

# **IDENTIFICAR OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES ENGENHEIRAS NO MERCADO DE TRABALHO DO ESTADO DE SÃO PAULO<sup>1</sup>**

Giselli Melo da Silva – giselli.melo@hotmail.com

Mayara Julya Rocha Crivari – mayarajulya@gmail.com

Natália de Godoy Furtado Santiago – gfsnatalia@gmail.com

Rafaella Leonello Bellotti – rafaellabellotti@gmail.com

Prof. Dra. Patricia Soares Pinto Cardona Tonissi (Orientador) – prof.patriciacardona@gmail.com

## **RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo conhecer, sob a percepção das mulheres de diversos segmentos, os desafios enfrentados por elas para inserção e permanência no mercado de trabalho no estado de São Paulo, e comparar os resultados com o segmento da engenharia. Para tal, analisou-se através de revisão da literatura, possíveis desafios do cotidiano dessas mulheres. Os dados utilizados nas análises foram obtidos através de observação direta extensiva em formato de questionário e, posteriormente, foram utilizados para elencar com dados da pesquisa bibliográfica, propiciando a análise dos temas abordados sob um novo enfoque. Os resultados obtidos demonstraram que de fato os desafios enfrentados pelas mulheres apresentados na revisão de literatura ainda se fazem presentes. Além disso, identificou-se que os resultados referentes à amostra de engenheiras trouxeram características mais exacerbadas ao serem comparadas com o total de entrevistas realizadas. Com isso, foi possível identificar e realizar a comparação dos desafios enfrentados pelas mulheres engenheiras com as de outros setores profissionais no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Desafios. Mulheres. Mercado de trabalho. Estado de São Paulo.

## **IDENTIFY CHALLENGES FACED BY ENGINEER WOMEN IN THE LABOUR MARKET OF SÃO PAULO STATE**

### **ABSTRACT**

This project aims to know, from the perception of women from different segments, the challenges faced by them for insertion and permanence in the labour market in the State of São Paulo and compare the results with the engineering segment. For this purpose, it was analysed through literature review, possible daily challenges of these women. The data used in the analyses were obtained through extensive direct observation in questionnaire format and, subsequently, these

---

<sup>1</sup> Artigo do Trabalho de Conclusão de Curso, Graduação em Engenharia de Produção, EE, UPM, São Paulo, 2019.

databases were associated with the bibliographic research data, to provide the analysis of the issues addressed from a fresh perspective. The results obtained showed that indeed the challenges faced by women that were presented in the literature review of this project are still present. In addition, it was found that the results obtained regarding the engineer's sample brought more exacerbated characteristics when compared with the total sample of interviews conducted. These database analyses made it possible to identify and compare the challenges faced by female engineers with others areas of activity.

Keywords: Challenges. Women. Labour Market. São Paulo State.

## 1 INTRODUÇÃO

Quando se fala sobre as dificuldades que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, é importante ressaltar que, segundo Probst (2004), desde o século XVII as mulheres tentam ganhar seu espaço e, segundo Figueiredo e Diniz (2018), para entender a carreira das mulheres de hoje é importante olhar lá para trás e analisar esse histórico, desde o trabalho das camponesas de séculos atrás até as mulheres do mundo contemporâneo. Ainda segundo Figueiredo e Diniz (2018), compreender essas origens reforça o mérito das conquistas das mulheres do mundo contemporâneo que optaram por se dedicar a carreira.

Segundo Probst (2004), com o fim da Segunda Guerra Mundial e o auge do capitalismo, várias mudanças ocorreram e a partir dessa época houve um crescimento na participação da mulher no mercado de trabalho. Desde então, esse número cresce exponencialmente e essa história vem sendo escrita, também, com base na redução da taxa de fecundidade e no aumento do nível de instrução feminino (PROBST, 2004).

As mulheres têm liderado os índices de escolaridade em relação aos homens e vem ganhando seu espaço nos cargos de gerência, mas, ainda existem muitas batalhas a serem vencidas (PROBST, 2004). Segundo a última pesquisa de 2018, do IBGE, as mulheres ocupam 39,1% dos cargos gerenciais (públicos ou privados), enquanto os homens ocupam 60,9% e elas recebem cerca de 3/4 do que os homens recebem. Ainda segundo essa pesquisa, em 2016, a frequência escolar líquida dos homens no ensino médio era de 63,2% e das mulheres 73,5%.

Adicionalmente, a proporção de pessoas com ensino superior completo no país é maior entre as mulheres, elas representam 21,5% e os homens 15,6%.

Em relação a carreira e maternidade, a maioria das mulheres vivem uma dupla jornada. Dedicam-se durante o dia à carreira e quando voltam para casa dedicam-se aos afazeres domésticos, à família e aos agregados.

Ainda sobre maternidade e carreira, existe também a parcela de mulheres que por estarem concentradas na carreira, optam por adiar a maternidade. Segundo, Barbosa e Rocha Coutinho (2007),

é cada vez maior o número de mulheres que tem adiado seus projetos pessoais em prol da carreira profissional.

Segundo Sommer (2018), no que se refere à ocupação de cargos de gerência, as mulheres são minoria nestes cargos e a desigualdade salarial entre os gêneros é ainda maior.

## 2 METODOLOGIA

Para Gil (1999), a pesquisa possui um caráter pragmático, sendo um “processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”. De acordo com Moresi (2003), o método científico é o conjunto de processos ou operações mentais que devem ser aplicadas na investigação, sendo a linha de raciocínio empregada no processo da pesquisa.

Dentre os diversos conceitos de método, pode-se utilizar a definição de Hegenberg (1976, p. 11) de ser o “caminho pelo qual se chega a determinado resultado, ainda que esse caminho não tenha sido fixado de antemão de modo refletido e deliberado”. Conforme Kaplan (1975), o atributo distintivo do método é o de auxiliar a assimilar, no sentido mais amplo, não os resultados da investigação científica, mas o próprio processo de investigação.

Segundo Lakatos e Marconi (2003), "a especificação da metodologia da pesquisa é a que abrange maior número de itens, pois responde, a um só tempo, às questões como?, com quê?, onde?, quanto?".

Este trabalho foi desenvolvido com base na metodologia de documentação indireta, utilizando a pesquisa bibliográfica realizada, ou fontes secundárias, isto é, com levantamento de dados de variadas fontes já tornadas públicas em relação ao tema abordado. Esta técnica foi escolhida para propiciar a análise dos temas abordados sob um novo enfoque.

Outro método de pesquisa utilizado, foi a observação direta extensiva, realizada através da elaboração de um questionário, na plataforma *Google Forms*, composto por uma série ordenada de perguntas, que foram respondidas de forma *online* e anônima, com o intuito de recolher dados de mulheres de diferentes segmentos profissionais no Estado de São Paulo.

Os seguintes dados foram utilizados para caracterizar as entrevistadas:

- Idade;
- Escolaridade;
- Segmento de atuação profissional;
- Faixa salarial e renda familiar definidos através de categorias socioeconômicas;
- Vínculo empregatício;
- Média de horas trabalhadas por semana;

- Cor ou raça/etnia;
- Quantidade de filhos;
- Estado civil;
- Quantidade de pessoas por habitação;
- Dependentes financeiros;
- Zona residencial.

O principal objetivo do questionário foi coletar informações que após a análise foram comparadas à pesquisa bibliográfica para se determinar os principais desafios enfrentados pelas mulheres de diversas profissões. Explorou-se também as respostas da amostra da população de engenheiras, com o intuito de entender mais profundamente os desafios das mulheres deste segmento profissional e comparar com as demais profissionais.

### **3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Este trabalho utilizou as pesquisas bibliográficas como base para realização do estudo das dificuldades que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho. Para realizar esse estudo sob um novo enfoque, conforme apontado anteriormente neste trabalho, as análises e os resultados obtidos posteriormente, foram correlacionados com a teoria obtida através das pesquisas bibliográficas.

Os principais temas abordados na revisão de literatura deste trabalho, foram definidos considerando-se desafios relevantes enfrentados por mulheres de todas as profissões e que, atualmente, ainda são pauta de discussões.

O primeiro tema relatado foi “Carreira e Gravidez”, onde se abordou a dificuldade das mulheres em conciliar a carreira com a maternidade, e a tendência de adiamento da maternidade em prol da carreira.

Segundo Fabbro e Heloani (2010), não se pode negar que as mulheres vêm cada vez mais adiando a maternidade em prol da carreira, especialmente mulheres mais escolarizadas e já inseridas no mercado de trabalho.

A maternidade parece permanecer como uma dimensão que dificulta a trajetória profissional da mulher, pois culturalmente as responsabilidades sobre a maternidade ainda lhe serem maioritariamente atribuídas (BRANDÃO; LOPES, 2017).

Vale ressaltar que quando essa mulher não faz parte das classes sociais mais altas, trabalhar e ter filhos se torna ainda mais difícil e penoso porque ela possui opções limitadas em relação à conciliação entre a vida doméstica e a vida profissional e, conseqüentemente, as opções são a sobrecarga de jornadas ou sair do seu emprego e se dedicar exclusivamente à rotina da casa e dos filhos ou em alguns casos uma “negociação” com o marido sobre a divisão das funções domésticas,

que, em alguns casos de ambientes muito tradicionais, pode ser tão difícil quanto assumir a sobrecarga das jornadas ou abandonar o trabalho (TRÓPIA, 2016).

O segundo tema relatado foi “Conciliação de Tarefas: Dupla Jornada”, onde levantou-se o fato de que houveram, nas últimas décadas, muitas transformações significativas com relação ao papel da mulher na sociedade, mas, que segundo Seggiaro (2017), em grande parte das famílias, a responsabilidade pelos serviços domésticos e pelos cuidados à família ainda ficam a cargo das mulheres. Assim atribuída à elas a dupla jornada de trabalho, pois, precisam trabalhar fora de casa para auxiliar na economia da família e ainda cuidar dos afazeres internos.

Segundo uma pesquisa realizada pela IPEA (2015), a jornada semanal de trabalho das mulheres brasileiras era 7,5 horas a mais do que dos homens. De acordo com a pesquisa, as mulheres trabalhavam em média 53,6 horas por semana, enquanto os homens trabalhavam 46,1 horas, sendo que essa diferença é causada pela dupla jornada de trabalho.

O terceiro tema relatado foi “A Masculinização da Mulher nas Organizações”. No manifesto publicado por Meyerson e Fletcher (2014), identificou-se que grande parte das organizações foi criada por e para homens, além de estarem baseadas nas experiências masculinas. Mesmo uma grande massa de mulheres ingressando na força de trabalho na geração passada e, sendo, em grande parte das vezes, aceito e reconhecido que elas agregam um valor enorme à organização, as características e predefinições organizacionais relacionadas à liderança e à competência ainda seguem linhas de atributos estereotipados associados aos homens, ou seja, ser rigoroso, agressivo e decisivo.

No estudo conduzido por Irigaray e Vergara (2009), foi constatado um exemplo de adaptação da mulher no ambiente de trabalho onde as que ascenderam profissionalmente recorreram à estratégias de simulação do comportamento masculino, com mudanças na forma de falar, sendo cada vez mais objetivas e diretas, mudanças na forma de se vestir, utilizando terninhos em tons escuros tornando-se mais assexualizada, além de passarem a gesticular menos.

A pesquisa de Lima et al. (2009) constatou que a mulher executiva no Brasil ainda sofre significativa dificuldade de crescimento hierárquico. Essa situação é ratificada pela cultura fortemente voltada aos valores masculinos, que criam barreiras à ascensão feminina em cargos de liderança. Essas barreiras estão, na maioria das vezes, relacionadas a processos que colocam em teste a capacidade feminina de liderar, ao acúmulo de tarefas com a dupla jornada, e as questões pessoais como maternidade e família, tornando-se processos preconceituosos e discriminatórios.

O quarto tema relatado foi “Assédio moral e sexual no trabalho”. De acordo com Simões e Mello (2016), mesmo com a luta pelo reconhecimento no campo empregatício, as mulheres ainda são submetidas a situações humilhantes, provocadas por pensamentos e comentários machistas e arcaicos. Ainda, as autoras alegam que, os acontecimentos de assédio moral muitas vezes modificam-se para

acontecimentos de assédio sexual e, isso principalmente ocorre quando a vítima é uma mulher. O contrário também acontece, isto é, quando as ofensas são iniciadas como assédio sexual, a conduta de quem ofende pode ser mudada e persistir como assédio moral.

As razões que fundamentam as mulheres como principais vítimas dos dois assédios em questão, são vistas para Simões e Mello (2016) como consequência da discriminação de gênero. Esse mesmo assunto, é por muitas vezes discutido pelo fato de as mulheres pertencerem a minoria no mercado de trabalho, além do fato de possuírem carreiras desvalorizadas e inferiores estruturalmente dentro de uma organização, contribui o seu protagonismo de vítimas nesse ato de violência (MPT, 2017).

O quinto tema relatado foi “A educação e formação das mulheres no Brasil”, onde foi possível se identificar que a expansão da escolaridade feminina, à qual as brasileiras têm tido cada vez mais acesso, vem acompanhada de mudanças nos dados gerais e perfil da força de trabalho feminina.

Ao se comparar o crescimento da escolaridade e formação superior das mulheres, observou-se que elas estão dedicando-se cada vez mais a se formarem academicamente e se capacitarem profissionalmente. Na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2017, publicada pelo IBGE, foi possível observar que mulheres, em média, estudam mais do que homens, e esse número é crescente. Em 2017, a média de anos de estudo das pessoas de 25 anos ou mais foi de 9,1 anos, sendo este número 0,2 ano maior do que em 2016.

Um dos fatores de maior impacto sobre o ingresso e ascensão das mulheres no mercado de trabalho é a expansão da escolaridade, a que as brasileiras têm cada vez mais acesso, devido ao rompimento de padrões. A classe trabalhadora feminina apresenta uma escolaridade superior aos homens, tornando-se um diferencial de gênero que também pode ser verificado na população em geral (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2003). Consequentemente, as mulheres acabam por se qualificar cada vez mais para ingressarem no mercado de trabalho, o que não se reverte em salários mais elevados ou em ocupações mais qualificadas que as masculinas, muito menos representa uma desobrigação das responsabilidades domésticas.

Esse fator é reforçado por Leone (2015), que afirma que mesmo ao comparar rendimentos médios de homens e mulheres e considerar o nível de escolaridade, acaba sendo inevitável que os rendimentos masculinos sejam maiores do que os femininos.

O penúltimo tema relatado foi “Desigualdade salarial”, onde foi possível identificar que mesmo com a expansão da escolaridade feminina e aumento na participação das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA) do país, ainda há diferença de rendimento entre homens e mulheres, onde eles recebem um salário médio mensal de R\$2.306,00 e elas R\$1.764,00 (IBGE, 2018).

De acordo com Leone (2015), mesmo se for comparado os rendimentos médios de homens e mulheres, considerando o nível de escolaridade, é possível evidenciar primeiramente que, qualquer que seja o nível de escolaridade, os rendimentos financeiros médios masculinos resultam-se constantemente superiores aos femininos, e que quanto ao nível superior de escolaridade, as diferenças de rendimentos entre homens e mulheres são ainda maiores nas ocupações que faz-se necessário possuir o nível fundamental, ensino médio ou superior completo. É predominante a presença feminina em ocupações que exigem nível superior de escolaridade, e mesmo nesses casos, o rendimento financeiro das mulheres ainda é inferior se for comparado ao dos homens. De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (2013), no nível superior o rendimento médio financeiro dos homens superava em 69% o rendimento médio das mulheres.

O último ponto abordado foi “Desigualdade nas oportunidades de crescimento de carreira para mulheres”. De acordo com a pesquisa de “Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil” elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em 2018, o indicador da participação das mulheres nos cargos gerenciais aborda a inserção das mulheres em posições de lideranças na esfera organizacional. Em 2016, no Brasil, 60,9% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 39,1% por mulheres, não importando qualquer que fosse a faixa etária (IBGE, 2016).

Diversas empresas afirmam não realizar qualquer tipo de discriminação, inclusive ressaltando práticas igualitárias para os diferentes gêneros. Porém, ao analisar a pesquisa de Melhores Empresas Para Trabalhar (2009), o número geral de mulheres em cargos de liderança mostra que elas ainda não possuem as mesmas oportunidades dos homens, mesmo possuindo maior escolaridade.

A empresa de consultoria e auditoria Grant Thornton realizou, em 2015, um estudo intitulado “Women in Business 2015”, entrevistando 150 empresas no Brasil. Através desse estudo, foi possível constatar que o Brasil ocupa a terceira posição no *ranking* dos 35 países entrevistados que menos promovem mulheres a cargos de direção.

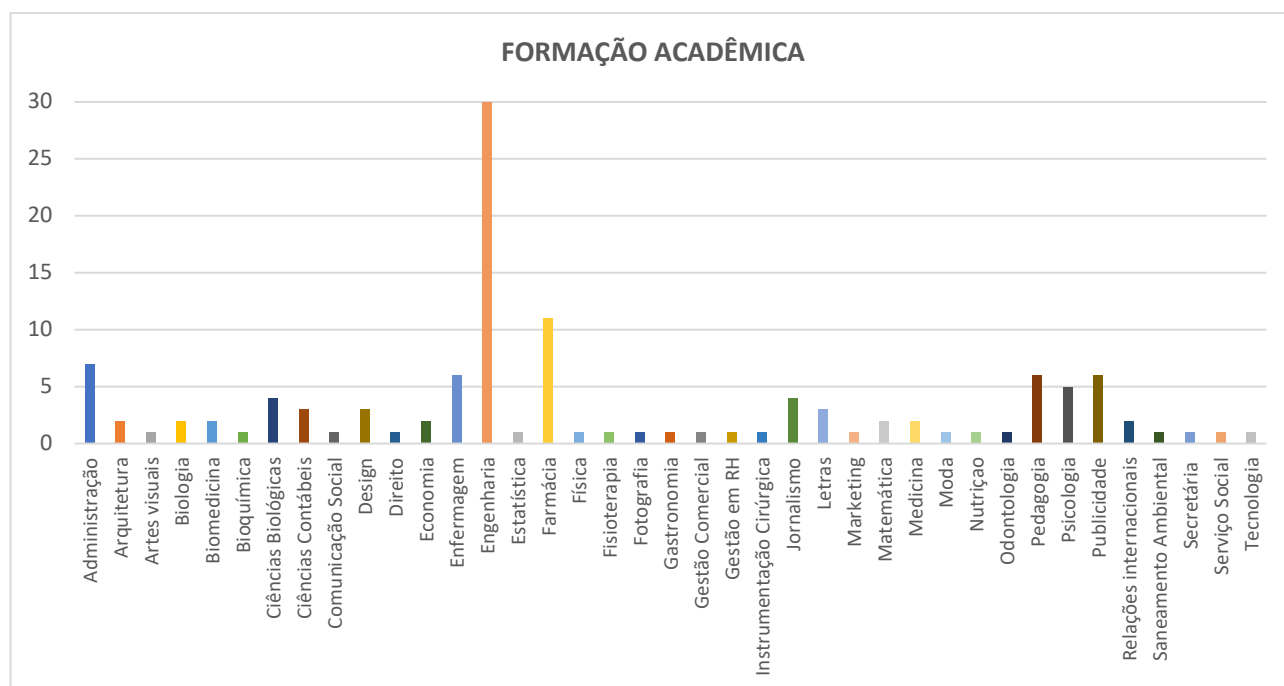
O Brasil também apresenta o pior resultado entre os países sul americanos na análise do percentual de cadeiras em suas câmaras de deputados ou parlamento unicamente ocupadas por mulheres em exercício, com 10,5%. No mundo, a ocupação das mulheres é de 23,6% (IBGE, 2018). Desta forma, mesmo sexo feminino representando mais da metade da população brasileira, o fato de estarem sub representadas nas esferas da vida pública, impossibilita a criação de políticas voltadas para as mulheres, tendo como prioridade a redução da desigualdade de gênero.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

O questionário contou com 128 respostas de mulheres com diferentes profissões, idades, classes sociais e níveis de escolaridade. Com isso, foi possível constatar a grande diversidade de

cursos escolhidos por mulheres para ingressar no nível superior de ensino, como é mostrado no Gráfico 1 abaixo:

Gráfico 1: Formação acadêmica para as 128 mulheres entrevistadas neste trabalho



Fonte: Das Autoras (2019).

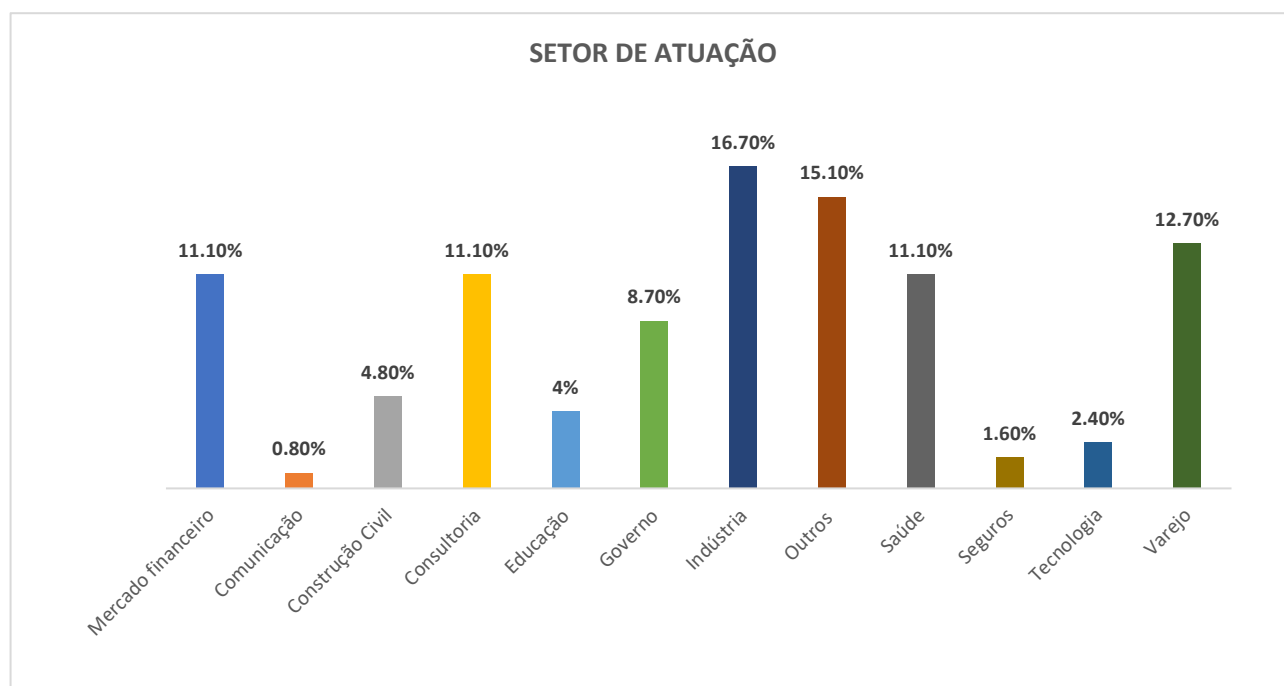
Além disso, observou-se que, dentre as 128 entrevistadas, sua grande maioria possuía formação acadêmica no curso de Engenharia, seguido dos cursos de Farmácia, Administração, Enfermagem, Pedagogia e Publicidade.

Ao se comparar os dados obtidos através do questionário formulado com os dados publicados pelo RASEAM 2014 (2015), conforme descrito na revisão da literatura deste trabalho, foi possível verificar uma mudança na escolha dos cursos profissionalizantes, onde sempre foi observado um número maior de mulheres seguindo carreiras tradicionais em áreas de educação e saúde.

De acordo com os dados obtidos pelo questionário elaborado, verificou-se, através do Gráfico 2, que a grande maioria das entrevistadas, representando 16,7% dos dados obtidos, atuavam no setor industrial e uma parcela significativa das entrevistadas eram formadas em Engenharia (Gráfico 1), reforçando a quebra do padrão observado pela pesquisa publicada no RASEAM 2014 (2015), onde as mulheres tendiam a optar por cursos em áreas de educação e saúde. Conforme abordado também na revisão da literatura deste trabalho, a expansão da escolaridade feminina, à qual as brasileiras têm tido cada vez mais acesso, vem acompanhada de mudanças nos dados gerais e perfil da força de trabalho feminina.



Gráfico 2: Setores de atuação profissional para as 128 mulheres entrevistadas neste trabalho



Fonte: Das Autoras (2019).

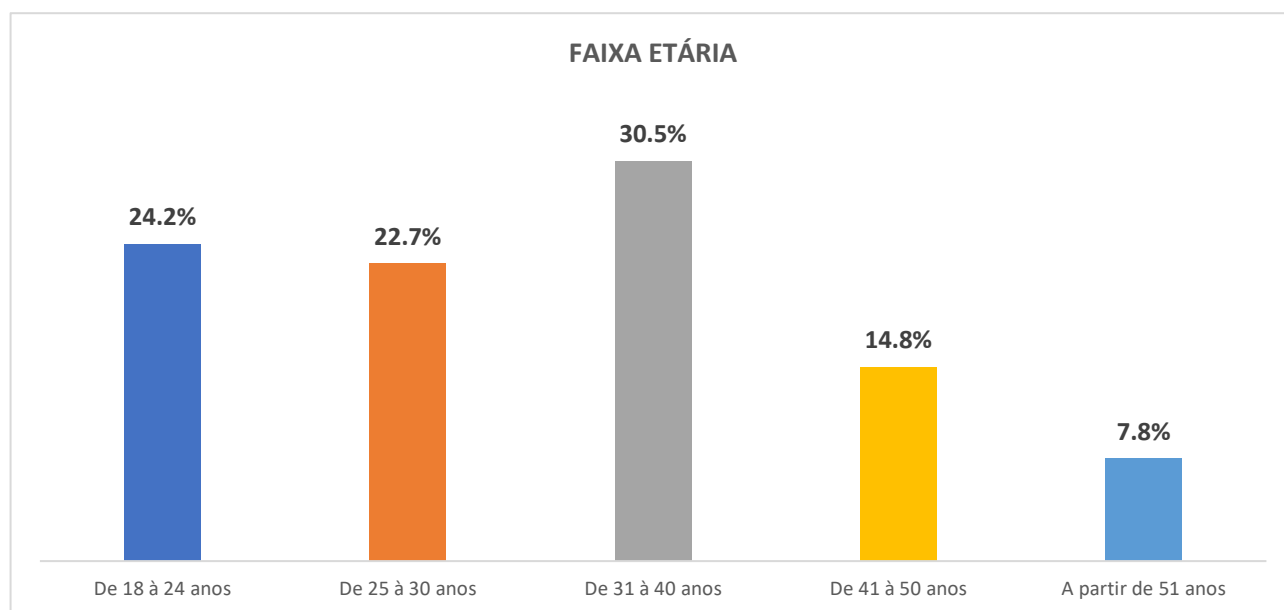
O nível de escolaridade das entrevistadas também foi questionado nesta pesquisa, para maior caracterização da amostra quanto ao nível educacional. Analisando-se os dados obtidos no questionário, observou-se que 75% das mulheres possuíam nível de escolaridade superior completo e, destas, praticamente metade seguiu sua expansão de escolaridade finalizando também a pós-graduação.

Ao se abordar o tema referente à educação e à formação das mulheres no Brasil, nos dados publicados pelo RASEAM 2014 (2015), as mulheres representavam 54,5% dos estudantes que concluíram os cursos profissionalizantes.

Esses dados foram de extrema valia, pois demonstraram que a mulher busca o diferencial de gênero desde 1990 através do aumento da escolaridade em relação aos homens, conforme Bruschini e Lombardi (2003) analisaram no texto *Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990* e como essa busca se mantém atual nos dias de hoje.

A partir dos dados obtidos, verificou-se que dentre o público selecionado, sua maioria se constituiu por mulheres que se consideravam brancas e cisgêneras, isto é, pessoas cuja identidade de gênero corresponde à expectativa cultural associada a seu sexo biológico de nascimento. Além disso, observou-se também que 50% das entrevistadas eram solteiras. Quanto à faixa etária, pode se verificar no Gráfico 3 que a grande maioria das mulheres entrevistadas possuíam 31 a 40 anos representando 30% de todos os dados colhidos.

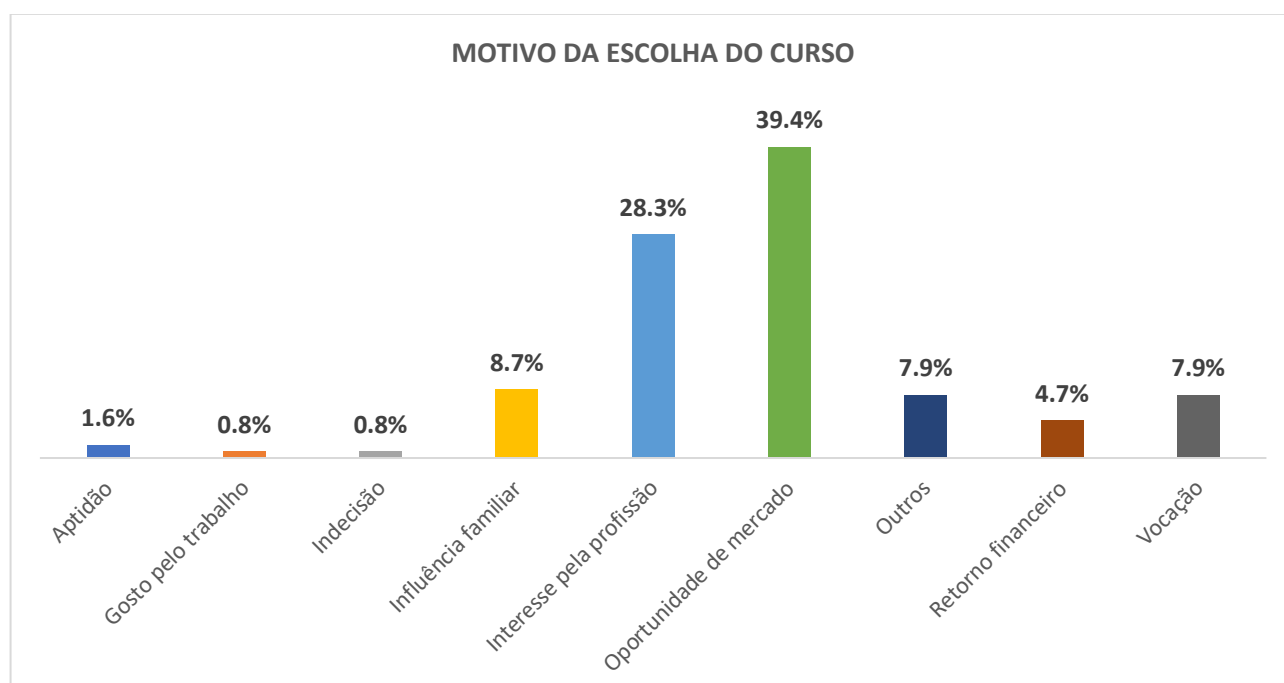
Gráfico 3: Faixa etária das 128 mulheres entrevistadas neste trabalho



Fonte: Das Autoras (2019).

Ao se analisar o Gráfico 4, referente ao motivo de escolha do curso de graduação das entrevistadas, observou-se que 39,4% das mesmas fizeram a opção baseando-se em "oportunidade de mercado" e 28,3% por "interesse pela profissão". Esses resultados refletiram na expansão da escolaridade feminina e uma tendência atual crescente da necessidade das mulheres em contribuir com o orçamento familiar, por isso optaram por uma profissão que tivesse oportunidade de colocação no mercado de trabalho.

Gráfico 4: Motivo de escolha do curso superior para as 128 mulheres entrevistadas neste trabalho



Fonte: Das Autoras (2019).

Um tema atual e relevante quando se colocou em pauta os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho foi a conciliação de interesses na vida da mulher. Através dos resultados, observou-se que 81,9% das respondentes acreditavam que as mulheres precisavam adiar muito mais projetos pessoais em prol da carreira profissional do que os homens.

Outro assunto explorado foi a tendência das entrevistadas em não adiar seus projetos pessoais representando 52% da população observada. Concluiu-se que, mesmo com uma diferença percentual pequena entre os dois grupos, foi observado que as mulheres estão cada vez mais determinadas a não abandonarem seus projetos pessoais e seu crescimento na carreira profissional.

Analisando o grupo de 48% de entrevistadas que adiariam ou já adiaram projetos, constatou-se que para a grande maioria das mulheres, o projeto pessoal que ficou em segundo plano foi a maternidade.

Considerando os temas de carreira e maternidade, pôde-se observar que 76,4% das entrevistadas identificaram alguma dificuldade na conciliação destes dois interesses. Este resultado pode estar diretamente relacionado como uma possível causa na decisão do momento em que a maternidade ocorrerá na vida desta mulher como também no planejamento familiar, ou seja, na quantidade de filhos.

Essa suposição foi constatada em seguida, onde 69,5% das entrevistadas disseram não ter filhos e, apenas 25,8% delas, limitaram-se a ter apenas um ou dois filhos. Ambos os resultados demonstraram a crescente reconstrução da identidade da mulher em relação aos papéis de mãe e profissional, concluindo-se que as mulheres entrevistadas estão mais empenhadas em suas carreiras, ocasionando a postergação da maternidade por enxergarem dificuldades em conciliar os dois interesses.

De acordo com os dados obtidos, observou-se também que as mulheres entrevistadas deram prioridade ao seu momento profissional e, às vezes, adiaram tanto o projeto de maternidade que ele não se concretizou em nenhum momento à frente. Conforme demonstraram os dados, a maioria das respondentes estavam inseridas na faixa etária de 31 à 40 anos, e grande parte delas ainda não possuíam filhos.

Ao analisar mais profundamente o ambiente de trabalho em que a população de 128 mulheres entrevistadas estava inserida, foi possível se observar mudanças com a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, onde 87,4% das respondentes disseram que nas empresas em que trabalham existiam mulheres em cargos de gerência e 60,6% delas eram diretamente gerenciadas por mulheres. Apesar de identificadas, através de análises anteriores, a reconstrução do papel da mulher na sociedade e no ambiente de trabalho, ainda permanecem grandes desafios a serem enfrentados pelo gênero feminino.

Abaixo, foram analisados os dados das entrevistas referentes ao assédio nas empresas e forma de tratamento perante aos homens. A maioria das respondentes, por exemplo, informou já ter sofrido

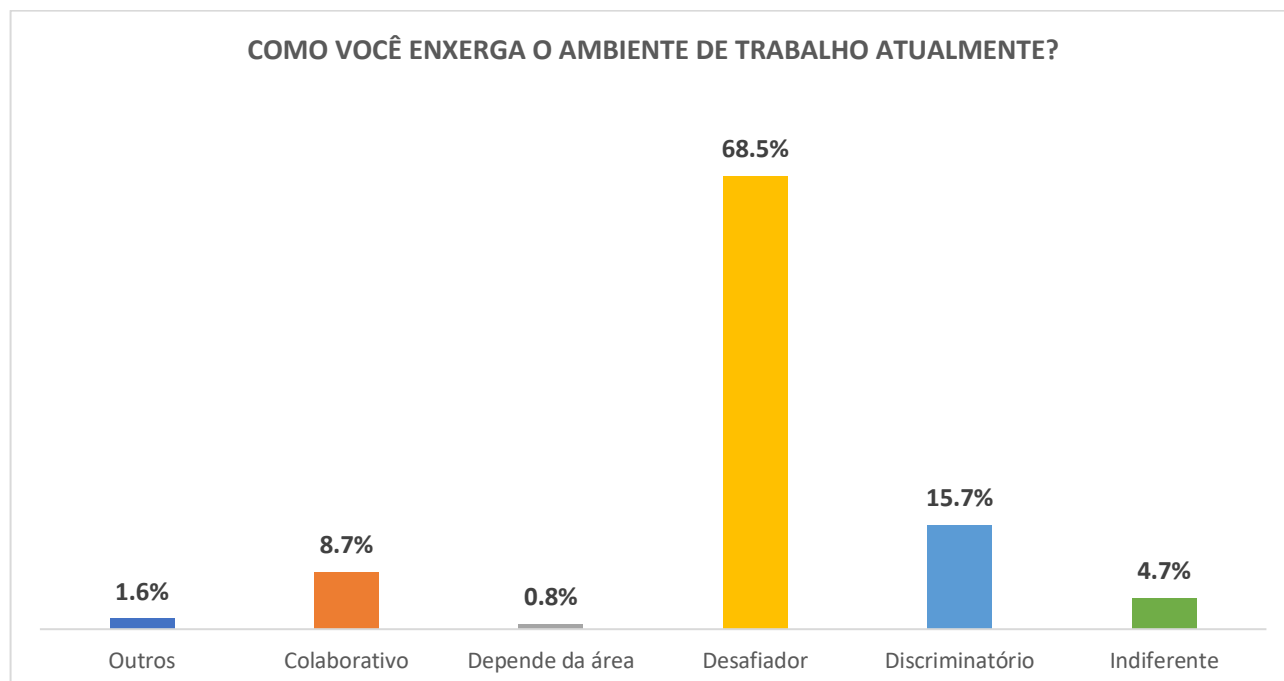
algum tipo de assédio ou preconceito no ambiente de trabalho. De acordo com os dados, 52% delas já sentiram que foram tratadas de forma diferente por serem mulheres em alguma situação.

Quando questionadas a respeito de diferenças de oportunidades e políticas de diversidade de gênero no ambiente de trabalho, observou-se que 65,4% das entrevistadas acreditavam que homens e mulheres possuíam as mesmas oportunidades dentro das empresas. E, 51,6% delas informaram que a atual empresa em que trabalham possuíam políticas voltadas para mulheres. Este dado demonstrou a mudança cultural das empresas que ocorre nos dias atuais, onde a diversidade de gênero vem ganhando um espaço notório na cultura da empresa.

Quando questionadas a respeito do ingresso no mercado de trabalho, 18,9% das respondentes afirmaram que encontraram dificuldade pela inflexibilidade de horários das instituições, seguido de 12,6% de mulheres que viram a maternidade como um desafio neste momento. Ao se comparar os dados obtidos com o manifesto publicado por Meyerson e Fletcher (2014), o qual identificou que grande parte das organizações foi criada por e para homens, além de estarem baseadas nas experiências masculinas, foi possível concluir que este sentimento prevalece na população observada no Estado de São Paulo.

O Gráfico 5 somente confirma os dados observados anteriormente, onde foi possível verificar como as entrevistadas percebem o ambiente de trabalho atualmente.

Gráfico 5: Percepção de como as 128 mulheres entrevistadas neste trabalho enxergam o ambiente de trabalho atualmente.



Fonte: Das Autoras (2019).

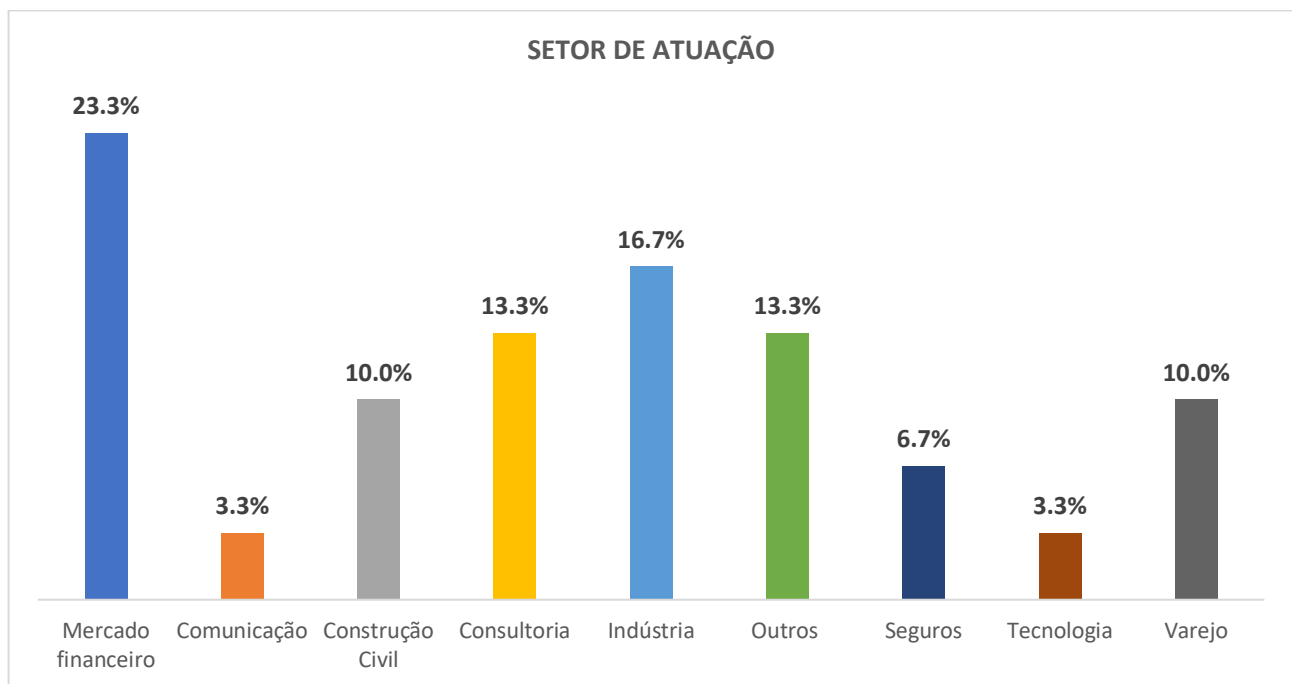
Ao serem questionadas sobre oportunidades de melhoria e maior igualdade no ambiente de trabalho, de acordo com os dados obtidos de respostas do questionário, calculou-se que 78,7% das respondentes disseram ser possível existir um maior foco das organizações em questões voltadas para mulheres.

Após a análise da população total entrevistada, explorou-se de forma mais aprofundada a amostra de engenheiras pertencentes a este grupo, que representou 23,4% do total.

Sendo assim, foi possível observar que, diferentemente da população observada anteriormente, onde a faixa etária era em sua maioria de 31 a 40 anos, a amostra de engenheiras foi representada com 46,7% das respondentes na faixa de 25 a 30 anos.

Em relação ao setor de atuação, ao se comparar a amostra de engenheiras com a população observada, foi possível verificar que a maior representatividade dessas mulheres estava no Mercado Financeiro, com 23,3% inseridas neste setor, como foi observado no Gráfico 6. O setor industrial nesta verificação ficou em segundo lugar no segmento de trabalho, antes visto como principal setor da população observada.

Gráfico 6: Setor de atuação para as mulheres engenheiras entrevistadas.

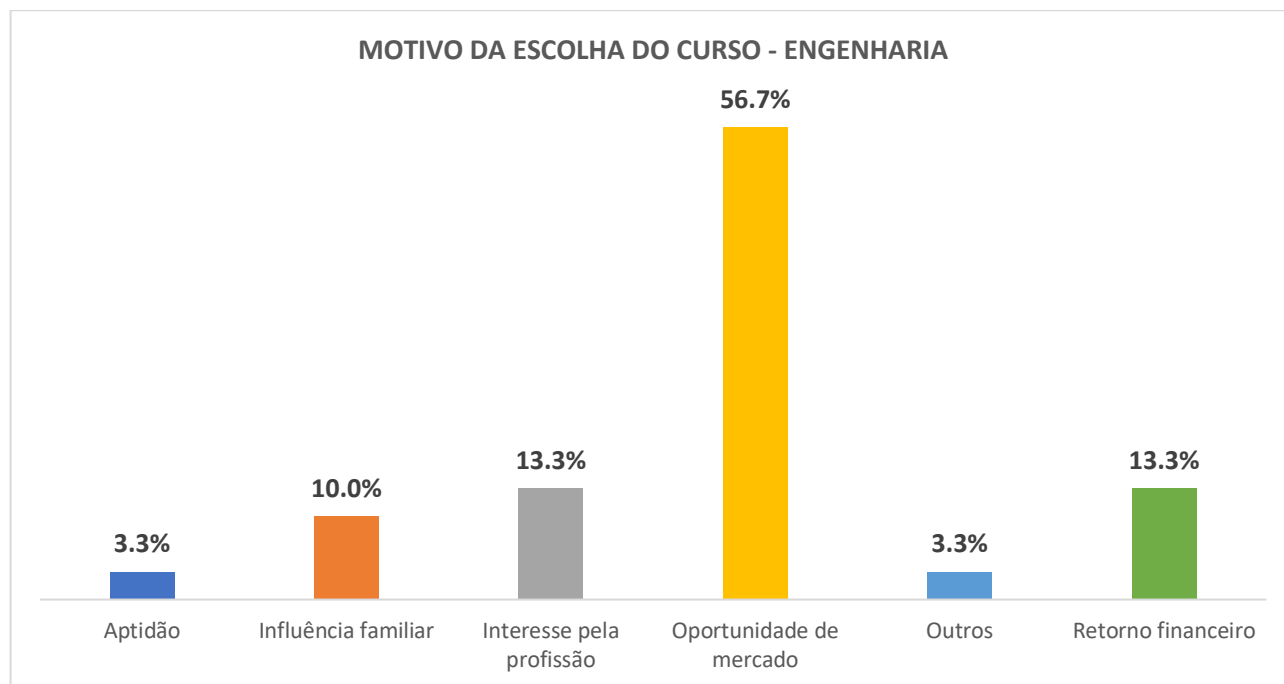


Fonte: Das Autoras (2019).

Ao se analisar o motivo pelo qual as entrevistadas escolheram seguir o curso de Engenharia, 56,7% da amostra entendeu que "oportunidade de mercado" foi o principal quesito no momento da escolha. Outro ponto importante a ser observado foi o fato de "retorno financeiro" estar em segundo lugar, juntamente com "interesse pela profissão", ambos com 13,3% de respostas. Na população

observada no Gráfico 4, retorno financeiro mantinha uma porcentagem inferior no motivo da escolha do curso. Portanto, concluiu-se que as engenheiras tomaram decisões motivadas pela crescente busca por esses profissionais no mercado de trabalho e não majoritariamente por seu interesse pela profissão, como é possível se verificar no Gráfico 7.

Gráfico 7: Motivo de escolha do curso superior para as mulheres engenheiras entrevistadas.



Fonte: Das Autoras (2019).

Ao se realizar um comparativo entre homens e mulheres adiando seus projetos pessoais, 80% das engenheiras identificaram que mulheres têm mais chance de postergar seus interesses, número semelhante ao encontrado analisando toda a população observada.

Quando questionadas se adiariam ou já adiaram projetos pessoais em prol da carreira, 53,5% das respondentes deste setor disseram que não. Concluiu-se que, mesmo com uma diferença percentual pequena entre os dois grupos, assim como observado da população total analisada, as engenheiras também tenderam a não abandonarem seus projetos pessoais em prol da carreira.

Ao se abordar os temas de carreira e maternidade na amostra de engenheiras, 63% delas acreditaram que conciliar estas duas questões é uma dificuldade. Este número é menor do que o observado ao analisar toda a população entrevistada, porém mantém a questão de que grande maioria das profissionais deste segmento identificaram algum tipo de dificuldade nesta conciliação.

Quando questionadas a respeito de serem um exemplo ou terem conhecimento de mulheres que adiaram a maternidade em busca de estabilidade profissional e financeira, 73,3% das engenheiras entrevistadas responderam que sim. E, ao se analisar a proporção de filhos na amostra de engenheiras em comparação à população observada, somente 6,67% das engenheiras possuíam filhos, contra

29,7% das entrevistadas que possuem um ou mais filhos. Constatou-se um menor número de profissionais mães que atuavam neste setor, possivelmente buscando oportunidades no mercado de trabalho e retorno financeiro explicando os baixos índices de maternidade.

Analisando-se o ambiente de trabalho (em que as engenheiras estão inseridas), foi possível observar que 89% das engenheiras encontraram mulheres em cargos de gerência nas suas respectivas instituições. Mesmo o setor sendo considerado um ambiente predominantemente masculino, conforme informações de Gil (2016) citadas anteriormente na revisão da literatura, existe uma crescente ao se analisar dados desde 1995, onde mulheres representavam 11% do total de profissionais do Estado de São Paulo para saltar em 2013 a 19%, demonstrando o crescimento do gênero feminino neste setor. Este segmento, apresentou uma menor quantidade de gestores diretos das engenheiras entrevistadas sendo mulheres.

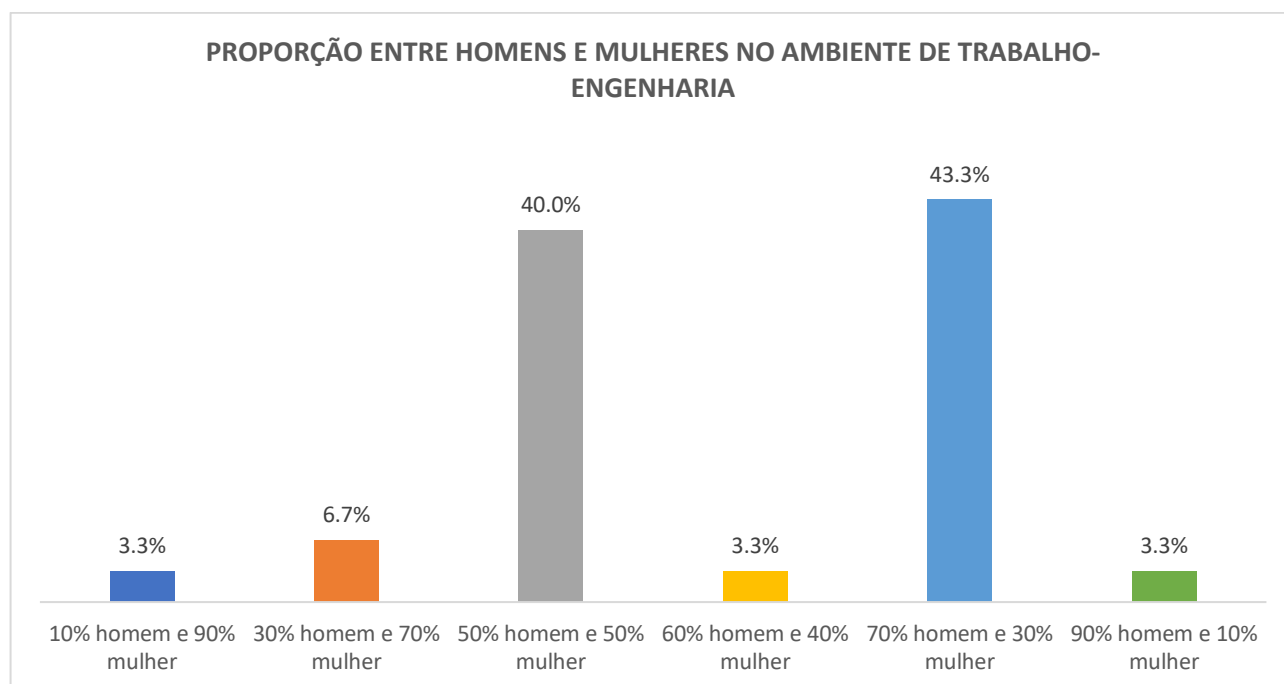
Seguindo na análise do ambiente de trabalho da amostra de engenheiras, ao serem questionadas sobre assédio nas empresas e forma de tratamento perante aos homens, 57% das entrevistadas deste setor afirmaram terem sofrido algum tipo de assédio. Este número é semelhante aos valores de toda a população entrevistada revelando que a questão de assédio se mostra homogeneamente presente entre todos os ramos de atuação das profissionais do gênero feminino, engenheiras ou não.

Ao se analisar os desafios enfrentados pelas engenheiras no momento de ingresso no mercado de trabalho, verificou-se que a questão "ter horários sem muita flexibilidade" foi a mais escolhida com 23,3% das engenheiras respondendo afirmativamente a isso.

Posteriormente, verificou-se a percepção das engenheiras quanto ao ambiente de trabalho em que estão inseridas, onde 73,3% delas descreveram como desafiador.

Ao se elaborar hipóteses que justifiquem a alta porcentagem de engenheiras que consideraram o ambiente de trabalho como desafiador, observou-se no Gráfico 8 que 60% das engenheiras entrevistadas atuavam em organizações onde não havia um equilíbrio na proporção entre homens e mulheres no ambiente de trabalho. Somente 40% dessas mulheres atuavam em ambientes onde foi possível observar equidade de gênero.

Gráfico 8: Proporção entre homens e mulheres no ambiente de trabalho de acordo com as respostas das mulheres engenheiras entrevistadas neste trabalho.



Fonte: Das Autoras (2019).

Todavia, mesmo grande parte das mulheres engenheiras estando em ambientes predominantemente masculinos, 63,3% delas informaram acreditar terem as mesmas oportunidades dos homens dentro da empresa onde trabalham. Este número pode estar diretamente conectado com a porcentagem de engenheiras que responderam de forma afirmativa se a empresa possui políticas voltadas para mulheres no ambiente de trabalho, sendo 63,3% das entrevistadas colaboradoras em ambientes com este tipo de cultura e discussão interna, possivelmente assegurando os direitos e oportunidades de ambos os gêneros.

Ao serem questionadas se percebiam espaço para melhorias de oportunidades na organização e maior igualdade no ambiente de trabalho, 86,7% das as engenheiras afirmaram que sim, número este maior do que o encontrado na população total entrevistada.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatou-se, através da análise das respostas do questionário, que as principais dificuldades enfrentadas por mulheres de todos os segmentos apontados anteriormente neste trabalho, são:

- Conciliação entre carreira profissional e maternidade;
- Diferença de oportunidades profissionais e ascensão na carreira entre homens e mulheres;
- Situações de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.



Outro resultado significativo observado, foi que o curso escolhido para graduação e o setor de atuação das mulheres respondentes era bem diversificado, demonstrando a quebra dos padrões de escolha tradicionais como as áreas da saúde e educação que eram consideradas funções mais femininas.

Através das análises das respostas e comparações realizadas entre a população e a amostra de engenheiras, em concordância com o objetivo deste trabalho, foi possível identificar, também, que o principal motivo de escolha do curso principalmente para as engenheiras, foi a oportunidade de mercado de trabalho. O resultado pode estar associado a pontos relatados na revisão de literatura deste trabalho, como a crescente expansão da escolaridade feminina, já que as mulheres têm se dedicado cada vez mais aos estudos e à carreira, o que ocasiona na busca por melhores oportunidades de salário, o que para as engenheiras ficou ainda mais evidente já que a área de Engenharia está em um bom momento e com boas opções de colocação profissional.

Outro fato identificado, foi que tanto a população, quanto a amostra de engenheiras, acreditam que as mulheres precisam adiar mais projetos pessoais do que os homens ao longo da carreira, e a maioria, das engenheiras, eram um exemplo ou tinham conhecimento de mulheres que adiaram a maternidade em busca de estabilidade profissional e financeira. Além disso, com uma diferença percentual um pouco menor do que a da população, foi possível observar que a amostra de engenheiras enxerga dificuldades em conciliar a carreira e a maternidade atualmente.

Estas respostas reforçam o estudo deste trabalho, realizado através da pesquisa bibliográfica, onde foi abordada a questão de que as mulheres têm cada vez mais adiado a maternidade por diversos motivos.

Porém, um dado relevante que foi observado referente à amostra de engenheiras, é que quando foram questionadas se elas mesmas já adiaram ou adiaram projetos pessoais em prol da carreira, responderam que não, mas, a maioria delas, conforme apontado anteriormente, são um exemplo ou conhecem mulheres que adiaram a maternidade em prol da carreira, e maioria delas também não tinham filhos. Este resultado pode ser justificado por um fato novo de que, para algumas mulheres, como demonstrado pelo resultado da nossa amostra de engenheiras, a maternidade não é considerada como um projeto pessoal nesse momento da vida delas, talvez pela faixa etária dos 25 aos 30 anos, em que a maioria das respondentes engenheiras se enquadraram, sendo esse um momento em que, na maioria das vezes, a carreira está em ascensão, e portanto, o foco está voltado apenas para isso.

Com relação às diferenças de oportunidades para as mulheres, os dados obtidos demonstraram que a maioria da amostra de engenheiras e da população conhecem mulheres em cargos de gerência nas organizações em que trabalham. A população de mulheres respondentes, em sua maioria, é liderada por outra mulher, porém, as engenheiras respondentes, em sua maioria, não são lideradas por

mulheres. Indicando que o cenário para ascensão das mulheres engenheiras é mais difícil do que para mulheres de outras áreas.

Outro resultado obtido com relação às diferenças de oportunidades entre homens e mulheres, foi que a maioria das engenheiras responderam que trabalham em organizações onde não há um equilíbrio entre a quantidade de homens e mulheres no ambiente de trabalho. Apesar disso, a maioria da amostra de engenheiras, informou acreditar ter as mesmas oportunidades dos homens na empresa em que trabalham, mesmo não sendo lideradas por mulheres, ou, trabalhando em organizações onde não há um equilíbrio entre a quantidade de homens e mulheres, conforme demonstrado anteriormente. Este número pode, portanto, estar diretamente relacionado ou ser justificado pela resposta da maioria das engenheiras, que responderam, de forma afirmativa, que a empresa em que trabalham possui políticas voltadas para mulheres no ambiente de trabalho.

Quanto a questão do assédio moral e sexual, verificou-se que, a maioria das engenheiras e da população respondente, afirmam que já sofreram algum tipo de assédio. Estes resultados demonstraram, portanto, que o assédio ainda se faz presente para a maioria das mulheres.

O objetivo geral desta pesquisa foi concluído, pois foi possível identificar e comparar os desafios enfrentados pela população e pela amostra de engenheiras respondentes, na sua inserção e estabilidade no mercado de trabalho no Estado de São Paulo, em diferentes áreas. E os objetivos específicos também foram atingidos, pois foi possível identificar na revisão de literatura desta pesquisa os principais desafios enfrentados pelas mulheres e também analisou-se o questionário respondido e identificou-se através dele os desafios enfrentados pelas mulheres de diversos segmentos e assim, foi possível compará-los com os das mulheres engenheiras.

Concluiu-se que, a maioria dos desafios relatados inicialmente, com base na pesquisa bibliográfica deste trabalho, ainda se fazem presente e de forma mais acentuada na vida das mulheres engenheiras. Foi possível também concluir, através dos dados obtidos, que mesmo em meio a todos estes desafios identificados, algumas mudanças já ocorreram, como o aumento geral no número de mulheres em cargos de liderança e a criação de políticas públicas e empresariais voltadas para o público feminino. Isto comprova a transformação cultural que está acontecendo no país e nas empresas, em que a igualdade de gênero foi finalmente colocada em pauta, mas ainda há um longo caminho a ser percorrido.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Patrícia Zulato; ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. **Maternidade: novas possibilidades, antigas visões.** Psic. Clin., Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p.163-185, ago. 2007.

FABBRO, Márcia Regina Cangiani; HELOANI, José Roberto Montes. **Mulher, maternidade e trabalho acadêmico**. 2010. 11 f. Tese (Doutorado) - Curso de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

FIGUEIREDO, Mariana Grasel; DINIZ, Gláucia Ribeiro Starling. **Mulheres, casamento e carreira: um olhar sob a perspectiva sistêmica feminista**. Qualidade de vida no trabalho, Brasília, ano 2018, p. 60, 18 jan. 2018. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-78412018000100008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-78412018000100008). Acesso em: 27 out. 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Rosângela. **Mais mulheres na engenharia, apesar das dificuldades**. Jornal do Engenheiro, São Paulo, ano XXXV, n. 489, 1 mar. 2016. Gênero, p. 6. Disponível em: <http://www.seesp.org.br/site/imprensa/noticias/item/14647-mais-mulheres-na-engenharia-apesar-das-dificuldades.html>. Acesso em: 5 mar. 2019.

HEGENBERG, Leônidas. **Etapas da investigação científica**. São Paulo: E.P.U/EDUSP, 1976. v. 2, Capítulo 4, p. 11.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1993.

LOPES, Diana; BRANDÃO, Catarina. **Liderança no feminino: um estudo com recurso a histórias de vida**. 2017. Disponível em: <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2017/article/view/1167>. Acesso em: 05. abr. 2019.

MEYERSON, Debra; FLETCHER, Joyce. **A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling**. 2014. Harvard Business Review. v. 78, p. 127-136. Disponível em: <http://www2.massgeneral.org/facultydevelopment/owc/pdf/modest%20manifesto%20for%20shattering%20the%20>. Acesso em: 02 mai. 2019.

MORESI, E. (Organizador), **Metodologia de Pesquisa**. Universidade Católica de Brasília, 2003.

PROBST, Renata Elisiana. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2004. 8 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Instituto Catarinense de Pós-graduação – Icpq, Santa Catarina, 2004.

KAPLAN, Abraham. **A conduta na pesquisa: metodologia para as ciências do comportamento**. 2. ed. São Paulo: E.P.U.IEDUSP, 1975. Capítulos 4 e 5.

SEGGIARO, Felipe Balestrin. **Mulheres no mercado de trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI**. 2017. REMAS - Revista Metodista de Administração do Sul. Disponível em: <file:///D:/Downloads/496-1541-2-PB.pdf>.

SOMMER, Beatriz Miranda. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: Percepções de estudantes de Administração durante a experiência de estágio**. 2018. 121 f. Monografia (Especialização) - Curso de Ciências da Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2018.

TRÓPIA, Marcela de Lacerda. **Maternidade & Carreira: Experiências de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) do governo do Estado de Minas Gerais.** 2016. 80 f. Monografia (Especialização) - Curso de Administração Pública, de Governo Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, Minas Gerais, 2016.