

## O género na ciência – o caso particular da Universidade do Minho

Gina Gaio dos Santos<sup>1</sup>

---

### Resumo

Este artigo é o resultado de um trabalho de investigação<sup>2</sup> que teve como questão de partida saber quais os factores responsáveis pelas desigualdades entre homens e mulheres na ciência e na carreira académica. Com o objectivo de verificar que factores discriminatórios estavam presentes no contexto académico português foram realizadas 32 entrevistas a docentes da Universidade do Minho.

Os dados obtidos pelas entrevistas mostram que as mulheres, nesta amostra, experimentam de forma mais aguda o conflito trabalho e família ao terem que dividir o seu tempo por uma grande diversidade de contextos ao mesmo tempo que lhes é exigido que se conformem a um modelo de carreira que é masculino e que pressupõe uma dedicação absoluta para com uma carreira que se supõe ser ininterrupta. Ao mesmo tempo, a sobrecarga em termos de serviço docente e a inexistência de trabalho em equipa são apontados pelos indivíduos entrevistados como alguns dos factores inibidores da respectiva produtividade científica, sendo que estes aspectos parecem afectar mais particularmente as mulheres. Além disso, as mensagens “subtis” transmitidas pela universidade de que a opção pela maternidade é incompatível com a prossecução de uma carreira académica de sucesso e a ausência de uma política concreta de apoio à família continuam a penalizar muito mais as mulheres do que os homens.

## O GÉNERO NA CIÊNCIA – O CASO PARTICULAR DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Na ciência e no mundo académico continuam a existir desigualdades entre homens e mulheres que se reflectem nas estruturas de progressão na carreira académica. As mulheres, enquanto grupo, possuem níveis inferiores no que toca à participação em determinadas áreas disciplinares, posição organizacional, produtividade científica e reconhecimento comparativamente aos homens (Cole, 1987; Long & Fox, 1995; Zuckerman, Cole & Bruer, 1992). Neste artigo, discutem-se os factores responsáveis por estas desigualdades e apresentam-se algumas das conclusões retiradas de entrevistas realizadas a um pequeno grupo de académicos.

### 1. Factores explicativos para as diferenças de género na ciência e na carreira académica

As explicações para as diferenças de resultados obtidos ao nível da carreira académica, entre homens e mulheres, estão relacionadas com um conjunto diversificado de factores, quer de carácter individual, quer de carácter organizacional.

---

<sup>1</sup> Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão  
Campus de Gualtar – Braga  
gaiogina@eeg.uminho.pt

Telefone: 253604550 – ext:5579

<sup>2</sup> Trabalho de investigação realizado no âmbito da dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, da Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho, sob orientação do Professor Doutor Carlos Cabral Cardoso.

Ao nível individual, as explicações avançadas para as diferenças entre os sexos, relacionam-se com a questão da maternidade e da repartição desigual do trabalho doméstico. De facto, as mulheres, devido ao papel principal que continuam a desempenhar na esfera da família, apresentam mais dificuldades do que a maior parte dos seus colegas do sexo masculino em preencherem as exigências de um modelo de sucesso académico caracterizado pela dedicação de longas horas a actividades de investigação (Harris, Thiele & Currie, 1998). Efectivamente, algumas investigações realizadas no domínio dos casais em que ambos os membros perseguem uma carreira indicam que são as esposas que continuam a dispendir a maior parte do seu tempo com as obrigações domésticas e com o cuidar dos filhos (Long & Fox, 1995; Sekaran & Kassner, 1992).

Ao nível organizacional, as explicações radicam em múltiplos aspectos dos quais se destacam as maiores dificuldades das mulheres em acederem às redes informais de relacionamento e à colaboração com um mentor(a), a reduzida presença destas nas posições de topo da organização universitária e, ainda, as desigualdades ao nível da distribuição dos diversos recursos institucionais e a desvalorização da actividade docente (Fox, 1995; Long & Fox, 1995; Zuckerman, Cole & Bruer, 1992).

Um dos problemas frequentemente enfrentado pelas mulheres nos cenários organizacionais diz respeito ao limitado acesso destas às redes informais de interacção social. Estas redes dizem respeito ao conjunto de relacionamentos e contactos profissionais desenvolvidos pelos indivíduos e através dos quais circulam recursos instrumentais - de que a informação constitui um exemplo - que são críticos para a eficácia na função e para a progressão na carreira, bem como uma série de outros benefícios, tais como a amizade e o apoio pessoal (Ibarra, 1993 & 1997). Argumenta-se ainda que as mulheres apresentam uma maior inclinação para desenvolverem relacionamentos de carácter homófilo, isto é, relacionamentos com indivíduos similares em termos de características demográficas e pertença a um grupo. Este facto impossibilita o acesso das mulheres às coligações de poder dominantes na organização uma vez que as redes de relacionamento a que pertencem caracterizam-se pela manutenção de contactos com "outros similares" que normalmente se localizam nas posições hierarquicamente inferiores da organização (Ibarra, 1993 & 1997).

De acordo com Fox (1992, 1995 & 1996), também no mundo académico as mulheres permanecem excluídas das redes de contactos profissionais informais nas quais as ideias científicas são trocadas e avaliadas. Esta exclusão limita a possibilidade não simplesmente de participar num determinado círculo social mas, fundamentalmente, limita as oportunidades de fazer investigação, publicar e ser citada, isto é, de apresentar as marcas da produtividade na ciência. A discussão informal entre pares acerca das experiências de investigação é vital para activar interesses, testar ideias e reforçar positivamente o trabalho que se está a desenvolver. Porém, como sublinha esta autora, comparativamente aos homens, as mulheres contactam muito menos com os seus colegas devido ao facto de enfrentarem maiores dificuldades no acesso às redes informais de relacionamento.

Os constrangimentos e as limitações colocadas às mulheres no acesso à colaboração com um mentor constitui outro dos factores mais frequentemente abordados na literatura. O mentor é definido como um membro sénior da organização, situado num nível hierárquico superior, influente, com uma elevada experiência e conhecimentos, e que está empenhado em apoiar e facilitar a mobilidade ascendente na carreira profissional de um seu protegido que normalmente é um jovem profissional com elevadas aspirações profissionais (Noe, 1988; Ragins, 1989; Ragins & Scandura, 1994). Alguns estudos sublinham os benefícios que os indivíduos podem retirar deste tipo de relacionamento ao nível das promoções, da mais elevada satisfação no trabalho e das oportunidades acrescidas em termos de progressão na carreira e reconhecimento profissional

(Burke & McKeen, 1990; Dreher & Ash, 1990; Fagenson, 1989; Ragins, 1989). Contudo, vários autores (Burke & McKeen, 1990; Noe, 1988; Ragins, 1989; Ragins & Cotton, 1991; Ragins & Scandura, 1994) referem a existência de um conjunto de barreiras colocadas às mulheres no desenvolvimento de relações de colaboração com um mentor. Destas análises, sobressai o contacto limitado que as mulheres detêm com potenciais mentores, ou porque ocupam posições inferiores e interagem preferencialmente com “outros similares” dentro da organização e não contactam com os indivíduos em posições de poder, ou porque são excluídas intencionalmente pelos indivíduos do sexo masculino que poderiam funcionar como mentores. Na organização académica, à semelhança do que sucede em outros contextos organizacionais, o papel desempenhado pelo mentor no desenvolvimento profissional dos indivíduos revela ser igualmente valioso. No entanto, investigações realizadas com académicos (Long, 1990; Sands, Parson & Duane, 1991; Sekaran & Kassner, 1992) sublinham as maiores dificuldades que as mulheres detêm, comparativamente aos homens, em encontrarem mentores que as ajudem no processo de socialização e formação, determinante para o sucesso futuro das suas carreiras académicas.

Adicionalmente, vários autores (Bagilhole & Goode, 1998; Bellas, 1999; Carli, 1998; Chamberlain, 1991; Collins, 1998; Fox, 1995; Harris, Thiele & Currie, 1998; Kahn & Robins, 1985; Park, 1996; Sekaran & Kassner, 1992) argumentam que as mulheres, comparativamente aos homens, possuem menos recursos materiais disponíveis e uma carga horária muito elevada em termos de serviço docente. De acordo com estes autores, o facto de as mulheres deterem um menor acesso aos recursos materiais e financeiros, tais como bolsas e fundos para investigação, equipamento informático, laboratórios, assistentes de investigação, e mais pesadas cargas em termos de serviço docente, constituiriam factores directamente correlacionados com os níveis inferiores de produtividade científica por estas apresentadas.

A acrescentar a tudo isto, Keller (1992a & 1992b) coloca também a ênfase no carácter inerentemente masculino da ciência, reflectido nas questões que coloca e nas explicações teóricas que gera, ao afirmar-se como o domínio da objectividade, universalidade e impessoalidade, por oposição ao domínio da subjectividade, afectividade, sentimentos e paixões, característico da feminilidade. A exclusão sistemática das mulheres da criação e da produção da ciência tem-se repetido ao longo da história e tem sido sustentada por uma divisão entre trabalho intelectual, que cabe aos homens, e emocional, que cabe às mulheres.

## **2. Metodologia e técnicas de investigação utilizadas**

A técnica de investigação utilizada foi a entrevista semidirectiva optando, assim, por uma metodologia de carácter qualitativo por ser aquela que melhor permite analisar as crenças, percepções, atitudes e valores dos indivíduos (Ruquoy, 1997). Deste modo, foram realizadas 32 entrevistas a 17 mulheres e 15 homens, com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos, distribuídos pelas várias Escolas e Institutos da Universidade do Minho. A informação recolhida pelas entrevistas foi, depois, submetida a uma análise de conteúdo qualitativa. Para o efeito, construiu-se uma grelha de análise composta por um conjunto de conceitos, categorias e indicadores derivados da problemática teórica.

## **3. Resultados**

### **3.1. A desvalorização da actividade docente**

Ser docente e investigador são os aspectos mais valorizados numa carreira académica por todos os entrevistados, independentemente do sexo de cada um

deles. De notar, contudo, que as mulheres demonstravam possuir uma ligeira preferência pela actividade docente por comparação com os seus colegas do sexo masculino.

**Quadro 1 – Distribuição dos indivíduos entrevistados relativamente à preferência pela actividade de docência ou de investigação, por sexo, em número e percentagem**

Sexo (n=32)	Preferência pela docência		Preferência pela investigação		Complementaridade entre ambas as actividades		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Masculino	3	20%	9	60%	3	20%	15	100%
Feminino	6	35,3%	5	29,4%	6	35,3%	17	100%
Mas./Fem	9	28,1%	14	43,8%	9	28,1%	32	100%

A leitura do quadro permite constatar que 60% dos homens entrevistados, nesta amostra, preferem a investigação à docência, enquanto que isso é afirmado por apenas 29,4% das mulheres entrevistadas. Eis 2 excertos retirados de entrevistas realizadas a homens ilustrativos deste aspecto:

“Gosto mais da investigação e, claramente, infelizmente, não tenho é o tempo para isso. Acho que a docência é mais... (...) Se a docência pudesse, isto é, se eu pudesse compatibilizar as duas coisas acho que era a situação ideal. Infelizmente acho que não é possível, não é possível... (...) Mas gosto mais da investigação, tenho muito prazer em ter um problema na cabeça, andar às voltas para o resolver, isso dá-me prazer, dá-me prazer intelectual acima de tudo! Fazer investigação é acima de tudo o prazer de descobrir, de inquirir” (entrevista nº18, p.3).

“Gosto de fazer investigação... Aquilo que me apaixona realmente é a investigação, eu gosto e é aquilo que me dá muito prazer fazer. (...) Se fosse eu a escolher iria realmente para a investigação como a actividade de que mais gosto... (...) E uma vez que se está a tentar descobrir coisas novas penso que isso valoriza o indivíduo e creio que deve ser essa a razão porque gosto mais” (entrevista nº32, p.2).

Paralelamente, 35,3% das mulheres afirmam gostar mais de ensinar por comparação com 20% dos homens. Eis alguns excertos retirados de entrevistas realizadas a mulheres comprovativos deste facto:

“O que eu mais gosto é de ensinar, adoro ensinar, da ligação aos alunos, (...) sinceramente acho que faço provocação, que ensino provocação. Tenho inclusivamente uma relação muito maternalista com os meus alunos, sou muito maternalista. Eu tenho esse defeito, estou sempre a dar recomendações: «façam assim, tenham cuidado com isto, esta matéria aqui pode ser complicada, portanto, dediquem-se mais a ela»” (entrevista nº3, p.4).

“Aquilo que eu mais gosto é dar aulas, é o estar a preparar aulas, o estar a preparar novas coisas para oferecer aos alunos, é fazer os exames porque cada exame é único, é um exame. (...) Eu gosto mais das aulas do que da parte da investigação científica. Eu gostava de poder, e eu procuro fazer isso, mas gostava de poder fazer mais investigação científica para apresentar aos alunos” (entrevista nº19, p.4).

As informações recolhidas pelas entrevistas parecem, deste modo, ir de encontro às evidências encontradas por alguns estudos empíricos (Bellás, 1999; Goodwin & Stevens, 1993; Park, 1996) que colocam a ênfase no facto de as mulheres se empenharem mais na actividade docente que, no entanto, continua a ocupar um lugar secundário e marginal dentro da carreira académica. Efectivamente, a desvalorização da actividade docente e a primazia conferida à investigação e ao número de publicações como critério principal de progressão, é confirmada pela quase totalidade dos indivíduos entrevistados. Este aspecto constitui, aliás, uma fonte geradora de insatisfação para com a carreira particularmente mencionada pelas mulheres – 58,8% do total das mulheres entrevistadas – conforme se pode observar pelo quadro seguinte.

**Quadro 2 – Aspectos geradores de sentimentos de insatisfação para com a carreira académica referidos pelos indivíduos entrevistados, por sexo, em número e percentagem**

Aspectos Geradores de Insatisfação para com a Carreira Académica	Homens (n=15)		Mulheres (n=17)	
	Número	Percentagem	Número	Percentagem
Marginalização e desvalorização da actividade docente	4	26,7%	10	58,8%
Pressões derivadas das exigências colocadas pela carreira	2	13,3%	5	29,4%
Dificuldade em conciliar as actividades de docência e investigação	2	13,3%	4	23,5%
Inexistência de uma verdadeira comunidade científica	2	13,3%	1	5,9%
Inexistência da ligação do mundo académico ao mundo empresarial	1	6,7%	-	-

De facto, são as mulheres entrevistadas que mais críticas tecem à forma como a carreira académica está organizada e definida e que mais sublinham a necessidade de conferir um maior relevo à docência:

“Acho que corre-se o risco na evolução que a carreira está a ter de se dar demasiada ênfase à parte da investigação traduzida em publicações, e a grande preocupação das pessoas é só publicar, quanto mais publicar melhor será a sua carreira, e corre-se o risco de subalternizar a parte da docência e eu penso que isso não é positivo” (entrevista nº6, p.2).

“...acho que a carreira académica tem uma série de dificuldades e incongruências que não sou eu certamente que as vou alterar mas que se calhar deviam ser repensadas. Nomeadamente, a própria estrutura da carreira, a progressão na carreira onde é valorizado fundamentalmente o lado da investigação científica, as publicações que as pessoas fazem, os projectos em que se envolvem e, na qual para a progressão na carreira, conta pouquíssimo a actividade pedagógica o que não contribui nada para a qualidade do ensino. As pessoas chegam à conclusão de que tudo aquilo que fazem em prol das aulas, dar boas aulas, preparar bons materiais não é contabilizado para a sua progressão na carreira e isso está mal, no meu entender (entrevista nº11, p.2 e 3).

Estes dados revelam, assim, o maior empenhamento que as mulheres parecem colocar na docência por comparação com os seus pares do sexo masculino. Efectivamente, a marginalização da docência poderá ser mais prejudicial para as mulheres uma vez que são elas, nesta amostra, que mais referenciam essa actividade como preferida no conjunto da carreira académica sendo que, no entanto, esta não é uma actividade particularmente valorizada enquanto critério de progressão na carreira.

### 3.2. Factores inibidores da produtividade científica na carreira académica

Ao serem questionados sobre os factores que afectavam e inibiam a sua produtividade científica – sendo esta definida em função da investigação realizada e publicações daí derivadas – foi possível encontrar diferenças significativas entre homens e mulheres.

Conforme se pode observar pelo quadro seguinte, ao nível organizacional, a sobrecarga em termos de serviço docente – apontada por 52,9% das mulheres entrevistadas – constitui um dos principais factores inibidores:

“Como principal factor inibidor da produtividade científica eu apontaria a sobrecarga em termos de serviço docente. Tenho muitos alunos pois estou a dar aulas ao tronco comum, são muitos alunos e estou a dar duas disciplinas. Portanto, o que eu gostaria de ter era pessoas que me apoiassem nas aulas práticas” (entrevista nº1, p.13).

“A sobrecarga é de tal forma que eu desisti de ir ao congresso que desejava ir em Setembro por não ter tempo para preparar o artigo que desejava e tenho, de facto,

pena por isso. (...) Com a carga de trabalho que tenho em termos de aulas, eu dou aulas teórico-práticas em dois cursos anuais, com disciplina anual, eu tenho muito pouco tempo para investigação” (entrevista nº10, p.2).

**Quadro 3 –Factores inibidores da produtividade científica apontados pelos indivíduos entrevistados, por sexo, em número e percentagem**

Factores Inibidores	Homens (n=15)		Mulheres (n=17)	
<b>Nível individual:</b>				
Ausência de apoio familiar e/ou Constrangimentos familiares	-	-	7	41,2%
<b>Nível organizacional:</b>				
Escassez de recursos organizacionais	10	66,7%	4	23,5%
Sobrecarga em termos de serviço docente	3	20%	9	52,9%
Sobrecarga em termos de tarefas de gestão e administração	6	40%	6	35,3%
Ausência de trabalho em equipa e apoio por parte dos colegas	3	20%	6	35,3%
Ausência de uma política institucional orientada para a investigação	4	26,7%	1	5,9%

A juntar a este aspecto temos, também, a sobrecarga em termos de tarefas administrativas<sup>3</sup> e a ausência de trabalho em equipa e apoio por parte dos colegas – ambos os factores são mencionados por 35,3% de mulheres. Este último aspecto é particularmente interessante uma vez que são as mulheres que mais evidenciam, nos relatos que fazem, sentimentos de solidão e isolamento inerentes ao trabalho de investigação e que mais sofrem com a falta de apoio dos colegas numa profissão que revela ser extremamente competitiva. Eis os relatos de 2 mulheres a este respeito:

“...o principal factor inibidor é a falta de feedback, por exemplo. É quando estamos a trabalhar, a trabalhar, e o orientador nunca mais tem possibilidade de nos dizer nada sobre aquilo ou, enfim, mais ninguém tem possibilidade de nos dizer nada sobre aquilo... O tal isolamento que eu fiz referência há bocado também é um factor inibidor. Muitas vezes as pessoas queixam-se, eu pelo menos queixo-me, de estar tanto tempo sozinha, tanto tempo isolada, tanto tempo sem ter contacto com os outros” (entrevista nº14, p.6).

“O ambiente de trabalho no meu departamento não é muito bom, ou seja, as pessoas têm uma relação realmente muito profissional e, regra geral, e eu penso que isto é uma regra em todo o tipo de profissões muito competitivas, mas é um ambiente muito, muito competitivo e isso desagrada-me. Acho que este é o factor inibidor principal da minha produtividade, precisamente, essa competição que existe” (entrevista nº24, p.8).

Convém acrescentar relativamente a esta questão dos relacionamentos com os colegas que enquanto as mulheres falam claramente de sentimentos de isolamento social pelo facto de não existir um bom clima de trabalho, propício à interajuda e colaboração, os homens que mencionam este aspecto – e que perfazem 20% do total de homens entrevistados - sublinham, apenas, a ausência de trabalho em equipa como uma barreira importante à sua produtividade

<sup>3</sup> De notar que uma boa percentagem de mulheres nesta amostra – 23,5% do total de mulheres por comparação com 6,7% do total de homens - era responsável por um conjunto de tarefas não directamente relacionadas com a actividade de gestão mas, sim, com actividades de administração, tais como elaboração de relatórios para comissões de avaliação externa de cursos ou participação em comissões de horários. Este tipo de actividades requer muito tempo mas a sua relevância em termos de poder de tomada de decisão é mínima.

científica mas sem evidenciarem quaisquer sentimentos de frustração ou isolamento devido a isso.

Comparativamente, os homens apontam como principal factor inibidor da sua produtividade científica - num total de 66,7% dos homens entrevistados - a escassez ou falta de recursos organizacionais de vária ordem tais como a falta de uma boa biblioteca, apoio logístico ou bons equipamentos. À semelhança do que foi revelado por outros estudos empíricos (Chamberlain, 1991), isto pode querer significar que as mulheres estão muito mais dependentes de si próprias para a realização do trabalho de investigação<sup>4</sup>, enquanto que os homens fazem depender muito mais a sua produtividade científica da existência, ou não, desses recursos organizacionais para a realização do trabalho científico.

### 3.3. A colaboração com um mentor e as redes de relacionamento na ciência

Os dados retirados das entrevistas não revelam diferenças significativas entre os sexos no que toca ao apoio recebido por um mentor ao longo da carreira académica, o que de alguma forma contraria a literatura existente nesta área.<sup>5</sup> Este facto talvez possa ser explicado pelas especificidades do contexto cultural e social português que difere significativamente do contexto anglo-saxónico. A análise de Hofstede (1991) sobre a influência das culturas nacionais nos modelos de gestão das organizações é comprovativa desta especificidade. No índice classificativo de *masculinidade/feminilidade* de uma cultura, Portugal surge como um país relativamente feminino enquanto que os Estados Unidos, à semelhança do que sucede com outros países de origem anglo-saxónica, apresenta elevados índices de masculinidade. Como explica Hofstede (1991) nos países com elevados índices de feminilidade os valores e mesmo as aspirações em termos de prossecução de uma carreira tendem a ser mais igualitárias do que nas culturas masculinas. De acordo com o autor, numa cultura feminina humanizar um trabalho passa por oferecer mais oportunidades de ajuda mútua e de contactos sociais, enquanto que numa cultura masculina passa por oferecer mais oportunidades de reconhecimento e promoção. Assim, estas diferenças culturais explicam, de algum modo, o facto de nesta amostra as mulheres não evidenciarem dificuldades em estabelecer este tipo de colaboração.

De notar, todavia, que existe uma percentagem significativa de mulheres que acaba por referir que a sua rede de relacionamentos é composta, sobretudo por indivíduos do mesmo sexo e do mesmo nível hierárquico.

**Quadro 4 - Distribuição dos indivíduos entrevistados relativamente à composição da rede de relacionamentos com os colegas, por sexo, em número e percentagem**

Sexo (n=32)	Homem		Mulher		Homem e Mulher		Total	
Masculino	4	26,7%	1	6,7%	10	66,7%	15	100%
Feminino	1	5,9%	8	47,1%	8	47,1%	17	100%
Masc./Fem	5	15,6%	9	28,1%	18	56,3%	32	100%

Pela análise dos quadro, podemos constatar que existe um número significativo de mulheres que declararam relacionar-se, predominantemente, com “outros similares” em termos de características demográficas – 47,1% do total de

<sup>4</sup> Efectivamente, quando questionados sobre os factores que, por oposição, facilitavam a respectiva produtividade científica 47,1%, das mulheres apontaram o esforço e a vontade pessoal como o principal factor motivador da sua produtividade científica, enquanto que apenas 20% dos homens mencionaram este factor como relevante. Paralelamente, 46,7% dos homens mencionam a existência de bons recursos organizacionais como o principal factor facilitador da respectiva produtividade científica por comparação com, apenas, 23,5% das mulheres entrevistadas.

<sup>5</sup> De facto, 9 homens – que constituem 60% do total de homens entrevistados - e 10 mulheres – que correspondem a 58,8% do total de mulheres entrevistadas – referem colaborar, ou ter colaborado, com um mentor.

mulheres entrevistadas. De notar que das 8 mulheres que referiram esse aspecto, 6 estavam localizadas nas categorias académicas inferiores – assistente e assistente estagiária. Este facto coincide com aquilo que já havia sido mencionado na literatura, e que diz respeito ao facto de as mulheres apresentarem uma maior tendência para desenvolverem relacionamentos de carácter homófilo (Ibarra, 1993 & 1997). Eis alguns excertos comprovativos deste aspecto:

“Essa componente de amizade dá-se muito mais com as pessoas que estão no mesmo nível que tu e que te aconselham mais. (...) A minha relação é mais estreita com colegas mulheres porque são as que estão na mesma posição que eu, portanto, é mais fácil assim, não é? (...) Eu procuro mais facilmente uma mulher do que se calhar procuro um homem porque sinto que elas estão mais próximas do que os homens” (entrevista nº7, p.14 e 15).

“Mas há uma certa tendência para que se constituam grupos diferentes, isso sim. Eu tenho tendência para me relacionar mais com colegas mulheres. (...) As pessoas não têm propriamente projectos científicos que desenvolvam em conjunto e, portanto, quando se reúnem, reúnem-se digamos por afinidades temáticas que se prendem ou com os temas que estão a tratar na sua investigação ou, então, com temas pessoais que lhes interessam. E, então, nesse caso as mulheres têm determinados temas pessoais que lhes interessam mais e que as levam a juntar-se mais e os homens a mesma coisa” (entrevista nº14, p.11).

É importante referir, contudo, que apesar de todos os indivíduos entrevistados terem afirmado manter bons relacionamentos com a generalidade dos colegas, são as mulheres que descrevem situações, ou fazem afirmações, indicadoras da existência de um certo distanciamento no relacionamento com os pares. Em alguns casos, parece ser particularmente difícil o relacionamento dos indivíduos mais jovens com os colegas mais velhos e que ocupam as categorias académicas superiores. Eis um excerto retirado de uma entrevista que ilustra bem este aspecto:

“Provavelmente, o pessoal mais antigo no meu departamento coloca-se muito à parte do resto dos colegas. Portanto, não sei se somos nós que estamos à parte ou se são eles que estão à parte, mas eles geralmente juntam-se muito entre eles e não entram muito em conversa connosco. Nesse grupo de doutorados de que estou a falar só existe uma mulher que, por acaso, terminou o doutoramento há pouco tempo. Essa, por acaso, até me dou muito bem com ela e não tenho nenhuma razão de queixa. (...) E por parte dos outros colegas homens doutorados não há essa receptividade, então no caso de alguns é mesmo muito difícil falar com eles. São pessoas um bocado distantes, quase que nunca falam com ninguém, é o «bom dia» e «boa tarde», e também só se fala com eles se existir um problema que tenha que ser mesmo resolvido por essa pessoa. Nunca perguntam, «então como é que está o trabalho? Está tudo a correr bem?», nunca vêm ver nada. Acho que sinto essa falta de apoio. Era bom ver os outros colegas, que até têm mais experiência, a dizer «então mostre lá, o que é que está a acontecer?». E não há esse tipo de interesse da parte deles...” (entrevista nº30, p.7).

O que se pode concluir, nesta matéria, é que as mulheres terão tendência a relacionar-se mais proximamente com outros indivíduos “similares” em termos de características demográficas – do mesmo sexo e com a mesma idade. Isto parece ser particularmente importante no caso das mulheres mais jovens e que ocupam as categorias académicas inferiores, o que significa que pelo menos uma parte das mulheres se encontra afastada das redes de relacionamento onde circula, verdadeiramente, a informação e os recursos importantes.



### 3.4. A relação trabalho/família como factor gerador de desigualdades entre homens e mulheres

Não pode deixar de ser referido o facto de os constrangimentos familiares serem muito mais evidentes no caso das mulheres do que no caso dos homens<sup>6</sup>. De facto, como se pode observar pelos dados no quadro 3, ao nível individual, o principal factor inibidor da produtividade científica das mulheres diz respeito à família e aos constrangimentos a ela subjacentes – este aspecto é mencionado por 7 mulheres, o que perfaz um total de 41,2% do total das mulheres entrevistadas, mas por nenhum dos homens. A interdependência entre as duas esferas – trabalho e família – é um facto inegável apontado pela quase totalidade quer dos indivíduos do sexo feminino, quer do sexo masculino.

Deve sublinhar-se, assim, que esta relação é mais penalizadora para as mulheres do que para os homens sobretudo quando existem crianças pequenas. Efectivamente, das mulheres casadas entrevistadas, 3 descrevem situações familiares em que a falta de apoio do cônjuge se perfila como uma das principais fontes de *stress* e conflito. Eis como uma mulher descreve a relação com o seu marido:

“...eu não queria ir para o estrangeiro porque eu tinha na altura uma filha e eu não queria abandoná-la e tinha o marido que dizia que se eu fosse para o estrangeiro que acabava o casamento porque não tinha casado para viver sozinho” (entrevista nº3, p.3).

“É uma relação mais ou menos conflituosa. Primeiro, o meu marido acha que eu não devo trabalhar e (...), portanto, eu não me considero a mulher ideal para o meu marido (...) Eu tenho o meu trabalho, evidentemente que quero estar casada, já acho que fiz alguns sacrifícios, nomeadamente não fui para o exterior, para o estrangeiro, para me doutorar e acho que devia ter ido (...) Em momentos em que eu precisava de trabalhar, eu não abdicava de trabalhar, e tinha sistematicamente de o ouvir dizer que «eu não preciso de trabalhar, eu não devia estar a trabalhar naquele dia». Eu trabalho muitas vezes ao domingo e ao sábado porque tenho aulas à segunda e, muitas vezes, preparo-as ao domingo e, portanto, muitas vezes sou confrontada com posições, digamos, algo desconfortáveis da parte dele. Da parte dele não tenho o apoio que eu achava que devia ter. (...) Aquilo que eu penso é que eu acabei por não ser a mulher que ele queria, ele queria uma mulher que se dedicasse a ele, e eu não aceito esse papel!” (entrevista nº3, p.7).

Em outros casos, apesar de existir apoio por parte do cônjuge, os conflitos suscitados pela relação família/trabalho derivam da existência de filhos pequenos e da conseqüente falta de disponibilidade gerada pela responsabilidade de tomar conta das crianças. Este constrangimento é referido por 4 mulheres, eis o relato que é feito por uma delas:

“A família torna tudo completamente diferente principalmente no que diz respeito aos filhos. O casamento em si não sinto que tenha constituído um impedimento à minha carreira, claro está se o marido apoiar essa mesma carreira. Agora no que diz respeito aos filhos é completamente diferente. A partir do momento em que o meu filho nasceu o empenhamento é outro, a disponibilidade de tempo, não só de tempo, mas a disponibilidade mental é outra, é muito mais reduzida como é evidente. Desde que tive o meu filho a minha produtividade diminuiu para metade. Enquanto não tinha o meu filho era capaz de ficar a trabalhar na universidade até às dez da noite, telefonava para casa e dizia que não ia jantar. Tudo isso mudou com o meu filho” (entrevista nº24, p.4 e 5).

<sup>6</sup> Nesta amostra, 23 indivíduos eram casados com parceiros que também participavam no mercado de trabalho. Desses 23, 11 eram homens e 12 eram mulheres.

Paralelamente, no caso da maior parte dos homens<sup>7</sup> a relação trabalho e família é descrita como uma relação marcada pelo apoio e suporte emocional por parte do respectivo cônjuge. Eis como 2 deles descrevem a respectiva relação família/trabalho:

“Mas a minha família apoia-me, há uma compreensão... (...) Mas eu acho que por parte da família nunca tive qualquer tipo de constrangimento, bem pelo contrário... A minha filha agora está com dezassete anos, até às vezes preciso que ela me meta coisa no computador, peço-lhe e ela faz-me” (entrevista nº8, p.14).

“Existe muito apoio, penso que existe uma boa dose de compreensão face às ausências porque quando o tempo não dá mesmo temos que ir tirar à família o tempo que é necessário para fazer alguns trabalhos e, também, para algumas idas para fora seja em Portugal, seja no estrangeiro. Mas penso que existe um espírito grande de ajuda e confiança. A família tem funcionado para mim como um factor de apoio e incentivo, muito importante mesmo, muito importante! Essa ajuda é directa, por exemplo, no doutoramento aliviou-me de determinadas tarefas domésticas, ajuda muitas vezes até no próprio processamento do texto” (entrevista nº15, p.12).

No entanto, é importante sublinhar que também algumas das mulheres nesta amostra – 5 mulheres – declararam receber apoio específico por parte dos respectivos cônjuges ao seu investimento na carreira. De notar, todavia, que a prevalência dos papéis tradicionais na repartição do trabalho doméstico mantém-se e a mulher surge como a principal responsável pela gestão do lar.

**Quadro 5 - Distribuição dos indivíduos entrevistados casados no que toca à atribuição das responsabilidades pela gestão familiar, por sexo, em número e percentagem**

Sexo (n=23)	Repartição de responsabilidades por ambos os membros do casal		Mulher como principal responsável pela gestão familiar		Empregada Doméstica		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Masculino	4	36,4%	7	63,6%	-	-	11	100%
Feminino	3	25%	6	50%	3	25%	12	100%
Masc./Fem	7	30,4%	13	56,5%	3	13%	23	100%

Conforme é possível observar pelo quadro acima, dos 23 indivíduos casados, 13 deles repartidos por 6 mulheres e 7 homens – o que perfaz, respectivamente, um total de 50% e 63,6% de mulheres e homens casados - afirmaram ser ela, no caso das mulheres, e a esposa, no caso dos homens, a principal responsável pela gestão do lar, o que implicava a realização da maior parte das tarefas domésticas. Eis alguns excertos ilustrativos deste facto:

“A minha esposa é a principal responsável pela esfera familiar, é ela quem faz a maior parte da gestão doméstica. Isto permite-me ter mais tempo livre para me dedicar à profissão e mais liberdade de horário para viajar e poder ir aqui e acolá” (entrevista nº8, p.14).

“É uma esfera que cabe mais à minha mulher. A verdade é que eu não tenho vocação para fazer certas coisas, pode ser um defeito. Mas sempre que é possível, ajudo. (...) E eu faço algumas coisas em casa, dou alguma ajuda, não é muita, mas dou. Há coisas que eu não me meto porque só faço confusão, não é? Penso que podia ajudar mais, mas também faz parte da cultura... (risos)” (entrevista nº13, p.21).

Estes dados demonstram, assim, que a divisão do trabalho na esfera familiar tem vindo a mudar muito lentamente devido, em parte, à prevalência de valores

<sup>7</sup> Dos 23 indivíduos casados, 10 deles – repartidos por 7 mulheres e 3 homens o que constitui, respectivamente, um total de 58,3% e 27,3% de mulheres e homens casados – caracterizaram a sua relação família/trabalho como marcada pelo conflito. Paralelamente, 13 deles – repartidos por 8 homens e 5 mulheres o que perfaz, respectivamente, um total de 72,7% e 41,7% de homens e mulheres casados - descreveram a sua relação família/trabalho como marcada pelo apoio e suporte familiar.

culturais e sociais que continuam a atribuir às mulheres o papel central na assunção das responsabilidades familiares e que tardam em mudar. A existência de atitudes e comportamentos discriminatórios no interior da universidade relativamente à questão da maternidade e às eventuais consequências negativas que esta implica para o empenhamento na carreira constitui, aliás, um dos factores discriminadores mais notados pelas mulheres<sup>8</sup>. De facto, algumas das mulheres nesta amostra abdicaram de parte da sua licença de maternidade porque, embora ninguém lhes tivesse explicitamente pedido, sentiam-se no dever de voltar rapidamente ao trabalho. Eis como 1 destas mulheres descreve os constrangimentos que sentiu quando decidiu ser mãe:

“À partida as pessoas fazem o raciocínio assim, «foi uma opção que fizeste, sabias o que é que te esperava, agora desembaraça-te». E, nomeadamente, em relação à maternidade, e isto foi uma experiência que eu tive ainda há muito pouco tempo e, portanto, posso falar dela, a instituição nem sequer está preparada para os azares que ocorrem muitas vezes durante a gravidez e mesmo para as licenças de parto. Portanto, nada disso está assegurado aqui, digamos assim... Tudo é feito na base da disponibilidade e da boa vontade de outro colega qualquer porque de resto não há substituições, não é? Se as pessoas têm algum problema de saúde ou se têm algum problema (...) ou se têm licenças para gozar, acabam ou por não as gozar na totalidade, ou gozá-las em part-time ou, então, sobrecarregar algum outro colega que, enfim, com boa vontade se disponibiliza para fazer o nosso trabalho. A esse nível a instituição não funciona como devia funcionar, penso eu. Eu, por exemplo, não gozei a minha licença de parto na totalidade mas dei parte dela à instituição, dei parte dela à instituição, o mesmo aconteceu com a licença de casamento e a redução de horário por amamentação, nem sequer tive essa redução de horário.” (entrevista nº14, p.9).

A acrescentar a este aspecto, persiste igualmente uma mentalidade que implicitamente “reprova” a maternidade e faz com que as mulheres se sintam quase obrigadas a adiar ou esconder o projecto de serem “mães”. Eis alguns excertos ilustrativos deste facto retirados de duas entrevistas realizadas, respectivamente, a 1 mulher e a 1 homem:

“...os homens têm a perspectiva de que as mulheres casadas investem menos, estão menos empenhadas na carreira. Curiosamente, acho que os homens têm essa perspectiva. E foi curioso ver que na última contratação que fizemos houve um colega meu que disse (...) à candidata, que agora é minha colega aqui, que não poderia ter filhos nos primeiros anos! Eu achei terrível, acho que isso é inadmissível... (...) Embora eu ache que a nível dos homens, essencialmente dos homens nesta instituição, exista essa ideia, esse preconceito. Eu diria que existe aqui uma cultura muito masculina... (entrevista nº3, p.9 e 10).

“Eu acho que, se calhar, a parte mais difícil é quando as pessoas têm a equiparação a bolseira e têm um tempo fixo para concluírem a tese de doutoramento e sendo mulher, e tendo uma criança pequena, é evidente que é uma limitação muito grande. Não vejo, por exemplo, a facilidade de poder sair e deixar a criança com o pai e ir estudar para fora, dois ou três anos. Agora conheço é situações de casais em que vão os dois para fora. E conheço também outros casos em que claramente as carreiras académicas têm sido feitas à custa do sacrifício da mulher que tem de suportar isso. Não sei se é casada, mas deixo-lhe um conselho, só pense em casar depois do doutoramento ou, pelo menos, ter crianças só depois do doutoramento. Torna-se completamente difícil gerir as duas coisas, já é para o homem mas para a mulher muito mais, para a mulher muito mais, acho eu... (...) Neste caso concreto, a mulher pode ver a sua progressão na carreira prejudicada ou mais atrasada” (entrevista nº18, p.11).

<sup>8</sup> Efectivamente, 13 indivíduos repartidos por 4 homens, 26,7% do total dos homens, e 9 mulheres, 52,9% do total das mulheres, sublinham a existência de atitudes e comportamentos discriminatórios no que toca à questão da maternidade.

A persistência de mecanismos subtis de discriminação no interior da universidade fica, assim, comprovada pelos extractos retirados das várias entrevistas realizadas. Isto é claramente visível quando num dos excertos anteriores retirado de uma entrevista realizada a um homem, este transmite o “conselho” de que a constituição de uma família por parte das mulheres deve ser um projecto adiado, pelo menos, até depois do doutoramento porque o investimento na carreira assim o exige. Este tipo de ideologia, muito sub-reptícia, leva a que muitas mulheres no interior da universidade continuem a adiar os seus projectos pessoais com receio de que se não o fizerem a sua progressão na carreira seja prejudicada.

Por tudo o que ficou demonstrado, conclui-se que a relação família/trabalho continua a ser muito mais difícil de gerir para as mulheres, quer porque na família a tradicional divisão de papéis é perpetuada e tarda em mudar, quer porque actualmente espera-se que as mulheres desempenhem exemplarmente os dois papéis – o de mãe extremosa e o de profissional dedicada. Assim, espera-se que elas se adaptem a um modelo de carreira masculino e que pressupõe uma dedicação absoluta para com uma carreira ininterrupta.

#### 4. Conclusões

A análise dos dados permite concluir que as mulheres continuam a enfrentar constrangimentos ou barreiras que têm impedido a sua progressão na carreira académica. Por um lado, há um conjunto de factores organizacionais, como sejam a maior sobrecarga em termos de serviço docente ou o maior isolamento social que parecem afectar mais a produtividade científica das mulheres do que dos homens. Por outro lado, há a perpetuação da tradicional divisão sexual do trabalho doméstico na esfera familiar que continua a penalizar mais as mulheres do que os homens. Adicionalmente, as atitudes e os comportamentos discriminatórios evidenciados pela instituição universitária no que toca à questão da maternidade são, igualmente, mais prejudiciais para a carreira das mulheres do que para a carreira dos homens. A introdução de medidas promotoras da igualdade de oportunidades entre os sexos, como sejam a criação de grupos de discussão compostos por colegas do mesmo departamento ou da mesma escola que se reunissem para partilhar ideias e interesses de investigação poderia atenuar o maior isolamento social sentido pelas mulheres. Do mesmo modo, a maior valorização da actividade docente no conjunto da carreira académica é um aspecto que não deve ser negligenciado. A este respeito (Daly, 1994), propõe que se proceda a uma redefinição do tipo de investigação que é realizada nas universidades. Segundo este autor, deve-se passar a valorizar mais aquela investigação cujo objecto de análise ou cujo conteúdo pode ser incluído nos currículos das disciplinas leccionadas, o que irá permitir criar sinergias entre as duas actividades. Esta mudança poderia ser muito favorável às mulheres uma vez que são elas que mais afirmam preferir a actividade docente. A criação de uma creche no *campus* universitário seria igualmente uma medida bem acolhida quer pelas mulheres, quer pelos homens, desta amostra de académicos.

#### Referências Bibliográficas

Bagilhole, B. & Goode, J. (1998). The “gender dimension” of both the “narrow” and “broad” curriculum in UK higher education: Do women lose out in both? *Gender and Education*, 10 (4), 445-458.

Bellas, M. L. (1999). Emotional labor in academia: The case of the professors. *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 561, 96-110.

- Burke, R. J. & McKeen, C. A. (1990). Mentoring in organizations: Implications for women. *Journal of Business Ethics*, 9, 317-322.
- Carli, L. L. (1998). Coping with adversity. In L. H. Collins, J. C. Chrisler & K. Quina (Eds.), *Career strategies for women in academe: Arming Athena* (pp. 275-297). Sage Publications.
- Chamberlain, M. K. (Ed.). (1991). *Women in academe: Progress and prospects*. New York: Russel Sage Foundation.
- Cole, J. R. (1987). *Fair science: Women in the scientific community*. New York: Columbia University Press.
- Collins, L. (1998). Competition and contract: The dynamics behind resistance to affirmative action in academe. In L. H. Collins; J. C. Chrisler & K. Quina (Eds.), *Career strategies for women in academe: Arming athena* (pp. 45-74). Sage Publications.
- Daly, W. T. (1994). Teaching and scholarship: Adapting american higher education to hard times. *Journal of Higher Education*, 65 (1), 45-57.
- Dreher, G. F. & Ash, R. A. (1990). A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional and technical positions. *Journal of Applied Psychology*, 75 (5), 539-546.
- Fagenson, E. A. (1989). The mentor advantage: Perceived career/job experiences of proteges versus non-proteges. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 309-320.
- Fox, M. F. (1992). Gender, environmental milieu, and productivity in science. In H. Zuckerman; J. R. Cole & J.T. Bruer (Eds.), *The outer circle: Women in the scientific community* (pp.188-204). New Haven: Yale University Press.
- Fox, M. F. (1995). Women and scientific career. In S. Jasanoff, G. E. Markle, J. C. Petersen & T. Pinch, (Eds.), *Handbook of science and technology studies* (pp. 205-223). Sage Publications.
- Fox, M. F. (1996). Women, academia, and careers in science and engineering. In C. Davis; A. Ginorio; C. Hollenshead; B. Lazarus & P. Rayman (Eds), *The equity equation: Fostering the advancement of women in the sciences, mathematics and engineering* (pp.265-289). San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Goodwin, L. D. & Stevens, E. A. (1993). The influence of gender on university faculty members' perceptions of "good" teaching. *Journal of Higher Education*, 64 (2), 166-185.
- Harris, P; Thiele, B. & Currie, J. (1998). Success, gender and academic voices: Consuming passion or selling the soul? *Gender and Education*, 10 (2), 133-148.
- Hofstede, G. (1991). *Culturas e Organizações: Compreender a nossa programação mental*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, 18 (1), 56-87.
- Ibarra, H. (1997). Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks. *Social Psychology Quarterly*, 60 (1), 91-102.
- Kahn, E. D. & Robbins, L. (1985). Social-psychological issues in sex discrimination. *Journal of Social Issues*, 41 (4), 135-154.
- Keller, E. F. (1992a). How gender matters, or, why it's so hard for us to count past two. In G. Kirkup & L. S. Keller (Eds.), *Inventing women: Science, technology and gender* (pp.42-56). Polity Press in association with The Open University.
- Keller, E. F. (1992b). The wo/man scientist: Issues of sex and gender in the pursuit of science. In H. Zuckerman; J. R. Cole & J.T. Bruer (Eds.), *The outer*

- circle: Women in the scientific community* (pp.227-238). New Haven: Yale University Press.
- Long, J. S. & Fox, M. F. (1995). Scientific careers: Universalism and particularism. *Annual Review of Sociology*, 21, 45-71.
- Long, S. J. (1990). The origins of sex differences in science. *Social Forces*, 68 (4), 1297-1315.
- Noe, R. A. (1988). Women and mentoring: A review and research agenda. *Academy of Management Review*, 13 (1), 65-78.
- Park, S. M. (1996). Research, teaching and service: Why shouldn't women's work count? *Journal of Higher Education*, 67 (1), 46-84.
- Ragins, B. R. & Cotton, J. L. (1991). Easier said than done: Gender differences in perceived barriers to gaining a mentor. *Academy of Management Journal*, 34 (4), 939-951.
- Ragins, B. R. & Scandura, T. A. (1994). Gender differences in expected outcomes of mentoring relationships. *Academy of Management Journal*, 37 (4), 957-971.
- Ragins, B. R. (1989). Barriers to mentoring: The female manager's dilemma. *Human Relations*, 42 (1), 1-22.
- Ruquoy, D. (1997). Situação de entrevista e estratégia do entrevistador. In Luc Albarello, Françoise Digneffe, Jean-Pierre Hiernaux, Christian Maroy, Danielle Ruquoy & Pierre de Saint-Georges (Eds.), *Práticas e métodos de investigação em ciências sociais*, (pp. 84-116). Lisboa: Edições Gradiva.
- Sands, R. G., Parson, A. L. & Duane, J. (1991). Faculty mentoring faculty in a public university. *Journal of Higher Education*, 62 (2), 174-193.
- Sekaran, U. & Kassner, M. (1992). University systems for the 21st century: Proactive adaptation. In U. Sekaran & F. T. Leong, (Eds.), *Womanpower: Managing in times of demographic turbulence* (pp.163-191). Sage Publications.
- Zuckerman, H.; Cole, J. R. & Bruer, J.T. (Eds.). (1992). *The outer circle: Women in the scientific community*. New Haven: Yale University Press.