

Aspectos das influências do gênero nas relações de trabalho de engenheiras de produção formadas numa instituição federal

RESUMO

O presente artigo objetiva apresentar parte dos resultados obtidos com a pesquisa realizada para o Projeto Final de uma estudante do curso de engenharia de produção de uma instituição federal. O estudo investigou como as relações de gênero influenciam nas atividades de trabalho de engenheiras de produção formadas no CEFET/RJ UnED Nova Iguaçu. A pesquisa é qualitativa, foram entrevistadas oito engenheiras de produção dentro do perfil desejado. As análises qualitativas das entrevistas deram origem às conclusões sobre as influências das questões de gênero na trajetória profissional e nas atividades das engenheiras. Ao final do artigo são colocadas as sugestões de iniciativas que contribuam para o combate às opressões no ambiente de trabalho, que foram apresentadas na defesa do Projeto Final.

PALAVRAS-CHAVE: Engenharia. Gênero. Trabalho. Engenharia de Produção.

Marta da Silva Batista

martab.cefet@gmail.com

Universidade Federal do Rio de Janeiro –
Rio de Janeiro, Brasil.

Fernanda Santos Araujo

fernanda.s.araujo@gmail.com

Centro Federal de Educação Tecnológica
Celso Suckow da Fonseca – Nova Iguaçu,
Rio de Janeiro, Brasil.

Camila Rolim Laricchia

camila_laricchia@hotmail.com

Universidade Federal do Rio de Janeiro –
Macaé, Rio de Janeiro, Brasil.

Vicente Aguilar Nepomuceno

vicente.nepomuceno@gmail.com

Universidade Federal do Rio de Janeiro –
Rio de Janeiro, Brasil.

INTRODUÇÃO

O presente artigo pretende apresentar algumas das questões abordadas no projeto final do curso de graduação em engenharia de produção: “Estudo sobre as relações de trabalho e gênero das engenheiras formadas no CEFET/RJ UnED Nova Iguaçu”. O estudo foi motivado pelo meu interesse em entender melhor as relações que envolvem trabalho e gênero no contexto da Baixada Fluminense. Tal interesse é consequência da militância em movimentos sociais de esquerda e do envolvimento com grupos de mulheres feministas. Além de ter nascido e residir em Nova Iguaçu, município da Baixada Fluminense e possuir uma relação não apenas militante, mas também afetiva com a região.

É nessa região do Rio de Janeiro, que o Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET/RJ) mantém uma Unidade de Ensino Descentralizada (UnED) no município de Nova Iguaçu. O CEFET/RJ UnED Nova Iguaçu possui 4 cursos de ensino médio e técnico e 3 cursos de graduação em engenharia, dentre estes o curso de engenharia de produção.

Como já foi dito, o contexto territorial foi bastante relevante para o estudo, a Baixada Fluminense, apesar de fazer parte da região metropolitana do Rio de Janeiro, passou por um processo histórico de abandono por parte do poder público. E tal abandono se reflete em altos índices de violência e baixo índice de escolaridade da população da região.

Tivemos o cuidado de estudar características da região e de também investigar as influências das características do curso ofertado pelo CEFET/RJ UnED Nova Iguaçu para a formação das profissionais entrevistadas.

Neste artigo, no entanto, focaremos especificamente em quatro questões relacionadas a gênero que influenciam o trabalho das engenheiras: as disputas geradas pela presença de mulheres na engenharia, a necessidade de se impor para ser ouvida, a dificuldade em ascender na carreira e a maternidade. Para isso, o artigo se divide em oito partes: primeiro esta sessão introdutória; na segunda parte a metodologia, na terceira descrevemos o perfil das engenheiras entrevistadas; da quarta a sexta parte abordamos as quatro questões especificadas anteriormente, relacionando-as com a literatura estudada; na sétima e última parte discorremos as considerações finais.

METODOLOGIA

Realizamos uma pesquisa qualitativa, na qual foram entrevistadas oito mulheres engenheiras de produção formadas no CEFET RJ UnED Nova Iguaçu e que estão ou estiveram recentemente trabalhando na área. As entrevistas foram individuais e em estrutura semiaberta, em que sete foram realizadas pessoalmente e uma através de vídeo conferência. Utilizamos um roteiro focalizado com 35 perguntas, dividido em 4 eixos: perfil pessoal, formação, trajetória profissional e questões de gênero.

PERFIL DAS ENGENHEIRAS ENTREVISTADAS

Com o objetivo de contextualizar as questões a serem abordadas, apresentamos na tabela 1 as informações sobre as oito engenheiras de produção entrevistadas, com os dados referentes à idade, estado civil, presença de filhos, período de ingresso e conclusão do curso e suas respectivas áreas de atuação. É importante dizer que a fim de preservar o sigilo das entrevistadas todos os nomes foram alterados.

Tabela 1 – Informações sobre as engenheiras entrevistadas

Nome	Idade	Estado civil	Possui filhos ou enteados	Período de ingresso no curso	Período de conclusão do curso	Área de atuação na engenharia de produção
Karen	25	Casada	Não	2009.1	2014.1	Gestão da produção
Giovana	27	Solteira	Não	2008.1 ¹	2015.1	Gestão de processos
Mônica	25	Solteira	Não	2009.1	2014.1	Gestão de custos
Larissa	26	Solteira	Não	2010.2	2016.1	Logística (Planejamento e Controle de Operações)
Adriana	31	Solteira ²	Não	2006.1	2011.2	Gestão de Projetos
Mayara	25	Solteira	Não	2009.1	2013.2	Gerência geral
Luana	29	Casada	Não	2005.2	2010.1	Gestão da Manutenção
Thabata	28	Solteira	Não	2007.1	2011.2	Planejamento Estratégico

Fonte: Elaborado pela autora.

Notas: 1- Giovana ingressou no curso de engenharia de produção na UnED no ano de 2012 O período anterior refere-se ao curso de engenharia elétrica na unidade Maracanã. 2- O estado civil é solteira, mas Adriana mora com o companheiro.

As características em comum das entrevistadas são a idade entre 25 e 31 anos, não possuem filhos, cursaram engenharia de produção no CEFET UnED NI e atuam ou atuaram profissionalmente dentro de alguma área do curso em questão.

A PRESENÇA DAS MULHERES NA ENGENHARIA: UM LUGAR DE DISPUTAS

De acordo com o Censo da Educação Superior 2013, promovido pelo Instituto Nacional de Pesquisas Anísio Teixeira (Inep) e o Ministério da Educação (MEC), as mulheres representavam 54,7% do público ingressante no ensino superior no Brasil, ocupando 55,5% do número de matrículas e representando 59,2% do total de concluintes.

No entanto, quando é feita a análise dos percentuais femininos por área de conhecimento, revelam-se tanto no ensino técnico-profissional quanto no nível superior os chamados guetos femininos que posteriormente se repetem no mercado de trabalho. Os guetos femininos são a predominância de mulheres em áreas específicas. A chamada sexualização das ocupações é um processo que se inicia na formação escolar e tem efeitos perversos sobre a posterior inserção

feminina no mercado de trabalho. (BRUSCHINNI; LOMBARDI, 2003) Os percentuais femininos mais elevados encontram-se nas áreas de educação, saúde e bem-estar social, humanidades e artes e serviços.

No Brasil, a engenharia moderna, assim como os estudos para o exercício dessa função, surge no ambiente militar. A carreira militar, os assuntos de defesa e guerra historicamente se constituíram enquanto campo de atuação do sexo masculino. Apenas em 1823, os alunos civis passam a ser aceitos e cem anos depois na década de 1920 começam a diplomarem-se as primeiras engenheiras. (LOMBARDI, 2005)

Podemos considerar essa característica histórica como um dos elementos que associa a área de engenharia ao gênero masculino. Ainda no final do século XX, em 1996 o percentual de matrículas femininas nos cursos de engenharia era de 16%. Já no ano de 2011, de acordo com o Inep, o número de mulheres matriculadas em cursos de engenharia correspondia a 30% do número total de matrículas. Apesar dos avanços em relação à entrada de mulheres nos cursos de engenharia, percebemos ainda grandes diferenças percentuais.

De acordo com o Censo da Educação Superior 2013, promovido pelo Inep e o MEC, as mulheres ocupavam 55,5% do número de matrículas no ensino superior. No entanto, conforme a tabela 2 indica, não observamos a engenharia na lista referente a mulheres que indica os 10 maiores cursos de graduação em matrícula, por gênero.

Tabela 2 – 10 maiores cursos de graduação em número de matrículas, por gênero – Brasil – 2013

10 maiores cursos de graduação em número de matrículas, por gênero - Brasil - 2013			
Curso	Feminino	Curso	Masculino
Pedagogia	568.030	Direito*	355.020
Administração*	445.226	Administração*	354.888
Direito*	414.869	Engenharia Civil	183.297
Enfermagem	194.166	Ciências contábeis*	136.733
Ciências contábeis*	191.298	Ciências da computação	106.266
Serviço Social	157.919	Engenharia de produção	97.658
Psicologia	146.317	Engenharia mecânica	91.802
Gestão de Pessoal/RH	138.243	Engenharia elétrica	74.840
Fisioterapia	88.007	Formação de professor de educação física	71.215
Arquitetura e Urbanismo	79.293	Análise e Desenvolvimento de Sistemas	66.383

Fonte: MEC/INEP.

Os cursos marcados com * estão entre os 10 maiores cursos nos 2 gêneros

Quanto à participação no mercado de trabalho de engenharia, de acordo com relatório apresentado em 2013 pelo Observatório da Inovação e Competitividade da USP, no ano 2000, as mulheres eram 16 % e em 2012

passaram a representar 18% no mercado de trabalho de engenharia no Brasil. E de acordo com o Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA), em 2009, o percentual de profissionais mulheres registradas em todas as modalidades no sistema CONFEA/CREA era de 17%.

“FALA MAIS GROSSO!” – A NECESSIDADE DE SE IMPOR PARA SER OUVIDA E RESPEITADA

Os dados nos apontam o baixo número de mulheres nos cursos e no mercado de trabalho de engenharia. Tratando especificamente da Engenharia de Produção, as (os) profissionais da área devem possuir as capacidades de “identificar, formular e solucionar problemas ligados às atividades de projeto, operação e gerenciamento do trabalho e de sistemas de produção de bens e/ou serviços”. (ABEPRO, 2001) Portanto, é comum que profissionais da área ocupem cargos de liderança nas organizações produtivas, ainda no início da carreira. E quando as profissionais são mulheres é provável que passem pelas dificuldades que mulheres sofrem ao ocuparem posições de liderança.

Lara et al. (2016) relacionam as dificuldades encontradas por mulheres que ocupam cargos de liderança com a construção social dos papéis de gênero, colocando que docilidade, bondade e sensibilidade são características associadas ao feminino e vistas como virtude, porém que não conferem status e são consideradas empecilhos para a ocupação de posições de poder, que é um atributo associado ao masculino. Assim, as mulheres que desejam ocupar funções de liderança se deparam com um duplo desafio: “Se for feminina demais será considerada fraca e inapta. (...). Se, por outro lado, ela exibir traços tradicionalmente valorizados nesses cargos, será considerada masculina e durona.” (LARA et al., 2016).

Rego (2013) aborda o conceito de virilidade como associado às questões de gênero e trabalho, em que virilidade é uma estratégia defensiva coletiva, que enaltece certas habilidades e ignora riscos e sofrimentos psíquicos advindos da tarefa. A virilidade se evidencia em comportamentos como demonstrar força física, seriedade, objetividade, agressividade, insensibilidade e controle emocional.

O autor afirma que nos trabalhos que não exigem esforço braçal, o discurso de não dar conta se torna a pressão sutil para a virilidade. Nesse tipo de atividade, o trabalhador viril é como um atleta do ambiente de trabalho, suporta qualquer pressão, não se abala diante de discursos ofensivos que objetivam somente a produtividade e não se abate perante dificuldades ou contradições do ambiente de trabalho. A virilidade pode causar comportamentos hostis para com aquele que se nega a incorporar esta ideologia, além de estimular que o indivíduo apresente dificuldades em expressar emoções e sentimentos (embotamento afetivo) para com o mesmo coletivo.

Em nossa pesquisa, quando dirigimos perguntas que relacionavam as atividades de trabalho ao gênero como, por exemplo, se sentiam diferença em exercer a função sendo mulher, se acreditavam que o gênero influenciou em suas trajetórias ou como era a cobrança de comportamento no ambiente organizacional, obtivemos relatos que mostram a dificuldade que as mulheres enfrentam ao ocuparem posições de poder. Nem todas as engenheiras possuem

subordinados diretos, mas ainda assim estão acima em alguns níveis de hierarquia do que, por exemplo, os operadores da produção. Obtivemos quatro relatos marcantes a respeito do tema e relatamos abaixo as experiências de duas das entrevistadas: Larissa e Giovana.

Larissa trabalha no ramo da logística e percebe as diferenças de postura dos operadores para com ela e para com os colegas homens da mesma função. Ela associa essas diferenças não só ao fato de ser mulher, mas também por ser jovem e possuir grau de instrução elevado. Tais posturas levaram Larissa a reagir modificando suas características interpessoais na tentativa de se fazer respeitar.

Larissa: “O que eu percebo é que os operadores respeitam muito mais os supervisores ou analistas assim como eu, mas que são homens e vieram do chão de fábrica do que eu: uma mulher recém-formada que veio direto da universidade. O fato de ser jovem põe a risca esse lance da experiência, o fato de ser mulher põe em risco o respeito porque num primeiro momento... Porque num primeiro momento a minha preocupação era com meu desempenho, mas conforme o tempo foi passando, fui percebendo que não era só meu desempenho que estava em xeque, eu comecei a modificar minha própria aparência, a vestir roupas mais adequadas digamos assim. Vestimenta, comportamento, tem que ter pulso firme né. Você não pode simplesmente chegar e passar a tarefa, você tem que ter voz ativa no sentido de estou mandando você fazer e você vai fazer, você não tem escolha, eu não sou sua amiguinha, entendeu? Eu tive que mudar meu próprio comportamento pra inspirar respeito, pelo fato de eu ser mulher”.

Giovana é a única mulher em sua área e trabalha com 3 homens, técnicos em segurança do trabalho. Trabalha numa empresa de exploração de petróleo *off shore*, ou seja, a plataforma se encontra em alto mar numa grande estrutura que abriga máquinas e trabalhadores. E uma de suas atribuições é oferecer treinamentos e realizar pré-auditorias. Afirmo que não embarca sozinha, que a empresa geralmente envia um colega homem para acompanhá-la, conta sobre a única experiência que teve embarcando sozinha e que teve dificuldade de não ser levada a sério por ser mulher. Durante esse embarque, tentou mostrar que não é sexo frágil e acredita que no final já estava sendo vista diferente (com mais respeito), mas considera que teve que trabalhar mais pra isso.

Giovana: “Eu acredito que no final eles já estavam me olhando de outra forma, mas eu tive que trabalhar mais pra isso, pra mostrar pra eles que eu tava ali, se eu tivesse que carregar peso junto com eles, se eu tivesse que carregar container, seu eu tivesse que limpar chão de plataforma, eu ia limpar entendeu? Coisa que os meus amigos não precisam fazer para serem ouvidos”.

Giovana também relata que já recebeu do chefe a sugestão de que deveria alterar o seu comportamento para um comportamento mais agressivo para se fazer respeitar.

Giovana: “Esperam que seja mais agressiva. Como a maioria é homem, esperam que seja mais incisiva, mais enérgica. Mas, não sou assim...”

Entrevistadora: “E aí? Dá ruim ou dá pra levar?”

Giovana: “Dá pra levar, eu tento compensar com outras coisas, nunca deu problema, já recebi toque assim: ‘oh fala mais grosso! seja mais assim’, mas nunca foi um problema”.

Os dois relatos indicam o que a literatura afirma: os atributos ligados à feminilidade como delicadeza e bondade são vistos como fragilidades profissionais e a mulher precisa adotar características consideradas como masculinas como voz firme, comportamento incisivo e objetivo para serem respeitadas.

A necessidade que Larissa sentiu de modificar suas características interpessoais no ambiente de trabalho e a postura de Giovana de mostrar para os colegas que também seria capaz de realizar atividades braçais indica o uso da virilidade, a adoção da estratégia de exercer um comportamento vinculado ao sexo masculino para serem respeitadas pelos colegas homens.

Entre as oito entrevistas, quatro mencionaram alguma opressão relacionada com relação à essa temática, os outros dois relatos foram suprimidos neste artigo pois considerou-se a descrição de apenas dois relatos, suficiente para evidenciar essa forma de opressão.

A DIFICULDADE EM SUBIR NA CARREIRA POR SER MULHER

De acordo com Lombardi (2005), possivelmente a maior barreira encontrada pelas engenheiras em suas carreiras é a de assumir posições de comando. Essa limitação em subir na carreira se apresenta para todas as trabalhadoras de um modo geral. A presença de mulheres no topo da hierarquia empresarial é pouco frequente e as carreiras femininas tem a tendência de não serem lineares como as masculinas, mostrando certos diferenciais de gênero que geralmente aumentam o tempo de ascensão hierárquica.

De acordo com mulheres entrevistadas por Maria Rosa Lombardi em sua tese de doutorado *Perseverança e Resistência Feminina: a engenharia como profissão feminina*, essa ascensão mais lenta se relaciona com as escolhas pessoais que muitas fizeram, em priorizar durante um período a família e os filhos, o que vai de encontro com o padrão das carreiras projetadas nas empresas e no “mundo executivo”. Esse padrão segue o modelo de disponibilidade masculino, que geralmente é de dedicação exclusiva à carreira, permanência na empresa além do horário de expediente, etc.

Segundo a pesquisa *International Business Report (IBR) - Women in Business*, realizada pela empresa Grant Thornton em 36 países, o volume de empresas sem mulheres em cargos de liderança caiu de 57% para 53%, entre 2015 e 2016, no Brasil. Apesar da melhora, as empresas brasileiras ainda apresentam uma média geral de 19% de cargos de alto escalão ocupados por mulheres, índice abaixo da média global, de 24%. Na América Latina, apenas 18% das funções de gerenciamento sênior são ocupadas por executivas e essa baixa presença de mulheres nas posições de comando se reflete nas principais economias da região.

Nos países latino-americanos, as mulheres em cargos de liderança estão mais presentes no setor de serviços, concentrando maior volume de executivas na área de telecomunicações e mídia, que possui 35% de mulheres no gerenciamento, seguida pela área financeira com 34%. Em nível mundial, os

setores de turismo e hotelaria, e de saúde se destacaram, com 31% e 29% de mulheres na liderança, respectivamente.

A baixa presença de mulheres em cargos de liderança e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres que alcançam esse tipo de cargo aparecem nas falas das engenheiras entrevistadas nesta pesquisa. Destacaremos a fala de Mayara, quando perguntada se considera que ser mulher influenciou na sua trajetória, Mayara conta que, ao ser promovida, sofreu com insinuações dos colegas de que teria conseguido tal colocação por ter prestado favores sexuais. Também fala da predominância de homens nos cargos mais altos da companhia e da falta de reconhecimento do trabalho das gerentes mulheres.

Mayara: “Tem um pouco de preconceito. Tanto do tipo que... Quando eu comecei a crescer na companhia, eu ouvi muito coisa tipo: Tem alguém comendo ela? E eu sempre fui muito ‘tranquilona’, na minha. Eu ficava ‘chateadona’, no começo eu sentia muito, a minha gerente falava: “cara, as pessoas que estão falando isso não te conhecem, você entrou aqui como estagiária, colou comigo, aceitou a ideia, a gente conseguiu reverter um resultado muito ruim (...) e aí o cara viu que você tinha potencial, apostou em você e você tá aí respondendo”. Mas, é assim, basicamente isso. E eles mesmo, por exemplo, a gente sente que eles preferem os gerentes que são homens do que as que são mulheres. Tudo bem, hoje eu tô na maior loja da minha região, então teoricamente pro meu chefe eu sou a melhor gerente, só que na verdade não é isso. Tem outras lojas que são tão boas quanto essa, que são mais visadas que essa, vendem menos, mas a probabilidade de você ser promovido numa outra loja pode ser maior e quem tá nessa outra loja hoje é um homem, entendeu? São essas coisas que as pessoas falam, as pessoas comentam e tal e aí a gente fica... Por exemplo, eu assumi essa loja e o gerente que tava aqui era o gerente cotado para ser gerente distrital, tem o gerente distrital e o regional. Só que ele fez uma besteira, (...) Daqui a pouco, ele volta pra cá e ele vai ser a bola da vez. Ele é a bola da vez. Não tem como. Independente de eu estar aqui hoje, eu tenho certeza que eu não sou pra eles a melhor gerente, que ele continua sendo, entendeu? Hoje a gerência máxima são 3 homens, 1 regional e 2 distritais e as pessoas que eles mais idolatram, “esse é gerente muito bom, esse vende muito” são todos gerentes homens, não tem nenhuma mulher nessa patotinha. E é gênero, é gênero, não tem como”.

Relacionamos as dificuldades das engenheiras em ascender na carreira aos papéis ao qual estão socialmente vinculadas enquanto mulheres: mãe e responsável pelas tarefas domésticas. A imagem da mulher é associada à de um indivíduo que não poderá se dedicar com tanto afinco às carreiras quanto os homens, já que também precisa dar conta dos cuidados domésticos e dos filhos, e isso interfere na decisão sobre quem será promovido.

Além disso, o relato de Mayara traz à tona outra questão: o preconceito que as mulheres sofrem quando conseguem galgar posições mais elevadas em suas carreiras. Características associadas ao feminino como bondade e sensibilidade são consideradas fraquezas que as tornam menos aptas para liderar do que os homens. Quando a despeito dessa suposta inaptidão conseguem ascender, podem enfrentar afirmações preconceituosas, como as que foram relatadas por

Mayara, de que por não possuírem aptidão para o cargo, precisaram recorrer aos meios escusos para alcançar o cargo, como a prestação de favores sexuais.

MATERNIDADE: SONHO, DESAFIO OU OBSTÁCULO?

Apesar de terem acontecido mudanças significativas no âmbito da oferta de trabalhadoras, algumas continuidades dificultam a dedicação das mulheres ao trabalho ou fazem com que sejam trabalhadoras de segunda categoria, sempre em desvantagem no mercado. Isso porque as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidados com a família, gerando sobrecarga nas que também realizam atividades remuneradas (BRUSCHINNI; LOMBARDI, 2003).

As informações levantadas pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) e indicadas na tabela 3 neste campo confirmam esta continuidade. Em 2009, 90% das mulheres brasileiras com 16 anos ou mais de idade afirmaram realizar afazeres domésticos, comparados a 50% dos homens. As mulheres também responderam que gastam, em média, 26,6 horas por semana realizando afazeres domésticos. Enquanto os homens despendiam 10,5 horas semanais. Os dados levam a conclusão que os afazeres domésticos são atividades fortemente atribuídas às mulheres. Independente, se a mulher possui renda alta, se é considerada chefe de família, se está ocupada; ela gasta mais tempo com afazeres domésticos que os homens nas mesmas posições.

As informações relativas à presença ou não de filhos na família e seu número chamam atenção. Os dados indicam que as mulheres sem filhos gastam cerca de 26 horas semanais com afazeres domésticos e que este tempo aumenta com o número de filhos, chegando a 33,8 horas entre aquelas com 5 ou mais filhos. Já no caso dos homens, o tempo gasto com afazeres domésticos não muda de acordo com o número de filhos e os homens sem filhos gastam mais tempo do que os homens com filhos. A pesquisa aponta que,

Se os afazeres domésticos já são em grandíssima medida atribuição feminina, o cuidado com os filhos parece ser ainda mais atribuído às mulheres. Assim, a existência de filhos impacta aparentemente quase só o tempo gasto pelas mulheres (IPEA,2012).

Tabela 3 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por sexo, segundo determinadas características pessoais ou dos domicílios - Brasil, 2009

Características das pessoas/domicílios		Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	
		Homens ¹	Mulheres ¹
Total		10,5	26,6
Condição de atividade	Ativo/a	9,8	22,8
	Inativo/a	13,7	32,2
Condição de ocupação	Ocupado/a	9,5	22
	Desocupado/a	12,7	29
Renda no trabalho principal	Até 1 SM	10,4	25,2
	Mais de 8 SM	7,5	13,6
Trabalhadora doméstica morando	Sim	7,6	20,1
	Não	10,5	26,6
Situação de pobreza ²	Extremamente pobres	12,2	31,7
	Não-pobres	10,2	24,1
Número de filhos	Nenhum	11,7	25,9
	5 ou mais	10,3	33,8
Ter máquina de lavar roupa	Sim	10,1	25,4
	Não	10,8	27,6
Posição na família	Chefe	11	26
	Cônjuge	10	30,6
Faixa etária	10 a 15 anos	7,9	12,5
	60 anos ou mais	13,1	29,3

Fonte: PNAD/IBGE 2009 em Retratos da Desigualdade de Gênero e Raça – 4ª edição.

Notas: 1 – Com 16 anos ou mais, salvo quando indicado diferentemente;

2 – Situação de pobreza calculada com base no rendimento mensal domiciliar per capita deflacionado pelo INPC, período de referências set./2009. Extremamente pobres – renda domiciliar per capita de até R\$67; Pobres – renda domiciliar per capita maior ou igual a R\$ 67 e menor que R\$ 134; Vulneráveis – renda domiciliar per capita maior ou igual a R\$ 134 e menor que R\$465; Não pobres – renda domiciliar per capita maior ou igual a R\$ 465 (um salário mínimo de 2009).

Ainda em relação à maternidade, no Brasil, em 85% das empresas, menos da metade das funcionárias retorna à vida profissional após o nascimento de seus filhos, a taxa é bem mais elevada que a média global de 52%. Os dados são de uma pesquisa divulgada em 2013 realizada pela consultoria Robert Half com 1.775 diretores de recursos humanos de 13 países, sendo 100 brasileiros. A taxa de retorno é mais alta quando se tratam de mulheres em cargos de gestão, 63% das companhias brasileiras responderam que o índice de volta ao trabalho é superior a 50%.

De acordo com o portal de carreira Catho, essa taxa de retorno maior por parte das mulheres em cargos de gestão ocorre devido a duas questões: não querer perder as conquistas em anos de carreira geradas pelo grande esforço em atingir cargos de liderança e pelos altos rendimentos gerados pelos salários de gestores, que fazem diferença dentro do equilíbrio orçamentário de um lar. Pesquisa realizada pelo portal em 2013 sobre mulheres e carreira teve como resultado que 71,7% das profissionais que estão presentes no mercado são mães

e cerca de 53% delas já deixaram de trabalhar para cuidar dos filhos por um período médio de 2 anos.

A maternidade ao mesmo tempo em que se apresenta como um sonho para muitas mulheres, também se constitui como um desafio para as mulheres trabalhadoras e revela ainda mais as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Nenhuma das entrevistadas é mãe, porém sete delas tem o desejo de ter filhos. E demonstraram preocupação sobre como irão conciliar a maternidade com o trabalho.

Larissa acredita que a maternidade irá gerar influências para sua vida profissional e prevê um possível conflito entre as decisões de continuar ou não no mercado de trabalho após ser mãe.

Larissa: “E na minha opinião, é muito mais frequente a mulher ser responsável pelos afazeres do lar, pelo bem estar da casa e pela educação dos filhos. Eu tenho a convicção de que uma vez que eu venha a ser mãe eu vou ter que abrir mão ou do trabalho ou da maternidade, isso significa trabalhar e pagar alguém pra estar com o filho ou abrir mão do trabalho isso significa pedir demissão e me dedicar inteiramente ao lar e ao filho, por isso que isso não faz parte dos meus planos hoje, mas eu acredito que no futuro isso venha a ser verdade. Eu tenho alguma convicção a respeito disso porque eu vejo acontecer com colegas e é o mais frequente: a mulher abrir mão da profissão mesmo que seja por um tempo pra assumir a maternidade”.

As outras seis engenheiras que desejam ter filhos acreditam que será difícil, porém possível conciliar trabalho e maternidade e responderam que não pretendem abandonar a carreira para se dedicarem inteiramente aos cuidados com os filhos.

Adriana considera como dolorosa a tarefa de conciliar trabalho e maternidade e apesar de não ter filhos, já se cobra bastante a respeito disso.

Adriana: “Isso é um problema... Porque realmente de vez em quando eu penso nisso e isso é muito difícil realmente. Porque eu não tenho filho ainda, mas eu já me cobro muito porque realmente não gostaria que meu filho fosse criado totalmente por outras pessoas e eu sair tão cedo de casa e chegar tão tarde em casa e quase não ter contato com a criança. Então, eu acho que de todas as pessoas que eu converso hoje eu acho que essa é a pior parte. Você ter que deixar o seu filho em casa pra você sair pra trabalhar porque acho que toda mãe sente no final das contas. Tem relatos de mães que em um certo momento o filho não quer mais sair da creche porque se apega às 'tias' da creche ou quer ficar só com a avó, então assim eu penso muito sobre isso, mas é complicado, a gente tem que trabalhar também. Então, o que a gente faz? Tem que enfrentar a situação. Mas, acho que é uma situação que é muito dolorosa pra mulher nesse aspecto do trabalho. De ter que deixar o filho e ter que trabalhar e não ter esse contato tão próximo”.

Consideramos que tamanha preocupação das engenheiras com as questões da maternidade, evidenciadas também na fala de Adriana que considera muito dolorido ter de deixar a criança sob a responsabilidade de outras pessoas

enquanto trabalha, esteja fortemente ligada à ideia socialmente construída de que a criação dos filhos é de responsabilidade exclusiva da mulher e maternidade, é um dom feminino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em nosso trabalho buscamos analisar as relações de trabalho e gênero vivenciadas por mulheres, formadas em engenharia de produção pelo CEFET/RJ UnED Nova Iguaçu, e que estão ou estiveram recentemente trabalhando na área. Através de um estudo qualitativo, onde oito mulheres dentro do perfil foram entrevistadas, procuramos compreender as facilidades e dificuldades percebidas ao longo da trajetória profissional das engenheiras e a relação desses fatores com as questões de gênero.

Neste artigo evidenciamos três aspectos: a necessidade de se impor para ser ouvida, a dificuldade em ascender na carreira por ser mulher e a maternidade. Chegamos à conclusão que as questões relacionadas ao gênero influenciam as atividades de trabalho das engenheiras, as profissionais relataram que enfrentaram dificuldades para receber credibilidade profissional por parte dos colegas homens e que precisam se impor para serem ouvidas e respeitadas. Também perceberam em seus ambientes de trabalho que é mais difícil para as mulheres ascenderem profissionalmente e quando conseguem galgar posições mais altas são alvos de preconceitos e insinuações.

Nenhuma das entrevistadas é mãe, mas sete delas afirmaram ter interesse em ter filhos num cenário futuro. A conciliação entre maternidade e vida profissional já se mostrou como uma preocupação para essas mulheres, as sete consideraram que essa tarefa de conciliação entre os papéis é bastante difícil. Porém, seis delas afirmaram que pretendem voltar para o mercado de trabalho após a licença maternidade, enquanto uma disse que tem dúvidas e previu um possível conflito entre a decisão de continuar ou não na carreira para se dedicar à maternidade.

Como recomendação, propomos a criação de um grupo de estudos e/ou oferta de disciplina eletiva na temática engenharia e gênero em todas as instituições de ensino que oferecem cursos de engenharia. O objetivo é aprofundar as discussões sobre o assunto, possibilitando que as engenheiras e engenheiros identifiquem situações de desigualdade de gênero em seus ambientes de trabalho e, no mínimo, sejam críticos para identificar e evitar comportamentos que reforcem tal desigualdade.

Esse tipo de discussão ainda nos espaços de formação é fundamental para termos mais engenheiras e engenheiros conscientes e ativos contra as opressões de gênero. E também consideramos que há a necessidade de mais estudos acadêmicos dentro do campo Engenharia e Gênero.

As entrevistas em suas íntegras foram bastante ricas e emergiram outras questões que não puderam ser exploradas neste artigo. Como sugestão para pesquisas futuras, recomendamos que os temas desigualdade salarial, possíveis vantagens de ser mulher no ambiente de trabalho e racismo na engenharia sejam explorados em outros estudos. Propusemos também que a pesquisa fosse estendida às alunas dos demais cursos de graduação do CEFET/RJ UnED Nova Iguaçu.

O Projeto Final de curso, que deu origem a esse artigo, foi motivado por um interesse não apenas acadêmico, mas também um desejo pessoal e militante de contribuir para que a instituição seja, além de um espaço de excelência em educação pública, também um espaço que promova e execute políticas públicas de equidade de raça e gênero. Que, para além de apenas bons profissionais, o CEFET/RJ UnED Nova Iguaçu também contribua de maneira pedagógica e efetiva para a formação de cidadãs e cidadãos com capacidade crítica e consciência social para entenderem que a reprodução de desigualdades e opressões deve ser combatida para que nossa sociedade avance.

Esperamos provocar a reflexão de que o machismo afeta negativamente a vida das mulheres e, no âmbito do trabalho produtivo, evidencia as opressões historicamente sofridas pelo gênero feminino. É urgente pensar e construir novas práticas que não reproduzam opressões de quaisquer tipos.

Aspects of gender influences in the work relations of productions engineers formed in a federal institution

ABSTRACT

The present article aims to present part of the results obtained with the research done for the Final Project of a student of the production engineering course of a federal institution. The study investigated how gender relations influence the work activities of production engineers trained at CEFET / RJ UNED Nova Iguaçu. The research is qualitative, eight production engineers were interviewed within the desired profile. The qualitative analyzes of the interviews gave rise to the conclusions about the influences of the gender issues in the professional trajectory and in the activities of the engineers. At the end of the article are put the suggestions of initiatives that contribute to the fight against oppressions in the work environment, which were presented in defense of the Final Project.

KEYWORDS: Engineering. Gender. Labor. Production Engineering.

REFERÊNCIAS

“Baixada Fluminense no Ideb: municípios mantém escolas precárias e notas ficam abaixo da meta”. **Jornal Extra: online**, 14 set. 2014. Disponível em: <<http://extra.globo.com/noticias/rio/baixada-fluminense-no-ideb-municipios-mantem-escolas-precarias-notas-ficam-abaixo-da-meta-13930021.html>>. Acesso em: 05/03/2016.

BATISTA, M.S. **Estudo sobre as relações de trabalho e gênero das engenheiras de produção formadas no Cefet/RJ UnED Nova Iguaçu**. Projeto Final (Graduação) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, Unidade de Ensino Descentralizada em Nova Iguaçu, Departamento de Engenharia de Produção. Dez 2016.

BRASIL. Ipea. **Trabalho para o mercado e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero**. Comunicados do Ipea, n.149. Brasília, 23 maio 2012. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=14307>. Acesso em: 04/09/2016.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras profissionais de prestígio. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v.7, n.1 e 2, p.9-24, 1999.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo, Editora Senac São Paulo, 2003. p.323-356.

Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Rondônia. **Mulheres na Engenharia** – novas profissionais quebram o estereótipo de uma profissão masculinizada. Disponível em: <<http://www.crearo.org.br/noticia.php?q=mulheres-na-engenharia-%E2%80%93-novas-profissionais-quebram-o-estereotipo-de-uma-profissao-masculinizada>>. Acesso em: 03/09/2016.

Engenharia de Produção: **Grande área e diretrizes curriculares**. Disponível em: <<http://www.abepro.org.br/arquivos/websites/1/DiretrCurr2001.pdf>>. Acesso em: 28/07/2017.

Fundação Carlos Chagas. **Mulheres Brasileiras, Educação e Trabalho**. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie3.php?area=series>>. Acesso em: 25/05/2016.

LARA, B. et al. #Meu Amigo Secreto: **Feminismo além das redes** / [Não me Kahlo]. 1.ed. Rio de Janeiro. Edições de Janeiro, 2016, 256 pág.

LOMBARDI, M.R. **Perseverança e resistência: a engenharia como profissão feminina**. 17-02-2005. 292 f. Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas – Faculdade de Educação. 17-02-2005.

“Maioria das brasileiras não volta ao trabalho após licença-maternidade”. **Portal Catho**, 18 out. 2013. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/maioria-das-brasileiras-nao-volta-ao-trabalho-apos-licenca-maternidade>>. Acesso em: 03/09/2016.

“Mulheres são maioria no ingresso e na conclusão de cursos superiores”. **Portal Brasil**, 08 mar. 2015. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/educacao/2015/03/mulheres-sao-maioria-no-ingresso-e-na-conclusao-de-cursos-superiores>>. Acesso em: 25 /05/2016.

“Número de mulheres em cargo de liderança tem ligeira alta no Brasil”. 09 mar. 2016. **Portal Instituto Grant Thornton** <<http://www.grantthornton.com.br/insights/articles-and-publications/women-in-business-2016/>>. Acesso em: 01/10/2016.

REGO, V. Virilidade. In: VIEIRA, F.; MENDES, A.; MERLO, A. Org(s). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Editora Juruá, 2013. p. 499-501.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Observatório da Inovação e Competitividade**. Tendências e perspectivas da engenharia no Brasil – Relatório Data 2013 – Formação e mercado de trabalho em engenharia no Brasil. São Paulo, fev. 2014. Disponível em: <http://www.iea.usp.br/pesquisa/grupos/observatorio-inovacao-competitividade/publicacoes/online/engenhariadata-tendencias-e-perspectivas-da-engenharia-no-brasil-relatorio-2013/at_download/file>. Acesso em: 25/08/2016.

Recebido: 20 fev. 2018.

Aprovado: 05 mai. 2018.

DOI: 10.3895/rts.v14n32.7838

Como citar: BATISTA, M., da. S.; *et al.* Aspectos das influências do gênero nas relações de trabalho de engenheiras de produção formadas numa instituição federal. **R. Technol. Soc.**, Curitiba, v. 14, n. 32, p. 173-189, Ed. Especial. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/7838>>. Acesso em: XXX.

Correspondência:

Marta da Silva Batista

Sala ABC112, ligação ABC (fundos do Bloco B), sala 112 (perto do Itaú), Centro de Tecnologia, Cidade Universitária Rio de Janeiro, RJ - CEP 21949-900

Direito autoral: Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional.

