

Transcrição de Entrevista n ° 1

E – Entrevistador

E1 – Entrevistado 1

Sexo – Masculino

Idade – 45 anos

Área de Formação – Engenharia Electrotécnica

E - Acredita que a educação de uma criança é diferente perante o facto de “ser homem/mulher”? Mais protecção, brinquedos e brincadeiras diferentes...

Ainda existe certo, ainda existe... e nós temos a tendência de que ok, os meninos têm mais este perfil, as meninas têm mais aquele perfil e de alguma forma, lá está, uns têm mais uma predisposição para umas coisas e outros para outra, e depois também para as meninas vai tudo para o cor-de-rosa e para os meninos vai tudo para o azul ... mas eu acho que isso é tudo, vou dizer, uma deformação nossa (hum...) na qual achamos que as meninas temos de as bombardear com bonecos e que os meninos temos de os bombardear com bolas de futebol e carrinhos e coisas do género... somos nós que fazemos o “*shaping*” (modelagem) deles... agora, depois em termos profissionais que eles vão fazer a si próprios, vão acabar por ser eles próprios a escolher, a não ser que não os deixem o que é muito mau, mas acho que no limite são eles que vão depois fazer a sua escolha e a menina que foi bombardeada com bonecas, vai querer trabalhar numa profissão que é tipicamente de homens e vice-versa... portanto somos nós sociedade que ainda fazemos esse “*shaping*” (hum...) mas agora as pessoas em si, quando são deixadas, quando vão atrás daquilo que realmente elas gostam e gostariam de fazer, que nós ainda temos muita gente a deixar-se moldar pelos filtros que a sociedade nos coloca, eu considero isso um problema, as pessoas a dada altura deixam de viver e de ir atrás daquilo que realmente gostam por causa dos padrões que a sociedade lhes coloca, portanto considero isso mau, acho que a pessoa deve lutar por aquilo que genuinamente gosta e genuinamente tem paixão, agora é verdade, nós formatamos logo um bocado as coisas já à nascença... eu por exemplo, tenho uma filhota, pergunto-lhe o que é que ela gosta de fazer, o que é que ela quer fazer na vida e digo-lhe sempre, tu tens de perceber

aquilo que mais gostas e o que deves fazer é experimentar as coisas, vais experimentando, tás na altura, que ela tem doze anos, mas é um bocado emancipada, (hum...) vais experimentando diferentes coisas, desde (hum...) passatempos, desde estudar diferentes coisas, ler sobre diferentes coisas para que depois consiga fazer uma escolha mais informada e mais segura daquilo que realmente gosta de fazer (hum...) porque é aí que as pessoas vão ser felizes e se vão sentir realizadas, portanto, e não estou a dizer (hum) ...não lhe estou a dizer deves ser educadora de infância ou deves ser não sei quê, aquilo ou aquilo... não, é o que é que realmente gostas? ... acho que a coisa tem de ser por aí e abrir horizontes...

E - Identifica na sociedade, na escola e inclusivamente no marketing mensagens que distingam profissões mais “femininas/masculinas”?

Muito... lá estamos nós a fazer o *shaping*, bombardeamos as meninas com bonecas e nos jogos electrónicos lá estamos nós a dirigir aos homens... é o marketing que está a fazer o *shaping* nesse sentido... porque no fundo acredito que se calhar se pegássemos de bebezinhos, e se à menina déssemos armas e bolas e ao menino déssemos bonecas, ele se calhar ia brincar com a boneca e ela ia brincar com os carrinhos, portanto acredito que aqui somos nós que estamos a influenciá-los, somos nós que estamos a pôr aqueles filtros em cima das pessoas, que é, tu deves brincar com isto e tu deves brincar com aquilo, e quando vemos uma maria-rapaz ou um rapaz-maria (risos) começamos a ficar “eh pá, mas ele assim ou ela assado, ele tem jeitos assim” e já não nos sentimos bem, porque ele tem de ser masculino e ela tem de ser menina, quer dizer, se a coisa foge muito do padrão, nós já estamos preocupados, portanto, mas isso é a sociedade... e então o marketing tem um poder terrível e basta ver que as criancinhas quando vão ter com os pais ou com os adultos em geral pedem isto ou aquilo ... pois então, televisão claro... para o mal e para o bem, a televisão, aliás muitas vezes começo a pensar que faz mais mal do que bem (hum...) e tem um poder enorme, enorme sobre as crianças, não tenho a menor dúvida sobre isso...

E - Na sua adolescência o que esperava/sonhava em relação aos estudos, carreira e progressão?

Eu acho que relativamente cedo sabia para onde queria ir, agora não tinha só um caminho, eu lembro-me ainda antes da universidade, eu tinha três áreas que gostava que era engenharia pela qual optei, mas gostava de medicina e gostava de psicologia... portanto, são as três, eu diria, que pouco têm a ver uma com a outra... a medicina e a psicologia estão bastante mais próximas do que está a engenharia, mas gostava das três (hum...) não lhe sei responder porquê, acho que tinha alguma afinidade... tinha algum gosto em explorar, estudar aquelas áreas... acabei por seguir a engenharia porque era aquela pela qual me sentia mais atraído no fundo, foi isso que eu percebi... acho que não procedi muito mal, porque me tenho dado bem (risos) e ainda continuo a gostar (hum...) mas não sei como é que seria se tivesse ido para medicina... mas tinha ideias bastante bem definidas que caminhos eu queria seguir, depois tive de optar dentro dos caminhos possíveis para aquele que eu realmente queria, e acabei por optar pela parte da engenharia...

E - Qual foi a reacção do círculo de relações?

Os meus pais também não eram propriamente muito informados, ainda são daquelas pessoas que tiveram a 4º classe, portanto eu aí desde cedo, defini o meu caminho e uma coisa que eles sempre que eles sempre fizeram, foi apoiar, ok se é isso que queres segue (hum...) portanto nesse aspecto sempre senti apoio do lado deles... aliás talvez um bocadinho o choque foi quando lhes disse que não queria ficar na universidade em Vila Real mas na universidade em Aveiro... aí tivemos algumas conversas (hum...) mas depois ok, se é isso tudo bem...

E - Acredita que o facto de ser homem/mulher condiciona ou pode condicionar a escolha da profissão? Quais as razões na sua opinião?

Acho que as mulheres nos últimos anos lutaram muito pela igualdade e bem... e portanto, se hoje em dia existem determinados perfis que são mais indicados para mulheres e outros para homens, eu diria, sim, mas ambos podem fazer o mesmo tipo de papéis, claramente que sim... Agora uma distinção entre uma mulher mais educadora e

o homem mais independente, isso não, acho que é uma questão mais de perfil, do que a pessoa realmente mais gosta de fazer ... Eu sou um defensor que as pessoas devem lutar sempre por aquilo que realmente gostam, pelo que as pessoas têm paixão, portanto tem muito a ver com... em termos de ascendência, em termos da nossa história, da humanidade de há muitos e muitos anos, do que vem no nosso ADN, nos trazemos já um conjunto de requisitos e pré-disposições para ... no fundo é, vimos programados para, digamos assim... agora, nós temos essas valências essas potências depende depois se as desenvolvemos ou não e quais as que mais desenvolvemos, agora potencialmente ambos podem fazer o mesmo tipo de rolos, eu acho que sim... depende muito mais das aptidões mas cada vez mais não ponho a mulher de um lado e o homem do outro...

E - Acredita na existência de uma cultura masculina no que refere às tecnologias? Como explica esse facto?

Acho que não, acho que a tecnologia cada vez está mais democratizada, se nós formos ver (hum...) aqui há uns anos atrás se dessemos uma coisinha destas (refere-se ao telemóvel) a uma menina ela se calhar ia achar (hum...) “isto é muito complicado para mim”, e estou a dizer muitos anos atrás... e aí é que eu vou buscar a diferença que eu diria algo substancial típica, isto não se aplica a toda a gente mas em termos de maioria, entre o homem e a mulher, acho que a mulher tem um bocadinho mais tendência a ser mais apegada aos sentimentos e mais apegada à condição humana, por norma, e o homem um bocado mais focado na parte mais materialista, na parte mais, como lhe hei-de dizer (hum...) na parte mais profissional ... e aí e nesse aspecto acho que ainda há um diferença em termos médios e que ainda há aqui uma separação bastante razoável, mas mais uma vez eu também acho que isto é um bocadinho ainda herança de muitos anos atrás, porque no fundo nós somos produto de um milhão de anos de evolução... e cada vez dizemos mais que as criancinhas quando nascem sabem mais, cada vez vêm melhor preparadas e no fundo isto é herança de milhões de anos de aperfeiçoamento que tem acontecido...

E - Acredita existir algum motivo para que os homens se identifiquem mais com a tecnologia? Quais?

Eu acho que é pela sensibilidade, eu acho que a mulher é mais sensibilizada para a parte humanitária que o homem, a questão depois quando vamos para a tecnologia no sentido de uso (hum...) eu aí cada vez vejo menos diferenças, se é que ainda existe, se é que há diferenças... Agora quando se toca no manuseamento da tecnologia, por exemplo, a percentagem de mulheres programadoras e homens programadores, obviamente há muito mais homens que mulheres, porquê, porque tradicionalmente desde o tempo da universidade a programação requer mais dedicação, muito mais horas e digamos, o homem aqui, acho que está mais predisposto, portanto será uma questão de uma predisposição... pode ser uma questão dos tais filtros... está mais predisposto a investir o seu tempo neste tipo de coisas, enquanto a mulher está mais na sua condição humana, mais na sua sensibilidade e virada mais para a pessoa como pessoa... portanto eu acho que aí ainda existem diferenças significativas, mas mais uma vez eu acho que com o tempo isto vai esbater, tanto que está a ser feito um esforço significativo para nas organizações termos um mix de homens e mulheres (hum...) não vou dizer 50/50 porque não se consegue tudo de repente mas está-se a puxar para os 70/30, para quê?... para realmente criar um balanço dentro das equipas porque a mulher tem características da forma como pensa, da forma como consegue lidar com muitas coisas diferente das do homem e portanto esta complementaridade é importante... mas aí lá está (hum..) vou-lhe chamar uma condição mais humana...

E - Acredita assim, que mais mulheres na parte de programação e desenvolvimento seria vantajoso?

Claramente... para trazer uma dimensão diferente às equipas (hum...) porque a mulher acaba por trazer aqui um balanço interessante a uma equipa que seja maioritariamente constituída por homens e portanto daí, nós temos essa preocupação quando fazemos o recrutamento tentamos sempre trazer mulheres, infelizmente muitas vezes não se encontram e pronto... por acaso eu na minha equipa só tenho homens e tenho pena (hum...) Mas o certo é que são rolos algo específicos e algo especiais e não é fácil encontrar porque há muito menos mulheres neste rolo e portanto quando se vai escolher numa base muito mais pequenina é obviamente mais difícil.

E - Qual a impressão que teve quando entrou pela primeira vez no mundo académico?

Havia muito poucas mulheres... lembro-me que na universidade éramos uns 120 e havia 4 meninas, portanto muito pouco... elas estavam bem entrosadas connosco, na boa, não havia clivagens, não havia aquela de nós mulheres vocês homens, portanto acho que até existia uma relação bastante boa... não notava aquela separação pelo facto de ser mulher ou não, aliás elas eram tão pouquinhas que nós tratávamos bem delas (risos) ...

E - E quando iniciou a actividade profissional, o que sentiu no local de trabalho?

A minha primeira actividade profissional foi professor na Universidade e claramente no departamento onde eu estava tínhamos duas mulheres, professoras, portanto nitidamente muito, muito poucas... e mesmo hoje, portanto isto era em Aveiro, quando olho, ainda me estou a lembrar, serão 2 ou 4, portanto um número muito reduzido... as empresas que estão mais preocupadas com a eficiência, e no fundo, também com a mensagem para a sociedade, estão mais preocupadas com esta questão da diversidade do género do que nas universidades e instituições afim, porque a universidade, aquilo vai andando, mas não está a ligar muito para as produtividades e para as equipas multidisciplinares para que as pessoas tenham uma visão mais adequada, porque no caso de uma empresa, isto (referindo-se a telemóvel) tanto se vende para homens como para mulheres, como para crianças... se o trabalho de colocar isto à venda, nos canais de venda, for feito só por homens, o que é que vai acontecer... é que nos vamos ter uma visão distorcida e as mulheres vão olhar para o que estamos a fazer e não nos vão ligar nenhuma, porque não é apelativo... as empresas procuram ter equipas multidisciplinares porque a sociedade é multidisciplinar... no caso da universidade é claro que os alunos também são obviamente de diferentes géneros mas eu acho que ainda não estão preocupados com isso... literalmente a bom da verdade ainda não estão preocupados com isso... os métodos de avaliação que são usados ainda estão muito atrás do que são os das empresas, e eu que andei lá há uns anos atrás e conheço este mundo agora deste lado, há aqui um *gap* enorme... portanto

quando eu lá andava não havia sequer nenhum método de avaliação hoje já existe um método de avaliação nas universidades mas ainda está muito incipiente.

E - Acredita que os homens sentem a sua identidade afectada pela entrada das mulheres no mundo tecnológico? De que forma? E porquê?

Eu acho que não, se houver é mau... se houver... e acredito que possa haver mas aí eu chamo-lhe insegurança... há homens por exemplo que têm problemas em ter como chefe uma mulher e até há pouco tempo a nossa chefe aqui era uma mulher, agora mudou-se para o Brasil, nesta altura estamos em processo de recrutamento, mas para mim na boa eu até gostava... mas há homens que não se dão com isso (hum...) por isso eu diria que isso é mais uma questão de insegurança do que outra coisa.

E - Como caracteriza a atmosfera no departamento laboral? Existe colaboração? Ou é um espaço muito competitivo? Como caracterizaria a relação entre homens e mulheres?

Eu acho que nós temos um ambiente de trabalho excelente aqui (hum...) porque é uma questão de cultura da própria empresa... características que eu acho muito positivas que é dar o *empowerment* às pessoas, permitir que as pessoas possam escolher aquilo que realmente gostam de fazer, para já temos uma preocupação enorme quando recrutamos pessoas, que é, ok qual é a tua paixão, o que é que gostas de fazer, vens agora e vais fazer isto, mas o que é que queres fazer a seguir... portanto há uma coisa que nós nos preocupamos também, que é o caminho que a pessoa vai seguir dentro da própria empresa... portanto, não vamos recrutar a pessoa agora só para este rolo, as pessoas não ficam sempre no mesmo rolo, ficam 3 a 5 anos não mais do que isso e depois as pessoas vão mudar, para não ficarem acomodadas... a pessoa ao fim de 3, 5 anos já não vai trazer nada de novo ao que está a fazer e depois a própria pessoa tem tendência a estagnar a fazer muito tempo a mesma coisa... portanto, no ponto de vista da empresa é bom porque se cria dinâmica, provavelmente trás alguns riscos mas há a dinâmica que é boa e leva a que as pessoas não se deixem acomodadas e isso significa que a organização também tem mais dificuldade em evoluir... portanto, dito isto e no enquadramento, as pessoas são no fundo encorajadas a lutar por aquilo que querem e a fazerem aquilo de que gostam e a mover-se depois para as posições que mais gostam,

trabalhar com as pessoas com quem gostam, porque acreditamos que se as pessoas estão bem consigo próprias e trabalham naquilo de que gostam, estão felizes e estão equilibradas, vão produzir muito mais e isso cria um contexto em que as pessoas trabalham com gosto e quando as pessoas trabalham com gosto não cansam... é a velha teoria (hum...) acho que é um conjunto de ingredientes que é essencial para o sucesso de uma organização... e mais uma coisa são os horários, aqui ninguém tem horário (hum...) há uma questão que a gente aqui olha é para os resultados, no final do mês, do final do ano há um conjunto de objectivos que definimos no início do ano que são acordados, é o que nos chamamos de contrato da pessoa para com a empresa e o que interessa é que os resultados aconteçam quando têm de acontecer, se os resultados não acontecerem, aí temos de perceber o que se passa, algo não está a funcionar bem e pode ser tanto do lado do *manager* como do lado da pessoa e temos mecanismos de controlo sobre isso, mas isto não é cumprir horários, se a pessoa conseguir cumprir o seu trabalho em 5 horas por dia, fantástico, fica com uma produtividade enorme e tem muito mais potencial para crescer... portanto se a pessoa faz em casa, na cozinha, na cama, na casa de banho ou no jardim é irrelevante... o que nos interessa é o valor da pessoa, e o valor que ela trás e os resultados que consegue produzir... por isso é que sei lá, eu de manhã tenho uma coisa pessoal para fazer, não venho, nem preciso de dizer nada a ninguém... agora depende também da relação que as pessoas têm com a própria *manager*, mas a partir do momento que há uma relação de confiança... eu posso ter uma pessoa que não veja durante dois dias e não estou preocupado... ora, eu sei que preciso de uma coisa, telefone e ela atende logo e dá-me o que preciso ou diz-me o que eu preciso e pronto tudo bem... agora há coisas que a pessoa prefere fazer em casa, fica em casa tudo bem, ou em casa do amigo ou da amiga é irrelevante... o que é importante é, somos orientados para os resultados dando liberdade às pessoas para fazer como e onde quiserem... a partir daí somos todos felizes se os resultados chegarem, se não chegarem então temos um problema e temos de ver o que se passa...

E - Qual acredita ser a perspectiva da empresa relativamente ao trabalho masculino/feminino?

A partir do momento que a pessoa está cá a trabalhar é uma pessoa da empresa que tem um conjunto de responsabilidades a fazer e (hum...) e há uma característica que nós temos aqui é que tratamos toda a gente por tu, não há cá o senhor, a senhora isto, o

que no fundo facilita o contacto entre as pessoas, rapidamente as pessoas quando chegam (hum...) se sentem em casa, não há aquela barreira e normalmente as pessoas são todas por regra, pode haver alguma excepção ou outra, mas por regra são muito acessíveis...

E - Alguma vez se sentiu favorecido/lesado no contexto profissional por ser homem?

Por ser homem nem favorecido nem desfavorecido...

E - No que refere às mulheres, acredita que existem determinadas características femininas, nomeadamente o factor gravidez, que pode condicionar o sucesso e progressão das carreiras das mulheres?

Não existe essa questão... a questão de quando as mulheres vão de licença de maternidade cria aqui uma (hum...) como é que eu vou dizer ... eu não lhe queria chamar problema, mas na verdade cria aqui um durante aqueles 4 ou 5 meses ou no tempo que vai estar fora, e temos de arranjar forma de colmatar o trabalho que vai ter de ser feito de alguma forma ou recrutar pessoas a nível temporário mas isso são factos da vida e não tenho conhecimento de que alguém tenha sido prejudicado por isso, antes pelo contrário... é a condição humana, eu acho que já é tão difícil (risos) no fundo contribuir para a natalidade, por isso há que incentivar isso e isso não é uma menos valia, não é um entrave à contratação...

E - Acredita existir mais barreiras/ ser mais difícil a progressão de carreira das mulheres? Como explica na sua perspectiva este facto?

Tenho tendência a acreditar que isso é história do passado (hum...) diria que hoje as mulheres até são beneficiadas face aos homens, porque como o que nós queremos é diversidade, nós organizações e cada vez mais se acha que a diversidade do género é importante, eu diria que hoje em dia as mulheres são beneficiadas face aos homens, porque em igualdade de circunstâncias, nós no recrutamento preferimos trazer mulheres, porque temos poucas... portanto hoje temos um mecanismo que favorece as mulheres... portanto vocês agora estão a ganhar (risos).

E - No que refere ao espaço doméstico, existe simetria nas tarefas domésticas?

Simetria, lá em casa nem por isso, ou seja, porque a minha esposa tem um horário das 9h às 17h e portanto ela tem muito mais tempo livre do que eu, portanto por força desse tipo de trabalho que cada um tem (hum...) agora ajudo, ajudo... se devia ajudar mais, devia... mas aí está, não é simétrico mas a razão é esta...

E - Alguma vez sentiu que o trabalho interferiu com planos pessoais ou familiares? De que forma?

Ao ponto de prejudicar a privada e darmos mais atenção ao profissional? Claramente... aliás eu acho que hoje isso é um problema da dita sociedade moderna, quem tem trabalhos muito absorventes e quem tem aquela paixão por aquilo que faz tem mais tendência a dedicar-me muito à parte profissional e esquecer mais a vida particular ... e eu acho que hoje em dia na sociedade começa a ser um problema, se é que não é já um problema, eu tenho tendência a dizer mesmo que já é um problema, porque as pessoas ficam demasiado focadas aí, por exemplo na atenção que se dá às crianças é cada vez menos, as pessoas não têm tempo e as crianças acabam por crescer sozinhas e depois achamos estranho aquelas coisas que acontecem por aí... porquê... porque as crianças passam o dia inteiro em casa, ou tardes inteiras em casa, sozinhas e portanto em termos de sociedade considero um problema...

E - No que refere à assimetria entre homens e mulheres no campo da tecnologia, acredita que é possível a mudança?

Não vou dizer 50/50 mas que estamos a caminho da paridade não tenho dúvidas...

Apresenta alguma sugestão e ideias que promovam a igualdade de género no campo tecnológico?

Acho que é as pessoas olharem para si mesmas e perceberem do que é que gostam de fazer... acho que a questão aqui a mudar, eu diria que é no berço, ou seja em

vez de estarmos a dizer às meninas brinca com bonequinhas e que vais ser enfermeira, ou vais ser socióloga ou vais ser *wherever*, é parar... nós adultos, parar de fazer as filtragens, parar de colocar esses filtros nas pessoas e deixar que as pessoas se soltem e que percebam do que é que gostam e caminhar mais no sentido de fazer perguntas e ajudar a encaminhar, vê do que gostas e então olha para isto ou olha para aquilo, e experimenta aquilo ou o outro... acho que tem de ser mais por aqui do que outra coisa ... que é no fundo, ajudar as pessoas a encontrar o seu verdadeiro caminho e eu acho que isto ao longo do tempo acho que a coisa caminhará para a paridade... quer dizer, se será exactamente paridade se é 45/55 é mais ou menos irrelevante mas garantidamente iríamos ter muito mais diversidade, porque no fundo somos nós a fazer o *shaping*, nós é que o temos feito... é irmos às escolas primárias e aí começar a mudar... por exemplo tipicamente não é muito comum ter educadores de infância, temos mais educadoras de infância e lá está, é isto tipo de coisas que é preciso mudar... temos é de mudar nos agentes que possam influenciar a mudança no sistema (hum...) de outra forma estamos a impor mudanças forçadas, portanto é uma questão cultural e isto vai demorar... isto é o tipo de coisas que demora alguns anos...

Agradeço a disponibilidade!