

Área Temática: Gestão de Pessoas

Trajetória de egressas dos cursos de Engenharia Elétrica, Produção Civil e Industrial Mecânica do CEFET-MG: relações de poder em um mercado masculinizado e competitivo

AUTORAS

MAURA DAS GRAÇAS LISBOA DE FELIPE

Faculdade Novos Horizontes
maura@dppg.cefetmg.br

MARLENE CATARINA DE OLIVEIRA LOPES MELO

Faculdades Novos Horizontes
secposgrad@unihorizontes.br

RESUMO

Este artigo analisa as trajetórias de ex-alunas dos cursos das Engenharias Elétrica, de Produção Civil e Industrial Mecânica do CEFET-MG, perante as relações de poder formadas em um mercado masculinizado e competitivo. Assim, este estudo busca compreender a questão de gênero nesses cursos, identificando a existência de discriminação em relação ao sexo feminino no exercício da profissão, e averiguar suas condições de trabalho, avaliando se as engenheiras permanecem fiéis à sua formação acadêmica, identificando as estratégias utilizadas para se manterem em suas atuações profissionais. Como instrumento de pesquisa, utilizou-se um roteiro de entrevista semi-estruturado, permitindo às engenheiras entrevistadas exporem suas vivências de forma espontânea e contemplando os objetivos da pesquisa. Percebe-se que, ainda que não haja por parte das engenheiras consciência de terem vivido ou viverem um processo de empoderamento, há indícios desse processo nos extratos das entrevistas com as mesmas. No decorrer da pesquisa constatou-se que se trata de um grupo de profissionais dedicadas ao seu trabalho e à realização profissional, adiando muitas vezes a constituição de núcleos familiares. Observou-se também que as entrevistadas consideram que as mulheres vêm conquistando espaço e aproveitando oportunidades no mercado profissional.

PALAVRAS-CHAVE: questão de gênero, relações de poder, profissionalismo.

ABSTRACT

This article aims at analyzing the trajectory of former graduated female students from Electric Engineering, Civil Production and Industrial Mechanics engineering courses at the Federal Center of Technological Education in the state of Minas Gerais - Brazil, known as CEFET-MG, concerning the power relations formed in a male and competitive work market. Hence, this study seeks to investigate in order to build an understanding of gender issue in the engineering courses, identifying the existence of discrimination in relation to women in the exercise of the profession, as well as investigating their work conditions, evaluating whether the engineers have remained loyal to their academic formation and identifying the strategies used by the women to keep themselves in their Professional field. As a research tool, it was used semi-structured interview so that we could elicit from them their experiences in a very spontaneous way. During our research it was evident that this is a group of dedicated

professionals both to their chores and to their professional accomplishment postponing many times the constitution of families. It was also observed that the interviewed professionals believe that the women have been conquering space and taking advantages of the chances they have in the professional market.

KEY-WORDS: question of gender; power relations; professionalism.

INTRODUÇÃO

O crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho bem como nas universidades no Brasil tem sido apontado por diversos pesquisadores como uma das mais importantes transformações socioeconômicas e culturais ocorridas nas últimas décadas. Este processo de crescimento da participação feminina tem se acentuado a partir da década de 1960 impulsionado por diversos fatores tais como: a expansão da economia que acelerou a industrialização e a urbanização com o conseqüente aumento de possibilidades de incorporação de trabalhadores, incluindo aumento de oportunidades para as mulheres.

Os movimentos feministas que provocaram transformações comportamentais na busca de igualdade de direitos entre homens e mulheres, certamente abriram caminhos para a inserção definitiva das mulheres no mundo do trabalho e nas universidades.

Entretanto, apesar do crescente número de mulheres no ensino superior e no mercado de trabalho, percebe-se ainda um número reduzido de representantes femininas nos cursos de engenharia do CEFET-MG. Porém, acredita-se que esta representação apesar de tímida, seja significativa para contribuir com o mercado de trabalho e o renome da instituição. Assim, este artigo tem como objetivo abordar as questões de gênero nos cursos de Engenharia Elétrica, da Produção Civil e Industrial Mecânica do CEFET-MG, analisando a trajetória de egressas dos referidos cursos, buscando compreender aspectos relevantes que dizem respeito às questões de gênero no universo do trabalho, a fim de responder o seguinte questionamento: "existem condicionantes para o entendimento nas relações profissionais dada a questão de gênero no curso de engenharia do CEFET-MG vivenciadas pelas egressas"?

REFERENCIAL TEÓRICO

Têm crescido o número de mulheres no mercado de trabalho e com isso também os desafios para o rompimento de convicções organizacionais originárias de uma cultura considerada tradicionalmente machista. Segundo Michel (1983) *apud* Fischer e Marques (2001), a importância dada à vida familiar e a casa, desde o século XVII, contribuiu para fortalecer a ideologia de que tais papéis são femininos.

A partir do século XIX as mulheres da classe dominante iniciam sua participação no mercado através das vias filantrópicas. Já na classe trabalhadora, Paternan (1993) observa que os preconceitos que favorecem a reprodução de inferioridade feminina (docilidade, fragilidade, dedicação, etc) são apropriados pelos colegas masculinos, que, ao invés de acolhê-la como indivíduo, parceira, aceitam-na na condição particular de mulher.

Até algum tempo atrás, homens e mulheres tinham seus papéis e funções bem definidos, segundo uma divisão sexual do trabalho, onde cabia ao homem o lugar de provedor da renda, sendo esse o responsável pelo sustento de sua família, enquanto à mulher cabia as responsabilidades do lar, incluindo a educação dos filhos. Segundo Orlandi (2001), existe uma memória cultural que antecede a produção imediata, ou seja, o que já foi dito e vivido influencia fortemente o que se faz atualmente.

Rapkiewicz (1998, p. 23) diz que “os estereótipos femininos e masculinos que conduzem à aceitação dos papéis sociais e profissionais são forjados desde a infância através da socialização familiar”. As transformações nos padrões de comportamento, seja pelo aumento do acesso à universidade, pela liberdade sexual, pelo controle da fecundidade, pela maior qualificação profissional, pelas mudanças na concepção e nos valores relativos ao papel social das mulheres, são fatores que têm influenciado incisivamente o aumento do ingresso das mulheres no mundo do trabalho (MELO, 2003; MELO, 2006).

Para Lombardi (2005) *apud* Carvalho (2006, p. 1), a representação feminina em relação à masculina nos cursos de engenharia é bastante reduzida:

O fato de os cursos de engenharia possuírem um número bastante reduzido de mulheres, comparativamente aos homens, nos leva a uma série de indagações para

as quais, muitas delas continuam sem resposta. Sabe-se que este campo profissional foi tradicionalmente construído para atender, primeiramente exigências militares de guerra e defesa de territórios no período moderno e, posteriormente, após a consolidação da industrialização, para atender as exigências não só do processo de urbanização, com o crescimento das cidades, mas também as exigências das inovações tecnológicas, imprescindíveis ao sistema de produção capitalista.

Nesse universo predominantemente masculino, a participação da mulher ainda não é relevante do ponto de vista quantitativo, ou seja, sua inserção é relativamente reduzida, o que ocasiona uma série de dificuldades às mulheres, como a colocação no mercado de trabalho, bem como sua aceitação profissional nas fábricas ou canteiros de obras. Assim é proposto nesta pesquisa a investigação de alguns aspectos relevantes às questões de gênero nos cursos de engenharia do CEFET-MG, analisando a trajetória de suas egressas.

Com a revolução industrial, os avanços tecnológicos e da medicina, crescem as oportunidades de atuação das mulheres no mercado de trabalho. Segundo Bruschini (1998), as mudanças nas variáveis demográficas como queda da taxa de fecundidade, redução no tamanho das famílias, maior expectativa de vida para as mulheres, aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, aliadas a mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteram a identidade feminina, e que esta identidade está cada vez mais voltada para o trabalho produtivo.

De acordo com Lavinias (1997), para as mulheres foram reservados cargos na área de serviços, administração pública, serviços comunitários, mais especificamente saúde e ensino. Da mesma forma, Fonseca (1996) *apud* Melo (2008, p. 143), reforça esta análise ao afirmar que grande parte das atividades assistenciais privilegia o trabalho feminino e pode ser considerada como verdadeiros guetos ocupacionais de mulheres. Dessa forma a pesquisa é fundamentada pelas relações de gênero no mundo do trabalho das engenheiras egressas dos cursos de Engenharia Elétrica, de Produção Civil e Industrial Mecânica, buscando compreender questões norteadoras de alguns valores perpetuados.

A trajetória do movimento feminista desencadeou lutas e obteve conquistas pelo direito e respeito, mesmo assim, as relações entre homens e mulheres - permanecem de forma excludente, sendo atribuída à mulher a condição inferior, reproduzida pela maioria dos formadores de opinião e aqueles pertencentes a níveis superiores de poder na sociedade. Considerando o aspecto biológico das mulheres, o fato das mesmas gerarem filhos e o ato de amamentá-los, fez com que Sullerot (1988), percebesse aí a primeira causa de diferenciação da mulher na sociedade.

Apesar da sinalização do fim da era da “mulher do lar”, permanece ainda a situação de desigualdade no âmbito familiar, onde as mulheres mesmo ocupando cargos na esfera pública continuam executando a maior parte das tarefas domésticas. Segundo Michel (1983) *apud* Fischer e Marques (2001, p. 3), desde o século XVII, o que fortaleceu a ideologia dos papéis domésticos e educativos para o feminino foi à importância dada pelas classes médias à vida familiar e a casa. Sung e Silva (1995) mostram a permanência de desigualdade social e pessoal, quando se fala em relação de gênero, considerando principalmente sua base na diferença entre os sexos, obtendo sua legitimidade através de um determinismo biológico.

Para Giffin (1993, p. 8), esses acontecimentos provocaram o que denominou como “transição de gênero”:

A transição de gênero é caracterizada pelo fato de que, se anteriormente o papel da mulher na reprodução biológica foi necessário para garantir a produção, agora o papel da mulher na esfera da produção (no trabalho fora do lar) é cada vez mais necessário para garantir a reprodução (ter filhos).

Pesquisas de Hirata (2003, p. 151), pioneira no estudo da relação de gênero, apontam uma nova divisão sexual do trabalho, ou seja, uma divisão tecnológica, mostrando a manutenção das relações de dominação masculina neste campo.

[...] a complexidade que caracteriza o trabalho hoje está mais dividida e alocada aos homens, em termos de equipe. As mulheres estão ainda mais alocadas em linhas de montagem, em trabalho com cadência e repetitivos [...] as mulheres são vistas como usuárias destas tecnologias e estão praticamente excluídas da sua concepção. Os engenheiros, sujeitos das inovações técnicas, são maciçamente do sexo masculino. As mulheres são excluídas também da responsabilidade de sua fabricação porque os responsáveis na fábrica são os homens. As mulheres são apenas operárias, montadoras, ajudantes, etc.

A diferenciação entre homens e mulheres que antes eram percebidas como o resultado de um fator biológico passa a serem notadas como sociais, históricas e culturalmente construídas num estudo que envolve as relações de poder entre os agentes sociais atuantes na sociedade.

Com Sorj (1992) percebe-se que a diferenciação no posicionamento social do homem e da mulher não se baseia em fatores naturais ou biológicos, mas culturais e artificialmente sedimentados. Segundo o Fórum Econômico Mundial (FEM, 2005), chegar à igualdade de gênero é um processo demorado e ao mesmo tempo incitante pelo fato de estar fundamentado em valores, crenças e práticas de uma sociedade, requerendo além de mudanças nas leis ou políticas estabelecidas, mudanças também de práticas nas famílias, nas comunidades bem como nos processos de tomada de decisão tanto no âmbito público quanto no organizacional.

A expressão “teto de vidro” foi criada na década de 1980, nos Estados Unidos da América, servindo para designar um nível de dificuldades quase intransponível, que impedem às mulheres a galgar postos hierárquicos mais elevados nas organizações; essa expressão pode ser entendida também como aqueles cargos de alto posto nas empresas, os quais as mulheres praticamente não conseguem alcançar, independente de suas capacidades e competências, simplesmente pelo fato de serem mulheres (WALL STREET *apud* ROCHA, 2006; CALIL, 2007).

[...] uma expressão já consagrada nos estudos de gênero e da mulher. Diz respeito àqueles postos-chave na hierarquia superior das empresas e instituições, considerados como ainda não ultrapassáveis e inatingíveis pelas mulheres. Não tem a ver com falta de habilidade e capacidade das mulheres, mas com o simples fato de que são mulheres. Este termo foi cunhado pelo Wall Street Journal em 1985. Em tradução livre feita por mim: Por ‘teto de vidro’ queremos significar as barreiras artificiais invisíveis que bloqueiam as mulheres aos cargos executivos ‘seniors’. Há também o problema do ‘chão colante’. Este termo descreve as forças que mantêm as mulheres presas na base da pirâmide econômica. Para [algumas] mulheres a barreira aos cargos do topo parece ser feita de Plexiglass inquebrantável (ROCHA, 2006, p. 103).

Para Bastos (2007), está clara a segregação imposta nas organizações às mulheres, no que diz respeito às possibilidades de trilhar um caminho que as levem a galgar cargos executivos, no futuro, em uma empresa; a autora aborda com propriedade conceitos fundamentais, tais como, “segregação vertical” e “segregação horizontal”, ou seja, a mulher tem conquistado o direito de alcançar postos de comando, principalmente em setores “administrativos” e de “gestão”, num nível horizontalizado, como se fossem benesses, mas, no entanto, a nível verticalizado, o “teto de vidro” ainda permanece como um dificultador quase intransponível para que a mulher consiga atingir os mais altos postos executivos de direção nas organizações.

Nesse sentido Lisboa (2008, p. 70), discorre o “empoderamento” como um fato intrínseco ao mercado de trabalho feminino onde:

[...] empoderamento é o mecanismo pelo qual as pessoas, as organizações, as comunidades tomam controle de seus próprios assuntos, de sua própria vida, de seu destino, tomam consciência da sua habilidade e competência para produzir, criar e gerir.

Em determinadas situações, empoderamento pode expressar sentido de emancipação, controle e busca de poder social ou político, em outras percebem-se pessoas obtendo controle

sobre suas próprias vidas e planejando seu futuro, como forma de mudança desejada e planejada (LEON, 2000; DEERE e LEON, 2002; OAKLEY e CLAYTON, 2003).

Da mesma forma Prá (2006, p. 40-41) argumenta que empoderar

[...] se refere a permitir que a pessoa assuma o comando de sua própria vida. No caso das mulheres, o empoderamento insiste na importância de aumentar seu poder e controle sobre as decisões e problemáticas que determinam a sua vida. O empoderamento da mulher se refere ao poder e às relações dentro da sociedade que se entrecruzam com o gênero, a classe social, a raça, a cultura e a história. O poder está identificado com a equidade e a igualdade da mulher e do homem, no que se refere ao acesso aos recursos e vantagens.

A palavra empoderamento originou-se da língua inglesa, *empowerment* e, segundo Martins (2003), seu uso tem sido ampliado para o espanhol, *empodeiramiento* e para o português (pelo neologismo empoderamento). O autor denota que, embora a palavra empoderamento encontra-se mais conhecida recentemente, não é tão nova assim [...] com o registro do verbo empoderar-se como sinônimo de (...) ‘apoderar-se, apossar-se’, e o adjetivo empoderado, significando (...) ‘tornado poderoso, crescido em poder’. Ainda de acordo com o autor, empoderar significa ação, sendo que, na acepção atual, o empoderamento quer descrever a transformação de um sujeito em agente ativo, por meio de processos que variam de acordo com a situação.

Dessa forma o poder pode gerar opressão, autoritarismo, arbitrariedade, todavia pode propiciar emancipação, crescimento profissional e valorização do papel feminino no empoderamento, permitindo assim uma nova definição de poder, mostrando formas mais justas, novas responsabilidades coletivas e propiciando decisões e responsabilidades conjuntas (COSTA, 2004 e LISBOA, 2008).

Para Costa (2004) o empoderamento da mulher é um desafio aos privilégios de gênero culturalmente atribuído ao homem e trás uma mudança na relação de domínio de homens sobre mulheres, pois assegura a essa autonomia pessoal, sexual, opinativa e permite direito de ir e vir. De acordo com Deere e León (2002), o empoderamento da mulher inicia-se com sua conscientização de que há discriminação de gênero e uma auto percepção quanto a sua capacidade e direito nas diversas esferas da sociedade.

METODOLOGIA

Como fundamentação para o estudo e discussão do tema proposto, partiu-se da pesquisa bibliográfica, que visa o embasamento de pressupostos teórico, buscando aprofundar os conceitos e expandi-los. Nesse sentido, as etapas da pesquisa descritas fundamentam o estudo, uma vez que os dados são as fontes imprescindíveis para esclarecer, resolver ou mesmo corroborar com a pesquisa.

Adotou-se a pesquisa qualitativa, onde, segundo Gonçalves e Meirelles (2004, p. 62) “o método qualitativo [...] é considerado mais adequado para investigação de valores, atitudes, percepções e motivações do público pesquisado, com a preocupação primordial de entendê-los, em maior profundidade”.

Quanto ao instrumento de pesquisa, foi utilizado um roteiro de entrevista, contando com 30 (trinta) perguntas abertas e fechadas, permitindo as 15 (quinze) engenheiras entrevistadas, exporem suas vivências de forma espontânea e contemplando os objetivos da pesquisa, identificando no mesmo, cinco grandes áreas: (i) perfil das entrevistadas/análise demográfica; (ii) questão de gênero na escolha do curso de engenharia; (iii) questão de gênero no ambiente acadêmico; (iv) questão de gênero no ambiente de trabalho e (v) a percepção das engenheiras quanto ao trabalho que executam e sua percepção sobre a trajetória de empoderamento das mulheres no mercado ainda masculinizado.

O grupo entrevistado foi formado por 09 (nove) engenheiras eletricistas, 04 (quatro) engenheiras da produção civil, e 02 (duas) engenheiras mecânicas, de um universo de 09

(nove) alunas do curso de Engenharia Elétrica, 06 (seis) alunas do curso de Engenharia da Produção Civil e 05 (cinco) alunas do curso de Engenharia Industrial Mecânica.

O processo de análise dos dados coletados (MELO, 2003), passou pelas seguintes fases de tratamento:

a) preparação - transcrição das entrevistas segundo roteiro de perguntas, agrupando todas as respostas de cada categoria para cada questão tratada;

b) tabulação quantitativa - identificação de componentes das respostas das entrevistadas e agrupamento de acordo com o tema da pergunta. Essa técnica de análise de dados segue os princípios de análise de conteúdo, proposta por Bardin (1979);

c) tabulação temática - consiste na definição de temas, segundo os objetivos do estudo e que permitirão o agrupamento dos extratos mais significativos retirados das entrevistas transcritas, dando destaque à fala das entrevistadas.

Após a transcrição das entrevistas e separação por categorias de análise, estabeleceu-se uma análise qualitativa/interpretativa das respostas dadas às perguntas do roteiro. Concluída a interpretação dos dados, estes foram agrupados em 5 (cinco) tópicos significativos para fins da pesquisa.

ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Análise Demográfica

Das profissionais entrevistadas 73% são jovens com idade entre 26 a 30 anos, 20% entre 31 a 36 anos e 7% encontram-se entre 46 a 50 anos, todas formadas em cursos de engenharia no CEFET-MG. Das entrevistadas, 67% são solteiras, sem filhos, 26% são casadas, sendo que dentre essas, 13% tem 01 (um) filho cada, e apenas 7% das informantes é separada possuindo 03 (três) filhas.

Por se tratar de um estudo que envolve a questão de gênero, esse perfil mostrou que as engenheiras entrevistadas, em sua maioria, estavam dedicadas à profissão de modo integral, disponíveis para atender às especificações das empresas, as quais exigem dedicação e exclusividade de seus funcionários.

Observa-se que este grupo de engenheiras entrevistadas foge do padrão comportamental das mulheres conservadoras, as quais reproduziriam o sonho do casamento tradicional, assumindo para si as tarefas domésticas. Mas para não assumirem a dupla jornada de trabalho, na qual as funções reprodutivas e produtivas promoveriam uma sobrecarga de trabalho, muitas vezes sem reivindicar uma divisão igualitária de tarefas entre homens e mulheres, dificultando a igualdade de condições de competição no mercado, é que grande parte das atuais profissionais vêm adiando o “sonho” do casamento em troca da realização profissional.

As engenheiras entrevistadas traçaram seus objetivos profissionais e os perseguem, acreditando que constituir uma nova família e conseqüentemente a geração de filhos possa impor um ritmo mais lento de progressão em suas carreiras.

Mesmo assim, essas engenheiras consideram que as mulheres vêm conquistando espaço e aproveitando oportunidades no mercado profissional, atribuindo essas conquistas não só aos méritos pessoais pela capacitação, mas percebendo que suas características femininas (sensibilidade, intuição, flexibilidade, versatilidade e dedicação) passam a constituir uma vantagem em relação aos profissionais masculinos, na ocupação ou ascensão em sua carreira profissional.

Essa leitura deve ser realizada com cautela, pois essas características femininas vistas como vantagens pode reforçar as desvantagens profissionais, visto que a participação das mulheres entrevistadas tem se apresentado mais nas atividades de assistência técnica às empresas, às atividades de cunho “relacional” envolvendo clientes, fornecedores e empregados, incluindo o desenvolvimento de atividades como: análise, desenvolvimentos e

acompanhamento de projetos e diagramas, desenvolvimento de software, coordenação de equipes e treinamentos. Essas atividades foram, provavelmente, apreendidas nas experiências como mulheres, com suas antecessoras, as bisavós, por exemplo, quando essas gerenciavam suas casas, coordenavam o trabalho escravo e educavam os filhos. Esses atributos, ao invés de produzir uma identidade profissional separada da identidade familiar, acabam por reiterar o papel doméstico das profissionais.

Entre as entrevistadas, 68% cursam ou já cursaram algum curso de Pós-graduação, demonstrando que buscam manter-se competitivas, pois encontram-se inseridas em um mercado de trabalho globalizado, que tem exigido de seus profissionais não apenas a capacitação técnica, mas que estes estejam amplamente informados sobre os acontecimentos no mundo, e sejam conhecedores dos mercados.

Dentre os cursos realizados, apenas 10% das entrevistadas saiu de sua área de estudo, mas manteve-se na área de atuação, concluindo um curso de Pós-graduação em Auditoria Contábil, que leva a crer que as entrevistadas têm como meta persistirem na área escolhida, ou seja, Ciências Exatas.

Questão do gênero na escolha do curso de engenharia

Observou-se que, ao optarem pelo curso de engenharia, as entrevistadas alegaram o fato de gostarem muito das disciplinas das Ciências Exatas, principalmente as que envolvem cálculos e matemática, como demonstra a fala abaixo:

[...] eu sempre amei esta área desde pequenininha (se é que eu cresci muito!). Minhas notas em matemática e física sempre foram boas e eu adorava passar o tempo com livrinhos de problemas de lógica, como o “O homem que calculava”, do Malba Tahan. (E4)

Das quinze entrevistadas 53% iniciaram sua vida acadêmica através de cursos técnicos, dando continuidade à carreira dentro da mesma instituição de ensino na qual concluíram a graduação. Pelas entrevistas dessas profissionais, observou-se que o fato de gostarem da área de ciências exatas e o fato de terem cursado algum curso técnico foi preponderante na hora de escolherem o curso de graduação, sendo possível verificar através do depoimento a seguir:

[...] Desde o curso técnico em mecânica eu me identifiquei com esta área, além de sempre ter tido facilidade com matemática e dificuldade nas outras disciplinas como história e geografia. Com certeza o respaldo do curso de 2º grau me deu mais confiança em optar pelo curso de Engenharia mecânica. (E14)

Apesar de apenas 13% das entrevistadas assumirem a influência direta da família quando escolheram seus cursos de graduação, percebe-se que 67% das informantes contaram indiretamente com a influência da mesma, à medida que suas famílias não restringiram sua escolha profissional, dando-lhes apoio.

Apenas 13% das entrevistadas, informaram opinião contrária da família quanto a sua escolha de curso de graduação, especificamente a opinião do pai, que

[...] Não gostou muito, pois achava que essa profissão era muito masculina, coisa de macho [...]. (E2)

Resumidamente, pode-se dizer que ao escolher o curso de graduação prevaleceu a opção pessoal pelo fato das entrevistadas gostarem da área de ciências exatas. O que é interessante porque afirmaram gostar de matemática, física, de disciplinas que exigem raciocínio lógico, que são características geralmente determinadas pela sociedade como próprias do gênero masculino.

Questão do gênero no Ambiente Acadêmico

Uma questão que se destacou foi o fato de 73% das entrevistadas gostarem do ambiente masculino, e não perceberem discriminação por parte dos colegas de curso, gerando laços de amizade, os quais permanecem até hoje.

Observando outras declarações, foi possível identificar a existência de conflitos não entre homens e mulheres, mas entre as mulheres. Percebe-se que a competição ou rivalidade no ambiente de trabalho cresce quando do reconhecimento da outra mulher como ocupante da mesma categoria. Para ilustração, segue o depoimento abaixo:

[...] a convivência com os colegas e professores foi ótima, com raras exceções. Às vezes surgia ciúmes entre as colegas de sala. (E5)

Das ex-alunas dos cursos de engenharia do CEFET-MG entrevistadas, apenas 33% admitiram haver sofrido algum tipo de discriminação no decorrer do curso, mais especificamente, por parte de professores homens e mais velhos:

[...] Apenas com dois professores de laboratório, um no início do curso e outro mais no final. Eles diziam que aquele não era local nem serviço para mulher. (E2)

[...] muitos não acreditavam que as meninas conseguiriam sobreviver à pressão de um ambiente masculino, sem muita “frescura” de menina. (E6)

[...] notei apenas algum desconforto por parte dos professores, que se mostravam, às vezes, despreparados para lidar com as alunas. Principalmente quando se tratava de profissionais mais velhos. (E9)

Os dados coletados demonstram lacuna na base da estrutura do ensino acadêmico, visto que ainda são poucas as mulheres que procuram cursos voltados à área de ciências exatas, o que limita ainda mais suas opções no mercado de trabalho, além de demonstrar a necessidade de formar docentes que tenham uma percepção nova da vida profissional dos (as) alunos (as), levando em conta as diferentes reações dos (as) mesmos (as) diante das disciplinas da área em questão.

A presença da mulher como estudante de cursos de engenharia tem contribuído para romper enraizados padrões de gênero presentes no campo profissional. A mulher atual vem se distanciando cada vez mais da figura passiva e submissa de outrora, buscando alcançar não só segurança econômica e reconhecimento individual e social, mas buscando também o auto-conhecimento, tomando consciência de suas habilidades e competências, aumentando assim a sua auto-estima tão necessária para o seu empoderamento.

Questão do gênero no Ambiente de Trabalho

De acordo com Lombardi (2005) no mercado de trabalho o relacionamento entre os engenheiros e engenheiras é estabelecido através de um equilíbrio de forças onde se evidencia a vantagem masculina, por se tratar de um grupo majoritário e por estarem já na área profissional por mais tempo.

No exercício das funções como engenheiras, 80% das entrevistadas afirmaram possuir convivência tranquila e harmoniosa com todos os colegas, promovendo um agradável ambiente de trabalho. Conseguem perceber a sociedade como machista e preconceituosa, porém, nas empresas onde trabalham, não vivenciam discriminação por parte dos colegas nem pelos seus superiores.

Nos depoimentos colhidos, registrou-se 13% das entrevistadas manifestando dificuldade em lidar com os subordinados, especificamente os peões de obra, como pode ser percebido no extrato da entrevista:

[...] Trabalhar em obra é muito complicado. Lidar com os peões é muito desgastante, exige uma postura mais dura, reta, uma comunicação específica, pois eles não estão habituados a receber orientações de uma mulher. [...] O nível de

resistência desse pessoal em receber ordens de uma mulher é muito grande. Eles nos olham com desconfiança. (E1)

Observa-se aí a discriminação de gênero associada à de classe social, podendo ser explicada devido à questão cultural, já que os padrões das pessoas mais simples, neste caso os ‘peões’ (serventes e pedreiros), com pouca escolaridade, reproduzem valores mais conservadores de gênero. O estereótipo feminino que estes profissionais possuem é da mulher mãe, doméstica, responsável por cuidar da casa e dos filhos, e para quem o homem dá ordens.

Na relação direta com os clientes, apenas 13% informou que “às vezes percebemos certa insegurança de alguns clientes em ouvir nossa proposta”. Essa “preferência” por parte de alguns clientes para serem atendidos por engenheiros identifica-se como discriminação ao gênero.

Em algumas entrevistas foi levantada uma questão interpretada pelas entrevistadas como “proteção” à mulher engenheira, buscando resguardá-la de um trabalho pesado, onde o ambiente é brutalizado e falta infra-estrutura adequada ao sexo feminino, no caso de canteiros de obras, ou de expô-la a perigos físicos ou morais. Para exemplificar, seguem os extratos das entrevistas:

[...] Na obra, em geral, sou a última a ser colocada no turno noturno. Mas acredito que em geral meus supervisores tomam essa atitude para me proteger, para que eu evite me expor em locais desertos no caminho do trabalho à noite sozinha. [...] Mas em geral os homens não me deixam dirigir veículos mais pesados. O que em geral eu até acato [...]. (E4)

[...] amenizar tarefas mais pesadas, como carregar alguns equipamentos pesados, tentando não me sobrecarregar. Embora muitas vezes os colegas tentem ser mais cavalheiros, eu evito ao máximo passar minhas tarefas para eles [...]. [...] tendem a nos tratar de forma mais amável e respeitosa, evitando palavrões. [...] alguns locais de obras são um pouco inóspitos para mulheres: canteiro de obras no meio de matas isoladas e apenas com homens. Até nossos superiores muitas vezes têm medo de nos enviar para locais mais “agressivos” com medo de que sejamos violentadas moral ou fisicamente. (E6)

Essa “proteção” também pode ser vista como um gesto discriminatório ao reforçar a segregação de tarefas para engenheiros e engenheiras, direcionando para as mulheres atividades internas às empresas, centradas no âmbito burocrático, em áreas consideradas intelectuais, executando em sua maioria atividades administrativas, nas áreas de projetos e consultorias. Exemplo disso são as atividades exercidas pelas entrevistadas, como comprovam as falas abaixo:

[...] Desenvolvimento de *software* para automação de processos industriais e de energia. Produção de documentos técnicos de engenharia básica. (E6)

[...] Atividades de coordenação de projetos, o que engloba elaboração de especificações técnicas, cronogramas, compras de equipamentos, treinamento de equipe etc [...]. (E8)

[...] Cuido basicamente da manutenção do Sistema de Gestão da Qualidade e isto inclui treinamentos, controle de documentos, elaboração de procedimentos, visitas às obras, auditorias internas, etc [...]. (E11)

No geral, as entrevistadas negaram existir divisões de tarefas entre as que executam com as de seus colegas engenheiros. Mas, considerando seus depoimentos observa-se a existência de uma segregação de tarefas para homens e outras para mulheres, havendo a reprodução da divisão tecnológica do trabalho, conforme análise de Hirata (2003).

E quanto à questão salarial, 86% das engenheiras entrevistadas concordam com a inexistência de diferença salarial entre seus pares, alegando que os salários encontram-se atrelados ao cargo ocupado. Apenas 7% não soube informar a respeito e outras 7% das entrevistadas mencionou haver salários diferenciados em sua empresa, conforme descrito abaixo:

[...] Percebo discriminação com relação ao salário do cargo que ocupo. Para os homens é maior, porém existe o diferencial de que eles passam mais tempo nas obras. [...] prefiro receber menos e continuar trabalhando no escritório [...]. (E8)

Existe uma tendência de redução das diferenças salariais entre homens e mulheres, de acordo com estudos de Leme e Wajzman (2000). Porém, por enquanto, trata-se apenas de uma tendência.

Visão da Mulher Engenheira

Considerando os depoimentos das entrevistadas e comparando-os quanto a sua visão da mulher engenheira, percebe-se a construção de um estereótipo criado pelas entrevistadas, onde as engenheiras são exímias profissionais, detentoras de sabedoria, garra, eficiência, racionalidade e disponibilidade para atender o mercado.

A interpretação que se faz é a de que as entrevistadas evocam um perfil para a engenheira próximo do que elas acreditam ser o ideal, e não como elas próprias se vêem. A imagem criada, apesar de ser possível e de existir de fato algumas profissionais com tais características, o que se percebe é a descrição do perfil do profissional exigido por um mercado globalizado e altamente competitivo. Isso pode ser observado nos extratos das entrevistas:

[...] Mulher engenheira é aquela profissional que usa com sabedoria seus conhecimentos adquiridos no curso, além de ser uma exímia administradora, pois possui uma jornada de trabalho atribulada, tendo que dividir seu tempo entre casa, trabalho, escola, amigos e outras relações sociais. (E2)

[...] A mulher engenheira deve ser uma pessoa que gosta de encarar desafios, não pode se sentir inferior, e deve lutar para conquistar os mesmos lugares que os homens, porque intelectualmente, não existe nenhum fator que seja limitador da realização das tarefas pelas mulheres. (E3)

[...] A mulher engenheira é aquela que possui o equilíbrio entre as suas partes emotivas e as racionais. Ou ainda, pode-se dizer que ela tem o racional sobrepondo o emocional. Cabeça no lugar. Ela é prática, dinâmica, inteligente e muito competente. [...] age sempre com profissionalismo e dedicação, pois as organizações estão atrás de profissionais competentes, atualizados e disponíveis para o trabalho. (E11)

De acordo com Laudares e Ribeiro (2000), é de senso comum afirmar que a engenharia é feminina só no nome. Este pensamento é devido à engenharia ser um campo historicamente de dominação masculina tanto nos aspectos físicos como nos culturais. Buscando identificar o profissional engenheiro, é recorrido a Telles (1984), citada por Lombardi (2005), que diz que o termo engenheiro já era usado desde o século XVII e que designava aquele que era capaz de fazer fortificações e engenhos bélicos. Era considerado um profissional polivalente e tinha suas funções entrelaçadas com as do arquiteto e com as do construtor.

Já o Art 3º da Resolução do Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Superior - CNE/CES 11/2002, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de Graduação em Engenharia, diz que:

O Curso de Graduação em Engenharias tem como perfil do formando egresso/profissional o engenheiro, com formação generalista, humanista, crítica e reflexiva, capacitado a absorver e desenvolver novas tecnologias, estimulando a sua atuação crítica e criativa na identificação e resolução de problemas, considerando seus aspectos políticos, econômicos, sociais, ambientais e culturais, com visão ética e humanística, em atendimento às demandas da sociedade.

O cenário mundial vem sofrendo constantes mudanças, causando rápida desatualização profissional, exigindo a atualização dos cursos de engenharia. Laudares (1992) sugere aos egressos a intensificação de participação em cursos de reciclagem e contínua

atualização profissionalmente, indo além da sua formação acadêmica básica, buscando cursos de Pós-graduação *Lato e Stricto Sensu*.

Essa sugestão veio ao encontro à constatação de que as engenheiras entrevistadas têm buscado essa atualização como forma não só de se manterem no mercado, participando de cursos de Pós-graduação, mas estarem permanentemente competitivas.

Cientes de que a engenharia nasceu dentro do espaço masculino e militarizado, as mulheres têm ciência das dificuldades em adentrar neste universo, conforme o extrato da entrevista:

[...] Sinto-me uma guerreira, com uma batalha todos os dias a vencer. Vivemos em uma sociedade muito competitiva e machista, e nós engenheiras temos que matar um leão a cada dia para garantir nosso espaço. [...] Creio que a maior dificuldade encontrada é lidar com uma sociedade machista, ainda dominada por homens que pensam como homens. E com isso, nós mulheres temos que trabalhar dobrado para mostrar que somos excelentes profissionais. (E1)

Frequentar uma instituição de ensino, adquirindo conhecimento, obtendo um diploma, e este por sua vez dando-lhes o direito e a autoridade profissional, tem reafirmado o seu papel social e hierárquico na sociedade, embora não defina o seu espaço profissional.

CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inserido em um contexto social masculino está o curso de engenharia, que segundo se sabe, foi tradicionalmente constituído para atender, primeiramente, às exigências militares de guerra e defesa de territórios. Essas atividades eram predominantemente masculinas e talvez esteja aí uma das respostas das dificuldades das mulheres adentrarem no mundo acadêmico bem como no profissional, na área da engenharia.

Melo (2006) considera que o fortalecimento da mão de obra feminina tem produzido mudanças culturais que têm influenciado o aumento do ingresso das mulheres no mundo do trabalho. Com isso, para as mulheres ingressarem e prosperarem no mercado de trabalho, elas se vêem obrigadas a terem mais conhecimento, dedicação e comprometimento para atender o mercado cada vez mais competitivo e globalizado.

O trabalho das mulheres foi gradativamente ultrapassando barreiras, estendendo-se para fora de suas casas, permitindo-lhes o compartilhamento do trabalho remunerado com os afazeres domésticos e familiares. Assim, as mulheres foram conquistando espaços, passando a valorizar a sua auto-estima, tomando consciência de suas habilidades e competências para conduzir e transformar sua vida, tornando-se protagonista de sua história. É possível afirmar que as mulheres iniciaram um caminho sem volta, sem saudades ou arrependimentos e que não abrem mão das conquistas e ampliaram o desejo do querer mais.

Para falar de empoderamento da mulher é preciso entender o processo de transformação no conceito que ela tem de si mesma, e este ocorre quando a mulher apropriase de seu direito de existir na sociedade. Com isso, este empoderamento desafia as relações patriarcais, uma vez que “pode levar ao desempoderamento do homem e certamente à perda da posição privilegiada de que ele desfruta sob o patriarcado” (OLIVEIRA, 2006, p. 23).

O processo de empoderamento é individual, fundamentando-se nas experiências de cada uma, considerando suas histórias e seus contextos (pessoal, familiar, profissional). Percebe-se que, ainda que não haja por parte das engenheiras entrevistadas consciência de terem vivido ou viverem um processo de empoderamento, há indícios desse processo nos extratos das entrevistas das mesmas.

No decorrer deste trabalho, surgiram questionamentos como: será que os homens que cursam letras, pedagogia, enfermagem e serviço social, por exemplo, por serem a minoria no universo feminino desses cursos, sofreriam discriminação? A trajetória das egressas dos cursos de engenharia de uma instituição pública é a mesma das egressas de uma instituição

privada? Existe discrepância na distribuição por gênero no corpo docente dos cursos de Engenharia? Não obstante, essas são novas indagações que sugerem por sua vez novas pesquisas.

Considerando os dados obtidos por meio dos extratos das entrevistas, foi possível constatar que as engenheiras pesquisadas constituem um grupo de profissionais compromissadas com a carreira, que buscam através da formação contínua atualizarem-se para se manterem competitivas. As entrevistadas identificam-se com a área de exatas, apesar de reconhecerem tratar-se de um gueto ocupacional dos homens. Os relatos revelam claramente que este grupo internalizou a discriminação de gênero e reproduz isso ao buscar segurança no trabalho administrativo. Outra interpretação pode levar à conclusão de que essas profissionais são direcionadas para a área administrativa como uma provável proteção por pertencerem ao chamado “sexo frágil” e que tal proteção esconderia uma desconfiança da gerência na competência delas o que seria uma discriminação não perceptível pelas profissionais. Na verdade elas estão pouco exigentes, adormeceram satisfeitas por poder dizer: alcançamos uma projeção profissional que nossas mães não conseguiram. Faz-se necessária uma reflexão dessas profissionais sobre suas reais condições de trabalho, pois há muito que conquistar.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Raul Luís Assumpção *et al.* Dimensões da precarização do mercado de trabalho na região metropolitana de Porto Alegre. In: MARQUES, Elisabeth Kurtz. **Mulheres ocupadas em postos de comando: perdas e ganhos.** Porto Alegre: FEE, 2007. p. 229-267.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** 70. Ed. Lisboa: 1979. 229 p.

BRUSCHINI, M. C. A. **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana.** Série II CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE SOCIOLOGIA DO TRABALHO. Rio de Janeiro: ALAS/SERT, 1998, 368 p.

CALIL, Léa Elisa Silingowsch. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática.** São Paulo: LTr, 2007. p. 72-75.

CARVALHO, Marília Gomes. **Gênero e Tecnologia: estudante de engenharia e o mercado de trabalho.** Disponível em: <www.fcc.org.br/seminario/CARVALHO.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2010.

Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Resolução CNE/CES 11, de 11 mar. 2002. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 abr. 2002. Disponível em: <<http://www.inovacao.unicamp.br/report/news-curriculo-engenharia.pdf>>. Acesso em: 23 jul. 2007.

COSTA, A. A. **Gênero, poder e empoderamento das mulheres.** A química das mulheres, Salvador, março 2004.

DEERE, Carmen Diana; LEÓN, Magdalena. **O empoderamento da mulher: direitos a terra e direitos de propriedade na América Latina;** trad. Letícia Vasconcelos Abreu, Paula Azambuja Rossato Antinolfi, Sônia Terezinha Gehering. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2002.

FEM - FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Empoderamento de mulheres**: avaliação das disparidades globais de gênero. Genebra, 2005.

FISCHER, Izaura R.; MARQUES, Fernanda. **Gênero e Exclusão Social**. n. 113/2001, agosto 2001. Disponível em: <<http://www.fundaj.gov.br/tpd/113.html>>. Acesso em: 26 fev. 2010.

GIFFIN, K. **Transição de gênero**: a condição feminina na sociedade atual. Conferência Organização Pan-Americana de Saúde/Organização Mundial de Saúde, 1993, Rio de Janeiro: 1993. p. 1-12. (transcrição do material na íntegra).

GONÇALVES, C. A.; MEIRELLES, A. M. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

HIRATA, Helena. **Tecnologia, formação profissional e relações de gênero no trabalho**. Revista Educação & Tecnologia, Periódico científico dos Programas de Pós-graduação em Tecnologia dos CEFETs-PR/MG/RJ, p. 144-156, 2003.

LAUDARES, João Bosco. A formação do engenheiro em duas instituições mineiras: **o Centro de Educação Tecnológica de Minas Gerais e o Instituto Politécnico da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais**. Belo Horizonte: CEFET-MG, 1992.

LAUDARES, João Bosco; RIBEIRO, Shirlene. Trabalho e formação do engenheiro. Revista Brasileira de estudos Pedagógicos. V. 8/n199, set./dez. 2000. Disponível em: <<http://www.rbep.inep.gov.br/index.php/RBEP/article/viewFile/135/135>>. Acesso em: 21 jul. 2009.

LAVINAS, Lena. **Emprego feminino**: o que há de novo e o que se repete. In: DADOS – Revista de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, v. 40, n.1, p. 41-67, 1997.

LEME, M. C. S. e WAJNMAN, S. Tendências de corte nos diferenciais de rendimentos por sexo. In: HENRIQUES, R. (org.), **Desigualdade e pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

LEÓN, Magdalena. **Empoderamiento**: relaciones de las mujeres com el poder. In: Estudios Feministas. Ano 8, 2º semestre de 2000.

LISBOA, T. K. **O empoderamento como estratégia de inclusão das mulheres nas políticas sociais**. Fazendo gênero 8 – Corpo, Violência e Poder. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2008.

LOMBARDI, M.R. Perseverança e resistência: a engenharia como profissão feminina. São Paulo, 2005. Tese de Doutorado.

MARTINS, C. H. B. Trabalhadores na reciclagem do lixo: dinâmicas econômicas, socioambientais e políticas na perspectiva de empoderamento. 2003. [s.n] Tese doutorado – Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2003.

MELO, Marlene C.O.L. **Questões de gênero e percursos da mulher no mundo do trabalho**. Revista FUNADESP ano 3 nº 3, 2009. Brasília: FUNADESP, 2008.

MELO, Marlene C.O.L. Mulheres de sucesso em setores predominantemente masculinos de Belo Horizonte: **além do teto de vidro na carreira gerencial**. Belo Horizonte, 2003. (relatório de pesquisa).

MELO, Marlene C.O.L. **O feminino e o masculino na gerência de empresas do setor de serviços da região metropolitana de Belo Horizonte**: desafios e perspectivas. 2006. 43f. Projeto de Pesquisa - NURTEG, Faculdade Novos Horizontes/CNPq, 2006.

OAKLEY, P.; CLAYTON, A. **Monitoramento e Avaliação do Empoderamento**. Inglaterra: Intrac, 2003.

OLIVEIRA, M.L.S. **Mulheres na liderança, relações de gênero e empoderamento em assentamentos de reforma agrária**: o caso do saco do Rio Preto em Minas Gerais. 2006, p. 145f. Tese (Doutorado em Ciências) – Curso de Pós-graduação em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro.

ORLANDI, E. P. **Análise de discurso**: princípios e procedimentos. 3 ed. Campinas: Pontes, 2001.

PATERMAN, Carole. O controle sexual. Paz e Terra, São Paulo: 1993.

PRÁ, Jussara. Políticas públicas, direitos humanos e capital social. In: BAQUERO, MARCELLO, CREMONESE, Dejalma (Orgs.). **Capital social**: teoria e prática. Editora Unijui. Ijuí, RS, 2006. p. 275-297.

RAPKIEWICZ, C.E. Feminina Computationalis ou A construção do gênero na Informática. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio de Janeiro. 1998.

ROCHA, Cristina T. C. **Gênero em ação**: rompendo o teto de vidro? 2006. 244 f. Tese (doutorado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

SORJ, B. O feminino como metáfora da natureza. **Revista Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, CIE/ECO/UFRJ, 1992, n. 0, p. 140-150.

SULLEROT E. **História y Sociología del Trabajo femenino**. Barcelona, Península, 1988.

SUNG, J. M; SILVA, J. C. Ética e Relações de Gênero In: **Conversando sobre ética e sociedade**. Petrópolis: Editora Vozes, 1995, p. 95-107.

TELLES, Pedro Carlos da Silva. **História da Engenharia no Brasil**. Século XX. 1. ed. Rio de Janeiro: Clavero, v. 2, 1984.