

Mulheres graduadas em Engenharia: um Estudo de Caso

PATRÍCIA INEZ DA SILVA MACHADO

(Unicentro) pismachado@yahoo.com.br

NEIRISLÉIA FRANCISCONI DEL MOURO

(Unicentro) leia_delmouro@hotmail.com

JULIANE SACHSER ANGNES

(Unicentro) julianeangnes@gmail.com

SÍLVIO ROBERTO STEFANO

(Unicentro) professor-silvio@hotmail.com

Resumo: Este estudo, realizado no ano de 2014 em um município do Estado do Paraná, teve como objetivo investigar a participação feminina na carreira de engenharia, identificando aspectos como: motivo da escolha pela graduação, número de mulheres que ingressaram no curso, percepção das entrevistadas em relação ao mercado de trabalho no tocante ao gênero e dificuldades encontradas na profissão. Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com quatro profissionais de diferentes áreas da engenharia. Identificou-se a presença da discriminação feminina em relação ao trabalho nessa profissão, seja na sua forma direta ou indireta.

Palavras-chave: Gênero. “teto de vidro”. Engenharia.

Graduated women in Engineering: a Case Study

Abstract: This study, conducted in 2014 in a city of Paraná, aimed to investigate the involvement of women in engineering career, identifying aspects as: reason for choosing the graduation, number of women who entered the course, perception of the women interviewed in relation to the labor market, relating to gender and difficulties found in this profession. This is a research with qualitative approach, carried through semi-structured interviews with four professionals from different fields of engineering. The presence of female discrimination has been identified in relation to work in this profession, either in directly and indirectly ways.

Keywords: Gender. “glass ceiling”. Engineering.

INTRODUÇÃO

Entende-se que a discriminação é uma velha prática que sempre esteve presente na história da humanidade, possuindo, em certos momentos, o amparo dos costumes e das leis. Ela decorreria de três fenômenos psicológicos: o estigma, o estereótipo e o preconceito, tido, na esfera não jurídica, como o fenômeno que, diretamente, levaria à discriminação. Em razão dos males que dela decorre, como o impedimento da ocorrência da diversidade no trabalho, hoje em dia, salvo raras exceções, a discriminação é rejeitada e combatida pelo Direito em todo o mundo. Porém, isso não a enfraquece, somente faz com que sua prática ocorra de maneira dissimulada, subsistindo com novos métodos (BRITO FILHO, 2009).

Nessa perspectiva, em que pese a presença feminina nos mais diversos postos de trabalho, o cotidiano da mulher trabalhadora ainda é permeado de práticas ilícitas e abusivas que impedem a igualdade de oportunidade no emprego (ARAÚJO, 2014). Em todo o país, quase sempre as mulheres recebem uma remuneração inferior à dos homens, ainda que possuam o mesmo vínculo de trabalho, trabalhem o mesmo número de horas e tenham idêntico grau de instrução que eles. Além de receberem salários mais baixos, elas possuem pouca ou nenhuma presença nos cargos de chefia e são mais vulneráveis no tocante a demissões (SERPA, 2010).

Apesar de haver uma expansão da ocupação feminina em profissões que até bem pouco tempo eram reservadas a profissionais do gênero masculino, como a engenharia (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000), na saída das instituições de ensino, um mesmo diploma não possuiria a mesma equivalência para homens e mulheres no mercado de trabalho (GOSDAL, 2003).

Desse modo, este artigo busca investigar a participação feminina na carreira de engenharia, identificando quais os motivos fizeram as entrevistadas optarem por essa graduação, qual o número de mulheres ingressou no curso, se as entrevistadas acreditam que o mercado de trabalho reage de maneira igualitária em relação aos profissionais de ambos os gêneros e quais as dificuldades encontradas na profissão nesse sentido. A proposta se mostra relevante uma vez que, de acordo com Chies (2010), a engenharia é tida como uma profissão do gênero masculino.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

MULHER X DISCRIMINAÇÃO (IN)DIRETA

A discriminação é dinâmica, variando no tempo e no espaço, em razão de ser um fenômeno social (GOSDAL, 2003). Ela “[...] pressupõe um tratamento diferenciado, desfavorável, baseado em critérios injustificados e injus-

tos, tais como sexo, raça, idade, religião, entre outros [...]” (KRIEGER, 2013, p. 201).

Na esfera trabalhista tal distinção, exclusão ou preferência estão alicerçadas em critérios que não possuem relação com a necessidade do serviço que irá ser desempenhado (GOSDAL, 2006), podendo ocorrer de maneira direta ou indireta. Naquela, o tratamento desigual fundamenta-se em critérios proibidos, e nesta observa-se uma aparência formal de igualdade, criando-se, na verdade, uma situação de desigualdade (GOSDAL, 2003).

Exemplificando a discriminação direta existente no mercado de trabalho, Lopes (2010) cita o caso de uma ação civil pública contra uma empresa que remunerava as comissões conforme o gênero, fornecendo aos vendedores homens uma comissão superior à comissão das vendedoras mulheres. Outro exemplo seria a não contratação de empregados negros (GOSDAL, 2003), ou ainda, a não permissão da participação de mulheres no processo de recrutamento e seleção empresarial, como ocorreu com uma das participantes deste estudo.

Por outro lado, a discriminação indireta não pode ser notada com tanta clareza, pois normalmente se manifesta em procedimentos e processos organizacionais que aparentam neutralidade, mas que deixam margem à influência da subjetividade (LOPES, 2010). Um exemplo, seria a instituição de um adicional de remuneração a uma determinada função que é ocupada somente por homens (GOSDAL, 2003). Nesse sentido, observa-se que:

[...] Normalmente, quando um jovem negro ou uma mulher procura um departamento de seleção e recrutamento de uma empresa, eles são recebidos, aparentemente, da mesma forma. São convidados a se sentar, oferecem café, preenchem uma ficha. Mas, sabe-se lá por que, normalmente o trabalhador negro não é recrutado. Normalmente, a mulher não é recrutada para determinados cargos, mas sim para outros. Ninguém diz expressamente que não vai recrutar o trabalhador negro ou a mulher por conta de ser mulher ou por conta de ser negro. (LOPES, 2010, p. 150-151)

Mas se a discriminação indireta não pode ser captada ou percebida claramente, como identificá-la? Por meio da disparidade estatística. A percepção de distanciamento entre certos grupos em relação ao salário, à oportunidade, à admissão, à ascensão funcional, dentre outros, gera ao menos a presunção da existência de discriminação naquele grupo (LOPES, 2010). No tocante ao gênero feminino, essas desigualdades podem ser vislumbradas

[...] na concentração de mulheres em empregos socialmente menos valorizados e mais mal remunerados, na sua menor qualificação (muito embora as estatísticas atuais do IBGE evidenciem uma elevação significativa da escolarização e grau de instrução da mulher) (GOSDAL, 2006, p. 309).

Nesse sentido, observa-se em todo o país que as mu-

lheres recebem uma remuneração inferior à dos homens (discriminação salarial), ainda que possuam o mesmo vínculo de trabalho, trabalhem o mesmo número de horas e tenham idêntico grau de instrução que eles. Além de receberem salários mais baixos, elas possuem pouca ou nenhuma presença nos cargos de chefia (discriminação ocupacional), são mais vulneráveis no tocante a demissões (SERPA, 2010) e ainda são frequentemente preteridas pelo empregador quando há possibilidades de qualificação e ascensão profissional (GOSDAL, 2006).

OS VALORES SOCIAIS E PRESENÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Desde o nascimento, e ao longo de todo processo de desenvolvimento, são repassados um conjunto de normas e prescrições estabelecidas por cada sociedade acerca do que é “feminino” e “masculino”, fazendo com que mulheres e homens ocupem posições distintas na sociedade, encontrando-se o homem, não raramente, desempenhando papéis privilegiados (CARVALHO; MANDALAZZO, 2014).

Desse modo, conforme aponta Penido (2006, p.275):

[...] o fato de que são os homens que têm acesso aos cargos de direção e controlam a maior parte das empresas e das grandes fortunas não é um acidente estatístico, mas sim um aspecto da criação social do patriarcado e seus valores.

Nessa perspectiva, a estrutura social brasileira define uma identidade feminina na qual a mulher assume papéis de subordinação (filha, mãe, dona-de-casa) (CHIES, 2010), assumindo uma dupla jornada ao tentar gerir o trabalho remunerado, as tarefas domésticas e o trato com os filhos (GOSDAL, 2006).

Desse modo, historicamente, o desempenho das atividades da esfera doméstica - as quais são pouco valorizadas socialmente e não apresentam retorno financeiro direto - foi atribuído ao gênero feminino (COZERO, 2013), percebendo-se, tanto na esfera privada, quanto na esfera pública, um modelo masculino de dominação (CARVALHO, 2011).

Neste sentido, os fatos históricos que impulsionaram a entrada da mão de obra feminina no mercado de trabalho, foram as I e II Guerras Mundiais, pois levaram os homens para as frentes de combate, fazendo com que, consequentemente, as mulheres assumissem os negócios da família e ocupassem os cargos masculinos que ficaram vagos (PELEGRINI; MARTINS, 2010). Entretanto, a inserção das mulheres na esfera produtiva deu-se, predominantemente, mediante empregos mal remunerados, de baixa-qualificação e sem a garantia de vários direitos (COZERO, 2013). Assim, o trabalho feminino foi vinculado a certos tipos de emprego e como mão de obra barata, demonstrando que a desigualdade remuneratória no tocante ao trabalho de igual valor é uma prática discriminatória que acompanha as mulheres desde a sua inserção no mundo do trabalho

(GOSDAL, 2006).

Nesta perspectiva, ainda hoje observa-se que a mulher trabalhadora assalariada acumula uma dupla jornada de trabalho e recebe um salário inferior ao do homem ao desempenhar as mesmas tarefas (CHIES, 2010), mesmo que possua um nível de escolaridade maior, refletindo a desvalorização da mão de obra feminina perante a sociedade e o mercado de trabalho (CARDOSO et al., 2014). Também se observa que na busca pelo mesmo cargo, as mulheres necessitam fazer um investimento psíquico maior que os homens, tendo que se assegurar de suas ideias e projetos para reduzir o risco de erro, além de terem que se esforçar mais que eles para mostrar competência e obter reconhecimento (BETIOL; TONELLI, 1991).

O GÊNERO FEMININO, A ENGENHARIA E O FENÔMENO DO “TETO DE VIDRO”

Observa-se que quando uma mulher ocupa um espaço em profissões tidas como masculinas, a força de trabalho delas é considerada como inferior. Dentre essas profissões encontra-se a engenharia (CHIES, 2010), a qual possui um estereótipo masculino construído socialmente (BAHIA; LAUDARES, 2013). Desse modo, “A engenharia continua sendo um espaço profissional eminentemente masculino no Brasil [...]” (LOMBARDI, 2006, p. 178). Nesse sentido, Costa e Pontes (2010, p. 9) apontam que existe:

[...] uma limitação para ocupação de espaços por mulheres dentro da engenharia, com impactos em sua remuneração e carreira, caracterizando a discriminação de gênero [...] as mulheres entram com restrições, estabelecendo-se espaços onde sua entrada é silenciosamente vetada [...]

Ou seja,

Diversas barreiras são colocadas às engenheiras, que impedem sua realização profissional plena na empresa, gerando insatisfações que causam desde uma diminuição na produtividade até ao abandono da carreira.

Em relação às modalidades desse curso, nas engenharias química e de produção, observa-se um aumento do público feminino, enquanto que em outras modalidades a participação feminina ainda permanece pouco expressiva, como as engenharias mecânica e elétrica, revelando uma segregação horizontal (BAHIA; LAUDARES, 2013).

No tocante à presença das engenheiras no mercado de trabalho, nota-se que ainda há um tratamento diferenciado entre um homem engenheiro e uma mulher engenheira (LOMBARDI, 2006), confirmando a ideia de que na saída das instituições de ensino um mesmo diploma não possui a mesma equivalência para homens e mulheres no mercado de trabalho (GOSDAL, 2003).

Em relação às diferentes áreas da engenharia, nota-se a existência de áreas mais resistentes à presença feminina,

como a engenharia civil, na qual a presença de uma engenheira ainda causa certa estranheza junto aos peões, mas, principalmente, junto aos colegas engenheiros. Também observa-se que a tendência é haver um menor número de engenheiras ocupando os cargos de alta gerência e direção (LOMBARDI, 2006).

Nesse sentido, segundo Alves e Cavenaghi (2012, p.20),

Teto de vidro é o termo utilizado para descrever a barreira invisível que dificulta a subida das mulheres aos degraus superiores dos espaços de poder no mundo público e privado, independentemente das suas qualificações e realizações sociais.

Assim, isso resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações (VAZ, 2010, p.1).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo apresenta como objetivo investigar a participação feminina na carreira de engenharia. A pesquisa possui uma abordagem qualitativa e neste sentido, no tocante às técnicas de coleta de dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, e para análise dos dados fez-se uso da delimitação de categorias conceituais, trianguladas com fragmentos do discurso, podendo ser classificado, quanto ao método, como um estudo de caso.

Foram entrevistadas quatro engenheiras, formadas nas áreas elétrica, química, civil e mecânica. Todas concordaram em participar do estudo espontaneamente, e assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A pesquisa foi realizada em uma cidade do interior do Estado do Paraná, e as entrevistas ocorreram nos meses de setembro a dezembro de 2014, sendo posteriormente transcritas, sem se observar na grafia das palavras o sotaque das entrevistadas.

RESULTADOS

A partir da leitura do Quadro Socioeconômico (Quadro 1) das entrevistadas, nota-se que a faixa etária das pesquisadas varia de 28 a 54 anos. Todos os sujeitos são do gênero feminino, possuem graduação em engenharia e apenas uma delas possui filhos.

Buscando analisar a participação feminina na carreira de engenharia, foi perguntado às entrevistadas sobre “a escolha pela graduação em engenharia”, a “reação da família quanto ao curso escolhido”, o “número de alunos e alunas no curso de graduação” e se “o mercado reage de forma igualitária em relação aos engenheiros e engenheiras” (Quadro 2).

Observando-se as respostas das entrevistadas, nota-se que a inclinação por disciplinas da área das ciências exatas, a curiosidade e a influência de familiares, foram alguns dos fatores que as levaram a optar pelo curso de engenharia. Em relação à reação dos familiares diante da opção pelo curso de engenharia, percebe-se, na resposta de Clara, “*O meu pai sugeriu que eu fizesse alguma coisa mais feminina [...]*”, conforme apontado por Carvalho e Mandalozzo (2014) e Penido (2006), que há na sociedade uma diferenciação acerca do que é considerado “feminino” e “masculino”, confirmando a ideia de que a engenharia possui um estereótipo masculino, conforme afirmado por Bahia e Laudares (2013).

Também se observou que, nas turmas dos cursos de graduação das entrevistadas, havia uma predominância de alunos do gênero masculino, embora na graduação de Clara o número de alunos do gênero feminino e masculino fosse quase igual, corroborando o apontamento de Bahia e Laudares (2013) de que nas engenharias química observa-se um aumento do público feminino, enquanto que em outras modalidades, como as engenharias mecânica e elétrica, a participação feminina ainda permanece pouco expressiva.

No tocante à percepção acerca da existência ou inexistência de igualdade profissional em relação a ambos os gêneros, as respostas obtidas das entrevistas confirmam a perspectiva de que há um tratamento diferenciado entre

um homem engenheiro e uma mulher engenheira, conforme apontado por Lombardi (2006), corroborando a ideia de que na saída das instituições de ensino um mesmo diploma não possui a mesma equivalência para homens e mulheres no mercado de trabalho (GOSDAL, 2003). Na percepção de Alice:

Não, o mercado não reage igual. [...] A geração mais nova assim, até aceita a mulher no mercado de trabalho em uma profissão que é estritamente masculina, mas eu

Perfil	E1	E2	E3	E4
Idade	28	39	54	37
Gênero	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino
Estado Civil	Solteira	Divorciada	Casada	Divorciada
Graduação	Engenharia elétrica	Engenharia Química	Engenharia Civil	Engenheira mecânica
Número de Filhos	Nenhum	Nenhum	Dois	Nenhum
Nome Fictício	Simone	Clara	Maria	Alice
Data de realização da entrevista	16/09/2014	31/10/2014	17/11/2014	18/12/2014

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES COM DADOS COLETADOS NA PESQUISA DE CAMPO (2014).

QUADRO1: INFORMAÇÕES SOCIOECONÔMICAS DAS ENTREVISTADAS

A ESCOLHA PELA GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA	[...] a minha mãe diz assim que eu sempre abria as coisas [...] no colégio eu sempre fui apaixonada por matemática e física [...]	Simone
	Eu gostava muito de química, de matemática, e eu era muito curiosa [...]	Clara
	[...] eu tinha um cunhado que era projetista e...e eu gostava muito de ver os desenhos que ele fazia, os projetos que ele fazia, e eu cresci com aquela vontade [...]	Maria
	Eu sempre gostei muito de física, de matemática, e meu pai trabalha com mecânica [...]	Alice
REAÇÃO DA FAMÍLIA QUANTO AO CURSO ESCOLHIDO	[...] falei pai quero fazer engenharia elétrica, nunca eu escutei deles falando assim: ah, mas isso daí não é curso de homem? [...]	Simone
	O meu pai sugeriu que eu fizesse alguma coisa mais feminina [...] Mas nunca, ... nunca ninguém se opôs ao, ... a minha escolha.	Clara
	Ficaram orgulhosos [...]	Maria
	[...] a princípio, assim, ele... ele achou que eu poderia estar fazendo uma escolha pra agradar ele [...] mas depois ele ficou muito feliz [...]	Alice
NÚMERO DE ALUNOS E ALUNAS NO CURSO DE GRADUAÇÃO	[...]a gente começou com duas mulheres [...] teve uma matéria que eu lembro que tinha uns 60, 70 alunos e daí só eu que fazia, e ela também fazia né com outras turmas, assim, então às vezes só tinha eu de mulher [...]	Simone
	[...] eram 46 homens e 44 mulheres [...] na sala sempre tinha mais homens do que mulheres.	Clara
	Começamos em 40 meninos e 4 meninas [...]	Maria
	Eu sempre fui a única menina da turma, sempre [...]	Alice
O MERCADO REAGE DE FORMA IGUALITÁRIA EM RELAÇÃO AOS ENGENHEIROS E ENGENHEIRAS?	[...] uma mulher ficar na casa, educar um filho, que é o futuro do, da nação, que é o futuro da nossa sociedade, isso daí é normal. Agora, ela querer um emprego, ela num pode, né, você num acha muito estranho? [...] eu num posso é..., cuidar de um trabalho que eu me formei da mesma forma que outro homem? Isso daí que eu, eu num consigo entender, entende? [...]	Simone
	De maneira alguma [...] Eu acho uma carreira machista [...]	Clara
	[...] Olha, eu acho que no começo...há um tempo atrás, porque faz muito tempo que eu comecei, era diferente. O mercado era, é... privilegiava os homens, eu acho que os homens tinham vantagem [...]	Maria
	Não, o mercado não reage igual [...]	Alice
DIFICULDADES ENCONTRADAS NA PROFISSÃO RELACIONADAS AO GÊNERO FEMININO	[...]uma amiga minha, ela ligou pra mim e falou, ah, Simone, não sei se você se interessa, mas tem uma vaga para engenheiro eletricitista [...]daí olhei estava vaga masculina [...] E daí a moça falou assim, não, né, você não pode, ela abriu lá, né, no sistema e falou que eu não podia porque era uma vaga masculina [...]	Simone
	[...] eu fui preterida em promoção, isso eu fui.....mais de uma vez inclusive.	Clara
	[...] na época nós tínhamos uma associação de engenheiros [...] eles não gostavam muito assim de...de pessoas novas e pessoas novas que já começavam é...fazendo, entre aspas, sucesso né [...] E daí nas reuniões eu sofria alguns ataques [...] eles não se sentiam a vontade de estar perdendo mercado de trabalho pra uma mulher recém-formada, mas também pelo fato de ser mulher [...]	Maria
	[...] eu me lembro de quando eu estava procurando um estágio, eu me lembro de ver vários cartazes assim, na faculdade mesmo, é vaga restritamente masculina [...]	Alice
CONVÍVIO COM OS OUTROS NA PROFISSÃO	[...] eu nunca tive problema, eu trabalhava com equipes assim grandes sabe, e eu mostrava projeto para todos eles, sabe que nunca eu recebi uma palavra de ofensa, muito pelo contrário, até eles me respeitavam demais [...]	Simone
	[...] eu sempre fui tratada com mais consideração pelo pessoal de escolaridade menor [...] A ordem do homem normalmente é definitiva, a ordem da mulher eles sempre é...o que eu observava pelo menos é que eles sempre queriam dar um porém, mas e se...e se...isso eu percebia bastante [...]	Clara
	[...] Em relação aos construtores, aos pedreiros, etc. [...] sempre foi muito tranquilo [...]	Maria
	[...] eu tenho um pouco de dificuldade de lidar com o chão de fábrica de uma geração mais velha. Eu acredito que eles não acreditam que a mulher tenha o mesmo potencial que um homem. E existe o preconceito. O preconceito é gigante [...]	Alice

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES COM DADOS COLETADOS NA PESQUISA DE CAMPO (2014).
QUADRO 2: CATEGORIAS DE ANÁLISE DE CONTEÚDO

tenho um pouco de dificuldade de lidar com o chão de fábrica de uma geração mais velha. Eu acredito que eles não acreditam que a mulher tenha o mesmo potencial que um homem. E existe o preconceito. O preconceito é gigante [...]. Eh... eu vou deliberar uma ordem, a pessoa contesta, a pessoa fala assim é....eu já ouvi várias é... colocações assim como: ah, mulher não sabe nem lidar com..., não sabe nem trocar pneu de carro, aí vem mandar na gente! [...].

Também na percepção de Clara existe uma diferenciação entre os gêneros na carreira, ao ser indagada se o mercado reage da mesma maneira em relação a um engenheiro e a uma engenheira ela respondeu que:

De maneira alguma.[...] desde aquela época e o que eu vejo ainda hoje em contato com as minhas é... colegas da faculdade, com o pessoal, enfim, é ...o mercado ele está tentando é...incluir a mulher, mas meio a força, eles estão buscando contratar mulheres pra digamos assim...é... preencher uma cota, mas não que a preferência, é..., especialmente em indústria, não que a preferência seja por mulheres [...] eu vejo que é muito mais difícil pra mulher conseguir uma colocação [...] se for para trabalhar especificamente em fábrica, e em chão de fábrica, que a gente diz dentro do ambiente fabril, que era o meu caso, é sempre é... a escolha é homem, e talvez não só uma.... escolha pessoal, ou a preferência de quem contrata, mas a característica do emprego, pode-se dizer assim. É...digamos assim, é....trabalhar em fábrica é uma coisa mais entre aspas pesado, você lida com um número maior de homens subordinados a você do que de mulheres. [...] Eu acho uma carreira machista. [...]

O trecho acima corrobora o apontamento de Lombardi (2006) de que os domínios da produção e da fábrica continuam predominantemente masculinos, confirmando-se, ainda, conforme afirmado por Chies (2010), que quando as mulheres ocupam um espaço em profissões tidas como masculinas, que possuem pré-requisitos construídos socialmente tidos como masculinos, como força e resistência, a força de trabalho delas é considerada como inferior.

Ainda de acordo com Clara:

[...] é.... diferente quando eles tratam com a mulher do que eles tratam com o homem. A ordem do homem normalmente é definitiva, a ordem da mulher eles sempre é...o que eu observava pelo menos é que eles sempre queriam dar um porém, mas e se...e se...isso eu percebia bastante.

Por outro lado, Maria acredita que no início de sua carreira o mercado de trabalho privilegiava o gênero masculino, mas que hoje isso já não ocorre, conforme o fragmento transcrito abaixo:

[...] Olha, eu acho que no começo....há um tempo atrás, porque faz muito tempo que eu comecei, era diferente. O mercado era, é.... privilegiava os homens, eu acho que os homens tinham vantagem assim...eles tinham mais credibilidade....porque achavam que a área da engenha-

ria era pra homem e tal. Hoje eu não vejo mais assim [...] as pessoas não ficam com medo de contratar uma engenheira mulher, eu acho [...] Talvez uma.... uma pessoa que se formou recentemente ela....ela sinta dificuldade, eu não sei, porque se passou muito tempo e eu não tive mais contato com.... com pessoas assim que.... que começaram e... e.... e podem dar essa... essa opinião [...]

Ainda no tocante à diferenciação entre os gêneros na carreira de engenharia, a entrevistada Simone relatou duas experiências negativas que teve na profissão por ser do gênero feminino. Em uma das situações um cliente aceitava ser atendido somente por um profissional do gênero masculino, conforme trecho abaixo:

[...] eu atendia diretamente o cliente né, via o projeto que ele precisava, ou então a dívida que ele queria tirar, e ele chegou até, até mim, assim, e. falou: ah, eu, eu gostaria de falar com o engenheiro[...] e eu brinquei com ele, falei assim: ah, pode ser engenheira? Porque eu sempre falava isso, porque eles chegavam lá procurando o engenheiro [...] eu falava: ah, pode ser engenheira? Todos eles davam risada assim, né, nossa desculpa, não sei o quê. Esse cliente, ele simplesmente olhou pra mim, falou: não, eu quero um engenheiro. Eu falei: ah, não, mas aqui não tem né. Falei: aqui só engenheira. Falei: mas o diploma eu garanto que eu consegui do mesmo jeito que um engenheiro. E tudo brincando né, pra não ofender e tal. Ele falou: ah não, engenheira eu não quero! Virou as costas e foi embora.

Novamente, no trecho acima, confirma-se o apontamento de Bahia e Laudares (2013) de que a engenharia possui um estereótipo masculino construído socialmente. Na outra situação, ocorrida em 2014, Simone sofreu discriminação direta, deparando-se com uma vaga de emprego na área de engenharia elétrica que apenas recrutava candidatos do gênero masculino, conforme trecho abaixo:

[...] foi assim, uma amiga minha, ela ligou pra mim e falou: ah, Simone, não sei se você se interessa, mas tem uma vaga para engenheiro eletricitista [...] daí olhei estava vaga masculina, eu falei mas não pode né [...] levei minha carteira de trabalho, normal, quando eu sentei eu expliquei pra ela que eu queria a vaga de engenheira eletricitista né, e daí a moça falou assim, não, né, você não pode, ela abriu lá, né, no sistema, e falou que eu não podia porque era uma vaga masculina. Daí eu falei assim pra ela que não existe, eu falei não, não existe vaga masculina, eu quero me candidatar. Vocês nem olharam o meu currículo né. Ela falou não, não, não tem como, o sistema não aceita. Daí eu falei, então coloque aí que é masculino, e coloca meu nome [...] eu quero ser pelo menos analisada né. Não, não pode. E daí [...] o pessoal tudo em volta já me olhando com..., como se eu fosse a errada, como se, quê que eu tô fazendo ali sabe, você não viu que é uma vaga masculina, cala a boca vai embora!. Aí aquilo começou a me deixar com mais raiva [...]

As duas situações vivenciadas por Simone corroboraram a percepção de Clara e Alice acerca da diferenciação

entre os gêneros na engenharia. Alice também relatou ter vivenciado uma situação parecida, conforme o seguinte trecho:

[...] quando eu estava procurando um estágio, eu me lembro de ver vários cartazes assim, na faculdade mesmo, é “vaga estritamente masculina”. [...] de...cada dez cartazes tinha uma que não mencionava nada, e era nessas que eu ia [...].

De acordo com Maria, uma das dificuldades relacionada ao gênero encontrada por ela na carreira, foi o convívio com os colegas engenheiros, conforme o seguinte trecho:

[...] na época nós tínhamos uma associação de engenheiros[...]tinha uns profissionais antigos lá. E... [...] tinham um pensamento assim bem...bem tradicionalista [...]E daí nas reuniões eu sofria alguns ataques, assim, sabe, algumas coisas...eu...eu saía muitas vezes da... da reunião dos engenheiros, assim, bem deprimida... por causa das indiretas...coisas que eles falavam [...]esse engenheiros mais antigos é...eu sentia assim que eles tinham aquela...é...eles não se sentiam a vontade de estar perdendo mercado de trabalho pra uma mulher recém formada, mas também pelo fato de ser mulher. Eu acho que é pelo fato de que eu era mulher é que eles se sentiam mais à vontade em me atacar, eles tinham... não tinham medo, digamos assim, eles me achavam meio frágil, então eles pegavam no meu pé [...]

Em relação à igualdade remuneratória, apenas Simone afirmou ter sofrido discriminação salarial. Maria, como nunca trabalhou como funcionária em uma empresa privada, não se manifestou sobre essa questão, e Alice disse que:

Eu não sei te falar isso, porque na verdade, tipo, eu nunca questionei a questão de salário, até porque na época de faculdade quando eu trabalhava, tanto numa empresa quanto outra, eu não priorizava o dinheiro, era mais pra conhecimento mesmo[...].

Entretanto, Simone, ao ser indagada se era comum uma mulher engenheira receber um salário menor que um engenheiro, respondeu:

[...] menos que um homem? é comum pra uma engenheira, é comum. [...] em uma empresa que eu trabalhei eu ganhava, eu descobri o salário né, do engenheiro depois, porque tem os diz que me diz que, e tal, e ele ganhava, eu ganhava, é..eu ganhava menos da metade [...] será que é mesmo né, por ser mulher? mas depois que todas essas minhas amigas vieram me falar, muitas, muitas, muitas amigas minhas vieram me falar que ganhavam menos que o homem, eu já comecei a pensar de outra forma né. Às vezes você pensa assim, ah não, eu sou azarada! ah, entrei aqui, o cara não tinha dinheiro pra me pagar [...] mas, aí fica a questão né, será realmente que era...por um,..., questão de sorte ou azar? Ou é porque eu sou mulher né? [...]

Por outro lado, Clara acredita ter sido preterida em promoção dentro de determinada empresa:

[...] diferença salarial eu nunca... eu nunca tive [...] eu fui preterida em promoção, isso eu fui.....mais de uma vez inclusive [...] todas as três vezes que eu sei, que eu tenho é.. ciência de que eu fui preterida por alguém, era para um cargo de chefia, era para ser, eu seria, eu ocuparia o cargo do meu chefe. Então,é...eu na verdade atribuo ao fato de ter que...é...ter muitos é...é...muitos subordinados, eu acredito que talvez eles achassem que, não sei se pelo sexo ou pela pouca idade, talvez eu não tivesse, não desse conta do recado. Eu não posso atribuir só ao sexo, digamos assim, a primeira vez pelo menos eu não posso atribuir só ao sexo, a primeira vez eu acho que foi falta de experiência, mas as outras duas eu acho que não, porque as outras duas quem veio para o lugar do meu chefe foram...foram duas pessoas que conheciam do assunto muito menos que eu, eu ensinei, porque eu trabalhava em coisas muito específicas e quem...quem deu norte pra eles fui eu [...] Foram dois homens.

Nesse sentido, Clara entende ter sofrido discriminação por ser mulher e por ser jovem. Também observa-se que ela julga ter sofrido discriminação de trabalho ou ocupacional, que, de acordo com Loureiro (2003), ocorre quando as mulheres são restringidas ou mesmo proibidas de alcançar determinadas ocupações, ainda que sejam tão capazes quanto os homens na execução dos trabalhos, demonstrando que, conforme ressaltado por Lombardi (2006), o fenômeno do “teto de vidro” também é observado na engenharia.

Durante a entrevista de Clara, ela contou que abandonou a carreira de engenheira em 2004, e quando indagada acerca de quais motivos a levaram a tomar essa decisão ela respondeu que:

Eu cansei de ser mulher no meio dos homens [...] eu cansei de ter que ser muito melhor do que os homens para ter a mesma chance que eles [...] eu resolvi partir pra outra vida, fazer outra coisa. [...]...eu já estava me encaminhando pra outra carreira, que eu achava que seria menos...ahmmm...machista, digamos [...].

Nesse sentido, confirma-se o apontamento de Costa e Pontes (2010, p. 9), de que

Diversas barreiras são colocadas às engenheiras, que impedem sua realização profissional plena na empresa, gerando insatisfações que causam desde uma diminuição na produtividade até ao abandono da carreira [...].

Também se corrobora a ideia de que na busca pelo mesmo cargo as mulheres necessitam fazer um investimento psíquico maior que os homens e se esforçarem mais que eles para mostrarem competência e obterem reconhecimento (BETIOL, TONELLI, 1991). Nesse sentido, de acordo com Simone, “[...] se um homem comete um erro é normal, se uma mulher comete um erro tem sempre: ai, meu Deus do céu, tinha que ser mulher! [...] a cobrança é maior né [...]”.

No tocante ao relacionamento com os colegas de trabalho, Clara afirma que:

[...] jamais eu fui desrespeitada. Mas eu sempre fui tratada com mais consideração pelo pessoal de escolaridade menor. [...] era um pessoal que tinha mais respeito pela autoridade, pelo cargo, e em consequência pela...pela mulher, pela pessoa [...].

Do ponto de vista de Maria:

[...] Em relação aos construtores, aos pedreiros, etc..., não, absolutamente não, sempre... sempre foi muito tranquilo [...]. Agora...é... com os colegas eu senti... mas isso foi no começo, depois aí já foi modificando [...]

No trecho acima se identifica que a presença de uma engenheira causa certa estranheza junto aos colegas engenheiros, conforme apontado por Lombardi (2006). Nesse sentido, Alice afirma:

[...] quando eu chego num grupo de engenheiros eu acredito que eles olham pra mim e não acreditam que a gente tem a capacidade que eles têm, porque homem se acha um ser superior, então...eu acredito que eles não queiram...é...desde a época da faculdade, quando eu tirava nota maior, quando eu me sobressaía, o quê que ela fez? (risos) Onde que tá o erro? Como que ela conseguiu tirar uma nota maior que a nossa? [...].

De acordo com Alice, há certa dificuldade no trato com o chão de fábrica de uma geração mais antiga, conforme observado no seguinte trecho:

[...] eu tenho um pouco de dificuldade de lidar com o chão de fábrica de uma geração mais velha. Eu acredito que eles não acreditam que a mulher tenha o mesmo potencial que um homem [...]

Maria afirmou nunca ter sofrido algum tipo de preconceito em relação ao gênero por parte dos clientes, mas afirma já ter sofrido assédio sexual. Alice também afirmou já ter passado por esse tipo de situação:

[...] eu já tive situações onde eu passei por situações complicadas tanto com funcionários, quanto com clientes ... inclusive assédio, assédio sexual [...]

Em relação às oportunidades na carreira, Clara contou que houve uma ocasião em que foi oportunizado a ela ficar um ano em outro país, e, nessa ocasião, ela afirmou que:

[...] o meu chefe me chamou num canto e disse assim: [...] essa oportunidade foi oferecida para você, eles querem a pessoa que faz o que você faz, eu não aconselho você a ir [...] é um país extremamente machista,...., que a mulher anda sempre dois passos atrás do marido, e eu acho que você vai sofrer lá, é um conselho pessoal que eu estou te dando, não,...não vá, não aceite, espere uma próxima oportunidade. É...eu....acabei desistindo [...]eles acharam um menino lá que botaram ele trabalhando dois meses comigo e ele ficou melhorzinho e mandaram ele [...].

Acerca da dupla jornada assumida pelas mulheres, apontada por Gosdal (2006), ao tentarem gerir o trabalho remunerado, as tarefas domésticas e o trato com os filhos,

Clara comentou que:

[...]Eu tenho uma outra colega que desistiu de trabalhar, fez mestrado, doutorado e hoje ela dá aula [...] ela disse que ela não conseguia gerenciar casamento, filho e fábrica. Casamento, filho e fábrica não eram coisas que conversavam [...]

Evidencia-se nesta fala, a dificuldade encontrada em conciliar a dupla jornada feminina, gerindo a vida profissional e familiar, conforme apontado por Araújo (2014).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se neste estudo, a partir das entrevistas realizadas, que apesar de existir uma legislação que assegure a igualdade de gêneros, na prática, a discriminação feminina em relação ao trabalho nas áreas da engenharia ainda é percebida, seja na sua forma direta ou indireta.

Identificou-se a existência de diferenciação entre um homem engenheiro e uma mulher engenheira no mercado de trabalho, confirmando a visão de Lombardi (2006), como também que na saída das instituições de ensino um mesmo diploma não possui a mesma equivalência para homens e mulheres no mercado de trabalho, conforme apontado por Gosdal (2003). Em relação às diferentes áreas da engenharia, notou-se a predominância do gênero masculino no ingresso do curso.

Vale destacar que uma das participantes desta pesquisa afirmou ter sido impedida de se candidatar a uma vaga de emprego por ser mulher e também que, apesar de não constar no roteiro semi-estruturado das entrevistas nenhum item que fizesse referência a assédio sexual, duas das participantes deste estudo relataram, espontaneamente, situações em que sofreram este tipo de assédio, uma delas por parte de um cliente e a outra por parte de um diretor da empresa na qual trabalhava, o que a motivou a pedir demissão do emprego.

Por fim, este estudo não tem a pretensão de generalizar os resultados obtidos, afirmando-se que em todas as áreas da engenharia há diferenciação em relação ao gênero, ou que todas as engenheiras sofrem algum tipo de discriminação pelo fato de serem mulheres, entretanto, o que se pode afirmar é que todas as entrevistadas, formadas em áreas de engenharias diferentes, perceberam, em algum momento da sua atuação profissional, algum tipo de diferenciação pelo fato de serem mulheres. Desse modo, recomendam-se estudos qualitativos e quantitativos, incluindo outras áreas desta profissão, para comparações empíricas e teóricas sobre o assunto.

REFERÊNCIAS

ALVES, José Eustáquio Diniz; CAVENAGHI, Suzana Marta. Rompendo o teto de vidro: a revolução silenciosa e o empoderamento das mulheres brasileiras no século XXI. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE

- ESTUDOS REGIONAIS E URBANOS – ENABER, X., Recife, 2012. **Anais...** Disponível em: <<http://200.251.138.109:8001/artigosaprovados/5678461e-15f8-44de-bde1-741e63ba3bfa.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2012.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. Medidas para a tutela da igualdade de gênero no trabalho: uma análise crítica. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v.3, n. 32, jul./ago. 2014, p. 107-114. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=32>>. Acesso em: 02 nov. 2014.
- BAHIA, Mônica Mansur; LAUDARES, João Bosco. A engenharia e a inserção feminina. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO – Desafios Atuais dos Feminismos, 10., 16 a 20 de setembro, Florianópolis, 2013. **Anais...** Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/10/resources/anais/20/1386761147_ARQUIVO_MonicaMansurBahia.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2014.
- BETIOL, Maria Irene Stocco; TONELLI, Maria José. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas – ERA**, São Paulo, v. 31, n. 4, out./dez., p. 17-33, 1991. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/rae/vol31-num4-1991/mulher-executiva-suas-relacoes-trabalho>>. Acesso em: 10 dez. 2014.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Diversidade no trabalho e atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho – Rev. MPT**, Brasília, ano XIX, n. 38, set., p. 54-67, 2009. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/site/images/stories/pdf/MPT_38.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2014.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, p. 67-104, 2000. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/643>>. Acesso em: 10 dez. 2014.
- CARDOSO, Ana Flávia Carvalho; SANTOS, José Vitor Palhares dos; NASCIMENTO, Lucas Casale do; PAULA, Agatha Cruz de; FIGUEIREDO, Vanessa Chaves de. Trabalho e Gênero: A Opinião Masculina sobre a Inserção da Mulher no Setor da Construção Civil. In: ENCONTRO DA ANPAD, XXXVIII., Rio de Janeiro, 2014. **Anais...** Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_EOR1812.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2014.
- CARVALHO, Débora Jucely. A conquista da cidadania feminina. **Revista Multidisciplinar da UNIESP – Saber Acadêmico**, n. 11, jun. 2011, p. 143-153. Disponível em: <<http://www.uniesp.edu.br/revista/revista11/pdf/artigos/12.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2014.
- CARVALHO, Flávia Xavier de; MANDALOZZO, Silvana Souza Neto. Gênero: uma história de luta no Brasil. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v.3, n. 32, jul./ago., p. 72-82, 2014. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=32>>. Acesso em: 02 nov. 2014.
- CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v.18, n.2, mai/ago 2010, p. 507-528. Disponível em: <http://www.scielo.br/readcube/epdf.php?doi=10.1590/S0104-026X2010000200013&pid=S0104-026X2010000200013&pdf_path=ref/v18n2/13.pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 nov. 2014.
- COSTA, Anabelle Carrilho da; PONTES, Juliana Gomes. A percepção das engenheiras sobre as relações de gênero no mercado de trabalho. In: CONGRESSO IBEROAMERICANO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E GÊNERO, VIII., 05 a 09 de abril de 2010. **Anais...** Disponível em: <http://files.dirppg.ct.utfpr.edu.br/ppgte/eventos/cictg/conteudo_cd/E7_A_Percep%C3%A7%C3%A3o_das_Engenheiras.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2014.
- COZERO, Paula Talita. O sexo da precarização: transformações nas relações trabalhistas e perpetuação da divisão sexual do trabalho. In: RAMOS FILHO, Wilson; GOSDAL, Thereza Cristina; WANDELLI, Leonardo Vieira (Org.). **Trabalho e Direito: estudos contra a discriminação e patriarcalismo**. Bauru, SP: Canal 6 Editora, 2013. p. 223-247.
- GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**. Curitiba: Genesis, 2003.
- _____. Diferenças de gênero e discriminação no trabalho. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU, 2006. p. 305-317.
- KRIEGER, Mariana Gusso. Minorias sexuais e o direito à diferença: proteção legal contra a discriminação no trabalho. In: RAMOS FILHO, Wilson; GOSDAL, Thereza Cristina; WANDELLI, Leonardo Vieira (Org.). **Trabalho e Direito: estudos contra a discriminação e patriarcalismo**. Bauru, SP: Canal 6 Editora, 2013. p. 199-221.
- LOPES, Otávio Brito. Minorias, discriminação no trabalho e ação afirmativa judicial. **Rev. TST**, Brasília, v. 76, n. 4, out./dez. 2010, p. 149-158. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/18841>>. Acesso em: 20 nov. 2014.
- LOMBARDI, M. R. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 36, n. 127, p. 173-202, jan./abr., 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v36n127/a0836127.pdf>>. Acesso em: 06 dez. 2014.
- LOUREIRO, Paulo R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia e discriminação. **Revista Brasileira de Economia – RBE**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, jan./mar., 2003, p. 125-157. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71402003000100005>. Acesso em: 20 nov. 2014.
- PELEGRINI, Jordana; MARTINS, Silvana Neumann. A história da mulher no trabalho: da submissão às competências. Um resgate histórico e as gestoras lajeadas neste contexto. **Revista Destaques Acadêmicos**, ano 2, n.2, 2010, p. 57-66. Disponível em: <<http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/download/219/161>>. Acesso em: 20 nov. 2014.
- PENIDO, Laís de Oliveira. Legislação, equidade de gênero e cultura patriarcal brasileira: uma relação difícil. In: _____ (Coord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU, 2006. p. 263-275.
- SERPA, Nara Cavalcante. A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: questão de gênero. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO – Diásporas, Diversidades, Deslocamentos, 9., 23 a 26 de agosto, 2010. **Anais...** Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1265896752_ARQUIVO_ARTIGOREVISA0.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2014.
- VAZ, Daniela Verzola. Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro. **Boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e análise**, n.42, fev. 2010. Notas técnicas. IPEA. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/04_notatecnica02_segregacao.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2014.