

Conceição Nogueira
Departamento de Psicologia
Universidade do Minho

Poder-se-á questionar: porquê falar das mulheres na engenharia? O que as diferencia dos homens na Engenharia? Não será pressupôr uma inferioridade, e por isso discriminação, o facto de se falar delas exclusivamente?

Estas questões poderão ser consideradas pertinentes se se assumir a igualdade entre homens e mulheres engenheiros(as). Essa posição será certamente legalmente correcta tendo presente a igualdade expressa na lei e na Constituição Portuguesa. No entanto, poderá ser também considerada socialmente cega. Quantos homens engenheiros que exercem posições de gestão nas empresas onde trabalham, podem referir colegas mulheres com funções similares? Quantas mulheres engenheiras ganham salários inferiores aos dos seus colegas homens, apesar de exercerem funções iguais? Quantas alunas de engenharia se veem preteridas nos seus estágios a favor de colegas homens, sem que para essa situação seja apresentada qualquer justificação académicamente válida?

Estas questões podem assim colocar-se como contraponto das primeiras, e com elas fica justificado este artigo. Estas baseiam-se na evidência de que, apesar de no presente todos os lugares em termos profissionais serem potencialmente acessíveis para qualquer mulher, na prática o que acontece é que existem barreiras implícitas, que se tornam em muitos casos difíceis de ultrapassar porque são subtilmente não faladas e não assumidas do ponto de vista social. Este processo de discriminação encoberta tem efeitos nefastos quer para as próprias mulheres, quer para toda a sociedade que se pretende igualitária.

Nos anos 60, 17% das mulheres portuguesas exerciam uma actividade profissional. Nos dias de hoje essa percentagem cresceu para cerca de 48% e provavelmente dentro de alguns anos haverá mais mulheres do que homens no mercado de trabalho¹. No entanto a força dos números não tem sido suficiente para alterar as regras no mundo de trabalho que hoje, tal como no passado continuam a apresentar assimetrias no que diz respeito aos sexos. Do mesmo modo, o movimento de libertação das mulheres que lutou e continua a lutar contra todas as formas de preconceito e discriminação na avaliação das competências intelectuais e profissionais e contra a tendência para desvalorizar a realização das mulheres na sociedade, apesar de ter obtido êxitos essencialmente a nível da legislação, não foi, e continua ineficaz no sentido da igualdade "real" quer no mercado de trabalho, quer no seio da família.

Segundo um estudo da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das mulheres intitulado "Portugal-situação das Mulheres 1994" as mulheres portuguesas continuam a registar um elevado índice de falta de instrução e são minoritárias nos cargos de decisão. No contexto da União Europeia, Portugal é dos países com taxa de actividade feminina mais elevada, mas a presença das mulheres é menor nos cargos de decisão e profissões de prestígio, apesar de se assistir a uma crescente feminização de muitas profissões, como aliás se pode comprovar a nível da engenharia. Nos dados

¹ Apesar da taxa de desemprego ter vindo a diminuir, continua a assistir-se também a um crescente desemprego feminino. Em situações de crise serão sempre as mulheres a pagar os preços mais elevados.

resultantes do Census de 1991, encontra-se uma taxa de engenheiras de cerca de 25%, o que provavelmente não corresponderá aos números da actualidade, dada a entrada de um número crescente de mulheres em todos os domínios do ensino superior. No que diz respeito ao curso de Eng^a de Produção, nos três últimos anos o número de mulheres licenciadas representa cerca de 50% do total, não apresentando diferenças nas médias finais de classificação.

Se se considerar que a actividade profissional de todos os(as) engenheiros(as) tem sempre uma componente de gestão, então poder-se á discutir esta problemática à luz de todos os trabalhos existentes sobre as questões de género² no que diz respeito à gestão. Neste domínio dois factores podem-se ressaltar como de grande influência para a dita discriminação encoberta, da qual falavamos atrás. São eles, os estereótipos sociais e a interface família/carreira.

Socialmente sempre se assistiu à descrença relativa às competências das mulheres para desempenharem de forma eficaz as situações difíceis da liderança. Os gestores eficazes são caracterizados como sendo competentes, agressivos, racionais, analíticos, competitivos e estrategas bem sucedidos. As mulheres, por outro lado foram sempre percebidas como sendo meigas, expressivas, dependentes, submissas e intuitivas, em suma como possuindo características demasiado *emocionais* para posições de chefia. Estamos a referir-nos a todo um conjunto de estereótipos que funcionam como barreiras invisíveis, que limitam a progressão das mulheres na hierarquia organizacional, e constituem um dos factores do denominado *glass ceiling* (tecto de vidro). Isto é, em termos de promoção e *olhando para cima* tudo é visível, mas não se pode atingir.

Os estereótipos associados à ocupação de gestão implicam uma forte associação ao

² Género refere-se a todas as características psicológicas, sociais e culturais que são fortemente associadas às categorias biológicas de homem e mulher.

género masculino. Por isso se ouve muitas vezes falar de mulheres-homem, isto é, mulheres que adoptaram comportamentos tradicional e socialmente conotados como masculinos de forma a acederem à liderança, a entrarem em domínios tradicionalmente masculinos, pagando por isso o preço da perda de características de feminilidade aos olhos dos observadores.

No que diz respeito à interface família/carreira pode-se afirmar que, se todas as mulheres em qualquer domínio profissional podem experienciar sentimentos de conflito, ambiguidade ou sobrecarga de trabalho, para poderem de forma mais ou menos satisfatória conciliarem a carreira e as solicitações provenientes da sua responsabilidade de gestão doméstica, aquelas cujo domínio de actividade é considerado tradicionalmente masculino (como é o caso da engenharia e da gestão), podem ver os seus problemas quotidianos exacerbados. O que coloca em muitos casos as mulheres que têm cargos de gestão em posições desfavoráveis, é a assimetria nas suas circunstâncias de vida, e mais ainda se comparadas com os seus pares do sexo masculino. Enquanto os gestores homens têm na família um suporte afectivo e estável (famílias em que o outro membro do casal não trabalha fora de casa, ou se o faz, não prossegue uma carreira profissional exigente), por norma as mulheres gestoras ou não têm família (no sentido de viverem sozinhas) ou pertencem a casais de dupla carreira, o que representa um modelo familiar completamente distinto.

Face a estes factos, podemos questionar-nos acerca do que foi afinal conseguido depois de tantas lutas feministas e do esforço de tantas mulheres. As mulheres em termos de gestão de topo continuam em minoria, muitas mulheres de carreira começam a desiludir-se pelo facto de terem de ser "super-mulheres", isto é, jogarem eficazmente com múltiplos papeis, como os requisitos de uma carreira e as responsabilidades familiares que continuam a seu cargo.

Apesar da protecção de um conjunto de leis que visam a igualdade, as situações a que assistimos no presente sugerem que a legislação teve um impacto reduzido na discriminação informal. Formas subtis de discriminação continuam bem desenvolvidas e a funcionarem como barreiras invisíveis, como o já designado *glass ceiling*.

Assim, para concluir, podemos dizer que as mulheres se encontram cada vez mais em todas as áreas de gestão, mas estão menos representadas ao mais alto nível, a sua carreira parece implicar sacrifícios superiores aos dos homens, nomeadamente no que se relaciona com a esfera afectiva e familiar, têm consciência dos problemas que enfrentam sendo "viajantes num mundo de homens" e veêm-se a si próprias como sendo discriminadas pelas políticas organizacionais.

Apesar de não haver certezas acerca do caminho a empreender no sentido da completa igualdade, existem algumas situações que são necessárias ser pensadas, discutidas e assumidas sem preconceito. Ser feminista no presente, não representa estar contra os homens, pelo contrário, representa lutar por uma sociedade mais justa, onde se atribui um valor elevado quer a homens quer a mulheres, procurando analisar a forma como os processos e práticas sociais constroem as escolhas de todos. Ser feminista inclui todos(as) aqueles(as) que recusam qualquer forma de discriminação social.

Por isso para terminar será importante referir que é de grande relevância falar da discriminação, porque ela existe. ■



Microsoft®
REVENDEDOR AUTORIZADO

EQUIPAMENTOS E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA, LDA.

INSTALAMOS:

- SOLUÇÕES INTEGRADAS DE INFORMÁTICA
- WINDOWS NT SERVER
- GESTÃO COMERCIAL INTEGRAL
- CONTABILIDADE
- VENCIMENTOS
- SOFTWARE À MEDIDA
- EQUIPAMENTO

SEDE: Av. Combatentes da Grande Guerra, 49
4810 GUIMARÃES
Tel. (053) 513449/50 - Fax (053) 514704

FILIAL: Rua da Holanda, 7 R/C
4820 FAFE
Tel. / Fax (053) 599459

E-MAIL: vimaponto@mail.telepac.pt