

Profissionais imigrantes e qualificadas em contextos laborais tipicamente masculinos *Immigrant women as qualified professionals in typically male labour contexts*

Ana Carvalho*

Resumo Apesar do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, do crescimento da tipologia de famílias de 'dupla carreira', e dos fluxos migratórios terem ganho um carácter feminino independente dos fluxos masculinos do passado; persistem profundas desigualdades assentes, nomeadamente, em formas de segregação horizontal, vertical e transversal. Este artigo procura explorar os processos de dupla discriminação – de género e de imigração - percebidos por um grupo de mulheres imigrantes qualificadas a trabalhar em Portugal nas áreas académicas das engenharias, um contexto tipicamente masculino. O artigo explora os resultados de 16 entrevista semiestruturadas, identificando processos de discriminação e desigualdades que esse grupo de mulheres sofre na sua vida profissional em contextos de hegemonia masculina. O artigo procura trazer algumas pistas 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.

Palavras-chave Imigrantes, qualificadas, contextos tipicamente masculinos, gestão da diversidade, igualdade de oportunidades.

Abstract Despite the increased participation of women in the labour market, the growth of the 'dual career' families' typology, and the feminisation of migration despite the previous male migratory flows; deep inequalities persist based on, namely, vertical, horizontal and transversal forms of segregation. This article explores the double discrimination processes – of gender and of immigration - perceived by a group of qualified immigrant women working in Portugal, teaching or researching in engineering field, a traditionally known male field. The article explores the outcomes of 16 semi-structured interviews, identifying discrimination and inequalities cases that this group of women suffered in their professional life, in male hegemony contexts. The article tries to bring some clues about the reflection on promoting equality policies and diversity management in relation to this identity condition and their work contexts.

Keywords Immigrant women, qualified, typical male contexts, diversity management, equality of opportunities.

* Universidade do Minho.

Profissionais imigrantes e qualificadas em contextos laborais tipicamente masculinos

Ana Carvalho

Introdução

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 à 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.

Uma das áreas com grande reivindicação do direito à igualdade entre os homens e as mulheres encontra-se relacionada com o contexto de trabalho. A nível nacional, desde o ano 1976 que o direito à igualdade e à não discriminação entre os géneros se encontra institucionalmente garantido. Complementarmente há mais de 35 anos que funciona a “Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego” (CITE) com o objetivo de promover as mesmas oportunidades laborais entre os homens e as mulheres (Amâncio, 2003). No entanto, mentalidades ‘tradicionalistas’ mantêm-se (Romão, 2003), permanecendo dúvidas quanto à consistência de uma efetiva igualdade em contexto de trabalho entre os géneros, como é reconhecido no *Plano Nacional do Emprego* de 2003 e no *V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação* ou realçado pela Comissão Europeia:

“[...] 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.” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 185/2003, 3 de dezembro de 2003).

“O 2014 - 2017 (V PNI) é o instrumento de execução das políticas públicas que visam a promoção da igualdade de género e o combate às discriminações em função do sexo e da orientação sexual. O sexo afigura -se como o primeiro e o mais estruturante fator de desigualdade. Sempre que se colocam em evidência as várias situações e privações que configuram uma situação de exclusão social, e os grupos a esta associados, verifica -se que, neles, as mulheres se encontram em particular desvantagem. Nesse sentido, os estudos socioeconómicos apresentam, invariavelmente, as mulheres na base da pirâmide social e em situação de discriminações múltiplas, como seja o caso das (...) das mulheres imigrantes (...) As responsabilidades familiares, que ainda recaem maioritariamente sobre as mulheres, funcionam em detrimento da participação e do estatuto alcançado pelas mulheres no mercado de trabalho, do seu nível salarial, das suas perspetivas de carreira.” (V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017).

“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 (...)” [cit in Jornal Expresso, sexta-feira, 28 de fevereiro de 2014].

Em relação à experiência de imigração, nas últimas décadas Portugal acolheu um significativo número de imigrantes de diferentes origens e com vários perfis de qualificação, especificamente, nota-se uma presença cada vez maior de imigrantes qualificados que procuram uma oportunidade de uma vida melhor. Góis e Marques (2014) no seu estudo acerca de processos de admissão e de integração de imigrantes altamente qualificados no mercado de trabalho nacional, ressaltam a evidência de que esta amostra constitui um forte potencial que, frequentemente, não está a ser aproveitado no mercado de trabalho português. Além disso, apontam para uma ausência de investigações específicas sobre o referido tema e para a escassez de dados estatísticos e de conceitos que possam definir estes fluxos migratórios de indivíduos qualificados.

Com este fim, o presente artigo evidencia três categorias distintas – mulheres, imigrantes e qualificadas - contribuindo para o estudo da igualdade de oportunidades, relacionando variáveis analíticas até então pouco exploradas em Portugal. A investigação baseia-se num estudo qualitativo e tem como objetivo a análise dos processos de discriminação de profissionais qualificadas e imigrantes num contexto laboral considerado tradicionalmente como tipicamente masculino: áreas de engenharia nas universidades portuguesas. Pretende-se, assim, contribuir para a discussão de como é (ou não é) promovida a igualdade profissional de género, num contexto particular, e retratar a discriminação de género específica que se pode associar à experiência de imigração. Procura-se ainda com este artigo analisar a invisibilidade das mulheres imigrantes e qualificadas em Portugal.

A discriminação de género nos contextos tipicamente masculinos

Segundo Abranches (2007), enquanto os significados do masculino se continuam a revelar como universais, o mesmo 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: 40). Tal acontece devido a um processo de segregação setorial do mercado de trabalho nacional (Ferreira, 1993; Silva, 2010), em que muitas instituições reproduzem desigualdades que se definem através da criação de padrões normativos de género¹ (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 de poder

desigual (Romão, 2003). 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. No mesmo estudo a autora conclui ainda que cerca de 55% dos homens inquiridos não realizam qualquer tipo de tarefa doméstica.

Todavia, a nível nacional, verifica-se que o aumento das famílias de “dupla carreira” 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). É claro que tal mudança está também associada às necessidades económicas de várias famílias, dependentes de dois rendimentos para viver. 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 consequentemente pode levar a conflitos entre as vidas privada e pública (Santos, 2010).

Importa acrescentar todavia que mesmo neste tipo de tipologia familiar de “dupla carreira”, as mulheres continuam a liderar no trabalho doméstico, associando-se ainda às tarefas menos atrativas e mais rotineiras do mercado de trabalho (Santos, 2010; Loureiro e Cardoso, 2008). Segundo Loureiro e 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 e Cardoso, 2008: 226). Segundo a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG, 2008), 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, 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” (Loureiro e Cardoso, 2008). Loureiro e 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.

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 atividades² (Wall e Amâncio, 2007). 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 “condicionada pelas suas relações familiares” (Silva, 2010: 296). Tem-se 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).

Neste âmbito Ferreira (1993) aponta três tipos de segregação laboral de que as mulheres são alvo: a *horizontal*, na medida em que os homens e as mulheres estão colocados em diferentes setores de atividade; a *vertical* que reflete que os géneros estão 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 perceções que a sociedade tem das características das mulheres e dos homens (Ferreira, 2009): as mulheres surgem associadas a dimensões como a emoção e a sensibilidade, bem como a valores associados à ternura, modéstia, passividade, cooperação e pragmatismo; 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).

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: 4). Deste modo, as mulheres encontram-se alocadas a 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 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 (Loureiro e Cardoso, 2008; Cook e Glass, 2014). Todavia, quando estas atuam de acordo com as características masculinas, isto é, quando o seu sucesso é assinalado pela agressividade e rigidez, são acusadas de ignorarem a sua faceta feminina (Peterson, 2010; Catalyst, 2007).

Dentro destas esferas sociais masculinas, o género 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 género funcionam como barreiras invisíveis para as mulheres (Catalyst, 2007) associados por vários autores à metáfora do efeito de "teto de vidro"³ (Catalyst, 2007; Santos, 2010; Cook e Glass, 2014).

Em Portugal, a carreira académica, até meados dos anos oitenta, também se manteve como uma carreira masculina, em que a superioridade dos homens se registava em todos os graus académicos (Araújo, 2003). Atualmente os dados mostram que as mulheres constituem a maioria (60%) dos diplomados (INE, 2012). Deste modo, o número reduzido de mulheres presentes em determinadas posições de maior prestígio e em topos hierárquicos não faz justiça ao valor assinalado, nem à expansão destas qualificações (Silva, 2010). Os processos de recrutamento e seleção das mulheres na carreira académica são realizados a partir do princípio da "reprodução da dominação

masculina”: 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).

Quanto ao caso particular das engenharias, estas têm-se tornado num espaço de oportunidades para as mulheres. Todavia, segundo a metáfora do “oleoduto que pinga”, o número de mulheres nestas áreas tende a diminuir à medida que avançam para o mercado de trabalho ou carreira profissional (Saavedra, Taveira e Silva, 2010), uma vez que muitas das empresas possuem perfis e critérios de seleção e recrutamento preestabelecidos para os diferentes cargos. Este fenómeno também é justificado com base na pressão que as mulheres sentem, quer ao nível de formação, quer no próprio trabalho (Smith-Doerr, 2004). Acresce que a presença maioritária dos homens (cerca de 72%) nestas profissões (Saavedra, Taveira e Silva, 2010; CIG, 2008), juntamente com a singularidade da figura das mulheres, faz com que os estereótipos de género sejam consequentemente aumentados e as suas ações mais assinaláveis (Silva, 2010; Cook e Glass, 2014).

Assume-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 do género masculino sobre o feminino. Estas são algumas das razões para que, ainda atualmente, estes contextos de engenharias sejam considerados como tipicamente masculinos (Saavedra, Taveira e Silva, 2010; Cook e Glass, 2014).

A invisibilidade do género feminino na imigração e a discriminação de género

Como se mostrou antes, o género é um dos fatores socioculturais que mais pode contribuir para a discriminação das pessoas nos seus contextos de trabalho. Esta situação tende a agravar-se quando acrescida pela experiência migratória. Importa reconhecer, porém, que os estudos tendem a não englobar a variável de género como dimensão analítica fundamental para caracterizar a imigração, não atendendo à interferência das memórias e identidades das imigrantes para a sua integração em contexto profissional (Miranda, 2009).

Desde sempre que as mulheres migrantes ocuparam uma posição secundária relativamente aos homens. 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). Desta forma, 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: 229).

Torna-se, pois, 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 (Góis e Marques, 2012). Segundo Miranda (2010) é precisamente quando os estudos dos fenómenos migratórios tomam como foco central a família e não o indivíduo que as mulheres migrantes ganham visibilidade e as migrações passam a ser vistas como uma estratégia familiar. Com isto, a mulher ganha um lugar na decisão, embora diretamente relacionada com uma questão privada (familiar) e nunca profissional. Contudo, contrariando estes modelos tradicionais, cada vez mais se verifica que as mulheres migram não apenas para se juntarem à família, mas para protagonizarem os seus percursos migratórios à procura de melhores oportunidades, obtendo recursos e uma posição própria (Malheiros *et al.*, 2010).

A partir da década de 1990, surge em Portugal um fluxo de entrada de imigrantes altamente qualificados, nomeadamente de cientistas e académicos, acrescentando diversidade às migrações. Este novo fenómeno gerou, no entanto, mudanças estruturais a nível societal que não foram devidamente acompanhadas, ocorrendo um processo de desqualificação em que os imigrantes (e também muitos dos autóctones) foram obrigados a aceitar trabalhos onde não utilizam as suas competências (Góis e Marques, 2012, 2014).

Neste fluxo as mulheres imigrantes deparam-se com uma dupla discriminação - de género (inserem-se no mercado feminino de trabalho que é por si próprio mais limitado do que o disponível para os homens) e pelo estatuto de imigrante (Tavares, Ferreira e 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.

Em Portugal, tem sido feito um esforço de integração laboral direcionado para os pouco ou nada qualificados, onde as mulheres imigrantes apresentam realidades de inserção laboral comuns: profissões com baixos salários, baixo estatuto social, sobrecarga de trabalho e a inexistência de contratos laborais (Peixoto *et al.*, 2006). Apesar de ocuparem predominantemente estas posições laborais pouco diferenciadas, 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 relação das mulheres imigrantes com os segmentos de trabalho pouco ou nada qualificados acaba por ser a única realidade conhecida a nível nacional (Góis e Marques, 2012 e 2014).

Um estudo não nacional que tenta dar conta da realidade das mulheres imigrantes em posições qualificadas é o das autoras Czarniawska e Sévon (2006). As autoras estudaram os percursos de várias mulheres imigrantes que obtiveram as primeiras posições de topo em universidades europeias. Segundo estas tal se justifica atentando às lógicas de alteridade: o género e a etnia, em que a "dupla estranheza" provocada

pela ligação entre o género e a etnicidade acaba por provocar uma anulação mútua. Tal permitiu que estas mulheres não fossem percebidas e colocadas na mesma categoria das mulheres autóctones, escapando, por isso, à sua condição de género; e, ainda, que não fossem 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 facilitou a sua progressão na carreira por não as ter aprisionado numa categoria específica, está longe de ter garantido uma situação de conforto e estabilidade psicológica a estas mulheres. Segundo as autoras, estas mulheres imigrantes acabaram 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 e Sevón, 2006).

Igualmente, Essers, Benschop e Doorewaard (2008) captam a construção identitária de mulheres empreendedoras de origem turca e muçulmanas residentes 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 tentarem alargar cautelosamente os limites permitidos pela sua cultura; e tentarem resistir às expectativas de género, ao recusarem ser apenas donas de casa e estarem totalmente à disposição da sua família (Essers *et al.*, 2008).

Outro estudo não nacional que demonstra fortes desigualdades de género no mundo laboral é o de Johansson e Sliwa (2014). Segundo este último, 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 oportunidades em vigor (Johansson e Sliwa, 2014). Estas políticas, que têm servido como “véus” protetores de discriminação de género e que tentam transparecer uma igualdade de oportunidades, escondem uma 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. 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 e Sliwa, 2014). Esse estudo acrescenta que os próprios alunos esperam um “professor-homem, possivelmente mais velho e com uma voz nobre”. Estes estereótipos mentais provocam nas mulheres a sensação de não

estarem à altura perante as expectativas criadas pelos próprios alunos, acreditando que o trabalho como professor ainda é sustentado por uma norma masculina branca (Johansson e Sliwa, 2014).

Ainda assim, complementarmente, um grande número de pesquisas internacionais sobre o efeito da diversidade de género reforçam que se deve aumentar a mobilidade e a diversidade de género, fundamentalmente, entre papéis de tomadas de decisão (de liderança) para se reduzir significativamente a força do papel que o preconceito de género ainda desempenha atualmente a nível laboral e, assim, também reduzir a tendência de contratação e promoção dos homens preferirem outros homens (Loureiro e Cardoso, 2008; Cook e Glass, 2014; Johansson e Sliwa, 2014).

Neste âmbito, e de acordo com a citação de uma das entrevistadas docentes do Reino Unido do artigo de Johansson e Sliwa (2014: 6), *“A combinação do género mais a identidade nacional é definitivamente como um explosivo. E tem sido um elemento significativo na minha carreira, um problema”*, nota-se que “ser mulher” e “ser imigrante ou etnicamente diferente” são percecionadas como fortes características que ainda limitam e determinam os percursos profissionais nas sociedades de acolhimento.

Assume-se, pois, relevante explorar os processos de discriminação percebidos por um grupo de mulheres qualificadas e imigrantes a trabalhar em Portugal nas áreas académicas das engenharias.

Metodologia

Para melhor estudar as perceções de discriminação de mulheres imigrantes qualificadas em contextos considerados como tipicamente masculinos, optou-se por uma metodologia qualitativa. O foco principal do artigo passa pela construção de um esquema de inteligibilidade sobre o presente contexto empírico: mulheres imigrantes e qualificadas num contexto laboral específico. Atendendo a que o instrumento da metodologia não pode ser escolhido independentemente do conteúdo teórico da investigação e do seu objetivo (identificar processos de discriminação e desigualdades que um grupo de mulheres qualificadas e imigrantes sofrem na sua vida profissional em contextos de hegemonia masculina), optou-se por se desenvolver entrevista semiestruturada - uma técnica qualitativa que explora um tema a partir da procura de informações, perceções e experiências de determinadas fontes para analisá-las e apresentá-las de forma estruturada, ajudando na procura de pistas de reflexão, ideias e hipóteses de trabalho (Quivy e Campenhoudt, 1992). Procurou-se assim pistas 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.

O recurso à revisão bibliográfica foi fundamental para arquitetar um grupo de questões de partida e conseqüentemente o guião da entrevista semiestruturada que se construiu em torno dos seguintes aspetos: 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; e 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 da seguinte forma: 'cidadã sem naturalidade portuguesa, nascida no estrangeiro, que adquiriu ou não nacionalidade portuguesa e que atua profissionalmente num contexto académico nacional nas áreas de engenharia'.

O passo seguinte foi então o de identificar possíveis contactos para a realização da entrevista semiestruturada. Em primeiro lugar, 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 mulheres do perfil procurado, ainda que esta opção não tenha sido bem-sucedida uma vez que as Ordens recusaram o acesso à informação solicitada.

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: 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 com vista a recolher informações que auxiliassem na identificação de possíveis participantes. Para finalizar este processo, as académicas imigrantes foram contactadas por correio eletrónico ou por telefone.

Numa terceira fase de recolha de nomes, foi ainda feita uma pesquisa de investigadores do Laboratório Ibérico Internacional de Nanotecnologia localizado em Braga. Desta recolha resultou uma amostra de 16 entrevistadas.

Mulheres imigrantes e qualificadas: “uma ficção científica?”

O obstáculo constantemente levantado pelas entrevistadas prendia-se com o receio de que a confidencialidade não fosse totalmente garantida. As entrevistadas mostraram-se ainda desconfortáveis em serem categorizadas como “estrangeiras”, o que nalguns casos se tornou num obstáculo à sua participação.

Durante a pesquisa dos contactos e troca de mensagens via correia eletrónico, acabou por ocorrer uma situação involuntária, mas que acabou por ser ilustrativa do estigma associado à condição de imigrante em Portugal. Por lapso, uma das mensagens

de apresentação do estudo e solicitação de participação seguiu para um endereço de correio eletrónico indevido de 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 conduziu a algumas reações: “Estaremos mais uma vez na história a entrar numa ‘caça às bruxas’ ou teremos outra inquisição?”. Mais especificamente, a académica expressou o seu desconforto da seguinte forma:

“Os únicos imigrantes que eu conheço trabalham em atividades bem tradicionais, apresentando pouca diversidade. Os homens trabalham nas obras de construção civil ou na recolha de lixo e as mulheres dedicam-se às atividades de limpeza e de serviços domésticos (...) 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 duvida que uma mulher imigrante dificilmente teria o seu percurso profissional. Esta reação, em certa medida, permite-nos explicar a relutância e desconfiança das participantes relativamente à presente investigação.

As participantes: características sociodemográficas

O grupo de entrevistadas apresenta um perfil diverso ao nível sociodemográfico, com média de idades de 39 anos, sendo a idade mínima de 29 anos e a máxima de 54 anos. Relativamente aos países de origem, estes não se cingem somente ao continente Europeu (Espanha, Alemanha, Bósnia e Herzegovina, República Checa, Hungria e Croácia), mas integra também profissionais de origem da Coreia do Sul, do Irão, da China, da Colômbia e da Tunísia. 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. A maior parte justifica esta escolha por se terem candidatado a bolsas de pós-doutoramento da Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) e terem sido 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 tiveram Portugal como primeira escolha, admitem que pretendiam um país “mais desenvolvido” e “melhor financeiramente”.

As entrevistadas chegaram a Portugal entre os anos 1990 e 2013, sendo o ano 2009 o mais representado (5 mulheres), tendo mais de metade das mulheres entrevistadas iniciado o seu projeto migratório sozinha (9). As restantes completaram esta trajetória acompanhadas pelas famílias, 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 em Portugal, limitando-se, assim, a investir em tarefas pedagógicas e científicas. A maioria das entrevistadas está em Portugal como investigadora (8), identificando-se ainda algumas assistentes de investigação (5) e professoras académicas de carreira (3). As participantes encontram-se tendencialmente em “carreiras de base” nas universidades portuguesas localizam-se, portanto, em níveis mais baixos de hierarquia académica em comparação com a carreira académica do género oposto (Araújo, 2003: 120).

O estudo conseguiu captar alguma dispersão onde as entrevistadas exercem as suas profissões, nomeadamente, Guimarães, Porto, Lisboa, Almada e Aveiro (que regista o maior número de participantes: 7).

Processos de discriminação de mulheres imigrantes qualificadas em contextos tipicamente masculinos

“Trabalhei na Holanda, realmente inserida num meio masculino, fui docente na Universidade de Delft, num departamento onde as únicas mulheres eram 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).

Para a entrevistada 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, sendo exemplo de uma “boa imagem” de diversidade e igualdade que a universidade passa para o exterior.

A nível nacional e em contextos laborais tipicamente masculinos, o grupo de mulheres entrevistadas não deixou de mencionar a discriminação que sente em relação à sua dupla identidade de mulheres e de imigrantes. Ao nível contratual e salarial, é possível relacionar a desigualdade de género com a hierarquia académica onde as mulheres referem encontrar o chamado efeito de “teto de vidro” que bloqueia a sua ascensão profissional. Com esta metáfora, realça-se como estas mulheres sentem que têm menos probabilidades de serem nomeadas para cargos de liderança do que os seus colegas homens (Catalyst, 2007; Santos, 2010; Cook e Glass, 2014). Deste modo, as entrevistadas apontam uma maior facilidade na entrada na carreira de investigação mas uma maior dificuldade de progredir para 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 – a

“dupla estranheza”. Dentro desta dificuldade de progressão académica, as entrevistadas também assumem que se um dia essa progressão acontecer será o resultado de um processo mais lento, ao contrário do que percebiam sentir com os seus colegas homens em que o processo é bem mais rápido. Referem inclusive que na maior parte das situações são deixadas de fora e que “os homens competem entre eles mesmos” (Ent. 9).

“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).

Todavia, as entrevistadas tendem a naturalizar e a individualizar a discriminação de género ao afirmarem que não se sentem discriminadas e justificam estas situações com a sua “condição biológica” (Ent. 2). Isto é, a desigualdade de género é desvalorizada pelo facto das 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 e 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 (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).

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 ainda relevante especificar estes processos de desigualdade nas relações com o género oposto nos seus quotidianos de trabalho, onde, as entrevistadas na sua maioria, estão de acordo com a inexistência de práticas discriminatórias embora haja testemunhos de que "...as pessoas não falam entre elas e que arranjar amigos no ambiente de trabalho não é fácil" (Ent. 6) e que "...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 mais características do género masculino, criando a persistência de práticas invisíveis que institucionalizam a dominação dos homens sobre as mulheres (Loureiro e Cardoso, 2008): "Tudo é menor para elas" (Ent. 12). 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).

Defende-se que a desvalorização da discriminação de género acaba por ser uma consequência da própria sociedade. As entrevistadas parecem ter dificuldade em colocar em causa o poder masculino instaurado e que reforça o acesso dos homens à maioria dos lugares de topo o que, conseqüentemente, induz a que este "género forte" continuará a manter esta superioridade numérica nas posições de topo e, desta forma, as mulheres a serem consideradas sempre como as "segundas melhores" (Loureiro e Cardoso, 2008: 224), mesmo que o seu esforço seja o dobro do sexo oposto.

As entrevistadas tendem assim a "naturalizar" a discriminação de género de que são alvo, 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 de que não será uma tarefa fácil trabalharem nestes contextos mais masculinizados e, por isso, devem encarar tudo com trabalho duro, persistência e acreditar em pleno nas suas capacidades porque mais ninguém o fará (Ent. 4); mais 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 se sexo oposto (Ent. 10); e, por fim, tentam fazer sempre mais e melhor que os seus colegas homens (Ent. 12).

"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, 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).

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).

Ainda assim devem ser reconhecidos momentos e situações de discriminação de género 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. Para Ferreira (2009) quando uma mulher consegue se destacar, a expectativa é sempre maior daquela que se teria com um homem, uma vez que esta pertence a um género que a remete para uma situação de desvalorização imediata. As entrevistadas referem, ainda, que nos seus contextos de trabalho, um erro cometido por um homem é imediatamente esquecido, mas o mesmo não é verdade para as mulheres: *“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’.

É ainda importante referir que, dentro do mundo académico, também são apontadas situações de desconforto por parte dos próprios alunos: por um lado, verifica-se uma não-aceitação por parte dos alunos do sexo masculino e, por outro lado, nota-se alguma 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 introduzir a etnicidade nestes contextos de trabalho, onde o facto de serem imigrantes também gera situações acrescidas de discriminação.

A barreira comunicacional surge como o principal constrangimento do dia-a-dia de trabalho destas mulheres imigrantes. As entrevistadas apontam o “saber falar português” como uma grande ajuda à sua integração: *“Eu consigo falar e perceber 80% da língua e para mim, isto é um grande avanço em termos de integração”* (Ent. 9). Já as mulheres que não sabem falar português, descrevem experiências diferentes, nomeadamente, relatam barreiras no trabalho e uma dificuldade acrescida em estabelecer relações profissionais com os seus colegas:

“Vindo da Europa do sudeste... 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).

Esta barreira comunicacional, só por si, é suficiente para constituir uma verdadeira “barreira” e criar situações de desconforto, uma vez que faz com que, por exemplo, as entrevistadas não consigam dar a sua opinião e discutir assuntos em tomadas de decisões (estes falados somente em português). Aqui, mais uma vez, persiste a dificuldade de progressão académica, agravando-se quando a variável étnica lhe é associada.

Na verdade, segundo os testemunhos recolhidos, 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 facto 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).

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).

“Como imigrante já posso dizer que há algumas diferenças entre alguns grupos. Na verdade, há grupos que são muito receptivos 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).

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. Verifica-se, pois, que a aprendizagem do português é o primeiro passo para uma melhor e mais completa integração a nível profissional no meio académico.

Conclusão

A análise anteriormente descrita permite reconhecer limitações, constrangimentos e desigualdades que serão resumidamente retomadas no sentido de identificar algumas recomendações para o desenvolvimento e melhoria na integração deste grupo específico de mulheres nestes contextos profissionais, também eles, específicos.

A par de todo o discurso de promoção da igualdade entre os homens e as mulheres, há evidências que sustentam de que as mudanças no mundo laboral ainda não atingiram um nível igualitário de oportunidades e que as desigualdades agravam-se quando é introduzida a variável etnia.

A análise qualitativa desenvolvida na presente investigação aponta ser possível para um grupo de mulheres aqui representado trabalharem num meio laboral considerado tradicionalmente masculino, embora, para tal, estas sejam obrigadas a adotar diferentes estratégias de adaptação (ou até de sobrevivência). Assim, procuram construir o seu espaço de manobra como profissionais a partir de uma esforço suplementar no sentido de confirmar a sua competência. Esforço suplementar que, na sua perceção, os seus pares masculinos não têm de fazer. Além disso, nestes contextos onde se conseguem manter e trabalhar, são percebidas como seres que a ele não pertencem, sentido que suscitam inclusive comportamentos paternalistas por parte dos seus colegas homens. Esta é também outra forma de a discriminação de género se manifestar: uma discriminação que passa por um tratamento diferenciado e protetor por parte dos colegas do sexo masculino porque as participantes são mulheres; ou, em algumas situações, por 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.

Outra forma de discriminação de género está associada à divisão entre o trabalho e a família, onde a maternidade surge como legitimadora da desigualdade de género. Nas palavras de algumas das entrevistadas: a imagem do “chefe de família” (o que

coloca o “pão na mesa”) aparece ligada aos homens e a imagem das mulheres é remediada para a sua condição de gênero enquanto mães e cuidadoras da família. Esta última condição de gênero que ainda atualmente representa as mulheres em geral, acarreta repercussões ao nível profissional como a dificuldade em progredir nas suas carreiras de investigação/académicas, limitando-se a investir tarefas pedagógicas e científicas. Neste sentido, as mulheres deparam-se com o chamado efeito de “teto de vidro” uma vez que são percebidas como não adequadas para posições hierarquicamente mais altas e incapazes de tomar decisões objetivas (Catalyst, 2007; Santos, 2010; Cook e Glass, 2014). Esta dificuldade de progressão na carreira, bem como o processo de integração e de adaptação são potenciados pela condição étnica destas mulheres que, no geral, não se sentem enquadradas no seu local de trabalho, percebendo que um ambiente positivo e de apoio dos seus colegas homens facilitaria mais a sua integração profissional. A barreira linguística surge como o elemento mais potenciador da sua discriminação étnica. O não saber falar português é um entrave para algumas das entrevistadas por não conseguirem participar nas tomadas de decisão ou discussões profissionais importantes, sendo por isso desvalorizadas e deixadas de parte o que, inerentemente, lhes provoca uma monotonia laboral sem qualquer esperança de ascensão profissional.

Após sintetizar os pontos de desigualdade mais marcantes e sentidos pelo grupo de profissionais em causa é importante identificar algumas recomendações para superar estas limitações subjacentes à dupla estranheza destas mulheres.

Desta forma, o primeiro passo passa por ter uma opinião pública informada e sensibilizada para estas micro-desigualdades 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 Cardoso (2008: 228) referem, “esta missão apresenta-se difícil sem a ajuda dos organismos oficiais”. Ferreira (2009: 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 um nível mais micro (organizacional) sugere-se que se (re)pense e se (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, recomenda-se que seja feito um diagnóstico de necessidades de grupos de profissionais específicos (e tendencialmente masculinizados), já que a existência de políticas formais familiarizadas como a gestão da diversidade não é suficiente 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” (Cabral-Cardoso, 2003: 58). É fundamental atender que a existência de uma política de igualdade de oportunidades é utilizada, muitas vezes, como um subterfúgio para dispensar a reflexão ou discussão de atos discriminatórios que ocorram a um nível micro (Cabral-Cardoso, 2003).

Ao nível do género, reconhece-se como fundamental para uma efetiva política de igualdade nas instituições académicas, a implementação de planos de ação que integrem todos os níveis, do reconhecimento da igualdade de género nos documentos estratégicos das instituições, à avaliação de todo um outro conjunto de fatores-chave da gestão que devem compreender 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 remuneratórios; 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 e Cardoso, 2008: 228). É fundamental aceitar novas dinâmicas familiares e diferentes valores, despromovendo visões tradicionalistas em torno da família, para que os papéis sociais dos homens e das mulheres possam ultrapassar uma organização familiar tradicionalista (Silva, 2010).

Segundo Santos (2010) há uma literatura crescente acerca de “políticas amigas da família” e de 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. Em resultado, Santos (2010) acaba por 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. É importante que estas políticas existam, mas de forma moderada e pensada consoante as necessidades de cada colaborador.⁴

Ao nível étnico e olhando para o grupo das entrevistadas, o processo de adaptação das políticas não se torna tão claro. Nas políticas migratórias parece ainda se assumir que a migração laboral é masculina, seguindo-lhe uma reunificação familiar feminina. Assim há que adequar as políticas migratórias deste modelo tradicional em vez de esperar que a realidade se adegue às políticas existentes. Ou seja, é preciso adequar as políticas às particularidades da diversidade migratória e das imigrantes qualificadas, apoiando o seu potencial e o seu contributo para o contexto nacional. Especificamente, é esperado que, ao invés do conjunto de planos nacionais específicos onde as medidas destinadas às mulheres imigrantes constituem apenas subpartes de documentos (Góis e Marques, 2014), se construa 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 qualificadas.

Outro ponto que torna o processo de adaptação não tão acessível relaciona-se com a barreira comunicacional. Por um lado, com a falta de domínio da língua portuguesa e, por outro lado, com o facto de ainda não se falar nos dias de hoje (ou raramente) a língua inglesa num contexto de trabalho marcado pela diversidade. Com tal, sugere-se uma operacionalização adequada dos processos de integração e socialização for-

malmente definidos, certificando as aptidões linguísticas de cada um. É importante não fixar somente na língua portuguesa mas, também, são recomendadas formações de aprendizagem da língua inglesa por parte de todos os membros da academia interessados em fazê-lo, focadas nos termos técnicos mais vulgarmente utilizados nas diversas áreas científicas. Mais se recomendam formações de sensibilização para os problemas sentidos durante o processo de integração e adaptação dos colegas imigrantes: desenvolver seminários ou reuniões entre colegas dos mesmos departamentos e universidades de forma a haver uma partilha de experiências de sucesso ou de insucesso dos processos de integração vividos em Portugal. Pretende-se, assim, melhorar as políticas de integração de cada universidade.

Finalizando, tal como foi dito pelas entrevistadas, 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).

Notas

¹ Amâncio 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” (1993: 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, 1993: 71).

² Segundo o INE (2012), 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, 2012: 27).

³ Termo definido por Morrison e Glinow (1990, in Santos, 2010) como uma barreira subtil e invisível, embora forte o suficiente a ponto de impedir a ascensão das mulheres a posições hierárquicas mais altas.

⁴ A 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: 14).

Referências bibliográficas

- Abranches, M. (2007), *Pertenças Fechadas em Espaços Abertos. Estratégias de (Re) Construção Identitária de Mulheres Muçulmanas em Portugal*, Lisboa: Observatório da Imigração.
- 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. (1993), "Género – Representações e Identidades", *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 14, pp. 127-140.
- Amâncio, L. (2003), "O género no discurso das ciências sociais", *Análise Social*, Vol. XXXVIII [168], pp. 687-714.
- Amâncio, L. e Oliveira, J. M. (2002), "Liberdades condicionais: o conceito do papel sexual revisitado", *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 40, pp. 45-61.
- Araújo, E. R. (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.
- Cabral-Cardoso, C. (2003), *A Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres em Contexto Empresarial*, Braga: Universidade do Minho.
- Catalyst (2007), *The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't*, New York: IBM Corporation.
- CIG (2008), "Guião para a implementação de plano de igualdade nas empresas", Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Lisboa: CIG.
- Cook, A. e Glass, C. (2014), "Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis", *Gender, Work & Organization*, Vol. 21, nº 1.
- Czarniawska, B. e Sévon, G. (2006), *The Thin End of the Wedge: Foreign Women Professors as Double Strangers in Academia*, Gothenburg Research Institute, Handelshögskolan vid Göteborgs University.
- Essers, C., Benschop, Y. e Doorewaard, H. (2008), "Female Ethnicity: Understanding Muslim Immigrant Businesswomen in The Netherland", *Gender, Work & Organization*, Volume 17, Issue: 3, pp. 320-339.
- Ferreira, V. (1993), "Padrões de Segregação das Mulheres no Emprego - Uma Análise do caso Português no Quadro Europeu" in Boaventura Sousa Santos (org.), *Portugal: Um Retrato Singular*, Porto: Afrontamento, pp. 233 - 260.
- Ferreira, V. (2009), "Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 52/53, pp. 199-227.
- Góis, P. e Marques, J. C. (2012), *A Emergência das Migrações no Feminino – Feminização das migrações de (e para) Portugal e as suas consequências sociopolíticas*, Cascais: Príncipia.
- Góis, P. e Marques, J. C. (2014), *Processos de admissão e integração de imigrantes altamente qualificados em Portugal e a sua relação com a migração circular*, Estudos OI, nº 54, Lisboa: Observatório da Imigração.
- Guerreiro, M. D. e Carvalho, H. (2007), "O Stress na relação trabalho-família: uma análise comparativa" in Wall, K. e Amâncio, L. (2007) *Família e Género em Portugal e na Europa*, pp. 93-128, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- INE (2012), "Estatísticas no Feminino: Ser Mulher em Portugal – 2001-2011", Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- Johansson, M. e Sliwa, M. (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. e Cardoso, C. (2008), "O género e o estereótipo na gestão", *Revista de Estudos Politécnicos*, VI (10), pp. 221-238.
- Malheiros, J., Padilla, B. e Rodrigues, F. (2010), *Mulheres imigrantes empreendedoras*, Estudos de Género, nº 7, Lisboa: CIG.

- Miranda, J. (2009), *Mulheres Imigrantes em Portugal: Memórias, Dificuldades de Integração e Projectos de Vida*, Estudos OI, nº 35, Lisboa: Observatório da Imigração.
- Peça, M. (2010), *Uma análise da noticiabilidade na imprensa portuguesa. Os movimentos de mulheres em Portugal*, tese de mestrado em Sociologia, Coimbra.
- Peixoto, J., Casaca, S. F., Figueiredo, A., Gonçalves, M., Floriano, A., Sabino, C., Lopes, M. C., Perista, H., Perista, P. e Phizacklea, A. (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, H. (2002), "Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens", *Análise Social*, 163, pp. 447-474.
- 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*, pp. 66-88.
- Quivy, R. e Campenhoudt, L. (1992), *Manual de investigação em ciências sociais*, Lisboa: Gradiva.
- Romão, I. (2003), "A Igualdade nas empresas e nas organizações – Um requerimento para a qualidade da gestão" in Soares, S. (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., e 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), pp. 49-59.
- Santos, G. G. (2010), "Gestão, trabalho e relações sociais de género" in Ferreira, V. (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Lisboa: CITE, pp. 99-132.
- Silva, S. M. (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.
- Tavares, T., Ferreira, V., Portugal, S. (1998), "Mulheres, Mobilidade e Cidadania", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 50.
- Vicente, M. (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.
- Wall, K. e 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, n.º 1, pp. 229-454.