



**RECIIS**

Revista Eletrônica de Comunicação  
Informação & Inovação em Saúde

[www.reciis.cict.fiocruz.br]

ISSN 1981-6278

SUPLEMENTO – ÉTICA EM PESQUISA

*Resenhas*

## **Women's work: gender equality vs hierarchy in the life sciences**

*Laurel Smith-Doerr*

DOI: 10.3395/reciis.v2.Sup1.214pt

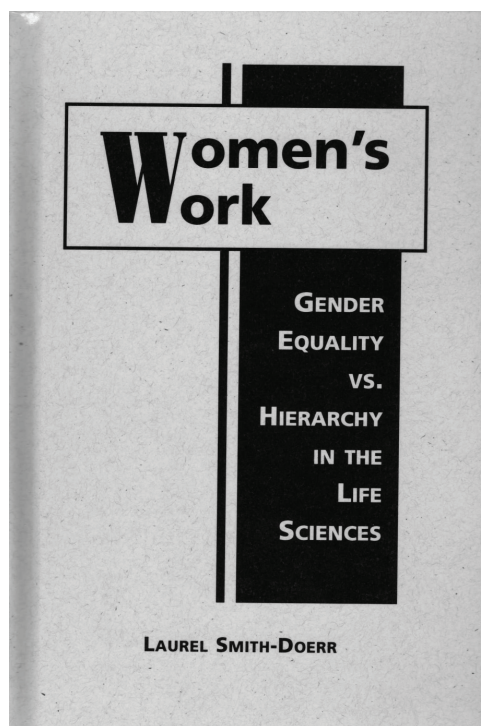
*Bianca Antunes Cortes*

Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio-Fiocruz, Rio de Janeiro, Brasil  
bcortes@fiocruz.br

A presença das mulheres no “fazer ciência” da modernidade contemporânea é um fato largamente reconhecido por ampla gama de estudos. Em contra-face, não se observa correspondência equivalente nas posições de liderança, prestígio e poder que ocupam no sistema de produção científico tecnológico (Cole 1987, Zuckerman et al. 1991; Rossiter 1993, Leta 2003, Fox 2005, European Commission 2006, Mello 2006).

A qualificação/desqualificação dessa reconhecida presença tem sido avaliada com base em critérios de produtividade intelectual do main stream científico contemporâneo. Um indicador de destaque na métrica de avaliação são artigos publicados em periódicos de circulação internacional e cujo acesso é restrito por regulativos e filtros “objetivos” tais como a revisão cega feita por pares (blind peer review) e a presença de um corpo de referees de reconhecida excelência acadêmica. Na mensuração final, a produção intelectual das mulheres apresenta indicadores quantitativos menores que a dos homens.

As tentativas usuais de explicação buscam estabelecer conexões causais entre o fato apontado e características como estado civil e maternidade. Os resultados revelam-se fracos para se ousar estabelecer qualquer afirmativa mais fortemente conclusiva. Mas isso não impediu que tal inconclusão fosse apropriada pela retórica de discursos apologeticos da neutralidade da ciência e da potência meritocrática como fundamento de sua estrutura. Essa linha de argumentação é questionada por uma perspectiva institucionalista, que reconhece ser o “fazer ciência” uma atividade situada num contexto institucional e não uma aptidão natural humana. A ciên-



*Boulder: Lynne Rienner  
Publishers, 2004*

ISBN: 978-1-58826-264-6

cia pertence ao mundo da comunicação humana e esse é um mundo artificial (isto é, construído por códigos e condições produzidas de acessibilidade).

E esse contexto institucional científico é crescentemente complexo, coletivo e sujeito à vinculação de uma equipe de colaboradores (atuando em condições assimétricas e especificadas de realização de tarefas) e a um programa de investigação (regra geral apenas executável se houver disponibilidade de acesso a meios de investigação de alto grau de capitalização). Nessas condições, a produtividade intelectual está diretamente condicionada às condições de acesso aos programas de investigação. Essas condições não são estritamente funcionais. Elas dependem de redes relacionais. A questão chave pode então ser colocada de modo sintético: qual é a condição de acesso de mulheres (específicas e situadas) às redes relacionais dos programas de investigação do main stream científico contemporâneo.

Para Laurel Smith-Doerr o arcabouço de uma organização institucional tem implicações diretas na construção e no desempenho das carreiras femininas (p.24). A autora faz esta afirmativa após empreender um estudo com vistas a examinar o impacto do gênero na construção de carreiras em três ambientes institucionais, os quais, majoritariamente, se constituem como lócus profissional dos estudiosos das chamadas 'ciências da vida': universidade, indústria farmacêutica e firmas de biotecnologias. No período compreendido entre as décadas de 1980 e 1990, Smith-Doerr constatou que nas firmas de biotecnologia as mulheres têm oito vezes mais probabilidade de ocupar posições de liderança e cargos de chefia do que nas universidades e nas grandes, e tradicionais, indústrias farmacêuticas.

Laurel Smith-Doerr é professora da Universidade de Boston e construiu sua carreira entrecruzando em suas pesquisas as abordagens da 'sociologia econômica e teoria organizacional', da 'sociologia da ciência e tecnologia' e dos 'estudos de gênero'. O eixo de argumentação em que se estrutura o livro *Women's Work: Gender Equality versus Hierarchy in the Life Sciences* está referenciado nestas áreas de conhecimento e os dados e conclusões apresentadas resultam de informações quantitativas e análise de entrevistas cujos universos de observação foram demarcados ao campo das *Life Sciences* – mais especificamente às seguintes disciplinas que se dedicam ao estudo da biologia humana: biologia molecular, bioquímica, biomedicina, biologia celular e genética.

A autora chama a atenção para o fato de que as análises das relações de gênero nas estruturas organizacionais, não estão prontamente disponíveis no interior de cada uma dessas organizações. Para alcançar os objetivos da sua pesquisa, ela construiu uma base de dados com informações sobre cerca de 2.000 solicitações de financiamento submetidas pelas universidades à Divisão de Ciências Médicas do Instituto Nacional de Saúde dos Estados Unidos. A pesquisa qualitativa resulta de um trabalho de observação etnográfica realizada numa firma de biotecnologia e num laboratório universitário e, entrevistas realizadas com cerca de quarenta pes-

quisadores (homens e mulheres) dos três ambientes institucionais analisados. Uma informação importante para avaliarmos o escopo de análise da autora é o fato de que ela considera como importante indicador de sucesso numa carreira, o tempo que o profissional leva para ser promovido (p.104).

Ao apresentar as motivações que redundaram na realização de sua pesquisa, Smith-Doerr destaca a curiosidade que, nela, o surgimento, no último quartel do século XX, das indústrias de biotecnologias e sua distinta estrutura organizacional, despertou sobre a construção de carreiras científicas. Paralelamente à curiosidade, ela confessa que sua expectativa inicial no que se referia ao papel das mulheres nesta nova indústria era pessimista, imaginava que as 'networks' tenderiam a excluir as mulheres dos lugares e posições de decisão no interior da organização: "I thought, would be the old story of old boys" (p.xiii).

Argumenta que em acordo com sua formação sociológica, diante do resultado das pesquisas, experimentou certo incômodo ao constatar que o modelo de organização da indústria de biotecnologia – caracterizadas por redes inter e multi-organizacionais, projetos baseados em equipes de trabalho flexíveis, sub-contratação, dentre outras - favorecia a construção das carreiras femininas, comparativamente ao modelo burocrático formal predominante na estrutura organizacional das universidades e das indústrias farmacêuticas. Em conformidade com os estudos desenvolvidos nos campos das sociologias de gênero e de trabalho, compartilhava o entendimento de que a transparência das regras de acesso e promoção estabelecidas no âmbito da burocracia formal minimizaria a manifestação de preconceitos e discriminações, por conseguinte, promoveria a igualdade de gênero.

As conclusões a que chegou, distam destas abordagens. Aos seus olhos, leis e regras com vistas a garantir oportunidades iguais de concorrência e promoção são condições necessárias, mas não suficientes. Smith-Doerr entende que a estrutura piramidal do modelo burocrático de organização institucional favorece a tecitura de redes relacionais que resultam na prevalência de interesses contrários aos das mulheres. Argumenta que isto ocorre porque este modelo organizacional não reconhece formalmente que 'redes de relações' são constitutivas da dinâmica dos processos de trabalho, conseqüentemente, estas se estabelecem de 'forma invisível' e perpetuam as redes de relações masculinas (old-boy network) (p.101).

No início dos anos oitenta o surgimento da indústria de biotecnologia representava as novas possibilidades de intervenção no curso da evolução natural dos seres vivos inauguradas por conhecimentos produzidos e técnicas desenvolvidas pelas ciências da vida. A inovação inaugurada por estas indústrias, também se traduzia pelo fato de introduzir um modo de organização dos processos de trabalho e produção de conhecimentos até então inéditos para a atividade científica. Uma nova maneira de gerir a produção de conhecimento, articulando de forma muito estreita suas relações com a universidade e planejando o desenvolvimento de seus produtos a partir de projetos

que demandavam novos recortes e diálogos interdisciplinares e inter institucionais. O exercício da liderança numa estrutura em que o protagonismo de todos os membros da equipe é pressuposto, e onde a diversidade de habilidades no exercício da atividade científica é requisitada, implica na valorização de características distintas para o exercício desta liderança.

Menores e mais flexíveis nos seus processos decisórios as novas indústrias de biotecnologia constituíram-se em grandes empregadoras de cientistas. SmithDoerr destaca que do conjunto de PhDs atuando no campo das ciências da vida, nos Estados Unidos, entre as décadas de 1980-1990, cerca de 8% tinham seus vínculos de trabalho nestas indústrias (p.104). Na avaliação da autora, o modelo de networked das indústrias de biotecnologia requer maior flexibilidade na demarcação dos limites de sua ação, na organização do trabalho em equipe e na inovação de produtos. A flexibilidade induziria à construção de uma cultura organizacional mais dinâmica que a cultura hierárquica típica do ambiente acadêmico e do tradicional ambiente industrial. Principalmente por esta característica, este setor seria muito mais aberto e receptivo às mulheres e favoreceria o melhor desempenho na construção de suas carreiras.

Donald Tomaskovic-Devey<sup>1</sup>, um estudioso do tema gênero e desigualdade racial no mundo do trabalho, concorda com as análises feitas por Smith-Doerr, mas modifica as ênfases. O que faria do ambiente acadêmico um lugar de trabalho menos afável às mulheres não seria simplesmente a ausência de flexibilidade, nem tampouco o não estímulo à inovação de produtos. O diferencial estaria no modo de flexibilidade e nas motivações que mobilizam os projetos que visam à inovação. Para este autor, no modelo hierárquico-formal são as carreiras individuais que são valorizadas. A vida acadêmica é uma constante competição por reputação. Nos laboratórios acadêmicos os pesquisadores competem uns contra os outros para monopolizar o efeito e realçar a reputação da descoberta. Na lógica destes laboratórios a inovação cumpre o papel de abrihantiar a carreira do pesquisador-autor.

Diferentemente, a indústria de biotecnologia ao adotar o modelo organizacional horizontal e valorizar as carreiras coletivas, instituiu a lógica da cooperação entre as network. A cooperação no interior e através das equipes de trabalho, e das fronteiras da organização, é o que mobiliza a produção de inovações. O retorno do resultado do trabalho – no que diz respeito à reputação e ao lucro – é coletivo. Para Tomaskovic-Devey (2005) o que favoreceria a equidade de gênero nesse novo ambiente organizacional seria a sinergia produzida pelo modelo de coordenação em rede, o correspondente baixo nível de hierarquia, e o coletivo, ao invés do individual, como critério de definição de sucesso.

Em que pese poderemos questionar a ênfase conclusiva de que o modelo organizacional das novas indústrias de biotecnologia, se generalizado, sinaliza horizontes promissores para a equidade de gênero, no que se refere ao reconhecimento de capacidades e à assunção de responsabilidades, visto que o estudo é datado e não temos informações se tal tendência no setor permanece manifesta, o livro desperta interrogações instigantes aos que se dedicam aos temas de gênero e ciência. Talvez o convite mais reluzente seja o de questionarmos os referenciais e indicadores que de forma prevalente têm sido utilizados. Afinal, existem constatações empíricas cuja clareza ofusca. Evidências estatísticas podem muito bem ser dessa natureza. A melhor maneira de uma verdade se esconder pode ser sua presença explícita em meio a medições e aferições numéricas que teimosamente não a podem ver. Do mesmo modo como não se pode usar um garfo para se comer um caldo, uma vez que o instrumento não tem serventia para o propósito.

## Nota

1. Professor do Departamento de Sociologia da Universidade de Massachusetts, dentre outros, é de sua autoria: *Gender and Racial Inequality at Work: The Sources and Consequences of Job Segregation*. Ithaca, NY: ILR Press, 1993

## Referências Bibliográficas

- Cole J. Fair science: women in the scientific community. New York: Columbia University Press, 1987
- European Commission. Women and Science. Statistics and Indicators, 2006. Disponível em: [http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she\\_figures\\_2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf). Acessado em: 25 nov. 2008.
- Fox MF. Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists. *Social Studies of Science*, London, 2005; 35(1):131-150.
- Leta J. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. *Estudos Avançados*. São Paulo, 2003; 17(49).
- Mello HP de. A produção científica brasileira no feminino. *Cadernos Pagu*. 2006; jul.-dez. 27:301-331.
- Rossiter M. The Matthew Matilda effect in science. *Social Studies of Science*, London, 1993; 23(2):325-341.
- Tomaskovic-Devey D. ASQ (Administrative Science Quarterly). Book Reviews. December 2005: 661-662.
- Zuckerman H, Cole J, Bruer J. The outer circle: women in the scientific community. New York: W.W. Norton & Company, 1991. 