte, 2010). Ou seja, é uma técnica qualitativa que explora

um tema a partir da procura de informações, percepções e experiências de determinadas fontes para analisá-las e apresentá-las de forma estruturada (Duarte, 2010). Desta forma, os dados não são apenas colhidos, são o resultado de uma interpretação e reconstrução por parte do investigador (Duarte, 2010).

O uso da entrevista estruturada não seria tão apropriada para o estudo em causa porque impediria não só uma maior participação das entrevistadas e uma exploração “personalizada” das suas narrativas, mas também uma maior maleabilidade de aplicação do guião de entrevista por parte do entrevistador (Quivx e Campenhoudt, 1992). Em suma, a razão para esta opção é muito simples: as entrevistas semi-estruturadas ajudam na procura de pistas de reflexão, ideias e hipóteses de trabalho (Quivx e Campenhoudt, 1992) sobre os processos de discriminação vivenciados pelas mulheres imigrantes qualificadas, abrindo portas para a reflexão sobre as políticas de promoção da igualdade e gestão da diversidade no que concerne a esta condição identitária e aos seus contextos de trabalho.

A entrevista semiestruturada aqui em causa será uma “*entrevista baseada na utilização de um guia de entrevista*”, (Albarello et al, 1995, p. 86) que permite, todavia, às entrevistadas construírem as suas respostas sem ficarem presas a um nível mais rigoroso de diretividade, fazendo de cada resposta uma história. Assim, agora explica-se como foi realizado o processo de construção e aplicação do guião de entrevistas.

O recurso a uma revisão bibliográfica ajudou-nos a arquitetar um grupo de questões de partida cujo intuito era tentar perceber quais foram as maiores dificuldades encontradas pelas mulheres imigrantes na sua atividade profissional, como: Qual a condição identitária que pesa mais para estas mulheres no seu contexto de trabalho? O género, a etnia, ou ambos?; em que medida tais condições se neutralizam ou se reforçam?; E, num ambiente tipicamente masculino, como são encaradas pelos seus pares masculinos enquanto mulheres e imigrantes?

Assim, foi a partir destas questões de partida que o guião da entrevista (ver anexo 1) foi pensado e organizado à volta dos seguintes tópicos:

- 1- Identificação sociodemográfica: idade, naturalidade, concelho de residência atual, estado civil, localização geográfica do trabalho, nível de escolaridade;
- 2- Situação anterior ao projeto migratório: ano de imigração, tipo de imigração, razões da migração, atividades profissionais no país de origem, condições de trabalho;

- 3- Situação em Portugal e contexto laboral: atividades laborais, percepções sobre a atividade profissional atual, ocorrência de situações discriminatórias e de precariedade laboral, fatores de (in)sucesso, dificuldades, conciliação entre a vida profissional e familiar, e natureza das atuais relações com o país de origem.

Para efeitos de constituição do grupo de participantes, a presente investigação operacionalizou o conceito de mulheres imigrantes a trabalhar num contexto masculino/masculinizado da seguinte forma: **cidadã sem naturalidade portuguesa, nascida no estrangeiro, que adquiriu ou não nacionalidade portuguesa e que atua profissionalmente num contexto académico nacional na área das matemáticas e das engenharias.**

O passo seguinte foi então o de identificar possíveis contactos para a realização da entrevista semiestruturada. Para o efeito, primeiramente, foram contactadas as Ordens de Engenheiros de vários distritos como Vila Real, Viana, Braga, Porto, Lisboa, Setúbal, Faro, Aveiro, Bragança, entre outros, para a identificação de contactos que tornassem possível a realização das entrevistas. Todavia, as ordens dos diferentes distritos acabaram por recusar o fornecimento desta informação alegando que esta era apenas para uso exclusivo dos seus serviços. Este tipo de resposta evidência as dificuldades em obter os contactos para a constituição do grupo de entrevistadas.

Como segundo plano e de forma a tentar simplificar este passo, foram pesquisados via internet os contactos de académicas estrangeiras nas várias universidades do país que se encontrassem a exercer a sua atividade profissional nas áreas científicas de engenharia e matemática. Esta pesquisa abrangeu várias instituições universitárias: Universidade do Minho, Universidade de Aveiro, Universidade de Coimbra, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Instituto Superior de Engenharia do Porto, Universidade Católica Portuguesa, Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, Universidade Nova de Lisboa, entre outras.

Deste modo, foram contactadas as secretarias das universidades enumeradas e elaborada uma extensa pesquisa, via *site* dos Departamentos e Secções de Engenharias e Matemáticas e das listas de docentes destes mesmos departamentos, com vista a recolher informações que auxiliassem na identificação de possíveis participantes. Para finalizar este

processo, as académicas imigrantes eram contactadas através do correio eletrónico ou por telefone, no sentido de solicitar a sua participação.

Além das fases anteriores, ainda existiu uma terceira fase de recolha de nomes que se concretizou numa pesquisa de investigadores do Laboratório Ibérico Internacional de *Nanotecnologia* localizado em Braga. O site¹ do presente Laboratório conduziu-nos para uma lista de institutos de I&D associados e espalhados pelo território nacional (como o Instituto de Telecomunicações, o Laboratório de Robótica e Sistemas em Engenharia e Ciência, o Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas, Tecnologia e Ciência e o Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores).

Posto isto, a amostra é constituída por 16 entrevistadas, cujos contactos resultaram das várias iniciativas aqui referidas e também de uma amostragem constituída por bola de neve.

A amostragem por bola de neve implica que a população em estudo seja rara ou desconhecida e que seja extremamente difícil construir uma lista com os seus membros, como ocorreu neste exato projeto (Coleman, 1958). Além disto, esta estratégia só acontece quando há uma ligação entre os membros da amostra, um ponto característico de interesse e, só assim, um membro será capaz de identificar outro (Coleman, 1958). Este método permite assim que o investigador encontre participantes para o seu projeto que seria impossível encontrar através de outros métodos. Tal implicou fazer uso dos contatos que foram fornecidos durante as entrevistas pelas próprias académicas/investigadoras imigrantes. Está claro que só foi possível recorrer a este método quando já havia vários contatos de investigadores/docentes, houve, portanto, um trabalho anterior de recolha de contatos, como já foi anteriormente explicado.

Refira-se ainda que as entrevistas foram realizadas na sua maioria via online e via telemóvel/telefone, dada as dificuldades logísticas encontradas na marcação de entrevistas presenciais. É importante salientar igualmente que mais de metade das participantes fazem parte da Universidade de Aveiro, apesar da forte polarização da população imigrante nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto, bem como na região do Algarve. Estas regiões reúnem 75% da população imigrante registada em Portugal até 2010 (Malheiros et al, 2010).

É desta forma que se conclui este capítulo para dar lugar a uma nova parte da investigação que visa a análise das entrevistas, mais especificamente, à identificação de processos de discriminação das participantes nos contextos tipicamente masculinos previamente assinalados.

¹<http://inl.int/>

III Identificação de processos de discriminação

5 IDENTIFICAÇÃO DOS PROCESSOS DE DISCRIMINAÇÃO DAS PARTICIPANTES

“ (...) [Q]uando uma espécie de estranheza não basta como uma explicação para os outros”
(Czarniawska & Sevón, 2006, p. 58).

De acordo com o que foi apresentado ao longo do presente projeto, pretende-se agora analisar as perceções de um grupo de académicas/investigadoras imigrantes, a exercer funções em Portugal, sobre os seus quotidianos profissionais. O objetivo é identificar e explorar, a partir dos testemunhos das participantes, os processos de discriminação ao nível do género e da etnicidade que estas têm de enfrentar e, além disso, em que medida estas duas condições de “alteridade” se relacionam entre si.

Deste modo, o presente capítulo divide-se em quatro subcapítulos de identificação e análise dos processos de discriminação que as participantes enfrentam no seu ambiente de trabalho e fora dele. No primeiro caracteriza-se brevemente o perfil sociodemográfico das participantes e seus contextos de origem: o perfil migratório; motivos e decisões de imigração; e os espaços geográficos, a nível nacional, do seu local de trabalho atual.

De seguida, no segundo subcapítulo intitulado de “Contextos migratórios passados: as diferentes interações profissionais e de género”, descreve-se o projeto migratório das participantes relacionado com o seu percurso profissional antes de chegarem a Portugal. Neste subcapítulo, parece pertinente comparar os contextos de trabalho masculinizados dos vários países pelos quais as participantes passaram.

Posteriormente, no terceiro subcapítulo, pretende-se desenvolver os processos de discriminação deste grupo de mulheres. Para este efeito, analisam-se as entrevistas de acordo com as identidades de género, étnica e profissional, isto é, explora-se o modo como as entrevistadas se constroem enquanto mulheres e enquanto imigrantes nas áreas de engenharias e matemáticas e se relacionam com estas duas categorias. Ou seja, compreender qual das duas (o género ou a etnia) contém um maior efeito de discriminação e um maior impacto para estas mulheres a nível profissional. Com este fim, aborda-se as perceções deste grupo de participantes sobre a “progressão na carreira” e as “relações profissionais”.

Para terminar, no último subcapítulo serão abordadas as experiências extraprofissionais das participantes, onde se apresentam algumas das vivências discriminatórias que o presente grupo sofreu na sua condição de “outridade”.

5.1 AS PARTICIPANTES: CARACTERÍSTICAS SÓCIO-DEMOGRÁFICAS

O grupo de entrevistadas apresenta um perfil diverso ao nível sociodemográfico e étnico. Começando pelas idades, estas rondam, em média, os 39 anos de idade, sendo a idade mínima de 29 anos e a máxima de 54 anos.

Relativamente aos países de origem das participantes, estes não se cingem somente ao continente Europeu, como é o caso da Coreia do Sul, do Irão, da China, da Colômbia e da Tunísia; quanto a países europeus: Espanha, Alemanha, Bósnia e Herzegovina, República Checa, Hungria e Croácia. Apenas duas das entrevistadas têm dupla nacionalidade, sendo portuguesa a segunda nacionalidade.

Das 16 entrevistadas, apenas 2 das participantes não optaram por Portugal como primeiro país de imigração, as restantes sim (14). A maior parte justifica esta escolha porque candidataram-se a bolsas Pós-doc da FCT¹ e foram aceites. Outras referiram que foi uma escolha que atendeu a razões familiares, nomeadamente “...*ir atrás do meu namorado.*” (Ent. 11); “...*o meu marido é português e decidimos morar em Portugal.*” (Ent. 1). As restantes acabaram por referir outro tipo de fatores decisivos: “*A planta de produção da minha empresa em Portugal é uma das melhores do grupo.*” (Ent. 9); “*Portugal está perto do meu país de origem e as culturas são semelhantes.*” (Ent. 16); e “*Há [pessoas] experientes na minha área com quem eu queria trabalhar.*” (Ent. 10). As duas entrevistadas que não optaram por Portugal apontam ser o primeiro sítio onde foram aceites para realizar investigação nas suas áreas mas que pretendiam um país “*mais desenvolvido*” e “*melhor financeiramente*”.

Chegaram a Portugal entre os anos 1990 e 2013, sendo o ano 2009 o mais representado (5 vezes) e mais de metade das mulheres iniciaram o seu projeto migratório sozinhas (9). As restantes completaram esta trajetória acompanhadas pelas famílias,

¹FCT significa Fundação para a ciência e tecnologia (do ministério e da ciência). A bolsa pos-doc do FCT é uma bolsa de formação avançada. É atribuída após um concurso para bolsas individuais de doutoramento, doutoramento em empresas e pós-doutoramento.

nomeadamente, pelos pais (1), maridos e/ou filhos (5). Das 16 participantes, 11 são casadas e apenas 4 têm marido português.

Relativamente à situação profissional atual, as participantes referem ser difícil progredir nas suas carreiras académicas, limitando-se, assim, a investir em tarefas pedagógicas e científicas – premissa que será desenvolvida mais à frente no subcapítulo 5.3. Pelo que, a maior parte das participantes são investigadoras (8), seguidamente assistentes de investigação (5) e professoras académicas de carreira (3).

De acordo com o que foi mencionado anteriormente na revisão bibliográfica, as participantes encontram-se tendencialmente em “*carreiras de base*” (Araújo, 2003, p. 120) nas universidades. Localizam-se, portanto, em níveis mais baixos de hierarquia académica em comparação com a carreira académica do género oposto (Page, Bailey & Delinder, 2009). Relativamente a este grupo de participantes, como analisado anteriormente, a sua maioria desempenha um papel na área de investigação (13), seguindo, assim, uma “carreira de investigação”. Podemos concluir que o grupo de participantes em causa não foge muito “à regra” e não se afasta dos dados existentes.

A localização geográfica onde exercem as suas profissões é caracterizada por uma dispersão desde Norte a Sul, nomeadamente, Guimarães, Porto, Lisboa, Almada e Aveiro (que regista o maior número de participantes: 7).

No quadro que se segue é possível analisar os dados descritos anteriormente de forma mais sintética:

Tabela 2: Caraterísticas sociodemográficas das participantes

Participantes	País de origem	Portugal como 1º opção	Imigraram com...	Estado Civil	Profissão	Local atual Profissão
1	Colômbia	Sim	Marido português	Casada	Investigação	Guimarães
2	Alemanha	Sim	Marido português	Casada	Docente	Porto
3	Espanha	Sim	Sozinha	Casada	Investigação	Lisboa
4	Bosnia e Herzegovina	Sim	Marido e filhos	Casada	Investigação	Lisboa
5	China	Sim	Sozinha	Casada	Assistente investigação	Aveiro
6	Irão	Sim	Sozinha	Casada	Investigação	Porto
7	Tunísia	Sim	Sozinha	Casada	Investigação	Aveiro
8	República Checa	Sim	Pais	Viúva	Docente	Caparica
9	Espanha	Sim	Sozinha	Solteira	Assistente investigação	Lousado
10	Coreia do Sul	Sim	Sozinha	Solteira	Investigação	Aveiro
11	Hungria	Sim	Namorado	Solteira	Docente	Almada
12	Croácia	Sim	Sozinha	Solteira	Investigação	Aveiro
13	China	Sim	Marido português	Casada	Assistente investigação	Porto
14	Irão	Não	Marido	Casada	Assistente investigação	Aveiro
15	China	Não	Marido português	Casada	Investigação	Aveiro
16	Espanha	Sim	Sozinha	Solteira	Assistente investigação	Aveiro

Fonte própria

Analisadas as caraterísticas sociodemográficas das participantes, o próximo ponto dá lugar aos contextos migratórios, mais especificamente, ao antes e depois deste grupo de profissionais imigrarem para Portugal.

5.2 CONTEXTOS MIGRATÓRIOS PASSADOS: AS DIFERENTES INTERAÇÕES PROFISSIONAIS E DE GÉNERO

Nesta parte do texto são exploradas as experiências prévias da vinda das participantes para Portugal. Nesse sentido, algumas das entrevistadas, para além de trabalharem em contextos tipicamente masculinos no seu país de origem, também vivenciaram outras experiências profissionais, nomeadamente, em países como Holanda, França, EUA, Alemanha e República Checa. Assim, tendo como base de referência o trabalho atual das participantes, pretende-se explorar estes contextos anteriores. Como se pode ver

exemplificado na citação que se segue, a hegemonia masculina está presente nestas áreas de engenharias e matemática, independentemente do país em questão e da altura de imigração:

“Trabalhei na Holanda, realmente inserida num meio masculino, fui docente na Universidade de Delft, num departamento onde as únicas mulheres éramos eu e (pausa) as empregadas da secretaria! (...) Ingressei no Departamento de “Matemática para a Tecnologia” e, além da minha investigação, dava aulas tanto a alunos de matemática como de Engenharia. Na Holanda, a Matemática era então um domínio onde trabalhavam quase exclusivamente homens, para não falar na Engenharia...” (Ent. 2).

Ainda atendendo às experiências anteriores, quando questionadas sobre situações em que se sentiram alvo de discriminação, as participantes assumem posições diferentes, umas situações de discriminação positiva e outras negativa, respetivamente:

“Na Holanda talvez, eram só homens. Havia então discriminação positiva tanto em relação a mulheres como a estrangeiros, e por isso penso que os Recursos Humanos da universidade ficaram muito satisfeitos com a minha contratação, já que ajudava duplamente na subida na quota de mulheres e de estrangeiros empregados” (Ent. 2).

“Em coisas importantes muitas poucas vezes [senti-me discriminada] e não em Portugal, sim na França. Em Portugal tive direito a piadas sobre o sotaque e a batalha de Aljubarrota (...) Na França tive direito a comentários do género “uma mulher espanhola e matemática? Isso é que é estranho!” (Ent. 3).

Consoante a participante da entrevista 2, verifica-se que a sua dupla condição de identidade - mulher e imigrante - fez com que fosse contratada para ser professora na citada universidade holandesa. Torna-se importante acrescentar que a presente participante referiu

que era a única professora do género feminino a trabalhar na área de engenharia, estando, portanto, rodeada por homens e sendo apenas um exemplo de uma “boa imagem” de diversidade e igualdade que o departamento de recursos humanos da universidade passava para o exterior. Na entrevista 3 está claro o impacto do lugar de estranheza ocupado por estas participantes na sociedade de acolhimento (com uma profissão ligada a características masculinas e pela sua condição étnica), onde nenhuma das duas condições assinaladas passa despercebida: *“uma mulher espanhola e matemática?”*.

Durante o processo das entrevistas, foram levantadas questões acerca da “integração” nos diferentes países e, mais uma vez, as respostas das participantes tendiam a relacionar a situação vivenciada no passado com a sua situação laboral atual. Assim, surgiram diferentes visões comparativas entre Portugal e outros países. Uma criava uma imagem de Portugal como um país menos discriminatório: *“Durante a minha estadia na Europa, eu viajei muito. Em geral, eu acho que a cultura portuguesa é mais fácil para uma integração comparando com outras culturas europeias (...)”* - (Ent. 6); *“Gostei muito do ambiente de trabalho, muito mais amável do que o que estava habituada na França”* - (Ent. 3). Outras, no entanto, demonstravam uma imagem mais negativa: *“(...) uma zona muito conservadora em comparação com os outros sítios que tenho vivido”* (Ent. 3); *“...não tão desenvolvido como outros países da Europa”* (Ent. 10).

Todavia, as entrevistadas apontam a opção de descobrirem o mundo laboral nacional, depois de outro país, como “valendo a pena” - *“(...) embora fosse difícil me adaptar, no final do dia, eu acho que valeu a pena”* - (Ent. 6) - e consideram que não sentiram tanto o impacto de trabalhar em contextos rodeadas por homens, sobretudo na área da matemática: *“Uma vez em Portugal a matemática era então uma área onde trabalhavam mais mulheres do que eu estava habituada e não senti qualquer tipo de discriminação por parte dos meus colegas do departamento de matemática (...)”* (Ent. 2).

É importante reter nesta última citação que mais do que uma participante aponta o facto de a matemática, nos dias de hoje, não ter o impacto para as mulheres que as engenharias ainda têm, principalmente em termos da singularidade da presença de mulheres.

5.3 IDENTIFICAÇÃO DOS PROCESSOS DE DESIGUALDADES DE GÉNERO E ÉTNICOS

Neste subcapítulo, pretende-se analisar a forma como as participantes se constroem enquanto mulheres e estrangeiras e de como conseguiram obter legitimidade enquanto profissionais. Deste modo, as participantes descrevem as especificidades relacionadas com o trabalho nos contextos masculinizados académicos, para depois desenvolver as dificuldades e desigualdades no seu quotidiano laboral.

Assim sendo, foram referenciadas algumas diferenças entre o meio académico e o meio empresarial com base em problemas contratuais e salariais:

“Em Portugal, penso que em geral, atualmente, nos meios académicos já não há discriminação em relação às mulheres, até porque os CV’s e as prestações são avaliados em termos muito mais objetivos que nos meios empresariais. Nos meios empresariais acredito que ainda haja” (Ent. 5);

“Considero que será sempre tudo menor para [a mulher], mas não num papel somente de investigadora, mais num papel dentro de uma empresa” (Ent. 12);

Todavia, embora as participantes descrevam o meio académico como menos discriminatório que o meio empresarial, tal reflexão não permite que estas não deixem de referir a discriminação em relação à sua dupla identidade de mulheres e imigrantes.

Além de apontarem desigualdades ao nível contratual e salarial, também é possível relacionar a desigualdade de género com a hierarquia académica onde as mulheres referem encontrar o chamado efeito de “teto de vidro” (Catalyst, 2007; Santos, 2010; Cook & Glass, 2014) que bloqueia a sua ascensão profissional porque, mediante esta metáfora, as mulheres têm menos probabilidades de serem nomeadas para cargos de liderança do que os seus colegas homens (Cook & Glass, 2014). Indo mais longe, segundo uma das entrevistadas, *“tudo [é] menor para elas”* nestes contextos tipicamente masculinos (Ent. 12).

Deste modo, as participantes apontam uma maior facilidade na entrada na carreira de investigação mas uma maior dificuldade de progredir nas posições académicas ou de ocupar posições de destaque e de gestão dentro da academia, principalmente, em situações em que se acrescenta o “estrangeirismo” ao facto de ser mulher (“*dupla estranheza*”²).

“Apesar de não me sentir discriminada como académica por ser mulher, a minha experiência mostra que as mulheres não têm tantas oportunidades de fazer uma carreira como os seus colegas homens.”
(Ent. 2);

“Quando são montadas comissões, por exemplo, só escolhem os homens, não que tivesse à espera que me chamassem porque sou estrangeira, mas não vejo outras mulheres lá” (Ent. 5);

“[Ser] mulher e imigrante causaram que não ganhei nenhum concurso dos vários a que concorri, até que acabei por desistir...” (Ent. 8).

Ou seja, até aqui verificam-se os dois tipos de segregação laboral, referidos por Virgínia Ferreira (2003): a horizontal, onde as investigadoras/académicas não têm o mesmo acesso aos contractos com empresas privadas e salários comparativamente aos colegas do sexo masculino; e a vertical, porque manifestam a sua dificuldade em assumir posições na hierarquia académica, onde os estereótipos de género funcionam como barreiras invisíveis para estas participantes (Catalyst, 2007).

É nestas situações, anteriormente referidas, que as mulheres expõem o facto de terem de ser mais agressivas e assertivas para conseguirem atingir elevadas posições hierárquicas.

“Para atingir o [meu] objetivo, o trabalho duro e persistência são essenciais. Deve ficar claro desde o início que não será uma tarefa fácil, e uma vez que você aceitar esse facto, será mais fácil lidar com todos os desafios. Não espere muito apoio e compreensão dos outros,

²Expressão utilizada no artigo “*The Thin End of the Wedge: Foreign Women Professors as Double Strangers in Academia*” de Czarniawska, Barbara & Sévon, Guje (2006).

ou esperança de que ele vai ficar mais fácil, em vez disso você precisa confiar em si mesmo e ser determinado, e as coisas vão funcionar.”

(Ent. 4).

Ou seja, tal significa mostrarem-se mais determinadas, competentes que os homens e silenciar os seus sentimentos de injustiça.

“Acho que as mulheres devem ser espertas, se quiserem sobreviver nestes ambientes. Isso não significa que as mulheres devem usar alguns truques. Eu quero dizer, a mulher pensa que para sobreviver num contexto predominantemente masculino, geralmente, tem e costuma lutar e argumentar com os homens e, em frente às pessoas, sobre as injustiças. Na minha opinião, é importante que tudo comece a tornar-se claro e que se comece a preparar o “terreno” para a seguinte mulher não ter o mesmo tratamento injusto. Para fazê-lo, deve se ter e mostrar mais habilidades objetivamente em vez de apenas discutir com os homens. Assim, melhorar a si mesmo” (Ent. 10);

“(...) No entanto, em caso de estarmos num ambiente dominado por homens, eu acho que ela deveria ser melhor em determinada área do que seus colegas do sexo masculino, a fim de alcançar o mesmo status e estar preparado para a discriminação quando se trata de emprego, salário, autoridade e esforço” (Ent. 12).

Por outro lado, além da dificuldade de progressão académica, as participantes também assumem que se um dia essa progressão acontecer será derivada de um processo mais lento e nunca acontecerá tão rapidamente como acontece com os homens. Referem inclusive que na maior parte das situações são deixadas de fora e que “...os homens competem entre eles mesmos...” (Ent. 9).

Todavia, mesmo estando conscientes do duplo esforço a que são obrigadas para serem valorizadas de igual modo que o sexo masculino, as participantes tendem também a naturalizar e individualizar a discriminação de género ao afirmarem que não se sentem

discriminadas: “*apesar de não me sentir discriminada como académica por ser mulher*” (Ent. 2). Na realidade, as mulheres acabam por justificar estas situações de discriminação com a sua “*condição biológica*” (Ent. 2). Isto é, a desigualdade de género é desvalorizada pelo facto de as participantes serem ou poderem ser “mães”, o que serve como uma plausível justificação e como um fator impeditivo e causador do efeito de “teto de vidro” (Catalyst, 2007; Santos, 2010; Cook & Glass, 2014):

“(...) Se não chegamos tão longe não é por discriminação no local de trabalho, mas porque realmente não temos oportunidade de nos empenharmos tanto como os homens. Na minha opinião, isto deve-se à nossa própria condição de mulheres [mães].” (Ent. 2);

“O preconceito contra a mulher pode ter diferentes conotações. O simples facto de sermos mulheres não pode ser um obstáculo, mas quando somos uma mulher com obrigações familiares - uma mãe - realmente pode fazer as pessoas pensarem que somos menos orientadas para o trabalho. Geralmente, não há verdade nisso. Mas o valor do trabalho para a mulher torna-se muito mais baixo, em comparação com o de um homem, mesmo que o homem também tenha obrigações familiares – ser pai” (Ent. 4);

“Considero que ser mulher já não é muito um problema, apesar de ser mãe certamente afeta todos os aspetos da vida profissional. Para as outras pessoas, ter obrigações familiares significa que o trabalho não é uma prioridade na minha vida, nem que me posso dedicar totalmente a ele. De alguma forma, aos olhos dos outros, esta situação de ser mãe é percebida como se o meu potencial de trabalho fosse menor do que o das outras pessoas e que eu não possa alcançar tanto ou mais como elas” (Ent. 5).

Está claro que “*o preconceito contra a mulher pode ter diferentes conotações*”, como refere a participante da entrevista 4, e um deles é o facto de serem ou poderem ser mães. A

maternidade surge assim como legitimadora da desigualdade de género. Os homens parecem figuras ausentes desta reflexão sobre as responsabilidades familiares e quando presentes, o seu papel e obrigações parecem não ser questionados. A responsabilidade relativa à discriminação passa assim a ser das próprias mulheres, ou seja, uma responsabilidade individual que iliba a sociedade e os homens enquanto agentes de discriminação (Amâncio, 2003).

Torna-se agora relevante especificar estes processos de desigualdade nas relações com o género oposto nos seus quotidianos de trabalho.

As participantes, na sua maioria, estão de acordo com a inexistência de práticas discriminatórias nos seus quotidianos de trabalho, embora haja testemunhos de que “...as pessoas não falam entre elas e que arranjar amigos no ambiente de trabalho não é fácil” (Ent. 6). Além disso, garantem que trabalhar nestes contextos não é de todo uma tarefa fácil e que precisam de ganhar a sua aceitação - “...não há uma valorização pelos meus colegas de trabalho” (Ent. 8). Ou seja, por um lado apontam não sentir qualquer tipo de discriminação e por outro lado acrescentam que não é fácil serem valorizadas:

Este grupo de mulheres parece, assim, estar consciente das “micro desigualdades” (Araújo, 2003) que sofrem no seu dia-a-dia de trabalho e de que estes contextos valorizam sempre características do género masculino, criando a persistência de práticas invisíveis que institucionalizam a dominação dos homens sobre as mulheres (Page, Bailey & Delinder, 2009; Loureiro & Cabral, 2008). Observa-se, ainda, a perceção das participantes de que as mulheres têm de provar na prática que são mais competentes do que os seus colegas homens (Saavedra, Taveira e Silva, 2010).

Por sua vez, a desvalorização da discriminação de género acaba por ser uma consequência da própria sociedade. As participantes parecem assim ter dificuldade em colocar em causa o poder masculino que reforça o poder dos homens que ainda atualmente controlam a maioria dos lugares de topo, consequentemente, este “género forte” irá continuar a manter esta superioridade numérica nas posições de topo e, desta forma, as mulheres são consideradas sempre como as “segundas melhores” (Loureiro & Cardoso, 2008, p. 224), mesmo que o seu esforço seja o dobro do sexo oposto.

As participantes tendem assim a “naturalizar” a discriminação, fundamentalmente, ao associarem à sua condição de mulheres-mãe, ao aceitarem que têm que fazer um esforço suplementar e ao fazer uso de uma feminilidade caracterizada pelo estabelecimento de

relações afáveis com os seus pares masculinos. Assim, aceitam as regras masculinizadas dos seus quotidianos e criam diferentes estratégias, de forma a superar a sua condição de género enquanto mulheres: mentalizam-se desde o início que não será de todo uma tarefa fácil ao trabalharem nestes contextos e que devem encarar tudo com trabalho duro, persistência e acreditar em pleno nas suas capacidades porque mais ninguém o fará (Ent. 4); tentam criar boas relações com todos os seus colegas de trabalho independentemente do posto hierárquico em que estão alocados (Ent. 9); tentam pensar a longo prazo e criar um terreno mais maleável para as próximas mulheres nesta situação, mantendo a calma, mostrando as suas habilidades e não entrando em discussões com o sexo oposto (Ent. 10); e, por fim, tentam fazer sempre mais e melhor que os seus colegas homens (Ent. 12).

São reconhecidos pelas participantes ainda outros momentos de discriminação de género, como acontece quando as mulheres são masculinizadas no seu contexto de trabalho: “*É mulher, 'mas' vale por dois homens*” (Ent. 14). Está-se perante um tipo de discriminação disfarçada por um elogio que enfatiza o masculino como (dupla) norma. Consoante os estudos de Ferreira (2003, 2009), quando uma mulher se consegue destacar, a expectativa é sempre maior daquela que se teria com um homem porque esta pertence a um género que a remete para uma situação de desvalorização imediata. As participantes referem, ainda, que nos seus contextos de trabalho, um erro cometido por um homem é imediatamente esquecido: “*Quando um homem erra, ele é perdoado. Se uma mulher comete o mesmo erro, ela é esconjurada*” (Ent. 13). Os homens são assim antes de tudo indivíduos e não seres genderizados. Por outro lado, o comportamento das participantes torna-se saliente porque são mulheres, ou seja, as suas ações são mais assinaláveis (Silva, 2010).

Outra situação deste tipo de discriminação de género é presente na interação com os colegas do sexo masculino relaciona-se com a necessidade que os homens têm de se comportarem adequadamente em frente às suas colegas, exagerando o instinto protetor e o cavalheirismo, e colocando-as numa posição de “fragilidade” associada ao género feminino:

“Talvez um tratamento diferente, mas no bom sentido... acho eu, não sei... a gentileza a mais ou os 'faz favor' a mais, o não dizer asneiras ou se sentiram extremamente incomodados com tal (...) provoca um distanciamento” (Ent. 5).

Para concluir este subcapítulo relacionado com género e trabalho, é importante referir que, dentro do mundo académico, também são apontadas situações de desconforto por parte dos próprios alunos, em que num primeiro patamar verifica-se uma não-aceitação por parte dos alunos do sexo masculino e em segundo lugar uma insegurança por parte dos alunos do sexo feminino.

“(...) já o mesmo não acontecia relativamente aos alunos, sobretudo aos de Engenharia, que não viam com bons olhos receberem aulas de Matemática de uma mulher estrangeira. Aqui não sei dizer qual o fator que contava mais: o ser mulher ou o ser estrangeira...” (Ent. 2);

“Tenho reparado que as raparigas, em contextos masculinos, evitam geralmente chamar a atenção e evitam questionar, ou seja, evitam colocar questões, dúvidas aos professores. Os colegas masculinos são muito mais atrevidos, com menos sentido do ridículo e conseguem chegar, às vezes, mais longe, porque colocaram no momento certo a questão certa... basicamente, colocando centenas de questões erradas antes...” (Ent. 3).

Atente-se que na primeira citação, o género aparece indissociável da etnicidade “mulher estrangeira”, concorrendo ambas as condições identitárias para a “outridade” da entrevistada 2. Este excerto serve ainda de mote para introduzirmos a etnicidade.

Torna-se agora importante compreender se o facto de serem imigrantes também provoca ou não situações de discriminação no seu contexto de trabalho. A análise de conteúdo das entrevistas apresenta a barreira comunicacional como principal constrangimento do dia-a-dia de trabalho destas mulheres. As participantes apontam o “saber falar português” como uma grande ajuda á sua integração: *“Eu consigo falar e perceber 80% da língua e para mim, isto é um grande avanço em termos de integração”* (Ent. 9). Do outro lado, as que não sabem falar português, descrevem experiências diferentes, nomeadamente, surgem barreiras no trabalho e uma dificuldade acrescida em estabelecer relações profissionais com os seus colegas:

“Vindo da Europa do sudeste, não há um bom conhecimento do idioma Português – [ambiente de trabalho em Inglês] – a maioria das pessoas em cargos administrativos presumem que eu sou uma imigrante com baixas qualificações/baixa escolaridade. Eles ficam irritados e, por vezes, não estão realmente dispostos a explicar lentamente se eu não entender as explicações em primeiro lugar.” (Ent. 4);

“(...) os meus colegas falam Português nas discussões de trabalho, mesmo em algumas obras sérias que devemos todos estar a par. Eu sinto-me de parte e às vezes acho que eles fazem isso de propósito. Há sempre uma preferência para o Português quando há alguma limitação no orçamento para o material, lugar (...) por vezes, é difícil participar em decisões” (Ent. 14);

“Desonestidade ou talvez mal-entendidos (...) um menor respeito pelos colegas internacionais. Eu devo mencionar que não é geral, mas eu encontrei este tipo de comportamento, infelizmente, em alguns grupos de trabalho em Portugal” (Ent. 14).

Ainda dentro deste assunto da barreira comunicacional, uma das entrevistadas acaba por mencionar uma situação desagradável que ocorreu com uma colega também imigrante que está a aprender a falar português: *“(...) minha amiga está aprendendo Português agora e ela disse que o professor não respeita as pessoas. Para os imigrantes, é mais importante sentir que são respeitados. Minha amiga não gosta da aula e é somente pelo comportamento rude do professor, não pelas dificuldades da língua portuguesa”* (Ent. 10). A entrevistada ainda aponta que esta situação ocorreu porque a sua colega tem nacionalidade chinesa e que para os portugueses os chineses são figuras caricatas para criar piadas.

Esta barreira comunicacional, só por si é suficiente para constituir uma verdadeira “barreira” e criar situações de desconforto ou fazer com que as participantes não consigam dar a sua opinião e discutir assuntos em tomadas de decisões (estes falados somente em

português). Aqui, mais uma vez, temos a permanência da dificuldade de progressão académica, agravando-se quando a variável étnica lhe é associada.

Na verdade, consoante os testemunhos das participantes, parece que a condição de estrangeira acentua ou supera a discriminação de género. De uma forma geral, a maior parte das imigrantes aponta que o facto de serem estrangeiras acaba por pesar mais e causar um maior impacto num contexto masculinizado do que o fato de serem mulheres, à exceção de uma das entrevistadas de origem espanhola que considera não ter sofrido dificuldades de integração dadas as semelhanças entre Portugal e o seu país de origem (desde a cultura à língua).

“Possivelmente ser imigrante pesa mais do que ser mulher. Em termos de contratação, é provável que um país tenha preferência pelos seus próprios cidadãos” (Ent. 1);

“Em Portugal, devido à situação económica atual, ser imigrante realmente diminui as minhas oportunidades de encontrar um bom emprego, pois, até os meus colegas portugueses lutam por um bom emprego. Não saber perfeitamente a língua portuguesa torna-se realmente um grande obstáculo todos os dias, principalmente na vida profissional.” (Ent. 4);

“A etnia (...) Os portugueses não conseguem distinguir diferentes culturas asiáticas, para eles se veem alguém com os olhos em bico são logo chineses (...) A maioria dos chineses que têm mais amigos dentro da comunidade chinesa é porque falam mal a língua portuguesa (que é difícil de assimilar) e por isso refugiam-se na “sua” comunidade” (Ent. 13);

“Eu não sinto diferença entre ser homem e mulher aqui, mas como imigrante já posso dizer que há algumas diferenças entre alguns grupos. Na verdade, há grupos que são muito recetivos e acolhedores para as pessoas internacionais e há outros que não sabem o que é a

cultura e como se comportarem quando você tem colegas de outros países” (Ent. 14).

Para concluir este subcapítulo, de uma forma geral, o impacto causado pelo facto de ser imigrante tem indícios mais pejorativos do que o impacto de ser mulher, nestes contextos tipicamente masculinos. A verdade é que há sempre uma condicionante em determinada situação que se impõe mais que outra. E, em geral, a barreira linguística encontra-se de mão dada com a forma como estas mulheres imigrantes criam relações e atuam no seu local de trabalho: *“Até agora, não senti nenhum impacto, pelo menos na minha área científica em particular [onde] a comunicação não é limitada devido à barreira da língua (...) o Inglês é constantemente usado”* (Ent. 12). É imperativo que o saber falar português é o primeiro passo para uma melhor e mais completa integração a nível profissional no meio académico. Relativamente às restantes opiniões, na sua maioria, as entrevistadas mencionam que nenhuma das duas condicionantes interferiu nas vidas profissionais.

Assim, termina-se a análise ao nível da categoria profissional e suas vertentes de género e étnicas, passando para a relação destas mulheres com Portugal, ou seja, para processos de discriminação extraprofissional e mais abrangentes.

5.4 PROCESSOS DE DISCRIMINAÇÃO EXTRAPROFISSIONAIS

No presente subcapítulo, desenvolve-se uma série de critérios qualitativos para que seja possível analisar a integração destas mulheres a nível nacional. Assim, são tratados fatores do processo de integração e socialização. No final, serão descritos exemplos de situações compostas por um “choque cultural”, registado pelas entrevistadas.

Passando às entrevistadas propriamente ditas, relativamente ao processo de integração, a maior parte das participantes refere uma total informalidade, como os colegas de trabalho, amigos ou família:

“Nenhuma, o meu marido já estava em Portugal e tinha a sua família cá também. Portugal não era um país novo ou estranho para mim, mas nunca tinha cá morado (...) [O facto do] meu marido ser português e já cá estar facilitou muito a integração” (Ent. 1);

“Apenas alguns conselhos de companheiros do escritório... senti dificuldades quanto a matérias oficiais não regulamentadas, e.x. SEF, Segurança Social, hospital, os regulamentos eram diferentes e não unificados, dependendo de quem lida com o mesmo problema” (Ent. 10).

Nesta última citação descrita, no que concerne a assuntos burocráticos, a entrevistada faz referência à instituição SEF³, já as restantes, referem a própria faculdade:

“Senti dificuldades devido à língua portuguesa, mas o departamento de matemática da Universidade de Aveiro informou-nos e direcionou-nos para vários cursos de língua portuguesa, além de termos sido nós a pagá-los (...) Os únicos apoios vinham da faculdade, não em termos relacionais, mas somente burocráticos” (Ent. 2);

³SEF: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, que tem como missão dar execução às políticas de imigração e asilo em Portugal.

“Desde a instituição em que fui empregada aos colegas, em lidar com procedimentos administrativos (...) Mas a barreira linguística foi uma grande dificuldade nos serviços públicos – SEF - porque não usam muito o inglês” (Ent. 12)

Em síntese, são descritas duas circunstâncias diferentes. Na primeira, é apontada uma inexistência de qualquer tipo de ajuda, o que acarreta dificuldades e um maior esforço na integração –*“Senti muitas dificuldades e foi um início sofrido (...) Alguns estão associados a se estabelecer na vida académica, após passar um tempo na indústria. Outros têm a ver com a mudança para um novo país sem família ou amigos, sem ajuda e apoio disponíveis”* (Ent. 4). Na segunda circunstância, são referidos problemas de comunicação na resolução de questões burocráticas que, de acordo com o que foi explanado anteriormente nas citações das entrevistadas 10 e 12, trazem consequências para uma boa integração.

Posto isto e de modo a concluir este capítulo 4, são agora descritos alguns exemplos do “choque cultural” sentido pelas entrevistadas quando chegaram a Portugal e algumas das situações discriminatórias vivenciadas:

“Algumas vezes, quando eu estava levando amigos sul-americanos do meu filho para nossa casa, as pessoas idosas comportavam-se de forma hostil, recusando-se muitas vezes a abrir a porta do nosso prédio. Talvez porque eles achavam que eu era uma cigana com tantos filhos? Eu seguia em frente, incomodada” (Ent. 4);

“(...) Fazem perguntas irrelevantes, sem ter conhecimento suficiente sobre o Irão, ou têm reações ruins quando lhes conto sobre a minha nacionalidade” (Ent. 6);

“Mas existem algumas pessoas que não entendem que existem diferenças entre culturas asiáticas. Todos os asiáticos não são Chineses! Acho que as pessoas em Portugal não têm nenhum respeito pela cultura asiática, pois, acham que todo asiático fala Chinês, segue a cultura Chinesa e comporta-se como um chinês. Eu gostaria que as pessoas em Portugal respeitassem outras culturas asiáticas... e

com isto não quero dizer que respeitem os chineses, porque acho que não” (Ent. 10);

“(...) as pessoas pensam que nós vivemos em Portugal ou trabalhamos cá porque somos obrigadas ou porque estávamos em péssimas condições no nosso país, talvez seja por causa dos media sobre o Médio Oriente” (Ent. 14).

Em forma de conclusão, e analisadas as situações de discriminação que estas mulheres imigrantes sofrem a nível extraprofissional e a nível profissional, podemos apontar duas tendências diferentes acerca de situações discriminatórias que envolvem o género e/ou a etnicidade: uma discriminação que passa por um tratamento diferenciado e protetor por parte dos colegas do sexo masculino porque as participantes são “mulheres; e por uma valorização por parte dos colegas do sexo masculino em situações em que as mulheres valem mais do que “dois homens”. E, por outro lado, uma discriminação negativa, que relaciona as duas condições identitárias de “outridade”: mulheres e estrangeiras. Aqui, as participantes têm de provar constantemente a sua competência e valor profissional, desenvolvendo estratégias que lhes permitam sobreviver e legitimar o seu papel nestes contextos de hegemonia masculina. A barreira comunicacional torna-se, ainda, como uma “barreira” que foi salientada e valorizada pelas participantes e que aparece associada à sua etnicidade.

Finalizando, tal como foi dito pelas participantes, é importante acreditar que *“uma árvore não faz uma floresta”* (Ent. 13) e que *“(...) um dia mais tarde (...) estes contextos tipicamente masculinos serão desmoronados e farão parte da história de conquista de espaço das mulheres. Não que seja [um espaço] só para mulheres, mas um espaço uniforme, onde sejam vistas as pessoas por si e [pelas] suas capacidades. É preciso sermos persistentes, ir à luta, as capacidades estão lá, são as mesmas ou até melhores [risos]”* (Ent.15).

IV Considerações finais

6 CONCLUSÃO

Neste capítulo são apresentadas as conclusões fundamentais deste trabalho de investigação qualitativa, para, assim, facultar um contributo ao nível da diversidade da força de trabalho e em prol de uma verdadeira igualdade de oportunidades. Para este fim, serão sugeridas recomendações de melhoria da integração e socialização das mulheres nas áreas das engenharias e matemáticas em contexto académico. Posteriormente, este capítulo termina com algumas pistas para pesquisa futura. De seguida é apresentado o capítulo 7 intitulado de “Limitações do tema - uma “ficção científica”?” que explica as várias limitações sentidas ao longo do projeto.

Ao longo dos últimos tempos, um crescente interesse por parte de académicos e gestores acerca do valor da diversidade e da não discriminação causou uma proliferação no número de pesquisas e publicações sobre o assunto (Prasad & Elmes, 1997). Segundo o estudo de Sofia Silva (2010), as políticas de promoção de igualdade entre homens e mulheres, têm inspirado várias medidas ao longo dos tempos: desde o “Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades” do CITE¹ (2005 – 2012), que refere várias medidas essenciais de promoção da paridade, de uma não discriminação e de igualdade de oportunidades profissionais, até, também, ao Plano Nacional de Emprego para 2003 (Conselho de Ministros, 2003), por exemplo, que alcança a mesma luta.

Todavia, nos dias de hoje, ainda ocorrem situações de discriminação de género, não manifestas mas subtis, que, de uma ou de outra maneira, demonstram um tratamento desfavorável e desigual para as mulheres (Araújo, 2003).

O autor Santos-Silva (1986) define discriminação como “(...) *uma maneira de entender a relação, decisiva a todos os níveis de ação e interação, entre o 'eu' ou o 'nós' definidor da identidade de um certo grupo, classe, etnia, nação ou área civilizacional, e os 'outros', os outros grupos, classes, etnias, nações, civilizações, de entendê-la como relação de poder*” (Santos-Silva, 1986, p. 46). Neste sentido, Liff (1999) explica que podem ser identificadas situações de discriminação, em contexto organizacional, sempre que as características de um grupo social - tais como o género e a etnia - são tidas em conta, embora sejam irrelevantes para os requerimentos da tarefa. E é desta forma que se criam barreiras ao

¹CITE: Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego.

potencial máximo das pessoas no local de trabalho. A este nível, as investigações referem que, quer em género ou etnia, os membros destes grupos minoritários, tendem a sofrer injustiças de uma forma subtil (Barbosa, 2003), por exemplo, micro desigualdades: como a subvalorização profissional e a intimidação intelectual ao género feminino (Araújo, 2003).

É neste sentido que as evidências empíricas obtidas neste trabalho permitem afirmar que apesar do crescente ingresso das mulheres em contextos tipicamente masculinos (Silva, 2010; Smith-Doerr, 2004), os papéis e os estatutos organizacionais continuam a ser marcados diferenciadamente pelo género e, por isso, certas posições continuam a ser consideradas mais masculinas (ou femininas) que outras, acabando por ocorrer várias situações de discriminação. Esta realidade está associada a um mundo socialmente patriarcal onde os homens (brancos) ocupam posições de chefia e domínio sobre as mulheres e as minorias em geral (Sheppard, 1994 *in* Loureiro & Cardoso, 2008; Silva, 2010).

Neste sentido, afirma-se que, para além de todo o discurso de celebração da igualdade entre os homens e as mulheres, existem evidências que sustentam a conjectura de que as mudanças no mundo laboral ainda não atingiram um nível igualitário de oportunidades entre homens e mulheres e que as desigualdades agravam-se quando é introduzida a variável étnica, como foi analisado ao longo deste estudo.

Todavia, a análise qualitativa desenvolvida na presente investigação aponta ser possível para as mulheres trabalharem num meio laboral tipicamente masculino, embora, para tal, estas sejam obrigadas a escolher diferentes estratégias de adaptação (ou até de sobrevivência). Assim, algumas entrevistadas procuram construir o seu espaço de manobra como profissionais. E este espaço de manobra pode ser construído a partir de uma esforço suplementar no sentido de confirmar a sua competência. Esforço suplementar que os seus pares masculinos não têm que fazer.

As mulheres nestes contextos onde se conseguem manter e trabalhar, são percebidas todavia como seres que a ele não pertencem, suscitando inclusive comportamentos paternalistas por parte dos seus colegas homens. Esta é também outra forma de a discriminação de género se manifestar: uma descriminação que passa por um tratamento diferenciado e protetor por parte dos colegas do sexo masculino porque as participantes são mulheres; e uma valorização por parte dos colegas do sexo masculino às suas colegas porque elas valem mais do que “dois homens”. É também neste sentido que as participantes têm de provar constantemente a sua competência e valor profissional, sendo obrigadas a desenvolver

estratégias que lhes permitam sobreviver e legitimar o seu papel nestes contextos de hegemonia masculina.

Outro ponto acerca da discriminação está associado à divisão entre o trabalho e a família. Perante o que as participantes referiram, pode-se afirmar que a maternidade surge como legitimadora da desigualdade de género. Na realidade, o ingresso das mulheres no mundo público, não retirou a sua total responsabilidade no âmbito doméstico. Referindo Soares (2000, p. 23) *“a (...) interpretação do perfil da discriminação contra mulheres é que existe [um] acordo tácito no mercado de trabalho de que as mulheres, mesmo exercendo tanto quanto os homens atividades que exigem qualificação, precisam ou merecem ganhar menos. Afinal, os homens são chefes de família, têm mais responsabilidades (...)”*. Não se pode deixar de referir esta diferenciação entre uma imagem de “chefe de família” (o que coloca o “pão na mesa”) ligada aos homens, sendo as mulheres remetidas para a sua condição de género enquanto mães e cuidadoras da família.

Por outro lado, as mulheres referiram que continua a ser difícil progredirem nas suas carreiras de investigação/académicas, limitando-se por isso a investir mais nas suas tarefas pedagógica e científica. Neste sentido, as mulheres deparam-se com o chamado efeito de “teto de vidro” (Catalyst, 2007; Santos, 2010; Cook & Glass, 2014) uma vez que são percebidas como não adequadas para posições hierarquicamente mais altas e capazes de tomar decisões objetivas. Esta situação tem um maior impacto nestes contextos de trabalho de hegemonia masculina em que os seus concorrentes diretos são normalmente homens (Silva, 2010).

Este fenómeno do “teto de vidro” também ocorre em contextos tendencialmente feminizados, uma vez que as mulheres tendem a autoexcluir-se dos lugares de poder. Como analisado anteriormente no estudo de Nelson (2007) realizado com doutoradas em ciências e tecnologias: mesmo quando o número de mulheres é superior ao dos homens, estes conseguem a maior parte dos lugares de docentes de carreira. Tal é justificado pelo facto de poucas mulheres com doutoramentos concorrerem a estes lugares e, provavelmente, uma das razões encontradas pelo autor relaciona-se com o facto de estas considerarem estas posições como pouco desejáveis para as mulheres. Assim, acabam por optar por ambientes mais acolhedores e onde se sintam valorizadas (Nelson, 2007).

Apesar dos testemunhos das entrevistadas identificarem vários focos de discriminação de género, as participantes tendem todavia a não interpretarem o tratamento diferenciado e de

desvalorização do seu trabalho como discriminação, tendendo a desvalorizar as “micro-desigualdades” que ocorrem durante o seu quotidiano de trabalho.

Algumas das barreiras referidas anteriormente parecem ser sobretudo potenciadas pela condição étnica destas mulheres, enquanto imigrantes. A dificuldade de progressão na carreira é uma delas. Tratando-se de mulheres imigrantes, o processo de adaptação parece ser ainda mais difícil, sobretudo na conquista de uma igual valorização em termos de trabalho e de competências. Além disto, a presente investigação mostrou que este grupo de mulheres, no geral, não se sente enquadrado no seu local de trabalho e que um ambiente positivo e de apoio com os seus colegas homens facilitaria a sua integração profissional e em geral. Outra barreira que potencia a discriminação étnica é a barreira linguística. O não saber falar português é um entrave para algumas das participantes por não conseguirem participar nas tomadas de decisão ou discussões importantes (pontos falados em português).

Resumidamente é possível identificar cinco processos de discriminação nestes contextos de hegemonia masculina:

- As mulheres realizam um esforço suplementar que os seus pares masculinos não têm que fazer para provar a sua competência;
- As mulheres são percebidas como seres que não pertencem a estes contextos de trabalho, suscitando comportamentos paternalistas por parte dos seus colegas homens;
- A maternidade surge como legitimadora da desigualdade de género;
- As mulheres deparam-se com o efeito de “teto de vidro”: não progridem nas carreiras de investigação/académicas e limitam-se a investir nas suas tarefas pedagógica e científica; pelo que tendem a autoexcluir-se dos lugares de poder procurando um ambiente laboral onde são aceites;
- O facto de serem imigrantes não lhes permite fazer parte de tomadas de decisão devido à barreira linguística, consequentemente, não progridem nas suas carreiras académicas.

Claramente, este grupo de imigrantes atravessa dificuldades na sua atividade profissional e extraprofissional que devem ser reconhecidas. Daí ser pertinente fomentar a investigação em torno da imigração feminina num domínio de trabalho qualificado.

A investigação em causa e as suas conclusões permitem uma reflexão sobre os possíveis contributos para o mundo prático das instituições académicas no âmbito da gestão de recursos humanos. Neste sentido, parece-nos essencial manter a opinião do “senso-comum” informada e sensibilizada para estas “micro desigualdades” (Araújo, 2003) sofridas pelas mulheres imigrantes investigadoras/académicas e que passam despercebidas no nosso dia-a-dia.

Para o efeito, é necessário mudar mentalidades num futuro próximo. Esta mudança não deve ser vista como uma responsabilidade individual porque, tal como Loureiro e Cabral (2008, p. 228) referem “*esta missão apresenta-se difícil sem a ajuda dos organismos oficiais*”. Virgínia Ferreira (1999, p. 218) acentua: “*não podemos esperar que a superação das desigualdades se produza exclusivamente ao nível [micro] e das interações entre mulheres e homens, já que a sociedade se estrutura em torno do princípio da desigualdade ao nível do funcionamento das instituições e da organização da vida social*”. A sociedade tem assim um papel fundamental no que toca a desigualdades entre os géneros e, acrescenta-se, desigualdades associadas à etnicidade.

A gestão da diversidade está diretamente associada ao conceito de gestão de recursos humanos, em que ambas enfatizam a individualidade de cada trabalhador (Cabral-Cardoso, 2003; Prasad & Mills, 1997). Esta ligação faz com que a abordagem da gestão da diversidade possa ser definida como uma espécie de compromisso, ordenado e sistemático, de recrutamento, retenção e promoção de uma mistura heterogénea da força de trabalho, capaz de desenvolver o potencial máximo de cada indivíduo (Prasad & Mills, 1997). Deste modo, os gestores não se restringem a procurar e a apontar as desigualdades, mas sim, a enfrentá-las como um problema, transformando a diversidade da força de trabalho em oportunidades claras e conducentes de uma vantagem competitiva face às outras organizações (Cabral-Cardoso, 2003). Todavia, algumas críticas têm sido levantadas e apontadas ao modelo de gestão de recursos humanos, no sentido em que continua a assumir o trabalhador ideal como sendo o do género masculino (Barbosa, 2003). Consequentemente, já que os processos de gestão são pré-determinados e estabelecidos como neutros em termos de género, provoca na prática desigualdades inquestionáveis (Cabral-Cardoso, 2003).

No âmbito da gestão de recursos humanos e com base no trabalho de investigação desenvolvido, sugere-se que se (re)pense e (re)defina as políticas de igualdade de oportunidades, tendo em conta as especificidades dos grupos minoritários, as suas

experiências de vida e os seus contextos, neste caso, das mulheres imigrantes. De certa forma, a existência de políticas formais familiarizadas como a gestão da diversidade não são suficientes para assegurar avanços nesta matéria, porque mesmo sendo utilizados procedimentos mais formalizados, as práticas discriminatórias continuam a persistir embora estejam encobertas por uma “*retórica de objetividade e cientificidade*” (Cardoso-Cabral, 2003, p. 58). A existência de uma política de igualdade de oportunidades é utilizada, muitas vezes, como uma desculpa para dispensar a reflexão ou discussão de atos discriminatórios a um nível micro (Cardoso-Cabral, 2003).

Ao nível do género, reconhece-se como de crucial importância para uma efetiva política de igualdade nas instituições académicas, a implementação de planos de ação a todos os níveis, desde o reconhecimento da igualdade de género nos documentos estratégicos das instituições, a todo um outro conjunto de fatores-chave da gestão que devem compreender todos os componentes da sua estrutura organizativa (CIG, 2008): informação e comunicação; processos de recrutamento e seleção; acesso à formação; progressão na carreira; sistemas de avaliação de desempenho; sistemas remunerativos; e políticas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal. A este último nível é preciso também repensar os espaços privado-público e promover uma maior igualdade entre homens e mulheres na partilha das responsabilidades domésticas e familiares: “*sem igualdade fora do local de trabalho será muito difícil falar-se de igualdade no local de trabalho*” (Loureiro & Cardoso, 2008, p. 228).

É mais que importante, nos dias de hoje, aceitar novas dinâmicas familiares e diferentes valores e enfraquecer as visões tradicionalistas em torno da família, para que os papéis sociais dos homens e mulheres possam ultrapassar uma organização familiar tradicionalista (Silva, 2010). Segundo Santos (2010), existe uma literatura crescente acerca de “políticas amigas da família” ou programas de ajustamento do trabalho com a vida privada implementadas pelas organizações. Contudo, alguns estudos evidenciam várias limitações inerentes a estas políticas de conciliação, nomeadamente, o facto de serem programadas tendo em conta grupos específicos de trabalhadores (somente mulheres com crianças pequenas) e de não questionarem os valores tradicionais implementados pela sociedade como a ideia do “trabalhador ideal” ser um homem. Desta forma, a autora (Santos, 2010) afirma não depositar confiança nestas “políticas amigas da família” que apenas tendem a controlar o

comportamento das pessoas, esperando uma disponibilidade física e mental total para as atividades laborais ².

É importante que estas políticas existam, mas de forma moderada e pensada consoante as necessidades de cada colaborador. Como Santos refere, a *“igualdade não representa homogeneidade, mas, sim, respeito pela diversidade, sendo que esta é inclusiva de todas as sensibilidades, sejam elas masculinas ou femininas”* (Santos, 2010, p. 131).

Ao nível étnico e olhando para o grupo das participantes, o processo de adaptação não se torna tão claro.

Segundo José Carlos Marques e Pedro Góis (2011), como já explanado, a migração laboral é assumidamente masculina, seguindo-lhe uma reunificação familiar feminina. Torna-se portanto necessário, atualmente, adequar as políticas migratórias do modelo tradicional de reunificação familiar em vez de esperar que a realidade se adeque às políticas existentes. Ou seja, adequar as políticas às particularidades da diversidade migratória e das imigrantes qualificadas, apoiando o seu potencial e o seu contributo a nível nacional: *“a importância de compreendermos a diversidade existente na diversidade”* (Marques e Góis, 2011, p. 90). Especificamente, é esperado que, invés do conjunto de planos nacionais específicos onde as medidas destinadas às mulheres imigrantes constituem apenas subpartes de documentos (Marques e Góis, 2011), importa construir uma cultura de igualdade e de não-discriminação que se reflita na prática, não deixando de parte algumas características importantes das imigrantes: como o facto de serem mulheres qualificadas (onde há uma escassez de investigações, como foi explicado anteriormente).

Outro ponto que torna o processo de adaptação não tão acessível relaciona-se com a barreira comunicacional e parece estar relacionada com a falta de domínio da língua portuguesa. Como tal, sugere-se uma operacionalização adequada dos processos de integração e socialização formalmente definidos, tendo em conta um esforço de inclusão através da língua. Com este fim, são recomendadas formações de aprendizagem da língua inglesa por parte de todos os membros da academia interessados em fazê-lo, focadas nos termos técnicos usados nas diversas áreas científicas e/ou formações de sensibilização para os problemas das colegas imigrantes. Ou então, desenvolver seminários ou reuniões mensais entre colegas dos

²A empresa portuguesa Microsoft é um exemplo deste controlo dos seus colaboradores dada a extensa oferta de vários serviços: *“arranjo de roupa e calçado, limpeza, obras e reparações, lavagem de automóveis, take away e catering, veterinário e canil; no que se refere a recados: serviço de florista, fotografia, documentação, bilhetes para espetáculos, jornais, farmácias, mercearia... Assim, coloca-se uma interrogação: haverá, para estes/as trabalhadores/as, vida pessoal para além das fronteiras organizacionais da Microsoft?”* (Santos, 2010, p. 114).

mesmos departamentos e universidades de forma a haver uma partilha de opiniões e experiências. Indo mais longe, tentar trazer para estes seminários/grupos de discussão várias experiências de sucesso ou insucesso dos processos de integração, vividos e contados por membros de várias universidades, para com estes relatos ser possível chegar aos resultados das políticas implementadas nas várias universidades.

Por outro lado, considera-se também importante desenvolver e fortalecer os programas específicos de formação na língua portuguesa direcionados à população imigrante. Uma outra proposta é a implementação de programas de coaching que induz os colaboradores a executarem o seu trabalho da melhor forma possível, simplesmente ajudando e acreditando neles. O coaching proporciona um *feedback* verdadeiro e diálogo colaborativo com o trabalhador. Deste modo, as mulheres imigrantes podiam partilhar as suas experiências, encontrando respostas por si mesmas com fim de alcançar os seus objetivos e resolver os “seus vazios” profissionais, e, com isto, esperar que haja uma maior flexibilidade e capacidade de adaptação.

Outra recomendação que parece viável passa por tentar aproximar todos os colegas de trabalho através de atividades de lazer que englobem ambos os sexos, como a realização de eventos festivos. Atividades e eventos que possam contar com os próprios alunos e funcionários que são, cada vez mais, uma população heterogénea. Ficou claro, perante o testemunho das participantes, que um bom ambiente de trabalho é um passo para uma boa integração.

Após a sugestão de algumas propostas de melhoria da situação profissional das mulheres imigrantes, posteriormente, serão apresentadas algumas recomendações para futuras investigações.

6.1 RECOMENDAÇÕES PARA FUTURA INVESTIGAÇÃO

Olhando retrospectivamente para o percurso realizado neste estudo, é possível assinalar que o tema de imigração feminina qualificada e contextualizada em áreas de engenharia e matemática nas universidades portuguesas, precisa de um maior investimento académico, como acontece atualmente noutras áreas de imigração feminina, relacionadas com atividades profissionais que requerem baixas qualificações (empregadas domésticas ou de limpezas, em restauração, entre outros).

Deste modo, foi possível ao longo do projeto, pensar em vários pontos e questões dentro deste tema de género e gestão da diversidade que, podem dar asas a investigações futuras. Assim, revelam-se de grande interesse os seguintes temas: um estudo com mulheres imigrantes diferenciando-as em função de serem de países europeus ou não europeus, identificando se sentiram ou não o mesmo tipo de dificuldades; fazer um estudo com homens imigrantes para identificar os processos de discriminação; considerar as perceções sobre práticas de discriminação étnica por parte dos académicos e investigadores autóctones que trabalham na área das engenharias e matemáticas; identificar como se produzem os processos de construção identitária de mulheres imigrantes nas engenharias e matemáticas, entre outros.

De forma a terminar a presente investigação, o próximo capítulo dá lugar a várias limitações sentidas durante todo o processo de revisão bibliográfica e respetiva recolha de dados e, essencialmente, também assegura as limitações na procura de participantes.

7 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E O TEMA DE INVESTIGAÇÃO COMO “FICÇÃO CIENTÍFICA”

Foram várias as dificuldades encontradas na realização do estudo. No que concerne à análise do papel das imigrantes no mercado de trabalho português, esta mostrou-se uma tarefa difícil dada a escassez de fontes estatísticas disponíveis e de estudo centrados nas mulheres imigrantes qualificadas no contexto nacional. Assim, no plano das estatísticas oficiais, existem poucas que aliem a atualidade da informação (ou até qualquer informação) a um conhecimento exaustivo do tema retratado, já que as fontes centrais relativas ao universo dos trabalhadores estrangeiros são as estatísticas sobre população estrangeira (“stocks” e fluxos) do SEF/INE (2001-2012) e os recenseamentos da população do INE (2001-2012) que não registam qualquer dado ou observação acerca de mulheres imigrantes em atividades académicas masculinizadas.

As estatísticas acerca da população estrangeira (*stocks* e fluxos) provenientes do SEF e do INE (2001-2012) são, habitualmente, as mais utilizadas nos estudos que visam a identificação das características da imigração em Portugal (Marques e Góis, 2014). Contudo, como referido, estas estatísticas mostram-se incompletas em relação ao tema retratado. Por exemplo, os dados sobre *stocks* de estrangeiros não incluem variáveis relacionadas com o mercado de trabalho (como a profissão e o ramo de atividade). Além disso, no caso da população estrangeira, os principais défices resultam da não consideração com o interesse estatístico o “emprego doméstico” – muitas das mulheres estrangeiras em Portugal estão ligadas, exclusiva ou parcialmente, a este sector –, o “trabalho temporário” e a economia informal (Wall, Nunes e Matias, 2005; Miranda, Joana, 2009).

Por outro lado e ao nível metodológico, será importante referir que a intenção inicial era realizar as entrevistas semiestruturadas presencialmente. Todavia, tal não foi possível devido a dificuldades de agendar um encontro presencial para a sua realização por falta de disponibilidade das participantes. As entrevistas foram assim conduzidas por recurso a outros meios: entrevistas via *online* e via telemóvel/telefone. Claramente, estas opções, criaram limitações no modo como se processou a participação das académicas/investigadoras imigrantes, sendo esta menos rica e desenvolvida em termos de conteúdo e não permitindo ou dificultando o acesso à linguagem não-verbal.

O processo de contacto das participantes acabou também por se constituir como uma tarefa de extrema dificuldade e um desafio constante. Na verdade, foram contactadas mais de 30 académicas estrangeiras. Todavia apenas 16 concordaram em participar. O obstáculo constantemente levantando prendia-se com o receio de que a confidencialidade não fosse totalmente garantida por muito que a investigadora explicasse o processo de investigação e a sua sujeição a uma ética académica que não devia nunca ser violada. Por outro lado, sempre que pedido, era fornecido às entrevistadas o contacto da orientadora da tese e uma total disponibilidade por parte desta última em ser contactada pelas entrevistadas para melhor explicar (ou reforçar) a garantia de confidencialidade. As profissionais imigrantes contactadas pareciam sobretudo recusar serem categorizadas como “estrangeiras”, receio que se constituiu como um verdadeiro obstáculo à sua participação.

Durante a pesquisa dos contactos e troca de mensagens via correia eletrónico, acabou por ocorrer uma situação deveras insólita que ilustra o como o estigma associado a condição de imigrante continua a ser muito forte. O momento insólito vivido durante esta fase da investigação é o seguinte. Por lapso, uma das mensagens de apresentação do estudo e solicitação de participação seguiu para um endereço de correio eletrónico indevido, tendo sido enviado para uma professora de nacionalidade portuguesa. Tal equívoco provocou junto da docente um enorme desconforto por ter sido percebida como integrada na categoria de “imigrante”, o que a levou inclusive a contactar a Direção do Mestrado de Gestão de Recursos Humanos no sentido de averiguar as razões de ter sido integrada em tal categoria e quem a tinha considerado como tal. Após uma explicação do lapso ocorrido e de novamente se ter reforçado a natureza “benigna” da investigação em causa, a professora em questão torna questionar a investigação. Mais especificamente, a académica expressou o seu desconforto quanto a esta categoria da seguinte forma:

“(...) eu formei-me em 1985 e sou membro da Ordem dos Engenheiros desde os meados dos anos 80. Sou uma participante bastante ativa nos eventos e na vida da Ordem. Nunca vi nenhum imigrante na Ordem. Será que há? Nunca vi no meio universitário nenhum "verdadeiro" imigrante na carreira académica. Conheço imigrantes (verdadeiros imigrantes) a trabalharem nas universidades em França, Reino Unido, EUA, etc. Em Portugal não conheço

nenhum. Muito menos mulheres-imigrantes. Ainda menos mulheres-imigrantes e a trabalharem nas áreas ditas "masculinas". Não será ficção científica?".

Neste excerto é visível o desconforto da docente com a categoria de imigrante que ela distancia daquilo que é o seu trajeto pessoal e profissional no contexto nacional. Dir-se-ia que ela duvida que uma mulher imigrante dificilmente teria o mesmo percurso profissional que ela própria por causa dessa sua situação identitária que a parece diminuir e desvalorizar, segundo a docente. Daí a utilização da expressão ficção científica para designar a possibilidade de se encontrarem mulheres imigrantes qualificadas a exercerem a sua atividade como académicas nas universidades portuguesas. Este é assim um exemplo das dificuldades encontradas no estudo deste tema. A atitude desta docente em certa medida permite-nos explicar a relutância e desconfiança das participantes relativamente à presente investigação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abranches, Maria (2007), “Pertences Fechadas em Espaços Abertos. Estratégias de (Re) Construção Identitária de em Portugal”, Lisboa: ACID.

Albarello, Luc; Digneffe, Françoise; Jean-Pierre, Hiernaux; Maroy, Christian; Ruquoy, Danielle; Saint-Georges, de Pierre (1995), “Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais”, Lisboa: Gradiva.

Alcañiz, M. (2008), “Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y el familiar: Cambio o continuidad en el sistema de género?”, *Ex-Áequo*, 18, pp. 85-102.

Amâncio, L. & Oliveira, J. M. (2002), “Liberdades condicionais: o conceito do papel sexual revisitado”, *Sociologia, Problemas e Práticas* nº 40, pp. 45-61.

Amâncio, Lúcia (2003), “Género – Representações e Identidades”, *Sociologia, Problemas e Práticas* nº 14, pp. 127-140.

Araújo, Emília Rodrigues (2003), “A Sevícia Das Categorias: Breve contribuição para o estudo dos usos e representações do tempo por parte das mulheres académicas”, *Sociedade e Cultura 5, Cadernos Do Noroeste, Série Sociologia, Vol. 21 (1-2)*, 2003, pp. 107-140.

Barbosa, Íris (2003), “Subculturas organizacionais em ambiente académico na perspectiva da gestão da diversidade: O Caso da Universidade do Minho”, tese de mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Minho.

Cabral-Cardoso Carlos (2003), “A Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres em Contexto Empresarial”, Braga, Universidade do Minho.

Carr-Ruffino, N. (1996), “Managing diversity: people skills for a multicultural workplace”, London: International Thomson Executive Press.

Carvalho, Teresa (1998), “Políticas e práticas de Gestão de Recursos Humanos em Portugal: A Influência da Variável Género”, dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Braga, Universidade do Minho, EEG.

Catalyst (2007), “The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't”, New York: IBM Corporation.

CIG (2007, 2009, 2010), “A Igualdade de Género em Portugal”, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Lisboa: CIG.

CIG (2008), “Guião para a implementação de plano de igualdade nas empresas”, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Lisboa: CIG.

Coleman, J.S. (1958), “Snowball sampling: Problems and Techniques of chain referral sampling”, *Human Organization*, V. 17, pp. 28-36.

Concelho de Ministros (2003), “Plano Nacional de Emprego para 2003”, resolução do Concelho de Ministros nº185/2003.

Cook, Alison & Glass, Christy (2014), “Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis”, *Gender, Work & Organization*, Vol. 21, nº 1.

Cornelius, N., Gooch, L. & Todd, S. (2000), “Managers leading diversity for business excellence”, *Journal of General Management*, nº 25 (3), pp. 67-78.

Czarniawska, Barbara & Sévon, Guje (2006), “The Thin End of the Wedge: Foreign Women Professors as Double Strangers in Academia”, Gothenburg Research Institute, Handelshögskolan vid Göteborgs university.

Duarte, Jorge (2005), “Entrevista em profundidade”, in Duarte, Jorge; Barros, António (Orgs.), *Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação Social*, 2ª ed. São Paulo: Atlas, pp. 62-83.

Essers, Caroline; Benschop, Yvonne e Doorewaard, Hans (2008), “Female Ethnicity: Understanding Muslim Immigrant Businesswomen in The Netherland”, *Gender, Work & Organization*, Volume 17, Issue: 3, pp. 320-339.

Ferreira, Virgínia (1993), “Padrões de Segregação das Mulheres no Emprego - Uma Análise do caso Português no Quadro Europeu” in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: Um Retrato Singular*, Porto: Afrontamento, 233 - 260.

Ferreira, Virgínia (2009), “Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 52/53, pp. 199 – 227.

Góis, Pedro e Marques, José Carlos (2012), “A Emergência das Migrações no Feminino – Feminização das migrações de (e para) Portugal e as suas consequências sociopolíticas”, Cascais: Princípia.

Góis, Pedro e Marques, José Carlos (2014), “Processos de admissão e integração de imigrantes altamente qualificados em Portugal e a sua relação com a migração circular”, *Observatório da Imigração*, Estudos OI nº 54, Lisboa (Abril, 2014).

Guerreiro, M. D. & Carvalho, H. (2007), “O Stress na relação trabalho-família: uma análise comparativa” in Wall, K. & Amâncio, L. (2007) *Família e Género em Portugal e na Europa*, pp. 93-128, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

INE (2001-2011), “Estatísticas no Feminino: Ser Mulher”, Instituto Nacional de Estatística, Lisboa.

Johansson, Marjana & Sliwa, Martyna (2014), “Gender, Foreignness and Academia: Na Intersectional Analysis of the Experiences of Foreign Women Academics in UK Business Schools”, *Gender, Work & Organization*, Vol. 21, nº 1.

Loureiro, P. & Cardoso, C. (2008), “O género e o estereótipo na gestão”, *Revista de Estudos Politécnicos*, VI (10), pp. 221-238.

Malheiros, Jorge; Padilla, Beatriz & Rodrigues, Frederica (2010), “Mulheres imigrantes empreendedoras”, *Estudos de Género* nº 7, Lisboa: CIG.

Malheiros, J.; Esteves, A.; Rodrigues, F.; Estevão, M.; Mapril, J.; Afonso, C. (2013), “Diagnóstico da situação da população imigrante em Portugal: características, problemas e potencialidades”, Lisboa: ACIDI.

McWilliams, N. J. (1997), “Diversity: how do you define it?”, *Professional Safety*, nº 42 (4), pp. 7-8.

Miranda, Joana (2009), “Mulheres Imigrantes em Portugal: Memórias, Dificuldades de Integração e Projectos de Vida”, *Observatório da Imigração*, Estudos OI nº 35, Lisboa (Outubro de 2009).

Nelson, Donna J. & Rogers, Diana C. (2007), “A national analysis of diversity in science and engineering faculties at research universities”, University of Oklahoma.

Oliveira, N. (2010). *Representações sociais de género 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.

Page, Melanie C.; Bailey, Lucy E. & Delinder, Jean Van (2009), “The Blue Blazer Club: Masculine Hegemony in Science, Technology, Engineering, and Math fields”, The Forum on Public Policy, Oklahoma State University.

Peça, Marta (2010), “Uma análise da noticiabilidade na imprensa portuguesa. Os movimentos de mulheres em Portugal”, tese de mestrado em Sociologia, Coimbra.

Peixoto, João; Casaca, Sara Falcão; Figueiredo, Alexandra; Gonçalves, Marisa; Floriano, Aurélio; Sabino, Catarina; Lopes, Margarida Chagas; Perista, Heloísa; Perista, Pedro & Phizacklea, Annie (2006), “Mulheres migrantes: percursos laborais e modos de inserção socioeconómica das imigrantes em Portugal”, *Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres*, Lisboa: CIDM.

Perista, Heloísa (2002), “Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens”, *Análise Social*, 163, pp. 447-474.

Peterson, Helen (2010), “The Gendered Construction of Technical Self – Confidence: Women’s Negotiated Positions in Male dominated, Technical Work Settings”, *International Journal of Gender, Science and Technology*, pp 66-88.

Pires, Rui Pena (2003), “Migrações e Integração Teoria e Aplicações à Sociedade Portuguesa”, Oeiras: Celta Editora.

Prasad, A. & Elmes, M. (1997),” Issues in the management of workplace diversity”, in P. Prasad, A.J. Mills, M. Elmes & A. Prasad (Eds.), *Managing the organizational melting pot: dilemmas of workplace diversity*, Thousand Oaks: Sage, pp. 367-375.

Prasad, P. & Mills, A.J. (1997) “From showcase to shadow: understanding the dilemmas of managing workplace diversity” in P. Prasad, A.J. Mills, M. Elmes & A. Prasad (Eds.), *Managing the organizational melting pot: dilemmas of workplace Diversity*, Thousand Oaks: Sage, pp. 3-27.

Quivx, Raymond; Campenhoudt, Luc Van (1992), “Manual de investigação em ciências sociais”, Lisboa: Gradiva.

Romão, Isabel (2003), “A Igualdade nas empresas e nas organizações – Um requerimento para a qualidade da gestão” in Soares, Susana (org.), *Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego*, Edição: Comissão consultiva regional para os direitos das mulheres, pp. 53-92.

Saavedra, L., Taveira, M., & Silva, A. (2010), “A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Fatores explicativos e pistas para a intervenção”, *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11 (1), 49-59.

Santos, Gina Gaio (2010), “Gestão, trabalho e relações sociais de género” in Ferreira, Virgínia (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Lisboa: CITE, pp. 99-132.

Santos-Silva, A. (1986), “A rutura com o senso comum nas ciências sociais” in A.S. Silva & J.M. Pinto (Orgs.), *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto: Edições Afrontamento, pp. 29-53.

Sertório, Elsa e Pereira, Filipa Sousa (2004), “Mulheres Imigrantes”, Cabeça, Tronco e textos Copyright, Lisboa.

Silva, Sofia Marques (2010), “Mulheres e Feminilidade em Culturas Ocupacionais de Hegemonia Masculina” in Ferreira, Virgínia (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Lisboa: CITE, pp. 293-332.

Smith-Doerr, L. (2004), “Effects of the Network Form of Organization on Gender Equity in Life Science Careers” in *Sociological Perspectives*, Volume 47, Number 1, pp. 25-54.

Soares, Susana (2003), “Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego”, *Comissão Consultiva Regional para os Direitos das Mulheres*, Ponta Delgada.

Tavares, Teresa; Ferreira, Virgínia; Portugal, Sílvia (1998), “Mulheres, Mobilidade e Cidadania”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 50.

Vicente, Mara (2013), “O género nas estruturas organizacionais: a diferenciação entre homem e mulher na ocupação de funções, no acesso ao poder e nos salários”, Working Paper n.º 153, CIES.

Von Bergen, C.W., Soper, B. & Foster, T. (2002), “Unintended negative effects of diversity management”, *Public Personnel Management*, nº 31 (2), pp. 239-251.

Wall, K. & Amâncio, L. (2007), “Família e género em Portugal e na Europa. Atitudes sociais dos portugueses”, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Zlotnik, H. (1995), “The South to North Migration of Women”, *International Migration Review*, Vol. XXIX, nº1, pp. 229-454.

V Anexos

GUIÃO DE ENTREVISTA

Grupo 1: Identificação básica

Idade:

Naturalidade:

Nacionalidade:

Data de nascimento: _____ Estado Cívil: _____ Nº de filhos _____

Concelho de residência atual:

Primeiro país de emigração: _____ Outros países: _____

Nível de Escolaridade:

Ocupação Profissional:

Localização geográfica do trabalho:

Grupo 2: Situação anterior ao projeto migratório/decisão de emigrar/condições para a emigração

1. De uma forma geral, como surgiu a decisão de emigrar?
2. Pode descrever-me qual era a sua situação profissional no seu país de origem antes da experiência de emigração?
3. Portugal foi a sua primeira opção? Porquê Portugal?

Grupo 3: Portugal e a situação laboral

4. Em que ano chegou a Portugal?
5. Com quem emigrou?
6. Qual foi a sua primeira impressão quando chegou a Portugal?
7. Quais as dificuldades que sentiu nesta fase inicial?
8. Quais foram os seus apoios nessa fase?
9. Como iniciou a sua atual profissão?
10. Como avalia a sua situação profissional ao nível da sua evolução?
11. De uma forma geral, quais são os aspetos positivos que identifica na sua atividade profissional atual?
12. E quais são os aspetos negativos? (remuneração, ambiente de trabalho?)
13. Alguma vez sentiu ser alvo de preconceito?

14. Se sim, como é que este se manifestou?
15. Alguma vez sentiu qualquer tipo de pressão pelos portugueses por ser imigrante?
16. Alguma vez sentiu qualquer tipo de pressão pelos seus colegas portugueses por se encontrar num contexto considerado masculino?
17. Atualmente, como caracteriza o seu processo de integração?
18. Que ligações mantêm com o seu país de origem?
19. Em geral, como avalia o impacto do fato de ser emigrante e de ser mulher na sua vida profissional? (Ambos importam? Ou um importa mais de que o outro?)
20. Futuramente, pretende viver em Portugal ou retornar ao seu país de origem?
21. Se sim, porquê e quando? Se não, porquê?
22. Que sugestão daria a uma jovem mulher que pretende se formar e trabalhar num contexto tipicamente masculino?
23. Gostaria de saber se agora no final da entrevista há algum tema ou situação que acha importante abordar e que até ao momento não o fizemos?
24. Se sim, qual?

Obrigado!

INTERVIEW GUIDE

Group 1: General Identification

Age:

Place of Birth:

Nationality:

Date of Birth: _____ Marital Status: _____ No. of Children _____

Current city of residence:

First country of immigration: _____ Other countries: _____

Level of schooling:

Professional Occupation:

Geographical localization of workplace:

Group 2: Situation prior to the migratory project/decision de migrate/conditions for migration

1. In general, why did you decide to leave your country?
2. Can you describe what was your professional situation in your country of origin before the experience of migration?
3. Was Portugal your first choice? Why Portugal?

Group 3: Portugal and the employment situation

4. In which year did you arrive in Portugal?
5. With whom did you immigrate?
6. What was your first impression when you arrived in Portugal?
7. What were the main difficulties that you experienced during that initial phase?
8. What kind of support did you receive in that phase?
9. How did you start your current professional occupation?
10. How do you assess your professional situation in terms of its evolution?
11. In general, what are the positive aspects that you can identify in your current professional activity?
12. And what are the negative ones? (payment, work environment?)
13. Have you ever felt that you were subjected to prejudice?
14. If so, how did it manifest itself?

15. Have you ever felt any kind of pressure from Portuguese people because you are an immigrant?
16. Have you ever felt any kind of pressure from your Portuguese co-workers because you are in a male-dominated context?
17. At present, how would you describe your process of integration?
18. What kind of connections do you preserve with your country of origin?
19. In general, how do assess the impact of the fact that you are an immigrant as well as a woman in your professional life? (Do both facts matter? Or does one matter more than the other?)
20. In the future, do you intend to live in Portugal or return to your country of origin?
21. If you are planning to return to your country of origin, why and when? If not, why?
22. What advice would you give to a young woman who is planning to get an education and work in a male-dominated environment?
23. Now that we have reached the end of this interview, is there a particular subject or situation that you think is important to discuss and that we haven't yet?
24. If so, what?

Thank you!