

EM DISCURSO DIRETO: A DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES ENGENHEIRAS²³

Luísa Saavedra²⁴

Alexandra M. Araújo²⁵

Resumo

As mulheres nas engenharias, pelo facto de se encontrarem num domínio numérico e simbolicamente masculino, enfrentam dificuldades muito particulares de discriminação. No sentido de auscultar o seu posicionamento sobre essa discriminação, realizaram-se um total de 102 entrevistas repartidas por três grupos de jovens e dois de profissionais. A Análise Temática, que serviu de suporte à análise das entrevistas, permitiu identificar quatro discursos que aludem a situações de discriminação (discriminação na contratação, necessidade de provar capacidades, teto de vidro e assédio sexual) e um discurso em que a discriminação é negada. A análise dos resultados permite concluir que, não obstante o nível de realização académica e formação académica superior, as adolescentes e mulheres adultas continuam a vivenciar, de forma mais ou menos consciente, numerosas dificuldades. Contradições no discurso e sofisticadas estratégias de relação com os colegas são a forma mais frequente de enfrentar estas dificuldades. A forma mais radical é mesmo negar essa discriminação, o que acontece nas profissionais mais jovens. Esta estratégia parece tornar-se pouco eficaz à medida que adquirem mais anos de serviço, tornando-se a discriminação mais evidente.

Palavras-chave: engenheiras, discriminação, teto de vidro, assédio sexual

Apesar da atual supremacia numérica de mulheres no ensino superior (GPEARL, 2009; INE, 2012), estas continuam a enfrentar maiores problemas de empregabilidade, quando comparadas com os seus pares (Petit, 2007; Uhlmann & Cohen, 2007). Em Portugal as mulheres apresentam uma percentagem de desemprego superior àquela observada nos homens, em todos os graus de formação académica superior, com exceção do grau de doutor (GPEARL, 2010), sendo que dados recentes apurados pelo Instituto Nacional de Estatística e publicados no sítio

²³ Este estudo foi financiado pela FCT, através do projeto “Women in Science, Engineering and Technologies: The leaky pipeline effect” (PIHM/GC/0035/2008).

²⁴ Escola de Psicologia, Universidade do Minho, lsaavedra@psi.uminho.pt

²⁵ Departamento de Psicologia e Educação, Universidade Portucalense, amaraujo@upt.pt

online da PORDATA (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2015) apontam para uma taxa de desemprego global de 13.5% para homens e 14.3% para mulheres, no ano de 2014.

A discriminação das mulheres no mundo de trabalho é igualmente visível na progressão na carreira (Baumle, 2009; Watts, 2009). Por exemplo, ao nível das carreiras académicas, as mulheres parecem lidar com um “teto de vidro”, que as impede de ocupar lugares de chefia nas suas organizações de trabalho: poucas mulheres atingem o topo, participam em menor grau como investigadoras principais, e estão quase ausentes dos painéis de avaliação dos projetos de investigação (Amâncio, 2011). Efetivamente, a carreira académica parece basear-se no modelo tradicional masculino de participação no mercado laboral, que implica o compromisso com um elevado número de horas de trabalho, conduzindo por seu lado a grandes dificuldades de conciliação entre a vida privada e pública, especialmente para as mulheres mais jovens e que ainda chamam a si a maior responsabilidade na vida doméstica e familiar (Keene & Reynolds, 2005; Poeschl, 2010). Também a gestão é um domínio profissional com problemas a este nível, dada a desigual distribuição dos cargos de gestão em função do nível etário, apesar do aumento do número de mulheres em tais cargos. Uma análise desta distribuição permite observar que as funções de gestão desempenhadas por mulheres são maioritariamente ocupados por mulheres jovens, com 35 anos ou menos, mais disponíveis em termos da sua vida privada e familiar, e muito pouco representadas por mulheres com idades entre os 35 e os 40 anos, onde o “teto de vidro” se torna mais evidente (Guillaume & Pochic, 2009). Assim, as mulheres progridem muito mais lentamente nas suas carreiras, com exceção feita para algumas engenheiras provenientes de escolas de elevado prestígio, cujas promoções são similares aos seus colegas do sexo masculino. Refira-se ainda que, no que diz respeito aos dados internacionais, a publicação *She Figures* (Comissão Europeia, 2015) ilustra que em 2014 apenas em dois dos 28 países Europeus avaliados as mulheres atingem a paridade no que respeita a ocupação de funções de chefia (54% na Sérvia e 20% na Suécia), sendo que em Portugal estes cargos são ocupados apenas em 30% pelas mulheres, o que revela uma baixa possibilidade das mulheres, relativamente aos homens, atingirem os lugares de topo.

Nas Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemáticas (CTEM), a baixa frequência de mulheres em lugares de chefia pode estar relacionada com a subvalorização do seu capital humano, em resultado da desvalorização das suas capacidades. Uma consequência desta desvalorização do capital humano da mulher é a distribuição desigual de poder, a qual permite ao discurso masculino tornar-se hegemónico, apesar dos múltiplos discursos de género e de

capital humano em competição (Walby, 2011). No que respeita a investigação científica, apesar de o ritmo de crescimento do número de mulheres neste sector estar a aumentar de forma assinalável, em 2011 as mulheres ocupavam apenas um terço (33%) das posições de investigação nos vários domínios, na Europa (Comissão Europeia, 2015), mostrando que ainda existe uma sub-representação nesta área.

Um outro indicador de discriminação de que as mulheres são alvo no mundo do trabalho prende-se com as desigualdades de género nas remunerações (Biagetti & Scicchitano, 2011; Chzhen & Mumford, 2011): em 2006, a medida oficial das desigualdades de género no rendimento era de 25% para os 27 Países da União Europeia (Comissão Europeia, 2009). Este índice de desigualdade é maior no campo das CTM, embora estes domínios sejam dos mais abertos à investigação de mulheres, particularmente nas empresas públicas. O principal determinante desta situação pode assentar no facto de a maioria das mulheres cientistas trabalharem em tempo parcial, promovendo-se, assim, uma segregação vertical persistente no mundo académico e em outros domínios da investigação, em geral (Amâncio, 2011; Comissão Europeia, 2009). No que concerne aos gestores e gestoras verificou-se um índice de desigualdade ao nível dos 30% para o ano de 2006. Ainda relativamente ao mesmo ano, para as profissionais na área de física, matemática e engenharia o índice de desigualdade salarial atingiu os 22%. Finalmente, importa salientar que este índice é 7% mais alto no sector público, evidenciando-se assim que o Estado é o primeiro a não proteger as mulheres contra a discriminação (Comissão Europeia, 2009).

O assédio sexual constitui igualmente um dos principais motores de discriminação das mulheres (Chamberlain, Crowley, Tope, & Hodson, 2008; Dias, 2008; Kurth, Spiller, & Travis, 2000), sendo um fenómeno prejudicial para o ambiente de trabalho, dado que promove o absentismo em consequência de sérios distúrbios psicológicos nas mulheres (e.g., Freitas, 2001). Na União Europeia, apenas em 2002 a Diretiva 2002/73/EC reconhece o assédio sexual como uma forma de discriminação que questiona o princípio de igualdade entre homens e mulheres. Esta Diretiva chama ainda a atenção para o facto de que o assédio sexual não ocorre unicamente no mercado de trabalho, mas também no acesso ao emprego e na formação profissional durante o emprego. As mulheres em ambientes predominantemente masculinos, como o são as CTM, podem ser sujeitas a severas formas de assédio sexual conduzidas por pares, superiores hierárquicos e clientes e fornecedores (Amâncio & Lima, 1994), com prejuízo especial para as

trabalhadoras autodirigidas que são alvos preferenciais deste tipo de discriminação e violência (Chamberlain et al., 2008).

Os indicadores de discriminação descritos previamente tornam-se mais expressivos quando as mulheres se encontram em profissões numérica e simbolicamente ocupadas por homens, como é o caso das engenharias (Faulkner, 2009a, 2009b), a magistratura judicial e a medicina cirúrgica (Marques, 2011), bem como as posições de liderança no governo (Nogueira, 2009), os negócios e as forças militares (Betz, 2005). Neste trabalho centrar-nos-emos exclusivamente nas engenharias e daremos voz às mulheres em diversas posições das suas trajetórias no mundo académico e profissional. A escolha das engenharias prende-se com o facto de este ser, de todos os domínios de cursos superiores, aquele em que a maioria masculina persiste em reiterar-se, ainda que em alguns cursos a presença feminina tenha adquirido maior visibilidade (GPEARI, 2009; Hersh, 2000; Saavedra et al., 2011). Este quadro não é exclusivamente português e é, na verdade, extensível à maioria dos países ocidentais (Hersh, 2000).

A literatura indica que as engenharias se construíram, através da história, em torno de uma identidade masculinizada, assente numa imagem de sujidade, peso e máquinas, que envolvem esforço físico (Ismail, 2003; Silva, 2006) e que chocam com os papéis socialmente atribuídos à feminilidade e às mulheres (Silva, 2006; Eisenhart & Finkel, 1993). Desta forma, as engenharias constituem-se uma escolha difícil para as raparigas e mulheres (Blättel-Mink, 2002; Saavedra, Araújo, Oliveira, & Stephens, 2014; Saavedra, Araújo, Taveira, & Vieira, 2014). Os poucos estudos realizados em Portugal com mulheres engenheiras restringem-se a um número reduzido de entrevistas ou centram-se em ramos específicos das engenharias (e.g, Silva, 2006). Neste sentido, pretende-se que este estudo permita uma compreensão mais alargada sobre as vivências e experiências diretas de mulheres que se encontram maioritariamente rodeadas por homens, quer no seu ambiente de estudo (ou seja, estudantes que terão acesso a um curso de engenharia ou já se encontram a frequentá-los), quer no seu ambiente de trabalho. Procurou-se, por isso, não só abranger um leque variado de ramos de engenharia, onde os números de homens é bastante superior ao de mulheres (Saavedra et al., 2011), mas também incluir as jovens estudantes desde o 9º ano ao Ensino Superior. Através deste estudo, contemplamos as seguintes questões: (a) Até que ponto as adolescentes em ambientes escolares maioritariamente frequentados por rapazes e mulheres em profissões maioritariamente masculinas têm consciência da discriminação?; (b) Em que medida esta discriminação é já visível

para alunas do Ensino Básico e Secundário que ponderam seguir estes cursos?; (c) Como enfrentam e que reflexos têm essas situações nas suas concepções acerca de si, dos homens e de outras mulheres?; (d) Quais os aspetos que consideram mais relevantes e mais prejudiciais?; e, (e) Como se posicionam e constroem a partir desses discursos dominantes de masculinidade?.

Metodologia

Participantes

Para este estudo foram realizadas um total de 102 entrevistas a adolescentes e mulheres que se preparavam para ou se encontravam já em percursos académicos e profissionais no domínio das engenharias. Assim, foram entrevistadas jovens alunas do 9º ano ($n = 22$) e do 12º ano ($n = 20$), proficientes nas disciplinas de matemática e/ou física, e que ponderavam a possibilidade de prosseguir um curso de Engenharia no Ensino Superior. Foram ainda realizadas entrevistas a 21 alunas universitárias, a frequentarem cursos de Engenharia Física, Engenharia de Materiais, Engenharia Civil, Engenharia Informática, Engenharia Mecânica, Engenharia Geológica, Engenharia Electrónica e de Computadores, e Tecnologias dos Sistemas de Informação. Finalmente, participaram também neste estudo 20 mulheres com menos de 30 anos e 19 mulheres com mais de quarenta anos, todas com formação superior em Engenharias e com atividade profissional neste domínio.

Procedimento

As entrevistas foram realizadas presencialmente, gravadas em formato áudio e transcritas posteriormente. Tratando-se de um estudo com uma abordagem qualitativa, e sendo o nosso *corpus* de análise as entrevistas recolhidas, recorreu-se à Análise Temática (e.g., Braun & Clarke, 2006) para organizar a perceção das respondentes relativamente às principais situações de discriminação no local de trabalho (ou negação da mesma), no caso das profissionais, e a antecipação dessas mesmas situações, por parte das estudantes.

Resultados e Discussão

A análise das entrevistas recolhidas conduziu à identificação de cinco grandes temas: discriminação na contratação, necessidade de provar capacidades, “teto de vidro”, assédio sexual, e finalmente um tema em que a discriminação é completamente negada e que foi designado de “negação da discriminação”. Passaremos de seguida à apresentação e discussão de cada um destes temas.

Discriminação na Contratação

Embora a engenharia não seja uma das áreas profissionais mais afetadas pelo desemprego, muitas das alunas a frequentar o Ensino Superior participantes neste estudo afirmam receios relativamente à contratação, por serem mulheres. A estratégia para minorar este problema passa, em grande medida, por obter elevadas classificações escolares, tal como referido por uma destas alunas, “porque a média é uma coisa que se pondera bem no mercado de trabalho”, considerando que “não se olha para um homem e uma mulher da mesma maneira”. Outra aluna do mesmo nível de ensino salienta os seus receios e o facto de os patrões preferirem contratar homens “por estarem mais à vontade ou por acharem que têm mais qualidades..., porque acham que a mulher pode ser mais frágil ou pode ter mais barreiras”.

Para as mulheres que já se encontram no mercado de trabalho, a procura de emprego nem sempre foi fácil. Uma das participantes considera que, durante o estágio profissional, a entrada das mulheres no mercado de trabalho parece facilitada, mas quando se trata de emprego propriamente dito as dificuldades manifestam-se, indo assim de encontro aos dados do Instituto Nacional de Estatística (GPEARI, 2010) e da literatura que refere que o grupo de pertença ainda se sobrepõe ao mérito pessoal (Uhlmann & Cohen, 2007). Para uma das entrevistadas este facto deve-se claramente a ser mulher: “Em termos de emprego senti, sim, senti, na minha área, muita dificuldade e penso que em parte por ser mulher. Senti um bocado isso na medida em que os meus colegas, homens, do meu curso arranjam logo todos facilmente”.

Indo ao encontro dos resultados de estudos prévios sobre o papel discriminatório das empresas na contratação de mulheres (Petit, 2007; Uhlmann & Cohen, 2007), algumas profissionais que participaram neste estudo referem que, embora de forma nem sempre muito

explícita, estas dificuldades se acentuam quando se aproxima a idade de ter filhos, tal como refere uma das participantes, engenheira:

Mas a partir do momento especialmente em que comecei a ficar mais velha e em que casei, senti uma maior dificuldade, sem dúvida... e há muitas entrevistas que não tinha resposta nenhuma, mesmo entrevistas para cargos que à partida não seriam grande entrave pelo menos para ir a uma segunda entrevista, ou porque exigiam menos qualificações. Senti e pensei muitas vezes que era não só por ser mulher mas também por estar casada e estar numa idade em que à partida poderia vir a ter filhos. Penso que para as mulheres é muito mais complicado, principalmente a partir de uma determinada idade...

Assim, parece haver uma dificuldade na contratação de mulheres engenheiras em idade de ter filhos, tal como observado nos resultados de estudos prévios (e.g., Petit, 2007). A este propósito, alguma investigação indica que as mães lésbicas podem mais facilmente ser tratadas pelos empregadores como mulheres sem filhos, aumentando os seus rendimentos em aproximadamente 20% (e.g., Baumle, 2009). Acentua-se, assim, a ideia de que às mulheres heterossexuais compete criar os filhos e filhas e que elas irão investir mais acentuadamente neste papel de vida, independentemente da forma como cada mulher possa vivenciar este novo papel e das redes sociais de apoio que possa ou não ter.

A Necessidade de Provar Capacidades

Os resultados da investigação sugerem que as mulheres em profissões tipicamente masculinas percecionam, com frequência, que têm que trabalhar arduamente para provarem que são tão capazes como os homens (e.g., Faulkner, 2009a, 2009b). Ao longo deste estudo, esta percepção surgiu espontaneamente sempre que as participantes eram questionadas acerca da antecipação de algumas dificuldades nessa área (questão feita às estudantes do 9º ao Ensino Superior) ou se se confrontavam com alguma dificuldade no mundo de trabalho por serem mulheres (questão efetuada às profissionais).

Apesar da maioria das alunas do ensino secundário não terem ainda consciência desse facto, uma minoria invoca já estereótipos de género como estando na base da necessidade de comprovar as suas capacidades (“provar mesmo que conseguimos estar ali tanto como os rapazes...”), dado que são consideradas como “o elo mais fraco” ou “como alguém que é mais

fáceis falhar”. A consciência destas questões e da discriminação em geral leva algumas alunas do ensino secundário que possuem classificações escolares elevadas e gosto pela física e matemática a ponderarem outras escolhas vocacionais, como é o caso da aluna que acabamos de citar. Por outro lado, outras alunas do Ensino Secundário revelam raciocínios incoerentes, afirmando quer que preferem trabalhar com homens, quer que poderiam sentir-se incomodadas num curso maioritariamente masculino. Estas contradições parecem revelar dúvidas na escolha de um curso de engenharia, optando por outros mais de acordo com o que é socialmente esperado para as raparigas como seria, por exemplo, o curso de medicina dentária, curso referido por uma das participantes anteriormente citada.

Relativamente às profissionais inseridas no mercado de trabalho, uma engenheira civil de 32 anos refere ter consciência de desigualdades na atribuição de tarefas de trabalho, no início da sua carreira: “as obras grandes eram para o meu colega e eu ficava quase com os biscates”. No entanto, as desconfianças sobre as capacidades das mulheres são extensíveis às mulheres mais velhas e com experiência, sobretudo quando se trata de ocupar lugares de chefia (Faulkner, 2009b). Sabemos, aliás, que é nesta fase das suas vidas que as mulheres mais sentem o efeito do “teto de vidro” (Guillaume & Pochic, 2009; Walby, 2011) e que, por isso, muitas políticas europeias têm sido implementadas no espaço europeu para contrariar esta situação (Comissão Europeia, 2009). Ao contrário dos homens, como refere Faulkner (2009b), esta necessidade de provar capacidades não é exclusiva do início de carreira, prolongando-se ao longo de toda a vida e minando a autoconfiança e autoestima das mulheres. Uma das entrevistadas refere as desconfianças que sentiu por parte do diretor da sua Escola de Engenharia quando foi eleita diretora de departamento: “Com certeza, na mesma situação a um homem não... nunca seria levantada essa dúvida”. Uma vez mais, se revelam contradições no discurso, tendo esta participante considerado que esta desconfiança não seria discriminação, nem derivada de ser mulher. Neste âmbito, diversos estudos levam a crer que estes comportamentos podem ser entendidos como estratégias de adaptação e de compensação que procuram evitar a segregação e a acentuação de uma identidade negativa (e.g., Marques, 2011). Duma forma geral dir-se-ia que a ocupação de lugares de liderança requerer *performances* de género que são difíceis para muitas mulheres e que dependem também da masculinidade hegemónica existente na organização (Powell, Bagilhole, & Dainty, 2009; Watts, 2009).

A maternidade pode também contribuir para uma determinada despromoção e desconfiança das capacidades das mulheres nas engenharias, nomeadamente na conciliação das

tarefas maternas com as profissionais, tal como refere uma participante: “eu fazia obras de grande envergadura, passei para obras menores, foi ali uma fase muito complicada”. Estudos indicam que as mulheres engenheiras, ou em outras profissões maioritariamente ocupadas por homens, tendem a entrar num *double-bind* entre a sua afirmação como mulher e a sua afirmação como profissional (Jamieson, 1995; Peterson, 2010), no sentido em que a afirmação de uma destas dimensões diminui a afirmação da outra. Para fazer face a este dilema, as mulheres recorrem com frequência à masculinização da sua aparência de modo a diminuírem a sua dimensão de mulher. No entanto, a maternidade traz à luz e acentua a feminilidade, reduzindo assim a visibilidade destas profissionais como engenheiras, ao contrário dos homens para os quais a paternidade em nada interfere com a sua seriedade profissional (Faulkner, 2009b). Esta desconfiança acerca das capacidades das mulheres parece refletir um receio, por parte dos homens, de que elas constituam uma ameaça aos seus trabalhos e à sua masculinidade. Na verdade estas mulheres desafiam a ideia de que só os homens são capazes de fazer bem estas tarefas (Faulkner, 2009b).

Teto de Vidro

As dificuldades de progressão na carreira são de facto os aspetos mais repetidamente referidos ao longo das entrevistas efetuadas para este estudo. É extensa a literatura que faz referência a este facto (e.g., Comissão Europeia, 2009; Watts, 2009), como sendo um dos aspetos mais penalizadores para as mulheres que enveredam por qualquer domínio maioritariamente masculino e em lugares de chefia (Marques, 2011; Nogueira, 2009; Watts, 2009). Neste estudo, as dificuldades de progressão na carreira surgem cruzadas com a necessidade de provar as suas capacidades, e também com o nascimento dos filhos e a conciliação ou o conflito família-trabalho.

A análise detalhada do material recolhido permitiu distinguir dois tipos de subtemas relativos à dificuldade de progressão na carreira: um mais centrado no reconhecimento direto do “teto de vidro” na subida de carreira, e outro mais de desculpabilização dos superiores homens, revelando uma certa forma de sexismo benevolente (Glick & Fiske, 2001), que se manifesta muitas vezes através de atitudes de proteção às mulheres. Este sexismo benevolente foi expresso por alunas do Ensino Superior: “Somos tratadas de maneira diferente, com mais cuidado, com mais tato, ainda, ainda não há aquele sentido de igualdade, mas não pela negativa, tendem a proteger-nos de uma forma estranha... isto ao nível dos colegas, os Professores

também”. Esta forma de tratamento serve para justificar a falta de oportunidades de avançar na carreira, tal como refere uma das alunas: “não estou a dizer que seja consciente ou inconscientemente... às vezes... por aquele facto do género, és mulher vou-te proteger um bocadinho mais, não me deixa tanto avançar, nem me dão tantas oportunidades como dão aos meus colegas homens”. A este respeito, é importante salientar que o “teto de vidro” e a desigualdade nas remunerações verificadas na realidade laboral das mulheres se encontram intrinsecamente ligados, uma vez que mulheres que trabalham a tempo inteiro recebem menos recompensas pelas suas características profissionais do que os homens (Biagetti & Scicchitano, 2011; Chzhen & Mumford, 2011).

As entrevistadas mais velhas que participaram neste estudo reconhecem a dualidade dos comportamentos dos homens, tal como refere uma das profissionais quando menciona que estes as tratam com “algum mimo especial por ser uma senhora, mas por outro lado também uma certa resistência em aceitar as nossas diretivas do ponto de vista técnico”. Esta ideia é reforçada ainda por outra das entrevistadas do grupo das mulheres com mais anos de experiência profissional: “primeiro é muito bom porque nós sentimo-nos muito protegidas se eles gostarem do nós, pronto, naquela primeira fase é muito bom, somos muito apapricadas”. A segunda fase deste processo complica-se quando as mulheres começam a ocupar lugares de liderança, reconhecendo que “eles muitas das vezes não veem isso com bons olhos, isto é um mundo muito machista, é completamente machista”, tal como refere outra entrevistada.

As dificuldades de promoção das mulheres são já identificadas pelas alunas do ensino secundário entrevistadas para este estudo, tal como refere uma aluna: “acho que são mais beneficiados os homens, não só a nível de subir na carreira, como também a nível de salário e de promoções e esse tipo de coisas”. No entanto, a mesma aluna, como que desculpando os empregadores, adianta: “as mulheres engravidam, casam, têm outras prioridades que não o emprego, enquanto que o homem é mais... é visto como alguém que será mais focado, que se irá focar mais no trabalho, que não terá distrações como a mulher terá”. Outra entrevistada faz ainda uma distinção entre ser reconhecida e ocupar os lugares de destaque, avançando com uma pergunta que é altamente afirmativa da desigualdade nos lugares de chefia: “basta pensar em empresas públicas, quais são as mulheres que estão na direção das empresas públicas? Eu não as conheço.”.

Contudo, muito poucas foram as entrevistadas que estão no mercado de trabalho que se pronunciaram sem contradições, nem incoerência, acerca do sexismo de que são alvo e das

dificuldades sentidas em progredir na carreira. A contradição nos discursos e uma atitude defensiva são a tónica dominante dos discursos sobre o “teto de vidro”, o que contribui para o reforço desta situação, impedindo as mulheres de progredir para posições seniores. Na verdade, estas mulheres são vistas como menos competentes e tendo menos mérito, afirmando-se assim o *double-bind* das mulheres nestes domínios onde a masculinidade hegemónica impera (Jamieson, 1995; Peterson, 2010).

Assédio Sexual

O assédio é uma realidade frequente, desde o momento que a mulher entrou em larga escala no mercado de trabalho (Freitas, 2001). Por outro lado, os papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e os padrões de interação aceites fazem com que muitas mulheres se tornem vulneráveis ao assédio sexual, o que implica a necessidade de respostas assertivas para gerir este fenómeno, por parte de mulheres mais novas ou que têm uma imagem apoiada na feminilidade (Kurth et al., 2000).

No que diz respeito a este estudo, o tema do assédio sexual surgiu espontaneamente por parte das entrevistadas quando questionadas acerca de cuidados especiais na sua apresentação e forma de vestir, ou algumas dificuldades no mercado de trabalho. É de salientar que o assédio é já uma preocupação para as alunas que se encontram no Ensino Superior, tal como refere uma participante neste estudo: “eu uma vez fui fazer um trabalho a uma empresa, que era de mecânica, e o engenheiro mandava só piropos às raparigas”.

Os estudos indicam que as mulheres têm maior tendência a ser alvo de assédio em ambientes sexistas e onde as piadas sexuais são frequentes (Dias, 2008). Tal realidade parece existir também para alguns dos ambientes profissionais das participantes deste estudo: “...as conversas sobre futebol... a linguagem deles nunca me afetou muito, também... há uma linguagem muito masculina, não é? Mas eu não me sinto ofendida com certas palavras ou palavrões”.

Este parece ser um fator que condiciona o grande cuidado na sua apresentação e uma certa masculinização do seu aspeto. Fazendo referência à estratégia usada para evitar o assédio sexual por parte dos seus pares, uma das engenheiras entrevistadas refere: “Acho que nunca usei um vestido ou uma saia no trabalho ou um decote maior. A forma como me sento e como falo...”. Algumas participantes alegam, ainda, um constante controlo sobre o comportamento

dos homens: “temos que apalpar terreno e ver quem é que passa das marcas ou não e assim que começo a receber sinais da parte dos homens, mais a nível sexual, corto logo”. Outras participantes neste estudo mencionam o assédio sobretudo por parte dos colegas: “havia alguns colegas que não conseguiam se calhar separar apreciações do aspeto físico, mandavam as suas bocas”. Mais ainda, estas entrevistadas indicam que este tema é assunto de conversa entre colegas mulheres, embora elas próprias nunca tenham sido alvo deste tipo de violência. Finalmente, outras ainda naturalizam o assédio, como algo que as deixa imperturbável, tal como refere uma das profissionais entrevistadas:

Eu vou frequentemente às oficinas, ou quando atravesso o estaleiro para ir ao laboratório passo sempre em zonas onde estão a trabalhar muitos homens. Tenho a perfeita noção do que comentam, do que pensam entre eles, do que conversam, tenho a perfeita noção disso, mas não me afeta minimamente.

Esta normalização de pequenos atos de aproximação social e de piadas obscenas que podem inicialmente parecer insignificantes poderá, no entanto, ser a abertura de caminhos para comportamentos mais íntimos, precisamente porque parecem consentidos pelo alvo. Além disso, algumas mulheres podem considerá-los como uma forma de cumprimento. Mais ainda, outros comportamentos não-verbais, como o toque, podem ser interpretados como lisonjaria (Amâncio & Lima, 1994; Kurth et al., 2000).

O excerto apresentado previamente parece indicar que o assédio torna-se mais facilmente aceitável se for vago e exercido à distância, por subalternos, não colocando em causa o emprego. Ao longo das entrevistas recolhidas para este estudo não surgiram referências a assédio por parte de superiores ou casos relativamente graves de assédio sexual. Saliente-se, contudo, que no Ensino Superior muitas formas de sexismo e até referências vagas a assédio são interpretadas como cavalheirismo (Glick & Fiske, 2001).

Negação da Discriminação

Para além das contradições e incoerência discursivas já referidas, outras entrevistadas revelam uma total negação da discriminação. Estes casos foram mais notórios nas alunas do Ensino Superior e nas profissionais mais jovens. Uma aluna do Ensino Superior refere ter consciência de “que a ser homens a contratar, que estão habituados a trabalhar com homens, vão ter tendência a continuar a contratar homens, mas eu não posso pensar isso quando me

estiver a candidatar, não é?”. Este excerto reforça a possibilidade de uma atitude defensiva, como se a negação da ordem do género tornasse mais fácil a negociação do seu posicionamento num mundo eminentemente masculino (Faulkner, 2009b). Por outro lado, um clima organizacional mais tolerante à ordem de género, nomeadamente em empresas mais pequenas, bem como a manifestação de determinadas características pessoais poderão constituir atenuantes das experiências e vivências de sexismo (Chamberlain et al., 2008). Efetivamente, algumas das profissionais entrevistadas referiram diferenças entre diversas empresas relativamente ao sexismo.

A negação da discriminação pode ser mais radical ainda, revertendo a situação em benefício das mulheres, tal como expresso por uma das entrevistadas: “Pelo contrário, eu acho que as pessoas têm bastante respeito pelas mulheres, porque as mulheres são mais direitinhas, mais certinhas, mais organizadas”. Outras entrevistadas limitam-se a afirmar essa ausência: “Mas não há assim aquela discriminação, tu és mulher, és um ser inferior, não, mesmo em termos de administradores”. Convém recordar que este discurso é proferido pelo setor mais jovem das entrevistadas, levando a supor que à medida que a carreira avança, com o nascimento dos filhos e com as diferenças remuneratórias aliadas à experiência de um “teto de vidro” na progressão das suas carreiras, as mulheres deixam de poder negar essa realidade.

Eisenhart e Finkel (1993) encontraram um discurso de neutralidade de género entre homens e mulheres cientistas que, segundo as autoras, perpetua a manutenção das desigualdades de género. Pensamos, tal como estas, que esta forma de defender irrealisticamente a igualdade promove a manutenção das desigualdades e impede a mudança, mas reconhecemos também a dificuldade de qualquer grupo encontrar formas de luta, quando se encontram numa situação minoritária, tal como é o caso das mulheres engenheiras.

Mais grave nos parece, no entanto, os discursos que, além da negação, responsabilizam a figura feminina, caso essa discriminação aconteça: “acho que isso também depende muito da nossa postura e de sabermos para o sítio onde vamos e que postura é que devemos adotar, não é?”, tal como apresentado por uma jovem profissional. A estratégia de culpabilização da vítima pela própria vítima dificulta de forma séria a tomada de consciencialização das dificuldades vividas.

Este último excerto, contudo, parece ser indicativo da vivência de uma cultura organizacional mais igualitária, como refere uma jovem profissional:

Eles têm respeito, eles têm respeito a uma mulher, muitas pessoas pensam que não mas têm, independente de ser Engenheira, eles têm respeito! E sempre, desde o porteiro, sempre, sempre... boa tarde Engenheira, bom dia Engenheira, sempre me trataram desta forma...

Assim, este estudo leva-nos a crer que podem existir alguns nichos mais propícios a acolher as mulheres engenheiras como iguais, respeitando as suas diferenças.

Comentários Finais

Como vimos ao longo da análise das entrevistas recolhidas para este estudo, a consciência da discriminação não é comum a todas as entrevistadas e será mesmo restrita a uma minoria. Por outro lado, verifica-se igualmente uma ambiguidade e sucessiva contradição relativamente à discriminação vivida por alunas e profissionais das engenharias. A análise dos discursos presentes nas entrevistas a raparigas e mulheres em percursos académicos e profissionais de engenharia permitiu observar que sentimentos de falta de confiança ou autenticidade são raramente veiculados em público, e sobretudo frente a homens. Tais sentimentos e perceções tendem a ser vistos como fracassos pessoais, mais do que algo resultante das influências da comunidade ou da organização de trabalho.

O sucesso das mulheres em domínios maioritariamente ocupados por homens depende, com frequência, da adoção de padrões de comportamento tipicamente masculinos (Ismail, 2003; Faulkner, 2009a, 2009b). Com efeito, e tal como observado em estudos prévios (e.g., Powell, Bagilhoe, & Dainty, 2009), as estudantes e mulheres engenheiras entrevistadas neste estudo parecem conduzir uma determinada performance do género assente em estratégias como diminuir a sua feminilidade, comprovar o seu mérito, ou aceitar ou negar a discriminação, de modo a conseguirem uma aculturação e profissionalização no domínio das engenharias. Contudo, tais estratégias não desafiam a norma masculina prevalente e resultam no fracasso da valorização das qualidades e competências destas estudantes e profissionais, o que contribui para a manutenção de um ambiente hostil para as mulheres nas culturas escolares e profissionais de engenharia.

Assim, mesmo perante a utilização de tais estratégias, a discriminação de género persiste nas culturas organizacionais, o que aponta para a necessidade de uma intervenção mais sistémica e global para a desconstrução dos discursos que continuam a prejudicar o avanço das

mulheres nas engenharias. A este respeito, importa referir que as redes de mulheres nas profissões de CTM poderão levar a um empoderamento eficaz das mesmas: estas redes permitem aos seus membros descobrir que as suas experiências são partilhadas e vividas por outras mulheres em iguais circunstâncias, e assim levar a um apoio mútuo para lutar contra a desigualdade e fazer avançar as suas carreiras. No entanto, e como afirma Blättel-Mink (2002), a verdadeira igualdade de género implica quer uma forte orientação para a carreira por parte das mulheres nas CTM, quer uma mudança estrutural, institucional e cultural para a promoção da recrutabilidade de mulheres nestas culturas educacionais e profissionais.

Referências

- Amâncio, L. (2011). A participação das mulheres nos programas da FCT: Alguns indicadores. In T. Pinto, T. Alvarez, & I. Cruz (Eds.), *Mulheres e conhecimento* (pp. 45-62). Vila Franca de Xira: APEM.
- Amâncio, L. B., & Lima, M. L. (1994). *Assédio sexual no mercado de trabalho*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Blättel-Mink, B. (2002). Gender and subject decision at university. Gender specificity in subject perception and decision with main emphasis on science and technology. *Equal Opportunities International*, 21(1), 43 – 64.
- Baumle, A. K. (2009). The cost of parenthood: Unraveling the effects of sexual orientation and gender on income. *Social Science Quarterly*, 90, 983-1002.
- Betz, N. E. (2005). Women's career development. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 253-280). New York: Wiley.
- Biagetti, M., & Scicchitano, S. (2011). A note on the gender wage gap among managerial positions using a counterfactual decomposition approach: Sticky floor or glass ceiling?. *Applied Economics Letters*, 18, 939-943.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Chamberlain, L., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in the organizational context. *Work and Occupations*, 35, 262-295.
- Chzhen, Y., & Mumford, K (2011). Gender gaps across the earnings distribution for full-time employees in Britain: Allowing for sample selection. *Labour Economics*, 18, 837-844.
- Dias, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 57, 11-23.
- Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council, 23 September 2002, *Official Journal of the European Communities*, 15-20.
- Eisenhart, M., & E. Finkel (1993). *Women's science: Learning and succeeding from the margins*. Chicago: University of Chicago Press.

- Comissão Europeia (2009). *She figures 2009: Statistics and indicators on gender equality in science*. Bruxelas: Comissão Europeia.
- Comissão Europeia (2015). *She figures 2015: Gender in research and innovation statistics and indicators*. Bruxelas: Comissão Europeia.
- Faulkner, W. (2009a). Doing gender in engineering workplace cultures. I Observations from the field. *Engineering Studies*, 1(1), 3-18.
- Faulkner, W. (2009b). Doing gender in engineering workplace cultures. II. Gender in/authenticity and the in/visibility paradox. *Engineering Studies*, 1(3), 169-189.
- Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 8-19.
- Fundação Francisco Manuel dos Santos, PORDATA (2015). *População desempregada: Total e por sexo*. Acedido em <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+desempregada+total+e+por+sexo-38>.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). Ambivalent sexism. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 115–188). San Diego: Academic.
- GPEARI (2009). *Diplomados no Ensino Superior [2000-2001 a 2007-2008]*. Lisboa: Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais.
- GPEARI (2010). *A procura de emprego dos diplomados com habilitação superior*. Lisboa: Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais
- Guillaume, C., & Pochic, S. (2009). What would you sacrifice? Access to top management and the work–life balance. *Gender, Work and Organization*, 16, 14-36.
- Hersh, M. (2000). The changing position of women in engineering worldwide. *Transactions of Engineering Management*, 47, 345–359.
- Instituto Nacional de Estatística, IP. (2012). *Estatísticas no feminino: Ser mulher em Portugal, 2001-2011*. Lisboa: INE, IP.
- Ismail, M. (2003). Men and women engineers in a large industrial organization: Interpretation of career progression based on subjective career experience. *Women in Management Review*, 18, 60–7.
- Jamieson, K. H. (1995). *Beyond the double bind: Women and leadership*. New York: Oxford University Press.
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26, 275- 299.
- Kurth, S. B., Spiller, B. B., & Travis, C. B. (2000). Consent, power, and sexual scripts: Deconstructing sexual harassment. In C. B. Travis & J. W. White (Eds.). *Sexuality, society, and feminism* (pp. 323-354). Washington, DC: American Psychological Association.
- Marques, A. M. (2011). *Profissões masculinas: Discursos e resistências*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Nogueira, C. (2009). Women in positions of power in Portugal: Contradictory positions and discourses. *Journal of Women, Politics & Policy*, 30, 70-88.

- Peterson, H. (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*, 2, 65-88.
- Petit, P. (2007). The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14, 371 – 391.
- Poeschl, G. (2010). Desigualdades na divisão do trabalho familiar, sentimento de justiça e processos de comparação social. *Análise Psicológica*, 28(1), 29-42.
- Powell, A., Bagilhole, B., & Dainty, A. (2009). How women engineers do and undo gender: Consequences for gender equality. *Gender, Work and Organization*, 16, 411-428.
- Saavedra, L., Araújo, A. M., Oliveira, J. M., & Stephens, C. (2014). Looking through glass walls: Women engineers in Portugal. *Womens's Studies International Forum*, 45, 27-33.
- Saavedra, L., Araújo, A. M., Taveira, M. C., & Vieira, C. M. (2014). Dilemmas of being a woman in engineering: A study in Portugal. *Educational Review*, 66(3), 330-344.
- Saavedra, L., Vieira, C., M., Araújo, A., Faria, L., Silva, A., D., Loureiro, T., Taveira, M., C., & Ferreira, S. (2011). (A)simetrias de género no acesso às engenharias e ciências no Ensino Superior público. *Ex aequo*, 23, 163-177.
- Silva, S. M. (2006). Engenheiras civis na execução de obra: Identificação, conciliação biográfica e negociação de “zonas de conforto”. *Forum Sociológico*, 15, 83-102.
- Uhlmann, E. L., & Cohen, G. L. (2007). “I think it, therefore it’s true”: Effects of self-perceived objectivity on hiring discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 207–223.
- Walby, S. (2011). Is the knowledge society gendered?. *Gender, Work and Organization*, 18, 1-29.
- Watts, J. H. (2009). Leaders of men: Women “managing” in constructions. *Work, Employment & Society*, 23, 512-530.

IN DIRECT SPEECH: DISCRIMINATION AGAINST WOMEN ENGINEERS

Abstract

Due to the fact that they are in a numeric and symbolic male domain, women in engineering face very particular forms of discrimination. In order to listen to their positions about such discrimination, 102 interviews were conducted, to three groups of female youngsters and two groups of professionals. Thematic Analysis, which supports the analysis, allowed the identification of four discourses referring to discrimination (discrimination in hiring, need to prove capacity, glass ceiling and sexual harassment) and one in which discrimination was denied. The analysis shows that despite the higher level of academic education, women continue to experience, in a more or less conscious manner, many difficulties. Contradictions in speech and sophisticated strategies to deal with peers are the most frequent forms of facing these challenges. The most radical form is denying discrimination, which happens in the younger professionals. This strategy seems to become less effective as they acquire more years of service, making discrimination even more obvious.

Key-words: engineering, discrimination, glass ceiling, sexual harassment