

O PODER NAS UNIVERSIDADES: UMA GROUNDED THEORY ACERCA DA PRESENÇA FEMININA EM CARGOS DE COMANDO EM UMA UNIVERSIDADE DE LISBOA/PORTUGAL

*POWER IN UNIVERSITIES: A GROUNDED THEORY ABOUT THE FEMALE PRESENCE IN
COMMAND POSITIONS IN A UNIVERSITY OF LISBON/PORTUGAL*

Eva Bessa SOARES
Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP
eva@ufop.edu.br

Artigo recebido em 05/20 – Aprovado em 05/2021

Resumo

Esse artigo discorre sobre a possível dificuldade de a mulher ascender a cargos de alto nível hierárquico no contexto universitário. Foi utilizada a Grounded Theory proposta por Strauss e Corbin (2008), assim como a metodologia qualitativa proposta por Poirier, Clapier-Valladon e Raybaut (1999) com entrevistas semiestruturadas, a partir de um guia com questões temáticas que versaram sobre as trajetórias profissionais de docentes universitárias. A análise documental e uma revisão de literatura também foram adotadas como técnicas complementares. Foram entrevistadas 14 professoras universitárias que atuam na graduação, mestrado e doutorado no campo de conhecimento da Gestão em Lisboa. Os resultados revelam que embora algumas das entrevistadas alegassem não perceber barreiras ou discriminações para as mulheres galgarem cargos em níveis hierárquicos mais altos, elas são a minoria em tais cargos, no contexto analisado, ou seja, nem todas as docentes entrevistadas percebem ou reconhecem a existência do teto de vidro na universidade estudada.

Palavras-chave: mulheres na gestão universitária, teto de vidro

<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea>

ABSTRACT

This article discusses the possible difficulty for women to ascend to high-level positions in the university context. The Grounded Theory proposed by Strauss and Corbin (2008) was used, as well as the qualitative methodology proposed by Poirier, Clapier-Valladon and Raybaut (1999) with semi-structured interviews, from a guide with thematic questions that dealt with the professional trajectories of university teachers. Documentary analysis and a literature review were also adopted as complementary techniques. 14 university professors who work in undergraduate, masters and doctoral degrees in the field of Management knowledge in Lisbon were interviewed. The results reveal that although some of the interviewees claimed not to perceive barriers or discrimination for women to reach higher hierarchical positions, they are the minority in such positions, in the analyzed context, that is, not all teachers interviewed perceive or recognize the existence the glass ceiling at the university studied.

KEYWORDS: *women in university management, glass ceiling*

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, têm ocorrido muitos avanços no tocante às ações para a igualdade entre gêneros em contextos laborais no mundo, no entanto, às mulheres continuam sendo relegados os cargos de menor prestígio, de forma que elas possuem participação ainda tímida nas grandes decisões em empresas privadas e também em instituições públicas como as universidades que são o foco desse estudo.

Esse artigo contemplou três Institutos de uma universidade pública portuguesa e visa discorrer sobre as dificuldades que as mulheres ainda têm enfrentado para ascensão aos cargos de alto nível hierárquico em empresas em geral e nas universidades em particular. A questão que busca responder é “há o fenômeno teto de vidro no contexto de trabalho das docentes portuguesas dos institutos Instituto Universitário de Lisboa: nos Institutos: ISCTE, ISEG, ISCSP? Essas profissionais percebem a existência do teto de vidro?”

O artigo consta dos seguintes tópicos: no primeiro, foi abordada a inserção feminina em cargos de liderança. No segundo, discutiu o fenômeno denominado teto de vidro. No terceiro, foi tratada a participação feminina em cargos gerenciais em universidades, iniciando por um contexto mundial e depois em Portugal. O quarto tópico detalhou a metodologia. No quinto, foi tratado o contexto da pesquisa (dados coletados na pesquisa documental). No sexto estão os dados coletados nas entrevistas, no sétimo estão as análises. O oitavo tópico apresenta as conclusões do estudo.

A INSERÇÃO FEMININA EM CARGOS DE LIDERANÇA NO MUNDO E EM PORTUGAL

A evolução das discussões e práticas mundiais sobre a igualdade de direitos para homens e mulheres vem se concretizando na “perspectiva integrada de gênero”, conceito que acentua a construção do gênero masculino ou feminino e as relações entre ambos (CERDEIRA, 2009, p.1).

Na Europa há importantes ações visando à igualdade de oportunidades para mulheres e homens no trabalho em geral e algumas resoluções acerca do trabalho na ciência. Essas iniciativas estão expressas a partir de resoluções, diretivas, relatórios e de outros documentos como os que se seguem: a) a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional; b) a resolução do Parlamento Europeu, de 21 de maio de 2008, sobre as mulheres e a ciência, c) a proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece o Horizonte 2020 – Programa-Quadro de Investigação e Inovação (2014-2020); d) o Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2011-2020), adotado pelo Conselho em 7 de março de 2011; e) a comunicação da Comissão, de 17 de fevereiro de 1999, intitulada Mulheres e ciência: mobilizar as mulheres para enriquecer a investigação europeia (COM/1999/0076); f) o relatório da Comissão, de 3 de setembro de 2014, intitulado Políticas de igualdade de gênero na investigação pública, com base num inquérito dos membros do Grupo de Helsínquia (o grupo consultivo da Comissão em matéria de gênero, investigação e inovação; g) o relatório She Figures 2012: Gender in Research and Innovation – Statistics and

Indicators (Números no feminino, 2012: O Gênero na Investigação e Inovação – Estatísticas e Indicadores), publicado pela Comissão em 2013; h) a busca para o combate aos desequilíbrios de gênero nas instituições de investigação e nos órgãos de decisão e também a busca para uma melhor integração na dimensão do gênero nas políticas por meio do Roteiro para o Espaço Europeu da Investigação 2015-2020.

A forma como as pessoas utilizam o seu tempo é uma discussão coerente com aquela que aborda temas como o trabalho e gênero, inserção feminina no trabalho, evolução feminina na carreira profissional e outros.

Em Portugal, os estudos sobre usos do tempo, principalmente a divisão de atividades domésticas e cuidados com as crianças, tiveram início nas décadas de 1980 e 1990. No entanto, em nível mundial, “os usos do tempo têm constituído um domínio de inquirição estatística e de investigação com uma tradição longa e consolidada, nalguns casos com mais de um século” (PERISTA et al., 2016, p. 5).

O tempo médio diário de trabalho total (trabalho pago e o trabalho não pago) em Portugal é maior para as mulheres. Enquanto os homens trabalham 11 horas e 39 minutos por dia, as mulheres dedicam 12 horas e 52 minutos (PERISTA et al., 2016). Esse fator impacta no investimento na carreira profissional pelas mulheres, assim como nas escolhas quanto a galgarem cargos mais altos na hierarquia, não apenas em empresas privadas, como também nas universidades.

A questão salarial também deve ser abordada em estudos de trabalho e gênero, uma vez que, dados do Eurostat (2015) apontam que os portugueses ganham mais de 17,8% do que as portuguesas. Essa disparidade está acima da média na União Europeia (16,3%). Em Portugal, há menos mulheres em posições executivas: apenas 6,9% ocupam posições executivas em empresa renomadas. As mulheres que trabalham como gerentes ganham 23% menos, por hora, do que gerentes do sexo masculino (PARLAMENTO EUROPEU, 2020). Quanto à escolaridade, a representação feminina no conjunto dos doutoramentos realizados vem aumentando desde 2001. Nesse ano representavam 44,5% do número total de doutoramentos, passando para 51,6% em 2009. Aumentou também o número de investigadores (pesquisadores) mais do que duplicou entre 2003 e 2009, registando um acréscimo de 126,8% neste período. Este aumento foi acompanhado de muito perto pelas mulheres investigadoras (pesquisadoras), que no período registaram um acréscimo de 120,3% (INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA, 2012).

No tocante à carreira acadêmica, assim como em outros países, as mulheres europeias sofrem uma segregação vertical relevante. Em 2012, as mulheres representavam 47% dos doutorados na União Europeia, mas nos cargos de pesquisadoras elas constituem 33% total. No tocante aos cargos de liderança relacionados à tomada de decisões em pesquisa há apenas 15,5 % deles ocupados por mulheres (SHE FIGURES, 2014, 2015).

Na Europa, houve uma evolução nos últimos anos quanto às carreiras das mulheres na ciência, no entanto, a igualdade entre homens e mulheres na ciência e no mundo acadêmico ainda não foi atingida. A situação varia entre os Estados-Membros, os domínios de investigação e os graus acadêmicos. Há uma reduzida presença de mulheres em cargos de liderança no âmbito da academia, o que revela a existência de tetos de vidro que são “obstáculos invisíveis, baseados em preconceitos, que limitam a

ascensão das mulheres a cargos de topo nas suas carreiras” (RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU, 2015, p. 5).

Há segregação de gênero em hierarquias universitárias e escolas na Europa e em outras economias avançadas, tanto no nível horizontal quanto no vertical. As mulheres licenciadas (graduadas) na União Europeia representam 59 % do total, todavia, apenas 18 % dos cargos de professores catedráticos (cargo mais elevado na carreira docente) estão ocupados por elas. Essas informações confirmam que as mulheres têm estudado mais, mas não têm conquistado os altos cargos na academia. Há coerência desses dados com aqueles de Toffoletti e Starr (2016), que, ao realizarem um estudo em uma universidade australiana, identificaram que as mulheres representam um pouco mais da metade dos funcionários acadêmicos da organização, a minoria está em cargos gerenciais e há uma série de barreiras à progressão feminina na carreira acadêmica.

No tocante às discussões sobre a baixa representatividade das mulheres nos altos cargos, há pelo menos duas abordagens. Uma foi desenvolvida pelos psicólogos sociais e sociólogos e a outra pelos economistas (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015). A primeira está relacionada às questões organizacionais discriminatórias quanto ao gênero em desfavor das mulheres. Elas podem envolver discrepâncias na jornada, carga ou conteúdo do trabalho entre os trabalhadores, formas de julgamento para as promoções e no acesso aos recursos financeiros (destinados às pesquisas) que possam contribuir para a progressão na carreira, enfim, sempre que uma perspectiva masculina da carreira fosse prescrita a todos (as) os (as) trabalhadores (as) (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015; GALINDO, 2016; BENSCHOP; BROUNS, 2003).

A segunda abordagem, que é baseada na teoria do capital humano, discute os estudos sobre as diferenças salariais entre as mulheres e os homens no tocante à aquisição de qualificação e experiências profissionais, ou seja, os autores postulam que as mulheres recebem salários menores devido às escolhas que elas fazem quanto ao trabalho reprodutivo (doméstico e o cuidado com os filhos) (GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005). Dessa forma, essa abordagem “supõe que credenciais e experiência de docentes dos sexos feminino e masculino são desiguais e que, por isso, os resultados dos processos de avaliação com vistas à promoção são distintos para umas e para outros” (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015, p. 753).

Para Giuberti e Menezes-Filho (2005), as diferenças entre experiência, idade e educação explicam apenas parte das dissonâncias salariais entre homens e mulheres, pois o restante é associado às discriminações. Nós compreendemos que há um impacto de uma abordagem na outra na medida em que há fatores organizacionais que dificultam à docente, que faz escolhas pela maternidade, continuar investindo em qualificação profissional e, conseqüentemente, a impedem de ser promovida a determinados cargos, ou seja, tais fatores a dificultam competir de forma igualitária com os homens (TOFFOLLETTI e STARR, 2016). Esses fatores organizacionais podem ser, por exemplo, a exigência de dedicação exclusiva, jornadas em tempo integral, altas cargas horárias em sala de aula, exigências de publicações de boa qualidade em curtos períodos. Tais fatores são incompatíveis com o exercício da maternidade, pois se a docente não consegue atender a tais exigências, conseqüentemente, encontrará dificuldades em atingir as pontuações nas avaliações de desempenho para ser promovida aos cargos mais altos.

Algumas organizações impõem às mulheres inúmeros entraves a uma possível conciliação de papéis familiares e profissionais. Prescindir da família em favor da carreira ou o contrário, nem sempre é uma alternativa que a mulher está disposta a adotar. Embora algumas mulheres decidam não casar, há aquelas que casam e deixam para ter filhos mais tarde, outras desistem da maternidade. Há também casos nos quais a escolha é por ter apenas um filho. Essas são estratégias adotadas por elas para reduzir as responsabilidades familiares e facilitar uma harmonização em suas escolhas pessoais e profissionais (LOUREIRO e CARDOSO, 2008; POWEL & BUTTERFIELD 2004; YAMAGATA, 1999; POWELL, 1993; GUTEK, SEARLE & KLEPA, 1991, GUTEK, 1985 e outros). Tal harmonização parece mais complexa quando se trata de cargos de liderança, pois esses impõem inúmeras solicitações dificultando a conciliação dos inúmeros papéis que são demandados das mulheres.

De acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística (2012), em Portugal as mulheres têm optado pelo casamento e maternidade cada vez mais tarde, além de terem um menor número de filhos. Em 2010, cada mulher teve, em média, 1,4 crianças. Em 2000, essa média era de 1,6 crianças. Essas escolhas estão relacionadas a diversas alterações que tem ocorrido no contexto dessas mulheres como o nível de escolaridade, a inserção profissional, assim como a consolidação de novos paradigmas de conjugalidade e parentalidade.

O FENÔMENO DO TETO DE VIDRO

Sob as considerações de Steil (1997), o conceito de teto de vidro surgiu na década de 1980 e representa:

uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional, [...] impedindo avanços individuais exclusivamente em função do gênero, e não pela inabilidade de ocupar posições no topo da hierarquia organizacional Steil (1997, p. 62-63).

Delicado e Alves (2013) apontam que na Europa, em 2007, 32% dos investigadores eram mulheres. Esse número sobe para 39% no setor Ensino Superior, mas decresce para 19% no setor empresarial. Os autores apontam que Portugal ocupa uma das posições mais elevadas nos rankings europeus, em termos de taxa de mulheres na ciência. Entretanto, eles revelam que as mulheres têm enfrentado muitos problemas.

[...] as mulheres cientistas em Portugal parecem defrontar-se com obstáculos semelhantes aos enfrentados por investigadoras de outros países: as dificuldades de progressão na carreira (o chamado *glass ceiling*, ou “tecto de vidro”) e o abandono da atividade científica em maior número que os seus colegas homens (o chamado *leaky pipe* ou “fugas na canalização”). Perante um cenário de crescente precarização das profissões científicas em Portugal e de incerteza quanto à sustentabilidade financeira do sistema científico nacional, qual será a resposta das investigadoras portuguesas: a “fuga de cérebros” (saída do país) ou o “desperdício de cérebros” (saída da ciência)? (DELICADO e ALVES, 2013, p.8).

A carreira acadêmica das mulheres europeias é caracterizada por uma marcante segregação vertical. A Resolução do Parlamento Europeu, ao abordar o contexto das carreiras das mulheres na ciência observa a evolução positiva nos últimos anos, no entanto, ressalta que a igualdade entre homens e mulheres na ciência e no mundo acadêmico ainda não foi atingida e que a situação varia entre os Estados-Membros, os domínios de investigação e os graus académicos. Enfatiza a reduzida presença de mulheres em cargos de liderança no âmbito da academia o que revela a existência de tetos de vidro que são “obstáculos invisíveis, baseados em preconceitos, que limitam a ascensão das mulheres a cargos de topo nas suas carreiras” (RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU, 2015, p.5). Lamenta a existência dessa segregação de gênero em hierarquias universitárias e escolares na Europa e noutras economias avançadas, tanto no nível horizontal, quanto no vertical. O referido documento aponta também, a partir de dados percentuais, a dificuldade feminina para ascensão na carreira. As mulheres licenciadas (graduadas) na União Europeia representam 59% do total de licenciados, entretanto, elas representam apenas 18% dos professores catedráticos (cargo mais elevado na carreira docente).

A PARTICIPAÇÃO FEMININA EM CARGOS GERENCIAIS EM UNIVERSIDADES

A dificuldade das mulheres para ascensão a cargos de lideranças nos níveis mais altos é um fenómeno mundial. Segundo dados do Times Higher Education Ranking (THE Ranking) - um dos três rankings generalistas mais consultado para classificação das universidades - realizado em 2018, apenas 34 das 100 melhores universidades do mundo no ranking global são lideradas por mulheres. A partir desse estudo, destaca-se a Suécia como o país com expressiva presença de mulheres no comando de universidades, pois entre as seis escolas suecas que chegaram às 200 melhores, quatro são comandadas por mulheres.

De acordo com os dados do relatório SHE FIGURES, em 2018, a participação das mulheres, na União Europeia, no processo de decisão académica (nos cargos de chefes de instituições de ensino superior) aumentou de 20,1% em 2014 para 21,7% em 2017. Ocorreu um progresso, entretanto, as mulheres continuam sub-representadas nas posições de alto nível.

Mulheres em cargos gerenciais universitários em Portugal

Em Portugal, as carreiras académicas revelam um predomínio de homens nos níveis mais elevados da carreira (professores associados e professores catedráticos) e nos cargos de direção e coordenação das instituições académicas e de investigação científica (AMÂNCIO e AVILA, 2006; DELICADO e ALVES, 2013; PERISTA, 2010, FONTES, 2013).

Os dados estatísticos oficiais de Portugal (GPEAR, 2007, 2009, 2011 a e 2011b) revelam números crescentes em favor das mulheres quanto à qualificação e atuação como pesquisadoras. Houve um crescimento do número de mulheres no ensino superior português sendo que o percentual de mulheres diplomadas por ano chegou a

50% em 1980 e, posteriormente, foi ocorrendo um aumento progressivo. Quanto ao doutorado, na década de 1980, as mulheres representavam um terço dos doutores e em 2010 essa proporção chegou aos 55% (GPEAR, 2011a).

Embora tenha ocorrido esse crescimento expressivo na escolarização feminina, as mulheres ainda têm uma grande dificuldade para chegar aos cargos de liderança na universidade (PÚBLICO, 2016). Esse estudo englobou dados de 19 instituições públicas de ensino superior em Portugal: as universidades de Trás-os-Montes e Alto Douro, Porto, Minho, Aveiro, Coimbra, Lisboa, Nova de Lisboa, Évora, Algarve e Açores e os institutos politécnicos de Viana do Castelo, Porto, Leiria, Coimbra, Lisboa, Santarém, Tomar, Castelo Branco e Setúbal (PÚBLICO, 2016). Os resultados relevantes desse estudo coerentes com a nossa discussão são citados a seguir.

Em 2016, as mulheres ocupavam apenas 28,6% dos lugares nos cargos gerenciais (incluindo vice-reitores e vice-presidentes, pró-reitores e administradores das instituições de ensino superior) e nas presidências dos politécnicos portugueses. Este número é influenciado positivamente por instituições como o Politécnico de Viana do Castelo e a Universidade do Açores, que têm 60% de mulheres nos órgãos diretivos, a Universidade do Algarve e o Politécnico do Porto, que têm direções paritárias. Em sentido contrário, os institutos politécnicos de Coimbra e de Tomar não têm nenhuma mulher nos órgãos da presidência (PÚBLICO, 2016). Segundo dados do Conselho de reitores das universidades de Portugal (UCRUP, 2018), em 14 universidades, em apenas uma o cargo de reitoria é ocupado por mulher.

METODOLOGIA

Adotou-se a perspectiva qualitativa, baseada em Poirier, Clapier-Valladon e Raybaut (1999) na qual as entrevistas semiestruturadas foram realizadas orientando-se por um guia com questões que versaram sobre as trajetórias profissionais das docentes. As entrevistas em profundidade tiveram duração entre 30 minutos a 40 minutos e, seguindo os princípios éticos, foi mantido o anonimato e os dados foram tratados no coletivo.

As entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas por análise temática de conteúdo, a partir da categorização dos temas que apareceram nas entrevistas segundo Strauss e Corbin (2008). Inspirou-se nesses autores para o desenvolvimento dessa pesquisa. As questões norteadoras da pesquisa foram “há o fenômeno teto de vidro no contexto de trabalho das docentes portuguesas dos institutos Instituto Universitário de Lisboa: nos Institutos: ISCTE, ISEG, ISCSP? Essas profissionais percebem a existência do teto de vidro”? A codificação e análise das narrativas seguiram as orientações de Strauss e Corbin (2008). Assim, foram realizados os procedimentos seguintes: microanálise ou análise linha por linha, codificação aberta que permitiu identificar 55 categorias e 62 subcategorias. Na etapa seguinte, as categorias foram organizadas a partir de semelhanças permitindo a redução do número delas. Depois, foi realizada a codificação axial na qual as categorias foram relacionadas às subcategorias, reagrupando os dados que foram divididos durante a codificação aberta. Em seguida, ocorreu a codificação seletiva na qual uma categoria

central foi identificada. Ao final dessas etapas, foi possível elaborar um esquema teórico, conforme detalhamento na Figura 7.

Foi realizada também uma revisão de literatura sobre os temas: desvantagens femininas no contexto de trabalho, a dificuldade de a mulher ascender a cargos gerenciais (teto de vidro) em empresas privadas, em empresas públicas e em universidades em Portugal e Europa. Foram considerados também temas como os percentuais de escolarização feminina e outros. Realizou-se uma análise documental nos sites dos Institutos.

Os critérios para inclusão das participantes nessa pesquisa foram: ser mulher, docente/pesquisadora atuante no campo da Gestão na Universidade de Lisboa, com trajetória nessa profissão há pelo menos 5 anos.

As narrativas foram coletadas durante o segundo semestre do ano de 2017, nos gabinetes das docentes. Participaram da pesquisa 14 docentes/pesquisadoras que atuam no referido campo de conhecimento.

O CONTEXTO DA PESQUISA

A Universidade de Lisboa (ULisboa) é constituída por 12 faculdades e 6 institutos: Faculdade de Arquitetura, Faculdade de Belas-Artes, Faculdade de Ciências, Faculdade de Direito, Faculdade de Farmácia, Faculdade de Letras, Faculdade de Medicina, Faculdade de Medicina Dentária, Faculdade de Medicina Veterinária, Faculdade de Motricidade Humana, Faculdade de Psicologia, Instituto de Ciências Sociais, Instituto de Educação, Instituto de Geografia e Ordenamento do Território, Instituto Superior de Agronomia, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Instituto Superior de Economia e Gestão e Instituto Superior Técnico. Cada faculdade e instituto comporta um grupo de escolas.

A hierarquia adotada pela Universidade estudada consiste em reitor (apenas um na universidade), diretor de escola, diretor de departamento (ou coordenador de área científica), presidente de concelhos (pedagógico, de escola, científico e de gestão. A maioria desses cargos de presidente está ocupada por homens).

No ano de 2019 a Universidade estudada era a maior de Portugal e uma das maiores da Europa. Ela recebe todos os anos cerca de 6.900 estudantes internacionais, em torno de 14,5% do total de estudantes, provenientes de mais de 100 países.

Foram selecionadas e convidadas para participação nesse estudo, docentes do sexo feminino de três institutos, a saber, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE), Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) e Instituto de Economia e Gestão (ISEG). As estruturas organizacionais desses institutos são diferentes entre si, conforme exposto nos próximos tópicos.

Instituto Universitário de Lisboa - ISCTE

Escolas	Diretoria (homem ou mulher)	Diretorias nos departamentos (homem ou mulher)	
Escola de Ciências Sociais e Humanas	Mulher	3 departamentos	Há mulheres na diretoria de 2 departamentos
Escola de Sociologia e Políticas Públicas	Mulher	4 departamentos	Há mulher na diretoria de apenas 1 departamento
Escola de Tecnologias e Arquitetura	Homem	3 departamentos	Há mulher e apenas 1 departamento
ISCTE Business School	Mulher	6 departamentos	Há mulheres na diretoria de 4 departamentos

Figura 1: Diretoria das escolas e diretorias departamentais do ISCTE

Fonte: Elaborada a partir de dados no site do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE) (2019)

Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP)

Presidente geral	Homem
Vice-Presidentes (são 5)	3 mulheres e um homem
Presidentes dos Concelhos	<p>Científico: homem Pedagógico: mulher De escola: homem De gestão: homem Concelho de honra: homem (há 16 conselheiros dos quais há apenas 2 mulheres)</p>

Figura 2: Presidência geral e Presidência dos Concelhos do ISCSP (Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas).

Fonte: Elaborada a partir de dados no site do ISCSP (Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas) (2019)

A figura 2 mostra que no ISCSP (Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas), no ano de 2019, há 4 concelhos, sendo que em apenas um, há mulher na presidência. O Concelho Científico, considerado de maior prestígio, é presidido por homem.

Coordenações das unidades do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP)

Unidades	Coordenação geral (Homem ou mulher)
Administração Pública	Homem
Administração Pública e Política de território	Homem
Ciências da comunicação	Mulher
Gestão de Recursos Humanos	Homem
Serviço Social	Homem
Política Social	Homem
Relações Internacionais	Homem
Sociologia	Mulher
Ciências Políticas	Homem
Estudos Africanos	Mulher
Desenvolvimento Socioeconômico	Homem
Estudo dos Factos Sociais	Homem
Estratégia	Homem
Total de unidades: 13	Total de homem: 10 Total de mulheres: 03

Figura 3: Coordenações das unidades do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP)
Fonte: Elaborada a partir de dados no site do ISCSP (Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas) (2019)

A figura 3 revela que também nos cargos de presidente de unidades (que estão em posição hierárquica inferior àqueles representados na figura 2) há maioria masculina. A seguir, serão citados os níveis da carreira docente no ISCSP e o número de professores em cada um deles. Esses dados revelam também que há mais docentes do sexo masculino no nível superior da carreira docente (professor (a) catedrático (a)).

Carreira acadêmica no ISCSP (Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas)

No cargo de professor (a) catedrático (a), há 3 mulheres e 11 homens, no cargo de professor (a) associado(a) há 11 mulheres e 16 homens, no cargo de professor (a) há 60 mulheres e 45 homens e no de assistente, há uma mulher e um homem. Esses dados sugerem que nesse Instituto as mulheres enfrentam dificuldades para serem promovidas aos cargos mais altos.

Instituto de Economia e Gestão - ISEG

No ISEG, a hierarquia consta de um presidente geral, presidentes de unidades e coordenações de cada área científica (departamentos). Conforme as figuras 4, 5 e 6 a seguir demonstram, no ano de 2019, em 17 cargos de liderança, apenas 4 estavam

ocupados por mulheres no período em que a pesquisa foi realizada. Os cargos de presidentes de unidade são os mais altos da hierarquia do referido instituto e estavam todos ocupados por homens.

Presidente da unidade	Homem
Coordenação do Departamento de Economia aplicada a métodos	Homem
Coordenação do Departamento de Economia Internacional e do desenvolvimento	Homem
Coordenação do Departamento de Economia Pública e do bem-estar	Homem
Coordenação do Departamento de macroeconomia	Homem
Coordenação do Departamento de microeconomia	Homem

Figura 4: Cargos gerenciais do Departamento de Economia do ISEG (Presidência geral e coordenações das áreas científicas).

Fonte: Elaborada a partir de informações do site do ISEG (2019)

Presidente da unidade	Homem
Coordenação do Departamento de contabilidade, auditoria e fiscalidade	Mulher
Coordenação do Departamento de Finanças	Homem
Coordenação do Departamento de Gestão de RH e Comportamento Organizacional	Mulher
Coordenação do Departamento de Gestão Estratégica e marketing	Homem
Coordenação do Departamento de Gestão de informação e gestão de operações	Homem

Figura 5: Cargos gerenciais do Departamento de Gestão do ISEG (Presidência geral e coordenações das áreas científicas).

Fonte: Elaborada a partir de informações do site do ISEG (2019)

Presidente da unidade	Mulher
Coordenação do Departamento de Análise e matemática financeira	Homem
Coordenação do Departamento de Estatísticas e ciências actuariais	Homem
Coordenação do Departamento de econometria	Homem
Coordenação do Departamento de investigação operacional	Mulher

Figura 6: Cargos gerenciais do Departamento de Matemática do ISEG (Presidência geral e coordenações das áreas científicas).

Fonte: Elaborada a partir de informações do site do ISEG (2019)

DADOS COLETADOS EM ENTREVISTAS

A seguir são citadas algumas verbalizações, colhidas nas entrevistas, que revelam a percepção das docentes quanto às relações de gênero e a liderança na universidade estudada. E também algumas análises dessas falas.

“Para meus colegas sou a miúda. Vocês viram a miúda por aí?” (Docente A. Informação verbal coletada em entrevista). Há o enfrentamento de uma dificuldade para passar credibilidade por ter aparência incoerente com sua idade. A docente tem 33 anos, mas aparenta ter menos. Para a entrevistada, a expressão miúda (menina) é uma tentativa de reduzir o seu profissionalismo. Ela é sempre considerada como uma profissional de menor qualificação, como alguém que está iniciando a carreira acadêmica, no entanto, ela possui quase dez anos de atuação nessa área. Devido a essa postura de redução simbólica do seu potencial profissional, baseado apenas na sua aparência muito jovem, a dificulta galgar cargos administrativos e de liderança. Há uma desconfiança dos seus pares, principalmente os masculinos, quanto à sua capacidade.

[...] acho que nós temos que provar que nós somos mais em vários momentos da nossa vida, acho que nós não podemos ter um “mau” dia, vamos falar assim. Mas isso eu acho que é uma pressão geral das mulheres, querem ser reconhecidas como profissionais, a gente não pode falhar. Acho que homens podem falhar muito mais do que a gente pode falhar. Mas eu acho que em termos de aprendizagem, em termos de lição de vida, em todo esse percurso o que eu senti é que eu tenho que ser ativa para minha agenda, tenho que ser ativa em lutar pelo que eu quero, tenho que ser ativa em demonstrar práticas sexistas” (Docente B. Informação verbal coletada em entrevista).

A docente fala de um excesso de cobrança da sociedade e também das próprias mulheres sobre elas para apresentarem uma performance perfeita. Para a entrevistada, as mulheres buscam ser reconhecidas profissionalmente a partir de um esforço muito grande.

“As mulheres têm dificuldades e desinteresse em cargos de chefias. Há jogos de poder constituídos principalmente por homens de outras gerações.” (Docente C. Informação verbal coletada em entrevista). A docente relata um desinteresse de as mulheres encararem os desafios de lutar por espaços nos cargos de direção tendo em vista os jogos de poder que os homens de gerações anteriores constituíram para dificultar a entrada das mulheres nesse ambiente.

Eu não senti obstáculos maiores por ser mulher, ou então talvez o nível de esforço, de exigência que eu já tinha para comigo, própria, já fosse tão elevado que não eram as outras resistências externas que me faziam desistir. [...] Sempre tive outras ocupações além da universidade. Talvez isso me dificultasse ocupar cargos administrativos, de liderança. (Docente D. Informação verbal coletada em entrevista).

A entrevistada verbaliza a não percepção de barreiras para ela chegar aos cargos de liderança, entretanto, ela não revela estar focada em tais cargos, pois tem outras atividades profissionais fora da universidade.

[...] a nível das funções de chefia, é onde continua a haver uma grande discrepância, como em todas as funções de chefia, em todas as áreas do conhecimento ou do trabalho, não é? As mulheres têm mais dificuldades para chegar a cargos de chefia, seja porque existe a convicção arraigada de que o líder é tipicamente mais masculino, seja porque elas não se põem tanto a jeito no que toca a essas oportunidades. E eu acho que a questão das dificuldades pela família é apenas parcial. (Docente D. Informação verbal coletada em entrevista).

A docente verbaliza o reconhecimento de diferença de gêneros em cargos de liderança, sendo que as mulheres são minorias.

Eu acho, sobretudo, que as mulheres têm muita falta de confiança no que toca a concorrer a cargos de chefia. Daí acredito que ainda haja algumas barreiras que tenham a ver com os decisores, ou seja, os decisores que ainda estão lá ainda são homens, porque ainda pertencem a outra geração e é normal que isso fosse dessa maneira, mas sobretudo acredito numa parte de falta de confiança e numa parte de desinteresse. Acho que muitas mulheres não têm interesse em jogos de poder ao nível [sumário] e por isso voluntariamente escusam-se a essas dificuldades. (Docente E. Informação verbal coletada em entrevista).

Há percepção de desinteresse e falta de confiança da mulher para consigo, presença de barreiras impostas pelos homens responsáveis por tomar decisões.

“Curiosamente, na parte da política aqui, também há um grande domínio masculino.” (Docente F. Informação verbal coletada em entrevista). Percepção da maioria masculina nos cargos de poder na Universidade.

“Agora, a parte dos decisores também é muito importante. Enquanto as mulheres também não ocuparem o seu lugar na parte da decisão, todo o resto vai estar inegavelmente condicionado.” (Docente G. Informação verbal coletada em entrevista). Ela verbaliza sobre a importância de as mulheres ocuparem postos de decisão para mudar o contexto.

“Não percebo discriminação ou barreiras para as mulheres entrarem e atuarem em cargos administrativos, de liderança, né? Se calhar, há muitas mulheres líderes nessa universidade.” (Docente H. Informação verbal coletada em entrevista). Não percepção de dificuldades das mulheres assumirem cargos de chefia. Não certeza quanto ao número de mulheres nesses cargos da universidade. No próximo tópico, estão sintetizados os dados na figura 7 e as análises.

ANÁLISES DOS DADOS

Foram seguidas as recomendações de Strauss e Corbin (2008) para as análises, assim, após as codificações: aberta, axial e seletiva, dos conteúdos das entrevistas das docentes, foi possível elaborar um esquema explicativo (Figura 7) das relações de gênero e liderança (teto de vidro) no contexto da universidade estudada. Nesses dados, nem todas as docentes entrevistadas reconhecem a existência do fenômeno teto de vidro, conforme as subcategorias citadas a seguir.

A categoria considerada central nessa pesquisa foi: “relações de gênero e liderança (teto de vidro)” e as subcategorias estão diretamente relacionadas a ela. Dividimos em três subcategorias: 1. A sociedade percebe mais poder aos homens, 2. Há obstáculos à mulheres, 3. Maioria masculina em cargos de poder. Essa última subcategoria foi subdividida em mais subcategorias para detalhar as opiniões das entrevistadas. Há opiniões divergentes quanto às dificuldades de as mulheres ascenderem aos cargos de liderança na universidade pública portuguesa estudada. A figura 7 mostra as relações entre tais dados.

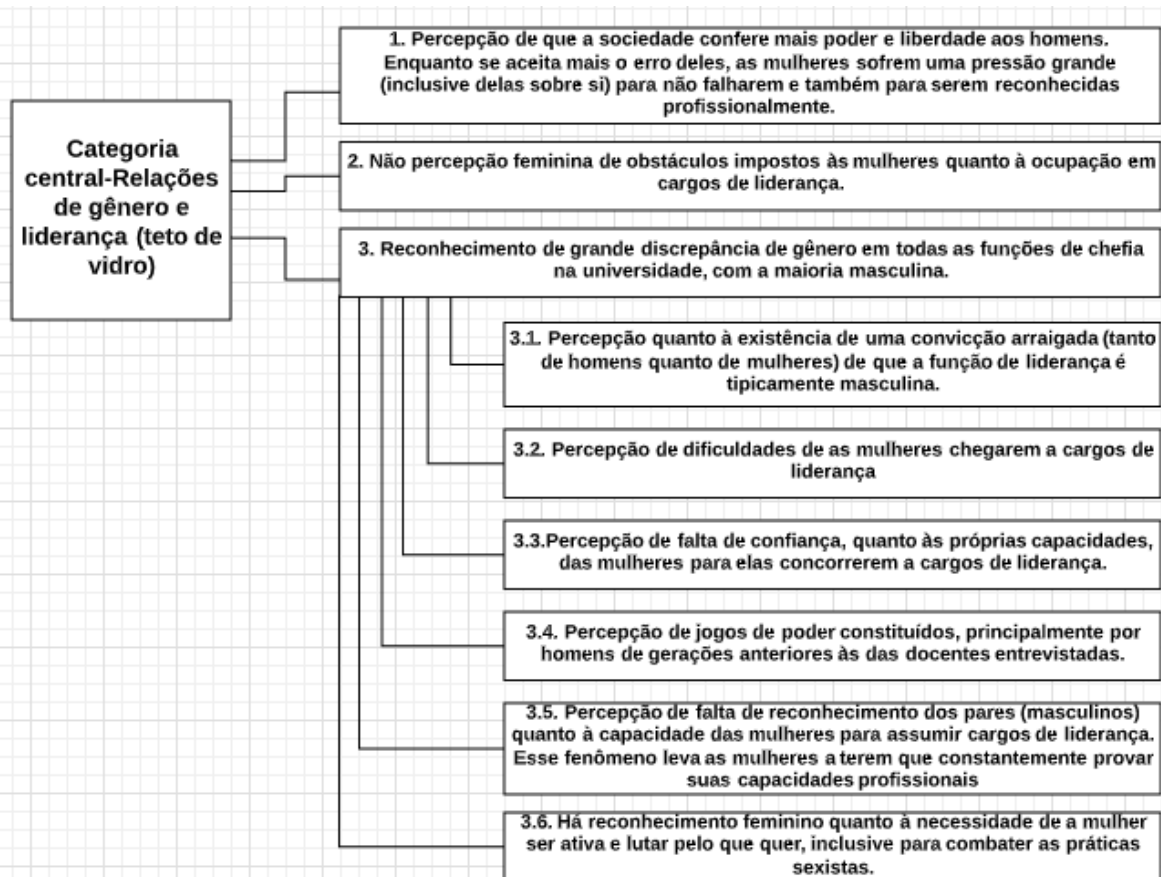


Figura 7- Esquema explicativo das relações de gênero e a liderança no contexto da universidade portuguesa estudada

Fonte: Elaborada a partir das categorias extraídas das entrevistas às docentes (2019)

Os dados coletados na análise documental (*sites* dos três institutos) revelam uma maioria masculina nos cargos de nível hierárquicos mais altos. Essas informações revelam que há o fenômeno teto de vidro. Entretanto, nem todas as entrevistadas reconhecem que as mulheres encontram barreiras para atingirem tais cargos nesse contexto. Há uma incoerência que pode contribuir para que a situação permaneça, pois, para haver mudanças, a maioria das mulheres deveria reconhecer que a presença delas é muito baixa nos referidos cargos e batalhar para mudanças.

A figura 7 revela que há divergência nas verbalizações das docentes. Esse fenômeno possibilita a divisão das entrevistadas em dois grupos com pontos de vistas distintos. Há um grupo que reconhece a grande discrepância de gênero na liderança em desfavor das mulheres, enquanto que há outro que não a reconhece. Esse segundo grupo considera que há mais um desinteresse de mulheres quanto aos cargos de liderança do que as barreiras (teto de vidro) nesse contexto. As docentes que reconhecem a existência do teto de vidro demonstraram uma verbalização com expressões mais proativas, visto que elas falam de uma necessidade de lutar para combater as práticas sexistas não apenas nesse contexto de trabalho, mas em outros nos quais as mulheres ainda são discriminadas.

No tocante à literatura consultada (UCRUP, 2018; She Figures, 2018, 2015 e 2014; Público, 2016; Toffolleti e Starr, 2016; Resolução do Parlamento Europeu, 2015; Amâncio e Avila, 2006; Delicado e Alves, 2013; Perista, 2010; Fontes, 2013 e outros), os resultados dessa pesquisa concordam parcialmente. As coerências estão expressas nas subcategorias citadas na figura 7: 1) Percepção de que a sociedade confere mais poder e liberdade aos homens [...] e 3) Reconhecimento de grande discrepância de gênero em todas as funções de chefia na universidade, com a maioria masculina. As dissonâncias aparecem na subcategoria 2) Não percepção feminina (no caso aqui, é a posição das entrevistadas) de obstáculos impostos às mulheres quanto à ocupação em cargos de liderança. Esse grupo de entrevistadas mostra um ponto de vista diferente do que a literatura consultada revelou, pois essa revela inúmeros entraves ao crescimento profissional das mulheres e também para que elas atinjam os cargos nos quais as decisões são tomadas.

CONCLUSÃO

A metodologia utilizada nesse artigo permitiu identificar dificuldades femininas para assumir cargos de comando em universidades, a partir de algumas informações coletadas nos sites de três institutos de uma universidade portuguesa e de entrevistas a 14 docentes que atuam nesse contexto.

Os dados das entrevistas demonstram que apenas algumas docentes reconhecem o fenômeno teto de vidro no contexto da Universidade pesquisada. Há entrevistadas que atribuem o fato de ter maioria masculina nos cargos de níveis hierárquicos superiores a questões simplistas e de responsabilidade apenas das mulheres como o desinteresse e a falta de confiança feminina em assumir tais cargos, no entanto, a literatura demonstra que há questões estruturais mais complexas que discriminam e impõem barreiras às mulheres. Tais questões são muito resistentes e já duram muitos anos. A literatura revela que há um grupo utiliza estratégias machistas para manter-se no poder. Portugal tem um histórico machista patriarcal que influencia tais decisões na academia.

Os dados coletados nos sites dos três institutos contemplados nessa pesquisa revelam que os homens são a maioria nos cargos de comando. É possível inferir que as docentes desse contexto ainda enfrentam barreiras no âmbito profissional que as dificultam atingir os cargos de nível hierárquicos mais altos. Há um longo caminho a ser percorrido para atingir a igualdade entre homens e mulheres nos cargos de

comando nos três institutos da universidade estudada. É imprescindível a discussão dos docentes em geral quanto aos cargos de níveis superiores da estrutura organizacional estar ocupados por homens. É preciso compreender o porquê dessa realidade e quais ações podem ser implementadas para que as mulheres atinjam tais cargos e participem cada vez mais das decisões no âmbito da academia em questão.

É sugerida uma ampliação dessa abordagem em pesquisas nos demais institutos e nas faculdades da referida universidade para conhecer se o fenômeno do teto de vidro ocorre e se é percebido pelos docentes, não apenas pelas mulheres. Incluir homens em pesquisas futuras pode enriquecer esse debate e talvez alertar para a adoção de práticas e redução das desigualdades em desfavor das mulheres não apenas no âmbito profissional, mas em outros ambientes.

Agradecimentos: Ao laboratório do Centro Interdisciplinar de Estudos de Gênero-CIEG/ISCSP da Universidade de Lisboa pela oportunidade do estágio doutoral.

REFERÊNCIAS

AMANCIO, L. e ÁVILA, P. “O gênero na ciência” in Jorge Correia Jesuíno (coord.): A comunidade científica portuguesa, Oeiras, Celta, 2006.

BENSCHOP, Y.; BROUNS, M. Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects. *Gender, Work and Organization*. v. 10, n. 2, mar. 2003.

CERDEIRA, M. C. A perspectiva de gênero nas relações laborais portuguesas. *Sociologia, problemas e práticas*, n.º 60, 2009, pp. 81-103.

DELICADO, A. e ALVES, N. A. “Fugas de Cérebros”, “Tetos de Vidro” e “Fugas na Canalização”: mulheres, ciência e mobilidade. In: ARAÚJO, E., FONTES, M. & BENTO, S. (Eds.) Para um debate sobre Mobilidade e Fuga de Cérebros. Braga: Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade, Universidade do Minho, 2013.

EUROSTAT – A sua chave para as estatísticas europeias. 2015. Disponível em https://ec.europa.eu/eurostat/news/news-releases?p_p_id=101_INS. Acesso em: 18 de agosto de 2019.

FONTES, E. A. M. A mobilidade de investigadores em Portugal: uma abordagem de gênero. *Revista CTS*, nº 24, vol. 8, Septiembre de 2013, pág. 9-43.

GALINDO, M. Z. Gender in science: The impact of equality policies in scientific institutions and practices: The case of Germany. *Cadernos Pagu* v. 47, 2016.

GIUBERTI, A. C., MENEZES-FILHO, N. “Discriminação de Rendimentos por Gênero: Uma Comparação entre o Brasil e os Estados Unidos”. *Economia Aplicada*, n, 9, 2005, p. 369-383

GPEARI (Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais Direcção de Serviços de Informação Estatística em Ciência e Tecnologia). Investigação e Desenvolvimento em Portugal - 1982 a 2003. Lisboa: GPEARI-MCTES, 2007.

GPEARI (Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais Direcção de Serviços de Informação Estatística em Ciência e Tecnologia). Sumários Estatísticos IPCTN 07. Lisboa : GPEARI-MCTES, 2009.

GPEARI (Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais Direcção de Serviços de Informação Estatística em Ciência e Tecnologia). Doutoramentos realizados ou reconhecidos por universidades portuguesas: 1970 a 2010. Lisboa: GPEARI-MCTES. 2011a.

GPEARI (Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais Direcção de Serviços de Informação Estatística em Ciência e Tecnologia). Docentes do Ensino Superior 2001-2009. Lisboa: GPEARI-MCTES. 2011b

GUTEK, B. A. Sex in the workplace. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.

GUTEK, B., SEARLE, S. e KLEPA L. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4), 1991, p. 560-568.

INE. Instituto Nacional de Estatística. Estatísticas no Feminino: ser mulher em Portugal de 2001 a 2011. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P. 2012.

LOUREIRO, P. e CARADOSO, C.C. O gênero e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos Polytechnical Studies Review*, vol VI, nº 10, 2008, p. 221-238.

MOSCHKOVICH, M.; ALMEIDA, A. M. F. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. *DADOS - Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v. 58, n. 3, 2015, p. 749-789.

PARLAMENTO EUROPEU 2014-2019. P8_TA (2015)0311 - As carreiras das mulheres na ciência e na universidade. Resolução do Parlamento Europeu, de 9 de setembro de 2015, sobre as carreiras das mulheres na ciência e na universidade e as barreiras invisíveis existentes (2014/2251(INI)). Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0235+0+DOC+XML+V0//PT#title1>. Acesso em: 28 de setembro de 2017.

PARLAMENTO EUROPEU. Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas, 2020. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200109STO69925> . Acesso em 27/04/2020.

PERISTA, H. “Mulheres, homens e usos do tempo - quinze anos após a Plataforma de Acção de Pequim, onde estamos, em Portugal?”, *Revista de Estudos Demográficos*, vol. 47, 2010, p. 47-64.

POIRIER, J; CLAPIER-VALLADON, S.; RAYBAUT, P. Histórias de vida: teoria e prática. Tradução de João Quintela. 2. ed. Oeiras: Celta Editora, 1999.

POWELL, G. N. *Women and men in management* (2nd Edition). Newbury Park: Sage, 1993.

POWELL, G. N., BUTTERFIELD, D. A., ALVES, J. C. e BARTOL, K. M. Sex effects in evaluations of transformational and transactional leaders. *Academy of Management Best Conference Paper GDO*, 2004.

PÚBLICO. Ensino superior. Elas ocupam menos de 30% dos cargos de topo no ensino superior. Disponível em: <https://www.publico.pt/2016/10/29/sociedade/noticia/menos-de-um-terco-dos-lugares-de-direccao-no-superior-e-ocupado-por-mulheres-1749275#&gid=1&pid=5>. Acesso em 17 de março de 2018.

RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU. As carreiras das mulheres na Ciência e na Universidade, 2015. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015_-0311_PT.html. Acesso em 02 de outubro de 2019.

SHE FIGURES 2015. Genderin Research and Inovation. European Commission. Luxembourg: publications office of the european union, 2015. Disponível em: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf. Acesso em março de 2020.

SHE FIGURES 2018. EUROPEAN COMMISSION. Directorate-General for Research and Innovation. Directorate B – Open Innovation and Open Science Unit B.7 Science with and for Society. Disponível em: <https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2019/03/She-Figures-2018-1.pdf>. Acesso em 20 de março de 2020.

STRAUSS, A.; CORBIN, J. *Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada*. Tradução: Luciane de Oliveira da Rocha. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TIMES HIGHER EDUCATION RANKING (THE RANKING). *World University Rankings 2017*. Disponível em: <https://www.timeshighereducation.com>. Acesso em 14 de março de 2018.

TOFFOLETTI, K.; STARR, K. Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, v. 23, n. 5, 2016, p. 489–504.

UCRUP – Concelho de reitores das universidades portuguesas. Disponível em: <http://www.crup.pt/universidade-de-lisboa>. Acesso em 25 de outubro de 2018.

YAMAGATA, H. Dynamics of gender inequality in the federal government over a quarter of a century. *Humanities and Social Sciences*, 60(6), 1999, p.2258-2270.