

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

**Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado**

**A CONSTRUÇÃO DE IDENTIDADE PROFISSIONAL DAS MULHERES
ENGENHEIRAS MECÂNICAS: um estudo com egressas do
CEFET-MG**

Magda Cristina Figueiredo Tadim

**Belo Horizonte
2011**

Magda Cristina Figueiredo Tadim

**A CONSTRUÇÃO DE IDENTIDADE PROFISSIONAL DAS MULHERES
ENGENHEIRAS MECÂNICAS: um estudo com egressas do CEFET-MG**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Marlene Catarina de Oliveira
Lopes Melo

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica
das Organizações

Área de concentração: Organização e Estratégia

**Belo Horizonte
2011**

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da Dissertação de Mestrado, área de concentração: Organização e Estratégia, de autoria de Magda Cristina Figueiredo Tadim, sob a orientação da Profa Dra Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo, apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, intitulada: "A CONSTRUÇÃO DE IDENTIDADE DAS MULHERES ENGENHEIRAS MECÂNICAS: UM ESTUDO COM EGRESSAS DO CEFET-MG.", contendo 148 páginas.

Dados da revisão:

Ortográfica

Redação

Normalização bibliográfica

Início: 22 / 08 / 2011.

Término: 30 / 08 / 2011.

Belo Horizonte, 30 de agosto de 2011.

Prof. José Maria Malta Lima

Assinatura: _____

*A Robson Moreira dos Santos, meu
marido, e Larissa Moreira Santos Tadim,
minha filha.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me dado forças e iluminando meu caminho para que pudesse concluir mais uma etapa da minha vida.

À orientadora, Prof^a. Dr^a Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo, pelo auxílio na elaboração e explanação deste trabalho.

Ao Professor, Dr. Flávio Antônio dos Santos, diretor geral do CEFET-MG pelo seu apoio na capacitação dos servidores da Instituição.

Aos amigos e colegas do CEFET-MG que, de alguma forma, me prestigiaram e incentivaram a prosseguir os estudos. Em especial, àqueles que estiveram comigo nos trabalhos escolares: Luciana, Lúcio, Marli, Wander.

A minha grande amiga Marta, pelo companherismo na sala de aula e por estar ao meu lado nos momentos de dificuldades, angústias e alegrias.

À Maria José (minha chefe) pela compreensão e apoio, tão valiosos para mim na reta final do trabalho.

Ao meu amado esposo Robson, que sempre esteve ao meu lado, com o seu amor e companherismo, me apoiando, me incentivando e compreendendo as ausências e os momentos que tive que dedicar a este trabalho.

A minha linda filha Larissa, minha preciosidade, presente de Deus que, apesar de tão pequenina, esteve comigo nesta caminhada.

Aos meus familiares, pelo incentivo, compreensão e apoio dispensados em todos os momentos de que precisei.

RESUMO

Este estudo tem por objetivo geral analisar a configuração da identidade profissional de mulheres formadas no curso de engenharia mecânica do CEFET-MG e que se encontram há mais de 3(três) anos no mercado de trabalho e estão inseridas na carreira de engenharia. Para tanto, o referencial teórico abordou duas temáticas centrais: identidade e relações de Gênero. A pesquisa tem caráter descritivo, com abordagem qualitativa, nos moldes de um estudo de caso. Os sujeitos desta pesquisa foram 11 engenheiras da área de mecânica e que atuam profissionalmente como engenheiras. A coleta de dados ocorreu por meio de formulário de identificação e, principalmente, via entrevistas com roteiros semiestruturados. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo. Pelos resultados verificaram-se conquistas e avanços na vida profissional das engenheiras entrevistadas, como também desigualdades de gênero ainda presentes nas relações de trabalho. Para o ingresso nas organizações e na carreira profissional, as principais facilidades encontram-se na amplitude de atuação profissional de que uma pessoa formada em engenharia dispõe e na demanda do mercado por profissionais. As dificuldades estão centradas ainda no fato de o campo da engenharia mecânica ser reduto masculino, portanto as mulheres nessa área sofrem com as questões de preconceito, discriminação, aceitabilidade e credibilidade profissional. Sendo assim, precisa se desdobrar para demonstrar capacidade técnica. As atribuições e afazeres das engenheiras estão relacionados mais a atividades administrativas que técnicas. Os desafios profissionais envolvem a mulher conseguir espaço para demonstrar sua capacidade e não se sentir amedrontada perante o preconceito que ainda envolve a área. Os pontos positivos de ser engenheira referem-se principalmente à satisfação das engenheiras em realizar os processos produtivos. Já as angústias e mal-estares concentram-se em conflitos pessoais e profissionais. Afim de superar os obstáculos que envolvem a área da engenharia mecânica, as entrevistadas utilizam-se de estratégias como: o desenvolvimento de habilidades, competências, qualificação acadêmica continuada e, até mesmo, adiamento da maternidade no plano pessoal. De modo geral, as perspectivas profissionais são boas para a mulher. A maioria sente-se realizada com a profissão. Por outro lado, em termos de sucesso profissional, este está atrelado principalmente no *reconhecimento pelo outro*. Foram utilizadas categorias de análises sobre identidade profissional propostas por Dubar (2005), que nortearam parte das análises dos dados. Em síntese, constatou-se que a identidade profissional das engenheiras pesquisadas é marcada por elementos biográficos como: a família, a escola e a profissão. No processo relacional há reconhecimento, respeito, autonomia e confiança por parte de subordinados, pares e superiores. Quanto ao sentimento de pertença, esse se manifesta pela identificação das entrevistadas com a profissão, o que contribui para a legitimação profissional das mesmas. As engenheiras identificaram características femininas que se têm constituído em um diferencial no exercício profissional. Os elementos que as engenheiras têm utilizado para a construção da identidade profissional referem-se a autoimagem positiva, a autoconsciência profissional, a habilidades e competências pessoais. No âmbito social, a legitimação da identidade surge por meio do *status* proporcionado pela profissão e também em função de a mulher estar conquistando espaço, rompendo, assim, com a predominância masculina que envolve a área de engenharia mecânica. No âmbito organizacional, a identificação com a organização tem sido um elemento de configuração identitária profissional, porém, não é extremamente essencial. Os dados da pesquisa ainda mostram que a maioria das engenheiras entrevistadas apresentam uma construção identitária profissional, sendo que o reconhecimento pelo olhar do outro tem sido um importante elemento nesse processo.

Palavras-chave: Engenheiras. Identidade. Identidade profissional. Engenharia mecânica. Mulher.

ABSTRACT

This study aimed at analyzing the professional identity setting of women graduated in Mechanical Engineering at CEFET-MG, who have been in the job market for more than 3 (three) years as engineers. Thus, two central themes were approached: Identity and Relations of Gender. The research was descriptive, based on the qualitative approach in line with a case study. The subjects were 11 female engineers who work in the field of mechanics. The data were collected through forms of identification, and mainly through semi-structured interviews with scripts and were subjected to content analysis. The results presented achievements and advances in the life of the engineers interviewed, as well as gender inequalities still present in labor relations. The range of activities that a person with a degree in engineering and the market demand for such professionals was found to be the main point to help the female engineers to enter the career and companies. The difficulties are still focused on the fact that the field of mechanical engineering is male based. Women in this area suffer from gender prejudice, discrimination, acceptability and professional credibility. They have to overwork to demonstrate their technical abilities. Duties and tasks assigned to female engineers are more related to administrative activities than technical ones. Their professional challenge consists of making room to demonstrate their capacity and not to give up due to the prejudice that still surrounds them. The strength of being a female engineer seems to refer primarily to the satisfaction they have in working with productive processes. As for the anguish and frustrations, they are focused on personal and professional conflicts. In order to overcome obstacles involving the field of mechanics the interviewed women use strategies such as skills development, academic continuing studies and even by postponing maternity. In general, the job prospects are good for women and most feel satisfied with the profession. On the other hand, professional success is accepted as "recognition by the other." Categories for analysis of professional identity proposed by Dubar (2005) guided some of the data analysis. In short, it was found that the professional identity of the female engineers surveyed was marked by biographical elements such as family, school and profession. In the relationship process there is recognition, respect, autonomy and trust of subordinates, peers and superiors. The feeling of belonging manifests itself through a natural leaning towards the profession which contributes to the professional legitimacy of them. The interviewed engineers identified female characteristics which make the difference in the professional practice. The elements that engineers have used for the construction of their professional identity are positive self-image, self-awareness training, personal skills and capacities. In the social sphere, the legitimacy of identity emerges through the status afforded by the profession and also because women are gaining ground, thus breaking with a male predominance involving mechanical engineering. In the workplace, identification with the organization has been a professional identity setting element, but it is not essential. The survey data also showed that most of the engineers surveyed are in process of professional identity construction, and the recognition by the other's has been an important element in the process.

Keywords: Female Engineers. Identity. Professional identity. Mechanical engineering. Women.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO 1 – Perfil das respondentes.....	70
QUADRO 2 – Elementos de referência para exprimir a identidade de mulheres engenheiras.....	121

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Evolução da matrícula nos cursos de graduação no País, por tipo de instituição e por sexo, entre 1999 e 2008.	16
TABELA 2 - Evolução dos egressos nos cursos de graduação por sexo, entre 2001 e 2008.....	16
TABELA 3: Alunos matriculados e formados no curso de engenharia mecânica do CEFET-MG, no período de 2000 a 2008.	31
TABELA 4 – Tempo de experiência total no cargo de engenheira	72
TABELA 5 - Faixa etária das engenheiras	72
TABELA 6 - Área de qualificação das engenheiras.....	74
TABELA 7 – Faixa salarial das engenheiras entrevistadas	75
TABELA 08 – Facilidades para o ingresso na organização e na carreira profissional	78
TABELA 09 – Dificuldades para o ingresso na organização e na carreira profissional.....	80
TABELA 10 – Dia a dia das engenheiras.....	86
TABELA 11 – Desafios profissionais apontados pelas engenheiras	89
TABELA 12 – Pontos positivos de ser engenheira.....	91
TABELA 13 – Pontos negativos de ser engenheira	93
TABELA 14 – Fontes de mal-estar e angústia no trabalho.....	96
TABELA 15 – Estratégias que a engenheira deve usar para se manter na profissão	98
TABELA 16 – Perspectivas das engenheiras sobre seu próprio futuro	101
TABELA 17 – Fontes de prazer e satisfação no trabalho.....	104

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEFET-MG – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

CREA – Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura

DAES – Diretoria de Avaliação da Educação Superior

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

MEC – Ministério da Educação e Cultura

SEEC – Secretaria de Informações e Estatísticas Educacionais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Problematização	15
1.2 Objetivos	18
1.3 Delimitação do estudo	20
1.4 Justificativa.....	20
2 PANORAMA DA ENGENHARIA	23
2.1 História da engenharia.....	23
2.1.1 A engenharia no Brasil	25
2.1.2 O surgimento da engenharia mecânica.....	28
2.1.3 O profissional de engenharia contemporâneo	29
2.1.4 A engenharia mecânica no CEFET-MG	30
3 IDENTIDADE E RELAÇÕES DE GÊNERO	33
3.1 Identidade: concepções teóricas , conceitos e níveis	33
3.1.1 Concepções teóricas e conceitos.....	33
3.1.2 Níveis de identidade.....	39
3.1.3 Identidade <i>versus</i> processos de identificação	40
3.1.4 Identidade organizacional	44
3.1.5 Identidade profissional	47
3.1.5.1 Identidades biográfica e relacional e o sentimento de pertença	50
3.2 A relação de trabalho e a identidade profissional	54
3.4 As relações de gênero e o trabalho feminino	57
4 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	63
4.1 Caracterização da pesquisa	63
4.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa.....	65
4.3 Técnica de coleta de dados.....	65
4.4 Técnicas de análises dos dados.....	66
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	69
5.1 Caracterização dos sujeitos de pesquisa investigados.....	69

5.2 Facilidades e dificuldades para o ingresso na organização e na carreira profissional	77
5.2.1 Facilidades	77
5.2.2 Dificuldades	80
5.3 Atribuições e funções destinadas às mulheres engenheiras, na percepção das mesmas e as expectativas delas em relação a sua atuação	86
5.3.1 Atribuições e funções destinadas às mulheres engenheiras	86
5.3.2 Suas expectativas em relação a sua atuação enquanto engenheiras	89
5.4 Percepções das engenheiras quanto ao sentimento de realização e o sucesso profissional.....	102
5.5 Identidade biográfica, relacional e os sentimentos de pertença	107
5.5.1 A identidade biográfica.....	107
5.5.1.1 Família.....	108
5.5.1.2 Escola.....	109
5.5.1.3 Campo Profissional.....	111
5.5.2 A identidade relacional para si na percepção das engenheiras em face dos outros.....	113
5.5.3 O sentimento de pertença	119
5.6 Elementos utilizados como referência para exprimir a identidade na atuação profissional	121
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	130
REFERÊNCIAS.....	136
APÊNDICES A – DADOS DEMOGRÁFICOS	146
APÊNDICES B – ROTEIRO DE ENTREVISTAS.....	147

1 INTRODUÇÃO

A temática identidade tem sido tratada em diversos campos teóricos. Os primeiros trabalhos deram-se nos campos da filosofia, psiquiatria, psicologia e, posteriormente, alcançaram outras áreas como a sociologia, a antropologia e a administração. No âmbito dos estudos organizacionais, o tema envolve diversas esferas de análise, dentre os quais, se destacam os níveis pessoal, social, organizacional e profissional. Todos esses níveis são embasados na relação do sujeito com o outro e são importantes elementos para compreensão do indivíduo no contexto social do trabalho e da profissão (CALDAS; WOOD JR., 1997; SILVA; VERGARA, 2002; MACHADO, 2003; BRITO, 2004; VELOSO 2007; VIEIRA, 2007).

A identidade pessoal resulta de experiências próprias de se sentir e também de ser reconhecido pelo outro. Ela se constrói a partir das relações intersubjetivas e de forma dinâmica. A identidade social provém da participação em grupos e se estrutura por intermédio de referências que são tidas como identificatórias, conforme o meio em que está inserido. A identidade organizacional é fruto da interação do indivíduo com a organização, em que a mesma participa com objetivos, valores, crenças e regras na vida de seus membros. A identidade profissional se constitui a partir da autopercepção que o sujeito tem no decorrer do tempo, em se tratando de papéis ocupacionais, considerando o local em que está inserido, a trajetória histórica educacional e o contexto social. Esse nível de identidade se constrói ao longo de toda a trajetória profissional e da carreira (CALDAS; WOOD JR., 1997; BERGER; LUCKMAN, 1999; SENNET, 2001; FREITAS, 2002; MACHADO, 2003; DUBAR, 2005; HALL, 2006; BAUER; MESQUITA, 2007).

Para autores como Bock *et al.* (1995), Caldas e Wood Jr. (1997) e Dubar (2005), o estudo da temática identidade envolve maior compreensão por parte do indivíduo de si mesmo, mas tendo o *outro* como referência. Isto porque, a maneira como o sujeito constrói seus significados, a forma como interage com os diversos grupos sociais e as diversas experiências vivenciadas ao longo da sua trajetória contribuem para a interiorização de processos identificatórios por parte dele mesmo. Isso possibilita ao indivíduo ter maior compreensão da sua localização objetiva e subjetiva no ambiente social (BERGER; LUCKMAN, 1999).

O trabalho contribui para a configuração da identidade, pois interfere na projeção que o indivíduo faz de si mesmo durante sua trajetória profissional. Por meio dos processos de socialização, o indivíduo incorpora maneiras de pensar, formas de agir, interioriza valores, normas, ao mesmo tempo que se faz reconhecer e se reconhece perante outros (DUBAR, 2005).

1.1 Problematização

O debate sobre gênero tem ampliado a discussão sobre as questões relativas a mulheres, principalmente no que se refere aos papéis assumidos por elas na sociedade. Desde o final dos anos 40, as mulheres vêm ingressando cada vez mais no mercado de trabalho. Apesar do incremento da participação feminina, ainda há fatores que limitam as suas condições, principalmente os padrões históricos, a necessidade de conciliar as tarefas domésticas e o tipo de profissão a ser seguida (MELO, 2003; MELO, MAGESTE e MENDES, 2006b).

O mercado de trabalho, por outro lado, vem sendo fortemente afetado pelas transformações nas estruturas produtivas e nas suas relações, o que exige novos requisitos para o desempenho profissional em termos de educação e formação (DIESE, 2003). As mulheres, percebendo tais acontecimentos, têm ampliado sua participação em cursos superiores. Dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) revelam o aumento da presença feminina entre os matriculados e os egressos em cursos de graduação no Brasil.

Essa ampliação tem ocorrido em termos relativos e em números absolutos, sendo que, entre os alunos matriculados em 1999, 1.318.393 eram mulheres, o que correspondeu a 55,6% do total de matrículas; em 2008, houve uma variação de mais de 210% (TAB. 1). O mesmo ocorre em relação ao número de mulheres egressas, uma vez que, em 1999, correspondia a 198.416 mulheres (61,10%); esse percentual apresentou, em 2008, uma variação de 241% (478.668 mulheres), como mostra a TAB. 2.

Tabela 1 - Evolução da matrícula nos cursos de graduação no País, por tipo de instituição e por sexo, entre 1999 e 2008

Unidade da Federação / Categoria Administrativa	Matrículas em Cursos de Graduação Presenciais								
	1999			2008			Var. 2008 / 1999 em (%)		
	Total Geral			Total Geral			Total Geral		
	Total	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.
Brasil	2.369.945	1.051.552	1.318.393	5.080.056	2.307.228	2.772.828	214,35	219,41	210,31
Pública	832.022	391.420	440.602	1.273.965	611.746	662.219	153,12	156,29	150,30
Privada	1.537.923	660.132	877.791	3.806.091	1.695.482	2.110.609	247,48	256,83	240,44

Fonte: MEC/INEP/SEEC.

Tabela 2 - Evolução dos egressos nos cursos de graduação por sexo, entre 2001 e 2008

Unidade da Federação / Categoria Administrativa	Egressos em Cursos de Graduação Presenciais								
	1999			2008			Var. 2008 / 1999 em (%)		
	Total Geral			Total Geral			Total Geral		
	Total	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.
Brasil	324.734	126.318	198.416	800.318	321.650	478.668	246,45	254,63	241,24
Pública	112.451	46.582	65.869	187.758	77.882	109.876	166,97	167,19	166,81
Privada	212.283	79.736	132.547	612.560	243.768	368.792	288,56	305,72	278,23

Fonte: MEC/INEP/DAES

Assim, os dados das TAB. 1 e 2 têm demonstrado que o número de mulheres no curso superior tem crescido significativamente. Nesse sentido, muitas têm enfrentado as questões históricas e culturais e adentrado em diversos campos de conhecimento, até mesmo em áreas reconhecidas culturalmente com sendo dominadas profissionalmente pelos homens, como é o caso das engenharias (LOMBARDI, 2004; 2005).

São vários os estudos no campo de gênero na busca da investigação da trajetória das mulheres em carreiras denominadas masculinas (DIEESE, 2001; LOMBARDI, 2004, 2005, 2006; MELO, 2003; MELO, MAGESTE e MENDES, 2006b). Segundo Bourdieu (2010), diversas transformações sociais têm ocorrido, apesar de ainda existirem em certas carreiras barreiras simbólicas que terminam por gerar uma divisão de gênero nas escolhas. Mesmo as transformações consideradas por Bourdieu (2010) sendo conservadoras, existem mulheres que conseguem romper o simbolismo histórico nas escolhas das profissões. E é nesse contexto que se pretende investigar a construção de identidade profissional de engenheiras formadas na área de mecânica.

De acordo com Lombardi (2006), a partir de 1990, houve um maior ingresso de mulheres em escolas de engenharia em decorrência da democratização do ensino superior e do crescimento dessa área. Tanto a criação de novas especialidades, como o desdobramento de antigas áreas, possibilitou maior diversificação nas escolhas, principalmente para a mulher que antes ficava restrita mais às engenharias civil e química.

Segundo Pimentel, Leão e Rodrigues (2006), as transformações da engenharia em função dos avanços tecnológicos, principalmente na área de informática, têm contribuído para minimizar o seu campo de aplicação, como também para o aumento da capacidade analítica dos engenheiros. Além disso, favorece o surgimento das novas áreas de especialização. Algumas dessas engenharias abriram portas para a inserção das mulheres como profissionais no mercado. Outras, como a engenharia mecânica, ainda apresenta característica masculina no campo profissional. Mesmo assim, diversas mulheres, vencendo as barreiras do preconceito e do gênero, estão abraçando essa área como profissão (LOMBARDI, 2006).

O conceito de identidade será explorado neste estudo não apenas como um constructo do ponto de vista da subjetividade, mas também no que diz respeito à constituição da identidade nas relações sociais e de trabalho, levando em consideração a trajetória pessoal, a educacional e a profissional do indivíduo. Estudar o processo de identidade a partir das egressas do curso de engenharia mecânica, que estão inseridas na carreira profissional de engenheiro há mais de três anos, é uma forma de aprofundar um pouco mais o conhecimento da construção de identidade de profissionais femininas que atuam nesse campo, uma vez que a carreira pode estar relacionada com a continuidade de experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo, ou pode estar relacionada ao trabalho desempenhado em uma organização ou profissão (CASADO e BORGES, 2009). E, mediante tantas mudanças no mercado de trabalho, em especial, o campo das engenharias, o profissional dessa área necessita estar capacitado cada vez mais para enfrentar os desafios que se apresentam no mercado competitivo.

Segundo Laudares (2000), o campo de trabalho da engenharia está em contínuas transformações em decorrência das alterações nas estruturas hierárquicas verticalizadas, que cedem lugar para uma maior integração, de modo horizontal, para os engenheiros e com isso os profissionais dessa área ganham maior espaço para atuarem e, nesse contexto, cada vez mais mulheres engenheiras estão exercendo sua profissão.

Portanto, a pergunta central de pesquisa é: **como se configura a identidade profissional das mulheres, na área da engenharia mecânica?** Esse questionamento foi levantado de modo a possibilitar traçar os objetivos para a pesquisa.

1.2 Objetivos

O objetivo geral é analisar a configuração da identidade profissional de mulheres formadas no curso de engenharia mecânica que se encontram há mais de 3 (três) anos no mercado de trabalho e estão inseridas na carreira de engenheira.

Os objetivos específicos buscaram identificar e analisar:

1. as facilidades e as dificuldades encontradas pelas engenheiras para o ingresso na organização e na carreira profissional;
2. as atribuições e funções destinadas às mulheres engenheiras, em sua percepção, e as expectativas em relação a sua atuação enquanto engenheiras;
3. as percepções das engenheiras quanto ao sentimento de realização e o sucesso profissional;
4. as etapas de construção da identidade profissional das engenheiras pesquisadas, conforme categorias propostas por Dubar (2005) que são: a identidade biográfica e relacional e os sentimentos de pertença;
5. os elementos utilizados como referência para exprimir sua identidade na sua atuação profissional.

Esta pesquisa visa estudar as questões relativas à configuração de identidades profissionais. Utilizando-se da conceituação de identidade, é possível obter maior compreensão da relação entre o *eu* e o *outro*, dentro de uma organização, como também na área profissional, de modo a se ter uma melhor definição das sensações percebidas no ambiente em que essas mulheres se encontram, verificando suas percepções, tanto no âmbito pessoal, como no organizacional. Para tanto, utilizar-se-á a abordagem de Dubar (2005) que considera que as formas identitárias profissionais se configuram nas relações sociais e de trabalho. É por meio dos processos de socialização que as identidades pessoais são configuradas e reconfiguradas ao longo da vida. Portanto, parte-se do pressuposto que as categorias de análise propostas pelo autor são relevantes e pertinentes ao estudo da construção da identidade profissional de mulheres engenheiras mecânicas no exercício da profissão, sendo utilizadas como base de análise de estudo. Dentre as categorias propostas pelo autor, destacam-se a identidade para si, que se caracteriza como processo biográfico, a identidade para o outro, denominada processo relacional, e os sentimentos de pertença.

O processo biográfico, segundo Dubar (2005), é um elemento importante na construção das identidades social e profissional. No caso das engenheiras, é relevante considerar as motivações que as conduziram a se graduarem na área de engenharia mecânica, visto que fatores motivacionais estão relacionados com a trajetória vivida e são construídos e reconstruídos de acordo com os valores sociais e culturais (BRITO, 2004). O processo relacional, na perspectiva de Dubar (2005, p.139), refere-se às experiências relacionais e sociais do poder, e “[...] concerne à atribuição da identidade pelas instituições e pelos agentes que estão em interação direta com os indivíduos”. Quanto ao sentimento de pertença, Dubar (2005, p.137) faz analogia à “[...] identidade para si” e “[...] concerne à interiorização ativa da identidade pelos próprios indivíduos e só pode ser analisada no interior das trajetórias sociais”.

1.3 Delimitação do estudo

O estudo foi realizado com engenheiras, a partir de uma relação de alunas egressas do curso de engenharia mecânica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), na unidade de ensino superior de Belo Horizonte. Foi considerado o período de 1997 a 2007 para levantamento dos dados e envolveu engenheiras que estão no mercado de trabalho, em diversos tipos de empresas, por um período maior que três anos. A abrangência de três anos deriva da premissa de que o indivíduo, ao entrar em uma organização, já passou por um período de treinamento, aprendizado e adaptação e já está inserido nos contextos organizacionais. Portanto, essa etapa permitiu avaliar o posicionamento dessas mulheres e como tem sido o processo de construção de identidade profissional dessas engenheiras.

1.4 Justificativa

A escolha do tema proposto, no âmbito pessoal, foi inicialmente motivado pela participação da pesquisadora em uma vivência dentro da temática *empoderamento feminino*, num estudo da trajetória profissional de egressas do curso de engenharia mecânica. O interesse surgiu a partir do contato com as engenheiras e, também, em função dos resultados obtidos que indicaram que, apesar da ampliação da escolaridade feminina e do ingresso de mulheres em áreas profissionais historicamente de predominância masculina, em especial, a engenharia mecânica, as desigualdades de gênero continuam presentes, muitas as vezes despercebidas pelas profissionais. Portanto, a realização de um estudo sobre configuração de identidade profissional com mulheres engenheiras inseridas na carreira possa fornecer elementos para subsidiar futuros processos de formação, seja no âmbito curricular de graduação, seja no de pós-graduação.

Acrescente-se também o fato de a mestranda trabalhar na Instituição que serviu como base para o trabalho: o CEFET-MG. Apesar de não ser engenheira e de apenas trabalhar na Instituição na área administrativa e não ter envolvimento direto com a área educacional, surgiu o interesse em conhecer como as profissionais egressas do curso de engenharia mecânica estão inseridas na carreira.

No âmbito acadêmico, além de propiciar um melhor entendimento sobre o processo de construção de identidade profissional feminina na área de engenharia, a pesquisa visa agregar descobertas aos estudos organizacionais sobre a identidade da mulher em ambiente de predominância masculina.

No âmbito social, a mulher, procurando transcender todas as diferenças, tem conquistado o seu espaço no mercado de trabalho, como também tem aprimorado o seu nível educacional, cursando faculdade ou universidade em áreas que antes jamais poderiam ser desbravadas pelo gênero feminino. Apesar das grandes conquistas por parte das mulheres no campo de trabalho das engenharias, a presença feminina ainda é minoria. Além disso, há fortes obstáculos para a atuação e afirmação enquanto profissionais (LOMBARDI, 2004, 2005, 2006; CARVALHO, 2007; FARIAS, 2007). Diante disso, a importância do estudo da identidade profissional feminina de engenheiras na área de mecânica pode contribuir para a formação das próximas gerações de mulheres que estarão ingressando no mercado de trabalho, de modo a reduzir as possibilidades de discriminação e preconceito nesse universo (CAPPELLE *et al*, 2003; LOMBARDI, 2004; CASTELLS, 2008).

No âmbito organizacional, as considerações acerca dos resultados apontados na pesquisa são relevantes para uma instituição de ensino superior, uma vez que as mudanças ocorridas na sociedade, mais notadamente, na educação, precisam ser atualizadas. Nessa perspectiva, os avanços advindos dos processos identitários, relacionados à inserção da mulher numa área acadêmica e profissional predominantemente masculina, devem ser compreendidos como cruciais para a formulação de políticas educacionais e a construção de novos procedimentos pedagógicos, contribuindo, assim, para o aprimoramento do currículo dos cursos de engenharia, no sentido de refletir e propor uma constante evolução de postulados e comportamentos que visem refletir os acontecimentos sociais.

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos, incluindo-se esta introdução. No segundo capítulo, descreve-se um panorama da engenharia com destaque para a engenharia mecânica. O estudo parte da revisão do campo teórico, no terceiro capítulo, primeiramente sobre as concepções teóricas e conceituais sobre identidade, destacando-se a identidade organizacional e identidade profissional. Posteriormente, descrevem-se as relações de trabalho e a identidade profissional, incluindo exposição sobre o trabalho feminino e as relações de gênero, com a finalidade de avaliar em que universo as mulheres estão construindo sua identidade profissional. O quarto capítulo trata da metodologia adotada na pesquisa. São apresentadas, no quinto capítulo, a descrição e a análise dos resultados. No sexto capítulo, encontram-se as conclusões, limitações e sugestões para pesquisas futuras. Encerra-se o estudo com as referências e apêndices da pesquisa.

2 PANORAMA DA ENGENHARIA

Nesta seção, encontra-se um panorama do campo da engenharia com contextualização histórica sobre essa área. Posteriormente, faz-se um histórico sobre a engenharia no Brasil e o surgimento da engenharia mecânica.

2.1 História da engenharia

A história da engenharia tem estado atrelada à evolução da humanidade. Nos primórdios da civilização, encontram-se os seus resquícios. De acordo com Beakley e Leach (1972), o homem emergiu das cavernas para fazer casas e viver em comunidade, adaptou pedras e, como meio de sobrevivência, o homem foi forçado a fabricar ferramentas. A descoberta da alavanca permitiu a ele mover cargas mais pesadas do que as que levantava com a força das mãos. O domínio do fogo possibilitou o desenvolvimento de técnicas de polimento de pedras e o cozimento dos alimentos.

Em função da evolução dos mecanismos de sobrevivência, da domesticação de animais, da utilização da agricultura e da vida em comunidade surgem as primeiras civilizações. Nota-se que características da engenharia podem ser encontradas em meio a diversos povos. Os egípcios construíram pirâmides, barcos e desenvolveram técnicas de irrigação. Os povos do mediterrâneo construíram navios. De acordo com Telles (1994, p. 1) “[...] as obras que fizeram, muitas das quais até hoje causam admiração, são [...] muito mais fruto do empirismo e da intuição do que de cálculo e de uma verdadeira engenharia.”

A partir da introdução pelos gregos do conhecimento dedutivo, por meio da matemática, a engenharia deixa de ser vista pelo lado empírico e passa a ser considerada científica. Segundo Telles (1994, p. 1), “[...] a engenharia científica só teve início quando se começou a chegar a um consenso de que tudo aquilo que se

fazia em bases empíricas e intuitivas, era na realidade regido por leis físicas e matemáticas.”

Ao longo dos séculos, avanços no campo científico deram início à revolução industrial. Conforme Telles (1994),

[...] o aparecimento da máquina a vapor e de uma série de outras máquinas, forçou o desenvolvimento tecnológico e o estudo e pesquisa das ciências físicas e matemáticas, tendo em vista as suas aplicações práticas, isto é, da própria engenharia (TELLES, 1994, p. 4).

O desenvolvimento de máquinas e a preocupação com a organização do trabalho originaram uma nova profissão: o engenheiro. O primeiro título foi usado pelo inglês John Smeaton (1724-1792), que se autointitulou engenheiro civil. Para Bazzo e Pereira (1997, p. 182), “[...] esses especialistas inicialmente não tinham a preocupação com os fundamentos teóricos, e ocupavam-se em construir dispositivos, estruturas, processos e instrumentos com base em experiências passadas”. Outro acontecimento histórico que influenciou a engenharia foi o iluminismo. Telles (1994) destaca que:

O movimento do iluminismo, dos enciclopedistas e de outros filósofos da época, conseqüência do Renascimento e das idéias de Descartes, libertou o espírito humano dos estreitos limites da escolástica tradicional e valorizou a observação da natureza, a experimentação, o estudo das ciências físicas e naturais e suas aplicações, tendendo a terminar com o desprezo e a situação de inferioridade a que eram relegadas as chamadas artes mecânicas, desde a antiguidade (TELLES, 1994, p.4).

Em decorrência dessa nova maneira de pensar, a engenharia passou a ser mais estruturada e a ser considerada em duas vertentes: engenharia do passado, que, para Bazzo e Pereira (1997, p. 183) é “[...] caracterizada pelos grandes esforços do homem no sentido de criar e aperfeiçoar dispositivos que aproveitassem os recursos naturais”, e engenharia moderna, “[...] que se caracteriza pela aplicação generalizada dos conhecimentos científicos à solução de problemas”.

Desde 1506 já existia em Veneza uma escola militar voltada para o ensinamento de engenharia e artilharia. Mas a primeira Escola de Engenharia iniciou-se na França, em 1747, sendo denominada *École des Ponts et Chaussées*. Em 1774, foi criada em Paris a *École Polytechnique*, que tinha como finalidade adaptar as aplicações da matemática aos problemas da engenharia, era uma escola mais teórica. No ano de 1778, foi fundada a *École des Mines* e, em 1794, o *Conservatoire des Arts et*

Métiers, ambos voltados para o ensino prático. Logo depois surgiram escolas muito importantes e com maiores avanços do ensino em diversos países. Na Alemanha, o destaque é para a escola *Eidgenossische Technische Hochschule*; implantada em Zurique (1854), foi a que mais se destacou no ensino da engenharia moderna. Para Bazzo, Pereira e Linsingen *et al.* (2000):

As escolas de engenharia surgem e se firmam então num contexto de racionalização de procedimentos científicos e sociais, de novas leituras das técnicas, de alterações no sistema produtivo, de reorganizações das cidades e das trocas comerciais, sendo elas causa e efeito de novos tempos para o sistema educativo (BAZZO; PEREIRA e LINSINGEN, 2000, p.23).

À medida que o estudo da engenharia foi sendo aperfeiçoado, surgiram várias especialidades: civil, mecânica, eletricidade, mecatrônica, química etc. Os alunos que se formavam passaram a se organizar em associações profissionais. O primeiro registro de associação formal de profissionais se deu com o Instituto dos Engenheiros de Londres, fundado em 1840 (BAZZO, PEREIRA e LINSINGEN, 2000).

2.1.1 A engenharia no Brasil

O início da engenharia no Brasil ocorreu de forma lenta e tímida, sendo as primeiras aparições no período colonial, com a construção de casas, muros e fortes. Segundo Telles (1994):

O desenvolvimento tecnológico (portanto, da engenharia) no Brasil Colônia foi drasticamente atrasado e entravado por dois fatores: a proibição da instalação de indústrias e a economia baseada na escravidão, que tornava o trabalho uma atividade desprezível e desestimulava qualquer inovação técnica, devido à mão-de-obra abundante e aparentemente gratuita (Telles 1994, p. 17).

A vinda da família real em 1808 contribuiu para o desenvolvimento da engenharia, principalmente com a presença de novos profissionais que vieram estabelecer-se no País. Telles (1994) destaca que a vinda da corte portuguesa para o Brasil foi um fato que marcou a história da Engenharia no Brasil:

[...] a instalação aqui da sede da monarquia e a elevação da colônia à condição de Reino-Unido, a abertura dos portos, a instalação da imprensa e a revogação de uma série de estatutos e proibições coloniais foram [...] alguns dos fatores que modificaram completamente não só o panorama político e econômico, como também o social e cultural (TELLES, 1994, p. 19).

Até princípios do século XIX, no Brasil, considerava-se ser engenheiro como alguém que estivesse ligado à área militar. Em função disso, a primeira escola de engenharia foi criada por D. João VI, em 1810, e foi denominada Academia Real Militar. Segundo Telles (1994), embora fosse um estabelecimento militar, a academia destinava-se ao ensino das ciências exatas e da engenharia em geral, formando, não só oficiais de engenharia e de artilharia, como também *engenheiros geógrafos e topógrafos*. Com o passar dos anos houve várias reformas, e a academia passa a ser denominada Academia Imperial Militar ou Academia Militar da Corte. Em 1823, passou a aceitar candidatos civis, desobrigados de prestarem serviço no exército.

Devido à grande necessidade de desenvolvimento do País, principalmente nas áreas de saneamento, transporte e habitação, criou-se, em 1874, a Escola Politécnica do Rio de Janeiro. Conforme Telles (1994), essa escola ficou subordinada ao Ministério do Império e passou a ser um estabelecimento de ensino inteiramente civil, desvinculado do estilo militar até então existente. Depois de 1937, houve mudança no seu nome e passou a ser denominada Escola Nacional de Engenharia, o que possibilitou apogeu e prestígio, ficando conhecida dentro e fora do Brasil. Logo depois surgiram outras escolas como: a Escola de Minas de Ouro Preto (1876), com o objetivo de fornecer às minas de extração de ouro profissionais mais qualificados, como também a Escola Politécnica de São Paulo (1893), a Politécnica Mackenzie College (1896), a Escola de Engenharia do Recife (1896) e a Escola Politécnica da Bahia (1897), (TELLES, 1994; BAZZO; PEREIRA, 1997).

De acordo com Telles (1994), a engenharia e os engenheiros no Brasil tardaram muito para ter influência na sociedade, isto em função da longa tradição herdada pelos portugueses que desprezavam as profissões técnicas, por considerarem que as atividades na indústria e no comércio eram inferiores e, por isso, não dignas das pessoas mais bem dotadas e mais capazes.

Ser engenheiro, assim como ser industrial ou mesmo negociante, era situação que não podia ser aceita pela maioria dos jovens daquele tempo: essas atividades, segundo opinião generalizada, eram destinadas aos pouco inteligentes, aos que estivessem sofrendo algum castigo, ou aos deserdados da sorte (TELLES, 1994, p. 583).

O progresso técnico e o desenvolvimento da engenharia sofreram restrição por causa da cultura colonial implantada no Brasil. Telles (1994) destaca que,

[...] mesmo depois de revogadas as proibições coloniais esse desestímulo continuou a existir, porque a economia nacional passou a se basear quase exclusivamente na agricultura de exportação de café e de açúcar, que, fundada na mão-de-obra escrava, dispensava os melhoramentos técnicos que a engenharia poderia proporcionar (TELLES, 1994, p. 584).

Sendo assim, o exercício profissional de engenharia no Brasil somente foi legalizado no governo de Getúlio Vargas em 1933, com a promulgação do Decreto Federal n. 23.569, que regulamentou as profissões liberais de engenheiros, arquitetos e agrimensores e instituiu os conselhos federal e regional de engenharia e arquitetura (BRASIL, 1933). Por meio da Resolução n. 218, de 29 junho de 1973, o Conselho Federal de Engenharia e Arquitetura (CREA) regulamenta as atividades em níveis médio e superior (BRASIL, 1973).

O desdobramento de cursos na área de engenharia no Brasil tem se diversificado em várias nomenclaturas, conforme dados do INEP. Cursos na área de arquitetura e urbanismo, engenharia civil e de construção e cursos gerais voltados para a formação de engenharia profissional tem crescido significativamente nos últimos anos, quando considerado o número de alunos matriculados (INEP, 2009).

De acordo com Lombardi (2004), nos últimos anos, a inserção de mulheres no campo profissional da engenharia tem crescido, mas tem sido uma inserção diferenciada segundo as especialidades das áreas e os setores econômicos. Em profissões como engenharia civil, arquitetura e engenharia química, a parcela feminina é significativa; já em se tratando de engenharia mecânica, elétrica e metalurgia, o número de mulheres é bem inferior. Como o estudo está voltado para as mulheres engenheiras mecânicas inseridas na carreira, cabe uma abordagem sobre o surgimento desse ramo da engenharia.

2.1.2 O surgimento da engenharia mecânica

Da mesma forma que o surgimento da engenharia esteve ligado ao início da civilização, a engenharia mecânica também se fez presente junto aos grandes acontecimentos históricos da humanidade. A engenharia mecânica se iniciou a partir dos conhecimentos da engenharia civil. O primeiro passo para o nascimento ocorreu com a invenção da roda, posteriormente várias contribuições científicas deram continuidade ao desenvolvimento dessa área. No Brasil, o primeiro curso de engenharia mecânica, segundo Telles (1994), foi implantado pela Escola Nacional de Engenharia, em 1896, e tinha duração de três anos. A Resolução n. 218, de 29 junho de 1973, no seu artigo 12, faz a primeira referência às competências do profissional da engenharia mecânica (BRASIL, 1973).

Bazzo e Pereira (1997) destacam a contribuição para a física de maneira geral, os postulados de Galileu Galilei (1564-1642) que explicou vários fenômenos, como a lei gravitacional e de oscilação de pesos, princípios sobre resistência dos materiais e sobre o equilíbrio dos líquidos. René Descartes (1596-1650) estudou a relatividade do movimento. Blaise Pascal (1623-1662) teorizou sobre o vácuo e realizou pesquisas com as leis da pressão atmosférica. Christian Huygens (1629-1695) aprimorou a teoria sobre a relatividade do movimento. Isaac Newton (1642-1727) conceituou várias leis da mecânica, estudou o conceito de inércia, a ação das forças e a gravidade no universo. Jean Le Rond D'Alembert (1717-1783) esmiuçou a mecânica dos fluidos. Charles Coulomb (1736-1806) desenvolveu os conceitos sobre a resistência dos materiais. Não podendo deixar de mencionar as contribuições de Leonardo da Vinci (1452-1519), que projetou a roda d'água horizontal, usada na construção de turbinas hidráulicas. Outro fator de grande importância foi a criação e implantação da máquina a vapor e do tear mecânico na indústria da tecelagem, ambos responsáveis pela Revolução Industrial e que foram criados com bases na engenharia mecânica.

2.1.3 O profissional de engenharia contemporâneo

O profissional de engenharia desempenha funções básicas do seu campo específico, que fazem parte de sua formação, mas também utiliza muito o raciocínio analítico e, por isso, a sua competência profissional abrange outros campos como a economia e a administração (BAZZO e PEREIRA, 1997). Segundo Laudares (1999), o engenheiro em muitas situações desempenha um papel ambíguo dentro das organizações, às vezes, é um dirigente e ocupa cargos de nível hierárquico superior, e, muitas vezes, é um trabalhador no desempenho de suas atividades técnicas, isto em função das reestruturações produtivas adotadas em cada empresa. Laudares (1999, p. 35) também destaca que a formação universitária “[...] não garante formação perene para toda vida profissional [...]” isto porque as mudanças tecnológicas trazem a necessidade de renovações formativas e qualificacionais para que o profissional seja polivalente.

O setor produtivo requer do profissional qualificado em engenharia habilidades como a capacidade de negociar, de associar e atuar em grupos, além da capacidade de realizar tarefas aplicando, tanto a teoria, quanto a prática concreta no trabalho (LAUDARES, 1999).

Este é o grande salto exigido do profissional qualificado com formação acadêmica superior. Teorizar o concreto, abstrair-se do real em direção ao campo imaginário na formulação das leis que regem os fenômenos. Isto revela a consistência da qualificação nos novos processos de trabalho, como exigência da tecnologia de base científica (LAUDARES, 1999, p. 36).

Na formação acadêmica, o profissional engenheiro acumula o saber, mas é no mercado de trabalho que acontece a qualificação da força de trabalho, e os novos atributos profissionais estão voltados para a “[...] capacidade de comunicação, de articular e de contextualizar informações [...]”, além disso, “[...] habilidades para compreender questões lógicas e solucionar conflitos; familiaridade com computadores e novas tecnologias; gosto pela pesquisa; responsabilidade; disciplina” (LAUDARES, 1999, p. 38). De acordo com o Bazzo e Pereira (1997), a capacidade de comunicação é muito importante para o desempenho profissional do engenheiro. Além disso, ele precisa estar familiarizado com a tecnologia e dominar conhecimentos empíricos para desempenhar bem suas atividades.

Em função das mudanças na estrutura hierárquica das organizações que deixaram de ser verticalizadas e passaram a ser horizontais, o engenheiro ganhou mais espaço para atuar, mas precisa ser flexível e adaptar-se às diferentes *formas de mobilização de trabalhos*. O mercado de trabalho contemporâneo exige do engenheiro competências e domínio técnico, mas também “[...] habilidades e conhecimentos da administração de produção e habilidades comportamentais do trabalho cooperado”. (LAUDARES, 1999, p. 47).

Laudares (1999) constatou em seu estudo que:

[...] a formação tecnicista do engenheiro não pode ser o único sustentáculo da sua qualificação profissional. Pois, os engenheiros não mais atuam concentrados e referencialmente no setor estritamente industrial das empresas, confirmando nossa hipótese da sua capacitação mais generalista, não mais limitada ao saber-fazer técnico. (LAUDARES, 1999, p.41)

De acordo com os estudos feitos por Dias (2009):

[...] pode-se considerar que a engenharia mecânica caminha em direção a um currículo mais flexível, abrangente e que incorpora novas áreas do conhecimento à formação dos engenheiros mecânicos. Pode-se afirmar também que oportuniza outras formas de construção do conhecimento, ampliando as possibilidades de aprendizagem para além da disciplinaridade. (DIAS, 2009, p.20).

Portanto, ao definir o campo de atuação do engenheiro mecânico, é necessário levar em consideração o seu perfil de formação, juntamente com as qualidades que ele adquire no mercado de trabalho.

2.1.4 A engenharia mecânica no CEFET-MG

O Curso de Engenharia Mecânica do CEFET-MG foi reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura em 21 de novembro de 1983, por meio da Portaria n. 457/83. Conforme site do CEFET-MG referente à graduação, o curso tem por objetivo geral formar profissionais com sólida base conceitual e prática nos conteúdos básicos, profissionalizantes e específicos, tanto no ramo público, quanto no privado.

O profissional é preparado para atuar no processo produtivo e no desenvolvimento técnico e científico, considerando-se os aspectos políticos, sociais, culturais, econômicos, ambientais, humanos e éticos. As diretrizes do curso procuram enfatizar a parte prática, mas com bases teóricas sólidas. A metodologia do curso está voltada para a formação global do aluno e para uma estreita vinculação com o mercado de trabalho. O estágio é supervisionado, tanto pela empresa, quanto pelo CEFET-MG. O Curso de Engenharia Mecânica tem duração de 10 períodos semestrais, incluído o estágio supervisionado (CEFET-MG, Relatório de Gestão 2010; 2011).

A estrutura curricular propicia a formação em áreas ligadas a processos mecânicos; máquinas em geral; instalações industriais e mecânicas; equipamentos mecânicos e eletromecânicos; veículos automotores, sistemas de produção e de utilização de calor; sistemas de refrigeração e de ar condicionado e sistemas da qualidade industrial.

No que se refere ao ingresso de mulheres no Curso de Engenharia Mecânica, verifica-se que, nos últimos dez anos, houve maior entrada de mulheres na área, mas esse crescimento não se manteve constante. Há períodos com um ingresso maior de mulheres e outros com decréscimo. Sendo assim, os dados da TAB.3, mais uma vez confirmam a predominância masculina no Curso de Engenharia Mecânica.

Tabela 3: Alunos matriculados e formados no curso de engenharia mecânica do CEFET-MG, no período de 2000 a 2008

Ano	Matriculados		Formados	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
2000	82	8	56	0
2001	78	10	47	6
2002	82	6	34	1
2003	82	6	44	4
2004	72	16	36	1
2005	76	12	36	4
2006	85	3	27	0
2007	82	6	43	6
2008	86	2	40	7
2009	80	8	42	8
2010	73	15	47	8

Fonte: Diretoria de Graduação – CEFET-MG.

De acordo com a Resolução do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, CONFEA n. 218, de junho de 1973, propicia-se aos engenheiros industriais mecânicos desempenhar as seguintes atividades relacionadas com sua área de atuação:

Supervisão, coordenação e orientação técnica; estudo, planejamento, projeto e especificação; estudo de viabilidade técnico-econômica; assistência, assessoria e consultoria; direção de obra e serviço técnico; vistoria, perícia, avaliação, arbitramento, laudo e parecer técnico; desempenho de cargo e função técnica; ensino, pesquisa, análise, experimentação, ensaio e divulgação técnica; extensão; elaboração de orçamento; padronização, mensuração e controle de qualidade; execução de obra e serviço técnico; fiscalização de obra e serviço técnico; produção técnica e especializada; condução de trabalho técnico; condução de equipe de instalação, montagem, operação, reparo ou manutenção; execução de instalação, montagem e reparo; operação e manutenção de equipamento e instalação; execução de desenho técnico (Resolução CONFEA, 1973).

Diante das propostas pedagógicas que são utilizadas pelo CEFET-MG para o Curso de Engenharia Mecânica, é possível compreender melhor as atribuições e funções que as engenheiras desempenham no seu cotidiano de trabalho, o que favorece alcançar respostas para um dos objetivos específicos propostos neste trabalho que é: identificar as atribuições e funções destinadas às mulheres engenheiras, na percepção delas mesmas e suas expectativas em relação a sua atuação enquanto engenheiras.

3 IDENTIDADE E RELAÇÕES DE GÊNERO

O referencial teórico que se segue divide-se em duas partes. A primeira trata das considerações sobre identidade, dando ênfase à consolidação da problemática e às concepções teóricas no estudo do tema, sendo apresentados conceitos e níveis de identidade organizacional e profissional. A segunda parte aborda os aspectos relacionados à relação de trabalho e à vinculação desses com a identidade profissional, bem como um tratamento específico sobre as questões relacionadas ao trabalho feminino e as relações gênero.

3.1 Identidade: concepções teóricas , conceitos e níveis

3.1.1 Concepções teóricas e conceitos

O estudo de identidade é explorado em vários campos teóricos, mas o conceito mais propagado e que ganhou maior força e influência pertence à corrente psicanalítica usado como referência pelas ciências sociais (CALDAS e WOOD JR., 1997; SOARES e VIEIRA, 2009).

No âmbito da administração, a temática identidade é estudada principalmente com o objetivo de conhecer os motivos que levam os indivíduos a se vincularem emocionalmente às organizações e aceitarem as regras, normas e valores propostos (VIEIRA, 2007). Sob esse ângulo, Machado (2003) faz destaque à identidade vinculada às pessoas ou grupos sociais, determinando comportamentos individuais ou coletivos.

Existe muita diversidade quanto ao emprego da palavra identidade. Tal fato decorre da amplitude conceitual e das várias definições existentes, que se formulam a partir dos objetivos e interesses de cada área do saber. Assim, conforme os significados que a palavra assume as definições são distintas entre si (CALDAS e WOOD JR.,

1997; BRITO, GAZZINELLI e MELO, 2006). O termo identidade origina-se do latim *idem* e *identitas*, que representa o *mesmo*. Além disso, completa-se com a palavra *entitas*, que significa *entidade*. Com a união desses termos surge a palavra identidade. O termo também está relacionado com o pensamento filosófico no sentido de permanência, singularidade e unicidade (CALDAS; WOOD JR., 1997). Veloso (2007) aponta que a terminologia identidade surge com Erikson, na década de 1960 que, partindo das reflexões de Freud em relação à autodefinição, considerou a temática de modo multidimensional, envolvendo tanto a identidade pessoal, como também a social. Partindo de uma abordagem psicanalítica e psicossocial, considerava o sujeito na sua esfera individual e no âmbito do grupo social. Por meio do desenvolvimento de valores identitários, o indivíduo consegue integrar-se com o grupo (VELOSO, 2007).

Outro autor que contribuiu para o fortalecimento do estudo de identidade, até mesmo antes de Erikson, foi Mead¹(1934 citado por VELOSO, 2007, p. 22), na década de 30, que considerou a terminologia *self* abordado na psicologia, não apenas em relação à singularidade da consciência que o sujeito tem de si mesmo, mas também levando-se em consideração a natureza social que envolve o *self*. Dentro da concepção da corrente interacionista simbólica, Mead (1934) foi um importante precursor do estudo da identidade. Baseado em uma perspectiva construtivista, o autor considerou que, durante o processo de socialização, o sujeito constrói e interioriza sua identidade, a partir da imagem que os outros têm de si e dos elementos de pertença a um determinado grupo social. É nas relações do cotidiano, que são intermediadas pela comunicação, que cada um forma sua identidade. Outro autor que também se destaca dentro dessa corrente é Goffman² (1968 citado por VELOSO, 2007, p. 27), ao dar ênfase à identidade a partir da autoimagem que temos de nós mesmos com base na percepção que o outro tem a nosso respeito (VELOSO, 2007).

De acordo com Veloso (2007), a partir dessas visões, inicia-se uma conceituação de identidade dentro do campo da sociologia, com ênfase para o indivíduo inserido nos

¹ MEAD, G.H.. **Mind, self and society**: from the stand-point of a social behaviorist. Chicago: University of Chicago Press. 1934.

² GOFFMAN, Erving. **Stigma. Notes on the management of spoiled identity**. Middlesex. New York. Victoria. Ontario. Penguin Books. 1968.

grupos sociais, com destaque para sua história biográfica, para os papéis desempenhados e para a interação social

Na década de 1970, estudos realizados por Tajfel e Turner caminham dentro da concepção de uma identidade social positiva, em que, por meio da comparação entre grupos, cada indivíduo interioriza atributos à sua autoimagem, enquanto participante de determinado segmento, de modo que haja valorização tanto do sentimento de pertença como do reconhecimento externo (VELOSO, 2007). A autora relata que, seguindo esses conceitos Tap³, na década de 1980, acrescenta que é na relação com o outros, seja ela conflituosa ou não, que o indivíduo é capaz de interiorizar a diferença e, ao mesmo tempo, adquirir o devido reconhecimento de si mesmo e dos outros com os quais estiver envolvido e, com isso, constituir sua identidade.

Por meio de estudos desenvolvidos por Gecas e Burke⁴ (1995 citado por VELOSO 2007, p. 23), na década de 1990, surge a concepção de duas grandes correntes: a psicologia social psicológica e a psicologia social sociológica, ambas relacionando a identidade com a construção social. A primeira diz respeito à influência do *eu* no comportamento, já a segunda, ao desenvolvimento do *self* como elemento manifestante da identidade. Nessa mesma década, Hogg, Terry e White⁵ (1995 citado por VELOSO 2007, p. 23) preconizam a ideia da existência de duas teorias, uma denominada teoria da identidade que está relacionada à corrente interacionista simbólica e a outra, teoria da identidade social. Na primeira teoria, os autores salientam a dinâmica das interações e a importância do meio na construção do *eu*. A sociedade tem influência sobre o comportamento do sujeito e este, por sua vez, desenvolve papéis como forma de interação. A segunda teoria a seu turno, enfatiza a dinâmica dos grupos sociais, dando ênfase aos sentimentos de pertença e

³ Conceito Tap - A identidade está associada ao fato de os indivíduos se enquadrarem em grupos e movimentos sociais e aderirem a sistemas de valores e a sistemas ideológicos. É nas relações com o Outro – conflituosas, consensuais, de negociação – que o sujeito interioriza a diferença e adquire o reconhecimento de si e dos outros.

⁴ GECAS, Viktor; BURKE, Peter J. Self and identity. In COOK, Karen S.; FINE, Gary Alan; HOUSE, James S., eds. **Sociological perspectives on social psychology**. Boston, London, Toronto, Sydney, Tokyo, Singapur: Allyn & Bacon. 1995.

⁵ HOGG, Michael A.; TERRY, Deborah J.; WHITE, Katherine M. A tale of two theories: a critical comparison of identity theory with social identity theory. Stanford University. Stanford. California. 1995.

reconhecimento sociais, ou seja, é por meio da identificação que o indivíduo tem com o grupo que ele vai construir sua identidade (VELOSO, 2007).

Em um ambiente macro, Bauman (2005, p. 19) trata da terminologia da identidade como algo não sólido, mas, sim, negociável e revogável, pois varia de acordo com as decisões e escolhas feitas pelo indivíduo “[...] as identidades flutuam no ar, algumas de nossa própria escolha, mas outras infladas e lançadas pelas pessoas em nossa volta”. O autor também destaca que a essência da identidade está relacionada à ideia de vínculos, pois, mediante o relacionamento do *eu* com outras pessoas, é possível obter a resposta à pergunta – *Quem sou eu?* A construção de uma identidade requer recursos, esforços e vigilância para que seja coerente e aceita pelo público em geral.

Do ponto de vista de Hall (2006), ao longo da história da humanidade, surgiram três concepções de identidade, cada uma relacionada às evoluções científicas de cada período. A primeira, considerada como a identidade do sujeito do iluminismo, considerava o sujeito como elemento centrado somente na pessoa humana. “O centro essencial do eu era a identidade de uma pessoa” (Hall, 2006, p. 11), portanto apresentava uma concepção individualista. A segunda concepção trata da identidade do sujeito sociológico, em que a essência do indivíduo é formada e modificada pelas relações sociais. Nesse momento, há maior interação entre o mundo interior e o exterior e, conseqüentemente, maior internalização de significados e valores, contribuindo, assim, para a estabilização do sujeito e maior unificação com o mundo cultural em que habita. Hall (2006, p.11) afirma, “[...] o sujeito ainda tem um núcleo ou essência interior que é o ‘eu real’, mas este é formado e modificado num diálogo contínuo com os mundos culturais ‘exteriores’ e as identidades que esses mundos oferecem “.

Já a terceira categoria de identidade para o autor está relacionada ao sujeito pós-moderno, que considera que o indivíduo não tem identidade fixa, mas, sim, varia de acordo com o momento em que está vivendo. Nesse sentido, a identidade que antes era estável e unificada, em decorrência das transformações estruturais e institucionais ao longo do tempo, torna-se fragmentada e passa a ser composta de várias identidades que podem ser, até mesmo, contraditórias entre si.

O sujeito assume identidades diferentes em diferentes momentos, identidades que não são unificadas ao redor de um 'eu' coerente. Dentro de nós há identidades contraditórias, empurrando em diferentes direções, de tal modo que nossas identificações estão sendo continuamente deslocadas (HALL, 2006, p.13).

Segundo Hall (2006), na perspectiva do sujeito pós-moderno, a dinâmica das identidades são frutos das transformações estruturais da própria sociedade, em função do contexto histórico e social em que o indivíduo está inserido. O autor considera que os contextos históricos, sociais, culturais, econômicos e políticos têm contribuído para a formação e amadurecimento das diversas categorias de identidade que tem surgido. Visto que a formação identitária não é algo acabado, mas, sim, um processo em andamento em decorrência da multiplicidade de representações culturais e significados que o indivíduo está propenso a confrontar.

Silva e Vergara (2002) reafirmam a existência de múltiplas identidades que são construídas ao longo do tempo por influência dos diversos contextos em que o sujeito pode se encontrar. Assim, segundo as autoras, falar de uma única identidade não faz sentido. Na medida em que o indivíduo está inserido ou não em determinado ambiente social, a identidade representa *pertencimento e/ou exclusão*. Nessa direção, o conceito de identidade torna-se relacional, pois somente faz sentido se há relação com outras identidades (WOODWARD, 2000). Por conseguinte, a concepção da identidade está relacionada com a combinação da essência sociológica com as dimensões subjetiva e objetiva, preservando sempre a realidade originária que deu base à identidade (BRITO, 2004).

Na visão de Caldas e Wood Jr. (1997), a origem de identidade está no processo de socialização. Isto indica que, no decorrer da vida, pode ser adquirida, construída, perdida e reconstruída. Nessa mesma linha de sentido de socialização, Bock *et al.* (1995) consideram que o indivíduo, ao nascer, é inserido em uma realidade objetiva, ou seja, um mundo organizado, mas não acabado. Essa socialização é um processo de internalização, que envolve o mundo social do sujeito com as normas, valores, símbolos e comportamentos. Nessa realidade é que o indivíduo adquire as bases para a construção de sua identidade.

Berger e Luckmann (1999) definem que, no momento em que se tem maior compreensão de si mesmo, por meio da relação vivenciada com *outro* e de como esse *outro* nos enxerga, dá-se início ao caráter social da identidade. Para os autores, a sociedade pode ser vista, tanto como uma realidade objetiva, quanto subjetiva. E, em meio a esse processo dialético, a realidade pode ser entendida pelo âmbito da exteriorização, objetivação e interiorização. Fernandes *et al.* (2009) afirmam que a realidade pode ser entendida como um fluxo contínuo de construção social, sendo absorvida de acordo com as percepções pessoais e na interação com os grupos sociais.

A interiorização constitui-se no ponto inicial para a compreensão daqueles que são semelhantes e, ao mesmo tempo, possibilita maior apreensão de sentido com relação à realidade social que faz parte do mundo. É em meio ao compartilhamento de subjetividades que se concretiza a realidade (BERGER e LUCKMANN, 1999). O indivíduo, após a passagem do processo de interiorização, torna-se membro da sociedade por meio da socialização. A socialização é a forma de introduzir o sujeito no mundo objetivo da sociedade e consiste em duas fases que são denominadas: socialização primária e secundária. A primária ocorre na família, dá-se com a introdução do indivíduo no mundo e está relacionada às experiências vividas pelo sujeito na sua infância. Além disso, “[...] ocorre em circunstâncias carregadas de alto grau de emoção [...]” (BERGER e LUCKMANN, 1999, p.176). Já a secundária se passa nos grupos sociais do indivíduo, ao longo de sua vida e envolve qualquer processo de inserção do sujeito aos novos setores que possam surgir no mundo objetivo de uma sociedade. E também, decorre da interiorização de “[...] submundos institucionais [...]” (BERGER e LUCKMANN, 1999, p.184), como também pelo aprendizado de funções relacionadas à divisão do trabalho.

Assim, trabalho e profissão são elementos de construção social, por meio das tipificações que são atribuídas e vivenciadas pelo indivíduo em um determinado espaço produtivo e, conseqüentemente, formadores da identidade.

3.1.2 Níveis de identidade

São vários os níveis de identidade em decorrência das peculiaridades existentes nos diversos campos de estudo. Nos estudos organizacionais, a temática identidade, nas suas particularidades, pode ser caracterizada como pessoal, social, organizacional e profissional (VIEIRA, 2007).

A identidade pessoal ou individual faz analogia à trajetória de vida do sujeito e envolve fatores biológicos, psíquicos e sociais na sua formação, que estão intrinsecamente relacionados com a conceituação do eu em relação a si mesmo e de como se espera que os outros nos vejam (VIEIRA, 2007). Brito, Gazzinelli e Melo (2006) afirmam que a identidade pessoal se aperfeiçoa ao longo da vida. Isto se dá com a ajuda de outros, por meio de julgamentos exteriores e também em decorrência das orientações e autodefinições do próprio sujeito, em virtude de processos cognitivos oriundos da adaptação que estão sempre relacionados com a trajetória vivida por cada um e com os aspectos sócioafetivos como, também, por meio de processos cognitivos que, do ponto de vista epistemológico, são adquiridos por adesão e assimilação. Desse modo, a construção da identidade sofre variação do espaço social, do momento histórico, profissional e educacional.

Para Berger e Luckmann (1999), a socialização primária está intimamente relacionada com a identidade pessoal, pois ela é responsável pela constituição do *ser*, ocorre na infância e representa o período de maior valor para o indivíduo e é nessa fase que se dá início à compreensão da realidade social e ocorre maior absorção de papéis e atitudes.

Bauer e Mesquita (2007) afirmam que os processos cognitivos decorrem dos laços emocionais que são criados, da necessidade de moldar o *eu* conforme o outro que se toma como referência. Sendo assim, a construção da identidade muitas vezes tem como base os aspectos presentes nos indivíduos que servem de inspiração. Vieira (2007) destaca que a sociedade é um elemento essencial para a configuração da identidade pessoal, visto que o indivíduo absorve características do grupo em que está inserido.

Em uma perspectiva mais sociológica e na esfera do trabalho, Dubar (2005), na década de 1990, destaca a identidade social e profissional como relacionadas às trajetórias individuais, seja no âmbito do trabalho seja na formação. Sendo assim, a identidade no âmbito social pode ser vista sob a ótica da identidade para si, por meio de elementos de pertença que se associam ao indivíduo durante sua trajetória de vida e envolve o processo biográfico; ou sob o ponto de vista da identidade para outrem, por meio de elementos de atribuição, caracterizado também como processo relacional (VELOSO, 2007).

A identidade profissional corresponde aos papéis ocupacionais que o sujeito assume e desempenha durante sua trajetória profissional que se constitui a partir da autopercepção que o sujeito tem no decorrer do tempo, considerando o local em que está inserido, a trajetória histórica educacional e o contexto social (VIEIRA, 2007).

A identidade coletiva ou organizacional se estabelece na relação do sujeito com o grupo a partir da apropriação de valores que são compartilhados entre si e é fruto da interação do indivíduo com a organização de que ela participa com objetivos, valores, crenças e regras na vida de seus membros (VIEIRA, 2007).

Machado (2003) afirma que a identidade profissional é construída pela influência das atividades desempenhadas e pelo convívio com as pessoas no trabalho. E a identidade organizacional representa os vínculos criados em decorrência da interação com a instituição.

3.1.3 Identidade *versus* processos de identificação

Fernandes, Marques e Rocha (2009) apresentam uma diferenciação entre identidade e processo de identificação. A identidade relaciona-se à autodefinição que o sujeito tem de si próprio em decorrência da interação do seu *eu* com a sociedade. Nesse sentido “[...] procura responder à questão – Quem sou eu? (FERNANDES, MARQUES e ROCHA, 2009, p.2)”. Já a identificação caracteriza-se pela apropriação por parte do indivíduo de qualidades pertencentes ao outro – seja

empresa, nação ou pessoa - com o intuito de “[...] responder à questão – Como sei quem sou em relação a você? (FERNANDES, MARQUES e ROCHA, 2009, p.2)”. Em meio a um conjunto de identificações, o indivíduo cria vínculos psicológicos, sendo capaz de reconhecer-se a si mesmo e, ao mesmo tempo, compreender as diferenças e a vida coletiva.

De acordo com Fernandes, Marques e Rocha (2009), o processo identificatório refere-se a maneira como o indivíduo se encontra e se define no ambiente social, mediante às alterações no *self*, ou seja, por meio do senso próprio, de bem-estar consigo mesmo o sujeito passa a perceber seus valores e crenças mais semelhantes na relação com o outro e, assim, dá oportunidade para o estabelecimento do senso de pertencimento. A partir desse processo é que se constrói a identidade, pois os sentimentos de pertencimento a um grupo ou categoria social são fundamentais para o processo de autodefinição. Quando há alterações de crenças e valores do indivíduo, conseqüentemente, os processos identificatórios e a identidade são também alterados. Portanto, para se obter uma melhor compreensão da identidade profissional, é preciso entender os processos de identificação que provêm das identidades individual e social que envolvem o sujeito (MARRA, *et al.*, 2010).

Baseado nas considerações de Berger e Luckmann (1999, p.228), a identidade está relacionada com a subjetividade, visto que, na sua formação, encontram-se processos sociais, portanto pode ser “[...] mantida, modificada ou mesmo remodelada pelas relações sociais”. Por meio dos mecanismos de introjeção e das identificações com o outro cada um vai formando sua identidade.

Nesse sentido, é possível compreender que “[...] as narrativas sociais, consideradas como formas culturais de identificação possíveis e partilhadas em comunidade [...] são assimiladas pelos sujeitos por meio dos processos de socialização (MARRA, MARQUES e MELO, 2010, p. 5). A identidade relaciona-se com as identificações que o sujeito tem ao longo de sua história e a identidade de si próprio que é reconhecida pelos outros (MARRA, MARQUES e MELO, 2010).

O processo de identificação, quando tratado dentro da ótica da teoria da identidade social, está relacionado ao estudo do autoconceito que é “[...] formado pela soma da identidade pessoal do sujeito e de suas identificações sociais oriundas de sua autoclassificação nos grupos” (MARRA, MARQUES e MELO, 2010, p. 6). Assim, de acordo com Marra, Marques e Melo (2010):

[...] o processo de agrupamento inicia-se com a comparação, ou seja, o indivíduo começa a se comparar com os demais membros da sociedade e se percebe como distinto e único. Posteriormente à comparação, o mesmo indivíduo passa a avaliar, positiva ou negativamente, os vários grupos sociais existentes. Por meio das comparações e avaliações, ele define os outros e a si mesmo, passando a se perceber e aos outros como possuidores ou não das mesmas características inerentes àquele grupo específico. Este processo, além de proporcionar ao sujeito o desenvolvimento de sentimentos de pertencimento a determinados grupos sociais, também viabiliza sua autodefinição e a formação de sua autoestima (MARRA, MARQUES e MELO, 2010, p. 6).

Segundo Marra, Marques e Melo (2010), o fato de o indivíduo estar sempre relacionado a vários grupos sociais faz com que ele possa desenvolver várias identificações e, ao se identificar com determinados grupos, ocorrem diversas vinculações psicológicas em decorrência do senso de pertencimento e ao compartilhamento de experiências.

Baseado em Veloso (2007), ao analisar as identidades, é preciso levar em consideração os processos de reconhecimento social que envolvem os sujeitos, e esses processos estão relacionados à dinâmica de pertencimento a determinados grupos e contextos sociais dos quais se destacam: os grupos profissionais e organizacionais. De acordo com Veloso (2007):

Os mecanismos de pertença dos indivíduos podem, igualmente, assentar em classificações convencionais, associadas, quer às designações profissionais estabelecidas em sede de negociação coletiva, quer às nomenclaturas relativas às profissões, quer, ainda, aos títulos escolares. Todas elas estão associadas à delimitação de um grupo de indivíduos que as partilham (VELOSO, 2007, p.38).

A análise dos processos de identificação no espaço social do trabalho está relacionada a quatro acepções. A primeira diz respeito aos efeitos socializadores que envolvem as situações de trabalho e que pressupõe as trajetórias dos

indivíduos: dos quais se destacam os projetos profissionais dos sujeitos e as condições para sua concretização. Em segundo lugar, os processos de identificação são compreendidos levando-se em consideração as trajetórias profissionais e de aprendizagem, como também a prática cotidiana do exercício profissional que envolve a vida de trabalho dos sujeitos. A terceira acepção refere-se aos processos de identificação baseados na dinâmica de transformação social, portanto devem ser analisados levando-se em consideração um vasto campo de possibilidades como crise, ruptura, renovação e mutação identitárias. A quarta acepção envolve a aprendizagem dos saberes e das formas de identificação que ocorrem durante as trajetórias profissionais e de aprendizagem (VELOSO, 2007).

O processo de identificação do sujeito no âmbito dos estudos sociológicos de acordo com Fernandes, Marques e Rocha (2009, p. 3) baseia-se na vinculação entre socialização e autodefinição, em que o senso de “quem a pessoa é” é completado pelo senso de “onde a pessoa está” e “o que dela é esperado”. Portanto, o indivíduo não somente incorpora a sua “maneira de sentir, pensar, ser e agir de um grupo”, mas também incorpora sua “visão de mundo, sua relação com o futuro, suas possibilidades” e interioriza “os seus valores, normas e códigos simbólicos”. Por meio do processo identificatório, é possível obter uma compreensão melhor de como são construídos os vínculos entre o indivíduo e os outros. Os componentes fundamentais para essa análise são os elementos cognitivos que envolvem a autodefinição e o senso de pertencimento; o afetivo, que se refere aos sentimentos do sujeito para com o grupo e os elementos valorativos, que estão diretamente relacionados ao prestígio e orgulho pelo sujeito de admiração, que pode ser os grupos formais dentro de uma organização, colegas de trabalho, carreira, líderes etc.

Veloso (2007) afirma:

Quer sejam originárias do exterior, quer definidas pelos membros do grupo, quer resultem de uma articulação entre ambos os processos, estamos perante classificações construídas socialmente, as quais constituem vias de legitimação de determinadas posições sociais e de denúncias de outras, não desejáveis ou relativas a grupos aos quais os indivíduos se opõem ou com os quais não se identificam (VELOSO, 2007, p. 38).

O processo de identificação dentro de uma perspectiva sociológica relaciona-se às diversas maneiras de como o indivíduo vai se classificar, se localizar e se definir no

ambiente social, incorporando, não somente a maneira de sentir, de agir e pensar do grupo, mas havendo também uma interiorização de mundo, com valores, normas e códigos. Não há interiorização de valores, sem que antes tenha ocorrido uma identificação dos mesmos. Portanto, por meio dos processos identificatórios se constrói a identidade, pois são elementos de referência que contribuem para a autodefinição (BERGER e LUCKMANN, 1999; DUBAR, 2005; FERNANDES, MARQUES e ROCHA, 2009). Sendo assim, da análise das formas e manifestações de identificação do sujeito com as atividades realizadas no trabalho resulta a maior compreensão da construção da identidade profissional.

3.1.4 Identidade organizacional

A organização tem se apresentado aos trabalhadores como *locus* de realização de desejos e projetos e, à medida que tem possibilitado atribuição de sentido e significado, torna-se elemento de referência de vida social (FREITAS, 2002).

De acordo com Caldas e Wood Jr. (1997), o conceito de identidade é fundamental na compreensão de fenômenos organizacionais e deve ser entendido com base na dimensão focal (indivíduo, grupo e organização) e pela dimensão de observação, que envolve os âmbitos interno e externo da organização. No âmbito interno, destacam que a identidade se origina da autopercepção ou autoimagem concebida pelos membros internos, principalmente os dirigentes. Já no externo, representa a forma como a organização é notada por aqueles que não fazem parte dela diretamente, como, por exemplo, clientes e fornecedores (CALDAS; WOOD JR., 1997). Bauer e Mesquita (2007) consideram que, no estudo da identidade, nem sempre o objeto de identificação será uma pessoa, podendo até ser uma instituição. Visto que os fatores influenciadores do processo identitário são as ideologias, os valores e as crenças, que podem estar presentes, tanto na vida humana, como organizacional. Machado (2003, p. 15) afirma que a identidade, “[...] no âmbito organizacional é constituída pelo indivíduo, pelo grupo e pela organização”. Como fenômeno psicossocial e inserida no contexto organizacional, é um instrumento útil que possibilita maior compreensão da realidade organizacional.

Segundo Scott e Lane⁶ (2000, citados por MACHADO, 2003, p. 60), “[...] a identidade organizacional está relacionada a processos e atividades que terminam por criar uma imagem na mente dos integrantes”. Por meio da idealização, o indivíduo se identifica com a organização, principalmente quando ela se torna local para realização de desejos pessoais. Além disso, objetivos, missão, valores e práticas são elementos importantes para dar forma à identificação e à identidade do sujeito. Nessa mesma perspectiva, as instituições criam nos sujeitos a imagem de que são completos, e o modo como fazem isso é por meio do oferecimento de uma identidade, uma referência, em que cada trabalhador passa a se identificar com os valores e crenças propostas pela organização (MOTTA, 2001).

Para Jo Hatch e Schultz (1997), a cultura dentro da empresa é que possibilita os elementos simbólicos para a construção da imagem de identidade organizacional, mas essa identidade pode sofrer influências externas na formação de imagens para os seus adeptos. Tendo como foco interno às crenças, a identidade organizacional termina por criar um senso de identificação entre os membros e a própria organização. Sendo assim, não há identidade sem identificação. A identidade é relacional, ela se constrói a partir da relação do sujeito com o outro. E é esse sentimento de identificação que contribui para o aumento da produtividade (MACHADO, 2003).

Quanto ao fato de a identidade originar-se das relações, Albert (1998) considera que, em se tratando de organização, ocorrem entre o indivíduo e a empresa elementos de cognição e afetos. Esses sentimentos contribuem para o estabelecimento de processos de significação que possibilitam maior integração dos indivíduos com a instituição. Esse universo simbólico permite aos integrantes de um grupo apreender de modo consensual a realidade do meio em que se encontram. Dentro desse contexto, Zanelli (2003, p.22) declara que: “Tais significados constituem pontos referenciais que os participantes das organizações [...] usam para dar sentido às tarefas que realizam e ao contexto organizacional de trabalho onde se encontram” .

⁶ SCOTT, S.G.; LANE, V.R. A stakeholder approach to organizational identity. **Academy of Management Review**, n. 25, p.43-62, 2000.

Autores como Asforth e Mael (1996) consideram três aspectos fundamentais no estudo da identidade organizacional. O primeiro refere-se aos aspectos centrais. Eles estão relacionados ao sistema de crenças, valores e normas da organização. O segundo trata dos aspectos distintos que estão relacionados à exclusividade da organização e da definição de suas fronteiras. Já o terceiro diz respeito aos aspectos duradouros, que têm como objetivo garantir a continuidade da organização perante as inúmeras transformações pelas quais está sujeita. Nessa perspectiva, Machado (2003) afirma que, para melhor compreensão da identidade organizacional, é preciso levar em consideração o comportamento humano dos indivíduos que atuam no ambiente corporativo, pois eles carregam suas identidades pessoais e sociais que podem variar de acordo com ambiente e o tipo de organização em que o sujeito está inserido. Nessa concepção, a identidade organizacional vai depender de como os seus membros irão interpretar e absorver os valores e crenças nos diferentes contextos de suas trajetórias. A esse respeito, Zanelli (2003) afirma que:

Os comportamentos observados em uma organização de trabalho resultam de padrões de interações, recorrentes em muitos aspectos e momentos, que influenciam o ser humano nas instâncias da comunidade organizacional, dos grupos maiores, dos pequenos agrupamentos e do indivíduo em si mesmo – ser único, mas perpassado pelos eventos interativos na construção de sua subjetividade. (ZANELLI, 2003 p. 18).

Portanto, no estabelecimento de comportamentos e padrões desejáveis do sujeito, as organizações têm configurado uma identidade organizacional e esta tem encontrado espaço no imaginário de seus membros. O indivíduo, ao ingressar em uma organização, faz parte de um grupo e, conseqüentemente, termina por adquirir características que irão confirmar ou não a sua autoimagem, dado que da união de valores dentro de um sistema cria-se uma referência para a construção de sua identidade.

Machado (2003, p. 60), destaca que “[...] a força dos processos de categorização na organização contribuirá para maior solidificação da identidade no trabalho, porque eles resultam em sentimentos de vinculação e diferenciação [...]”. Sendo assim, foram feitas considerações sobre a identidade no trabalho, com destaque para a identidade profissional, uma vez que são diversos níveis de identidade que compõem a estrutura identitária dos indivíduos durante sua trajetória.

3.1.5 Identidade profissional

O termo profissão significa atividade ou ocupação especializada, da qual se podem tirar os meios de subsistência (FERREIRA, 2007). De acordo com Johnson⁷ (1972, citado por PAIVA, 2007, p. 60) “[...] a profissão possibilita ao indivíduo, como forma de exercer controle, manipular sua atuação no mercado de trabalho a fim de obter interesses particulares”. Larson⁸ (1989, citado por PAIVA, 2007, p. 61) considera “[...] a existência de um processo dinâmico no que se refere à profissionalização, pois este processo é variável segundo o momento histórico e cultural da sociedade, o que justifica os vários tipos de profissionalismo com as mais vastas características”. Baseado em Dubar (2005), a profissão é uma atividade escolhida pelo indivíduo para ser desempenhada e faz parte do existir humano. Ao tentar separá-la do contexto do indivíduo, será uma tentativa de negação do próprio sujeito, pois é no exercício de atividades produtivas que ele se realiza. O desenvolvimento de uma identidade profissional está relacionado às normas e valores que são fundamentais para o desempenho de uma profissão.

A formação da identidade depende do modo como os diversos grupos de trabalho se identificam. Na situação de relação, cada indivíduo é identificado pelo outro e, quando essa identificação não é aceita, assume outras formas de acordo com as categorias sociais disponíveis e aceitas pelo grupo. Diante disso, a identidade profissional é alicerçada na experiência relacional e social (SAINSAULIEU e KIRSCHNER, 2006). Por conseguinte, a construção da identidade profissional ocorre não somente da relação com os diversos grupos, como também em conjunto com as relações de poder que terminam por gerar no âmbito interno, sentimentos de pertencimento pelos membros. A partir do discurso apresentado por Sainsaulieu⁹ (1985, citado por DUBAR, 2005, p. 151), a identidade profissional está arrolada à:

[...] maneira como os diferentes grupos no trabalho se identificam com os pares, com os chefes e com os outros grupos; a identidade no trabalho é

⁷ JOHNSON, T. J. **Professions and power**. London: MacMillan, 1972.

⁸ LARSON, M.S. El poder de los expertos: ciencias e educación de masas como fundamentos de una ideología. **Revista de Educación**, n. extra, Madrid, 1989.

⁹ SAINSAULIEU, R. **L'identité au travail**. 2. ed. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1985.

fundada sobre representações coletivas distintas, construindo atores do sistema social empresarial (DUBAR, 2005, p.151).

Dubar (2005) reconhece a importância do trabalho para a construção da identidade profissional. E essa identidade decorre do processo de interiorização ou em função do processo relacional oriundos das relações de trabalho.

Machado (2003) reafirma essa posição ao considerar que a socialização dos indivíduos vinculados ao mundo do trabalho está intimamente conectada com as relações de poder experimentadas no processo produtivo e que, por meio da geração de normas coletivas de comportamento, contribuem para a construção da identidade profissional. É importante salientar que a identidade profissional é sempre confrontada pelas transformações tecnológicas, organizacionais e de gestão. Em decorrência desse confronto, podem ser ajustadas ou transformadas (DUBAR, 2005). Diante desse cenário, Vasconcelos e Vasconcelos (2002) apontam que o reconhecimento profissional proporcionado pelas relações de trabalho e a posição que a pessoa assume dentro da organização contribuem para a formação da identidade. Quando se reconhece que a atividade laborativa contribui para a formação da identidade social do indivíduo, isso implica também o reconhecimento da identidade profissional como elemento resultante do elo do sujeito trabalhador com a organização. Portanto, a organização é um lugar de relevância para a socialização secundária.

Éster (2007) afirma que os meios de socialização e de aprendizado que podem ser encontrados na construção da identidade profissional requerem esforços físicos e psíquicos. Segundo Berger e Luckman (1999), a identidade profissional se desenvolve a partir da socialização secundária. Na socialização primária, o sujeito é inserido na sociedade e passa a fazer parte dela. Já, na socialização secundária, esse mesmo sujeito incorpora valores institucionais.

A identidade profissional como fenômeno histórico, social e político está relacionada à imagem profissional. É na identidade que a imagem profissional se estabelece (SILVA; BORENSTEIN, 2002).

Para Coutinho, Krawulski e Soares (2007):

O reconhecimento de que o atual arranjo societário, em suas ações produtivas, resulte em desdobramentos de tal ordem nos processos identificatórios dos trabalhadores por meio de sua atividade profissional traz subjacente a compreensão de que o trabalho, enquanto fenômeno ao qual os atores sociais são convidados a vincular-se em algum momento de seu ciclo vital é elemento constituinte da subjetividade humana e, portanto, de sua identidade (COUTINHO, KRAWULSKI e SOARES, 2007, p. 34).

Na constituição da autoimagem, em nível social, o indivíduo termina se identificando por meio do pertencimento aos grupos. Tal processo é conduzido “[...] pelos papéis que a pessoa vive e as diversas representações em relação às quais ela se situa, incluindo a representação profissional [...]” (COUTINHO, KRAWULSKI e SOARES, 2007, p. 32).

Levando-se em consideração outro ângulo de análise para a relação entre identidade profissional e trabalho, Sennet (2001), Hall (2006) e Bauman (2005) consideram que, em decorrência das mudanças no mundo do trabalho, este tem contribuído para a construção de identidades fragmentadas. Segundo Sennet (2001), essas mudanças têm causado ansiedade e insegurança nas pessoas, denominada pelo autor como *corrosão de caráter*. Os trabalhadores deixam de construir a sua história profissional porque o foco são as metas de curto prazo, a execução imediata de projetos e as diversas transformações que estão ocorrendo no mundo globalizado.

A identidade profissional é tratada neste estudo como um processo de construção de sujeitos como profissionais e vai além da identidade no trabalho, pois envolve instâncias maiores que os contextos de trabalho como a vivência acadêmica e escolar, privilegiando-se a aprendizagem, as experiências profissionais, a inserção no mercado de trabalho, processos esses que contribuem para maior consciência de si próprio como profissional. E, de acordo com Brito (2004), trabalho e formação profissional são elementos pertinentes na construção da identidade dos indivíduos.

A análise da identidade profissional na perspectiva de categorias propostas por Dubar (2005) demonstra o valor dos mecanismos de identificação e como esses são adequados para o estudo sobre identidade. De acordo com a situação vivenciada pelo sujeito, há momentos em que haverá identificação com o outro e, em outra

ocasião, poderá haver rejeição a essa identidade e ser construído um modelo diferente de identificação.

Neste estudo optou-se por adotar categorias referentes ao processo de identificação biográfico e relacional e o sentimento de pertença.

3.1.5.1 Identidades biográfica e relacional e o sentimento de pertença

No processo de identificação biográfico, a construção da identidade decorre do tempo e emerge das relações sociais e profissionais a partir de categorias como família, escola, mercado de trabalho e empresa entre outros. Em se tratando de escola, a escolha do campo educacional ou profissional é elemento essencial para a construção da identidade e, quando o indivíduo se relaciona com o mercado de trabalho, essa identificação pode assumir diferentes formas e significados (DUBAR, 2005).

De acordo com Marinho (2009):

[...] o processo identitário individual é, geralmente, apreendido a partir de produções de linguagem do tipo 'biográfico' e diz respeito às diversas maneiras pelas quais indivíduos tentam dar conta de suas trajetórias (familiares, escolares, profissionais, etc.) por meio de uma 'história', no intuito, por exemplo, de justificar sua 'posição' em dado momento e, às vezes, antecipar seus possíveis futuros. Na medida em que o que está mesmo em jogo é a (re)construção subjetiva de uma definição de si, de 'identidade biográfica' ou, ainda, de 'identidade para si'. (MARINHO, 2009, p. 101).

Nessa perspectiva, o autor se referencia à identidade biográfica, relacionando-a a expressões como *individual, aprendido, sua posição, definição de si*, mostrando claramente que nela estão presentes características relativas à personalidade e também à subjetividade do indivíduo; daí, sua terminologia *biográfico*, ou seja, aquelas situações pessoais vivenciadas ao longo da existência da pessoa são os elementos preponderantes para o construção da identidade biográfica.

Para melhor entendimento da identidade biográfica, Marinho (2009, p. 102) relata que:

Duas orientações se opõem: uma, essencialista, fundada no postulado da realidade de um *self* (ou de um ego, ou de um eu) como realidade 'substancialista', permanente e autônoma construindo sua unidade; e a outra, inversa, podendo ser chamada de relativista, que reduz o *self* e, portanto, a identidade biográfica a uma 'ilusão', ocultando a pluralidade dos papéis sociais e sua dependência para com a posição ocupada em cada campo social em particular, e no sistema das classes sociais em geral. (MARINHO, 2009, p. 102).

Dessa forma, segundo o autor, essa dualidade em constante embate, entre o *self* autônomo na visão *essencialista*, em contraste com aquele *self oculto*, dão a dimensão das complexas relações subjetivas pelas quais o indivíduo se equilibra. Destarte, Elias¹⁰ (1994, citado por MARINHO, 2009, p. 103) afirma que:

As categorias sociais, interiorizadas no decorrer do ciclo de vida (níveis escolares e familiar, categorias profissionais, posições culturais, entre outros), constituem o material a partir do qual os indivíduos inventam para si identidades singulares, para unificar suas existências e tentar fazer valer sua pretensão em um ou outro campo da prática social. Mas então é a trajetória social 'objetiva', categorizada pelas instituições, que determina as identificações subjetivas e, conseqüentemente, 'a pessoa não existe de fato fora de seus quadros sociais'. (MARINHO, 2009, p. 103).

Portanto, o indivíduo, ao vivenciar suas relações sociais, procura elaborar um mecanismo capaz de aglutinar suas *identidades singulares*, na busca de *unificar suas existências*, no que diz respeito a se compreender enquanto ser individual e detentor de uma vivência personalizada.

O processo de identificação relacional diz respeito às representações coletivas vividas pelo sujeito quando este se relaciona com os diversos grupos no trabalho (pares, chefes, subordinados) e "[...] o espaço de reconhecimento das identidades é indissociável dos espaços de legitimação dos saberes e competências associados às identidades". (DUBAR, 2005, p.155). Portanto, de acordo com Dubar (2005, p. 156):

[...] o processo relacional 'concerne ao reconhecimento, em um momento dado e no interior de um espaço determinado de legitimação, das identidades associadas aos saberes, competências e imagens de si propostos e expressos pelos indivíduos nos sistemas de ação'. (DUBAR, 2005, p. 156).

Nessa perspectiva, de acordo com o autor, na identidade relacional, é necessário o reconhecimento pelo outro como forma de o indivíduo se legitimar. Para Madonato

¹⁰ ELIAS, N. **A sociedade dos indivíduos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1994.

(2005, p. 480), a identidade relacional “[...] só se dá no encontro com o outro: outro que olha, que narra e que pode explicitar minha identidade, restituindo-a a mim como forma de uma história de vida narrada”. Dessa forma, o reconhecimento proposto por Dubar (2005) é no sentido de ter a *minha identidade* compreendida e aceita pelo outro e, a partir daí, o indivíduo passa a ser acolhido pelo outro.

Prosseguindo, Maldonato (2005) faz referência sobre o processo de construção da identidade relacional, por meio das interações do indivíduo e o outro:

Logo, é só a partir da alteridade do Outro, de sua irreduzível diferença, que chegamos a nós mesmos. Numa tensão ininterrupta, a alteridade acompanha a identidade como uma sombra. É absolutamente impensável um afastamento, uma recusa da identidade, pois se a identidade rechaça, a alteridade torna a aflorar, prepotente e invencível. Mas se a identidade não é uma esfera compacta e imóvel [...] então será necessário buscá-la não na eterna luta pela afirmação de si contra o outro, mas na infinita escuta do outro em si, na incessante proliferação de vozes nunca é redefinição de vultos, identidades plurais em si, porque em si mesmas diferentes: identidades nunca redutíveis em si, por mais singulares e únicas que sejam, pelas quais cada um de nós é constantemente atravessado (MALDONATO, 2005, p. 487).

Para o autor, nesse processo, as relações são tensas, existe uma *luta* do indivíduo em se *afirmar* perante o outro, numa pluralidade de sentimentos antagônicos, de aceitação e rejeição de *si* e do outro - *proliferação de vozes* -, na construção das *identidades plurais em si*.

Nessa perspectiva, Maldonato (2005, p. 488) afirma que a identidade nunca é uma “[...] verdade definitiva: sempre há uma tensão irresolvida entre o desejo de saber *quem* eu sou e as respostas que podem ser dadas a mim: respostas que podem ser muito diferentes daquelas que eu posso dar sobre mim mesmo”. Nesse conflito que se estabelece do indivíduo e suas convicções pessoais, em contraste com aquilo que o outro pensa sobre ele e que, muitas das vezes, entra em discordância com a *sua própria verdade*, se é que ela existe. Para o autor, não existe possibilidade de haver uma conclusão, mas “[...] manter a abertura sobre a interrogação ‘*Quem é você?*’, quem é ‘o *outro*’ [...] em sua humanidade e unicidade. Esse gesto torna possível um novo horizonte ético [...] no qual o homem é posto diante da unicidade do outro homem”. (MALDONADO, 2005, p. 488).

O sentimento de pertença, segundo Dubar (2005, p. 137), “exprime que tipo de homem ou de mulher você quer ser”, isto é, a “identidade para si”, é a forma utilizada pelo sujeito para identificar a si mesmo, isto é, diz respeito à interiorização da identidade pelo próprio indivíduo. De acordo com o autor, é em meio às trajetórias sociais que o sujeito constrói a identidade para si, portanto o sentimento de pertença deve ser analisado no interior dessas trajetórias. Segundo o autor (2005):

[...] atos de **atribuição** os que visam a definir ‘que tipo de homem (ou de mulher) você é’, ou seja, a identidade para o outro; atos de **pertencimento** os que exprimem ‘que tipo de homem (ou de mulher) você quer ser, ou seja, a identidade para si’. Não há correspondência necessária entre ‘identidade predicativa de si’, que exprime a identidade singular de uma pessoa [...] com sua história de vida individual, e as identidades ‘atribuídas pelo outro’, quer se trate de identidades numéricas [...] que se trate de identidades genéricas [...]. E, no entanto, a identidade predicativa de si [...] ‘é a condição para que essa pessoa possa ser identificada genérica e numericamente pelo outros’ [...] (DUBAR, 2005, p. 137)

Kramer e Faria (2007, p. 89) afirmam que o sentimento de pertença se aproxima do processo de identificação, pois, à medida que ocorre maior integração do sujeito com o grupo, a identificação que decorre dessa relação se transforma em pertença. “Logo, o sentimento de pertença traduz a integração e identificação com a organização e com as pessoas”.

Pereira (2007, p. 49) afirma que, no bojo do sentimento de pertença

O conhecimento de si não pode ser explicado em um ou em vários registros das ciências do humano (psicológico, psicossociológico, político, econômico e cultural); tenta, pelo contrário, apreender suas complexas imbricações no centro da própria existencialidade. Procura envolver nossos diferentes modos de estar no mundo, de nos projetarmos nele e de o fazermos na proporção do desenvolvimento de nossa capacidade para multiplicar, alargar e aprofundar nossas sensibilidades para nós mesmos e ao mundo, para questionar nossas categorias mentais, conforme nos inscrevemos numa historicidade e cultura. É necessária a tomada de consciência inerente à passagem de uma compreensão da formação do sujeito para o conhecimento das características de sua subjetividade em exercício.

A complexidade, segundo o autor, se faz presente na essência do ser humano no que diz respeito ao seu autoconhecimento. Nesse contexto, Pereira (2007) referencia o processo de interação do indivíduo com o mundo, suas relações sociais, seu modo de ver e acontecer sua vida, para ele e para os outros, o que pode ser sintetizado na expressão *compreensão da formação do sujeito*.

3.2 A relação de trabalho e a identidade profissional

Em Antunes (1995) e Enriquez (1999), o trabalho, por ser essencial ao ser humano, é elemento central da sociedade e contribui para a construção da identidade profissional, pois, pelo seu intermédio, o homem forma a sua consciência profissional e torna-se ser social. À medida que há maior interação do indivíduo com outros, a identidade é reforçada e em meio a atividades e situações econômicas, políticas e sociais, o indivíduo se constrói (VELOSO, 2009).

A importância do trabalho decorre do significado que foi incorporado ao termo com o passar do tempo, principalmente em função da agregação de valor por intermédio do processo de identificação, que tem contribuído para a estruturação do sujeito juntamente com sua subjetividade.

“[...] é no trabalho que o sujeito se encontra, se descobre, é nessa produção que ele se reconhece e se apresenta à sociedade”. A importância dada ao trabalho e o próprio processo que leva à construção de um significado para os indivíduos está condicionado a uma experiência que é, por um lado, condicionada pela partilha de crenças, convicções, valores, etc. e, por outro, por uma conjuntura social, política, econômica e histórica, o significado do trabalho para o sujeito não é dado por ele mesmo de maneira totalmente inalienada da comunidade de que faz parte, mas vem impregnada de crenças, valores, modos de viver e conceber a realidade que quer se queira ou não reflete particularidades do grupo do qual o mesmo pertence (BENDASSOLI e COSTA, 2009, p. 196).

O mundo do trabalho passou por diversas mutações no decorrer dos anos e essas transformações afetaram as relações de trabalho e a forma de controle dentro das organizações. Primeiramente, destaca-se a falência do modelo fordista-taylorista provocada pela queda do crescimento econômico, pelo fim da produção em massa, mudanças no padrão de consumo, aumento da competitividade e os avanços tecnológicos. Posteriormente, houve crescimento do trabalho baseado na tecnologia, o que tem provocado desemprego, segmentação de trabalhadores, marginalização, desmoronamento das identidades coletivas, fragmentação das famílias e dos laços comunitários (BENDASSOLLI, 2007).

O vínculo do trabalhador com a empresa se diversificou. Há os empregados estáveis, mas também trabalhadores temporários, terceirizados ou de tempo parcial.

Os profissionais convivem com a insegurança e incertezas quanto à permanência na empresa (HARVEY, 1996). De acordo com Sennett (2001), as empresas, sob a ótica da flexibilidade, tornam as trajetórias profissionais confusas, o que termina por gerar insegurança e apreensão.

Freitas (2002) destaca que, nos dias atuais, a guerra econômica tem priorizado o aumento da produtividade e da rentabilidade ao invés das pessoas. Os homens são considerados descartáveis, praticam violência psicológica, degradação da vida, da dignidade, das condições de trabalho e do meio ambiente.

O ambiente organizacional atual é marcado pela crise no processo de identificação dos indivíduos devido à perda de valores tradicionais como igreja e família, valorização do poder econômico e dissolução do vínculo social. Em meio a isso, as instituições passam a ser consideradas *divinas*. Por outro lado, as empresas atuais seduzem o empregado por meio da cultura organizacional e estimulam a competição interna. No entanto, a organização desenvolve sua cultura própria e termina por criar simbologia para os grupos que fazem parte dela, dando uma ideia de identidade em que todos devem estar inseridos (FREITAS, 2002)

Antunes (2003) afirma que a classe trabalhadora atual é mais fragmentada e mais diversificada, bem diferente das que existiam no passado. Houve perda de direitos e de sentidos, o trabalho tornou-se precarizado, devido a formas de subemprego, desemprego, aumento da exploração. Além disso, houve ingresso das mulheres no mercado de trabalho com níveis de remuneração mais baixo, exclusão dos jovens que, sem perspectiva de emprego, encontram no trabalho precarizado uma saída para o desemprego e exclusão dos trabalhadores idosos, tudo isso, contribuindo para o desemprego estrutural.

Enriquez (2000) destaca que, incertezas e inseguranças fazem parte do cotidiano dos empregados, há uma mescla da identidade do sujeito com a da empresa, visto que ele, ao assumir a personalidade e o comportamento desejado, passa a se referenciar por meio da organização. Por outro ângulo, a empresa assume papel importante na vida privada dos empregados, utilizando-se de ferramentas como a

disseminação da cultura organizacional, o sequestro da subjetividade e a destituição do referencial pessoal de trabalho (ENRIQUEZ, 2006).

As organizações modernas têm servido de pano de fundo para a construção da identidade profissional. É por meio delas que os indivíduos reescrevem sua trajetória pessoal, por intermédio de um processo inconsciente, em que a organização passa a ser idealizada e absorvida pelos sujeitos como se fosse parte da sua identidade (PAGÈS *et al.*, 1993).

Para Pagès *et al.* (1993), o relacionamento do indivíduo com a organização moderna não envolve apenas os laços materiais, econômicos, morais ou ideológicos, mas também os laços psicológicos.

A estrutura inconsciente de seus impulsos e de seus sistemas de defesa é ao mesmo tempo modelada pela organização e se enxerta nela, de tal forma que o indivíduo reproduz a organização, não apenas por motivos racionais, mas por razões mais profundas, que escapam à sua consciência (PAGÈS *et al.*, 1993, p. 144).

Sendo assim, mediante processo de identificação, as qualidades da organização se interagem com as qualidades do sujeito, isto porque, por intermédio de transferência, ela passa a fazer parte do seu próprio ego. A identidade está relacionada com as atividades do indivíduo e é construída a partir das trocas sociais vividas no ambiente organizacional (PAGÈS *et al.*, 1993).

Segundo Hall (2006), as novas concepções de trabalho que surgiram a partir da década de 1980 produziram transformações nas políticas econômicas e mudanças nas estruturas organizacionais e, conseqüentemente, sedimentação na construção de identidades, pois elas se tornaram mais fragmentadas. Na proporção em que o trabalho foi se transformando ao longo dos séculos, foram ocorrendo também as definições das classes sociais. Sendo assim, o trabalho na modernidade passou a constituir-se em elemento de referência identitária, visto que, com o passar dos anos, novas bandeiras foram sendo erguidas (BAUMAN, 2005). E com isso surgem novos referenciais para a identidade, dentre elas, os movimentos feministas e as discussões éticas (HALL, 2006). Mesmo diante de tantas mudanças, Hall (2006) salienta que, dentro do contexto organizacional, os processos de identidade têm se

tornados mais provisórios e passageiros, visto que terminam por criar nos sujeitos uma identidade fragmentada.

O trabalho flexível reduz as possibilidades de o indivíduo desenvolver experiências e de criar um elo duradouro com o outro. Diante desse quadro, as oportunidades para construção de identidade são também mínimas (SENNET, 2001).

Segundo Coutinho, Krawulski e Soares (2007):

Incorporando intensas modificações a partir da prevalência do valor econômico na sua definição e nos seus propósitos, inegavelmente o desenho do trabalho apresenta, na contemporaneidade, características como precariedade, vulnerabilidade e fragmentação, impondo dificuldades para que se processem as identificações por seu intermédio e se construam identidades profissionais (COUTINHO, KRAWULSKI e SOARES, 2007,p. 337).

Por meio do desempenho de atividades laborais do sujeito, o trabalho, torna-se elemento de constituição da subjetividade, por conseguinte, de sua identidade profissional. Portanto, com base em Coutinho, Krawulski e Soares (2007, p. 29), “[...] a dimensão ocupacional ainda ocupa um grande espaço na vida das pessoas, permeando as relações sociais”.

Diante do exposto, apesar de o cenário atual ser marcado pelas novas concepções produtivas e organizacionais, o trabalho continua sendo elemento de construção da subjetividade humana e, por conseguinte, da identidade profissional. A trajetória profissional é um importante elo nesse processo construtivo, pois, pelo seu intermédio, é possível encontrar fatores de motivações, talentos, valores pessoais, sequências de experiências acumulados por uma pessoa ao longo do tempo.

3.4 As relações de gênero e o trabalho feminino

As questões de gênero são originárias da designação dos papéis e dos atributos femininos e masculinos ao longo dos anos e colocados em prática pela sociedade. Desde a antiguidade houve predominância do patriarcalismo, e a mulher sempre foi

vista pelo estado da fragilidade e inferioridade, tendo como principais atividades os afazeres domésticos e a geração de filhos. Com o passar do tempo, quanto maior foi a expansão e o estabelecimento das civilizações, maior foi o crescimento das desigualdades de gênero. Ao longo dos anos, essas questões foram sendo moldadas e modificadas na forma, admitindo-se novos contornos e significados (STEARNS, 2007).

No que diz respeito às relações de gênero, o conceito do termo gênero está atrelado à Revolução Francesa, visto que, naquela época, surgiu a primeira fase do feminismo. As mulheres, tendo como sustentação as ideias iluministas e utilizando-se da doutrina de caráter liberal praticada, buscavam direitos políticos e educacionais, que até então eram exclusividades dos homens (SARDENBERG e COSTA, 1994). O conceito também foi fortalecido pela Revolução Industrial, em decorrência dos movimentos feministas em busca de oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho, como também pela influência da modernidade e pela evolução do pensamento sociológico, que insurge contra a exploração sexual da mulher (SARDENBERG e COSTA, 1994). Os movimentos feministas que ocorreram no final de 1960 propiciaram às mulheres direito à instrução, profissionalização e, conseqüentemente, maior participação no mercado de trabalho (CASTELLS, 2008).

O termo gênero transcendeu a ideia de estudos sobre as mulheres pelo enfoque biológico, pois se torna um instrumento de análise social no decorrer da história. Dentro desse aspecto, Izquierdo (1994) e Cappelle, Melo e Brito (2002) consideram que a questão de gênero, em se tratando de desigualdades entre homens e mulheres, não é um fato meramente biológico, mas pode ser entendido como construção social com o desenvolvimento dos papéis socioculturais. Louro (1996) reafirma que gênero não significa sexo. Sexo está relacionado com a identidade biológica da pessoa; já o gênero diz respeito à construção social de uma identidade masculina ou feminina. Assim, enquanto o termo sexo relaciona-se a fatores biológicos, o termo gênero deve ser estudado sobre o aspecto de relação (MAGESTE, 2008).

Segundo Sampaio (2007), a ideia de gênero está vinculada à trajetória do movimento feminista contemporâneo que influenciou, tanto a sociedade, como a academia. Essa trajetória foi marcada pela luta do direito de exercer a cidadania e pela busca de igualdades educacionais e civis. Conforme Melo (2006), a partir desses movimentos em busca de direitos e igualdade, originou-se o novo conceito de gênero, possibilitando, assim, estudos com ênfase na relação de gênero sobre a ótica organizacional. Por meio da inserção feminina no mercado de trabalho, tanto a família, quanto a empresa foram beneficiados. A primeira, por representar maiores rendimentos nos lares, possibilitando crescimento do poder aquisitivo e da qualidade de vida. Para a empresa representa menos custos, devido à ocupação de cargos menos valorizados por parte das mulheres e, conseqüentemente, menos remunerados.

Para Yannoulas (2002), as relações de gênero que envolvem as formas organizacionais contemporâneas ocorrem de três formas: na divisão sexual horizontal e vertical do mercado de trabalho e na pirâmide ocupacional baseada em gênero. A primeira forma, que se concentra na horizontalidade, as mulheres estão localizadas em setores em atividades determinadas pelas características reproduzidas culturalmente como atividades que são extensões do trabalho doméstico ou que requerem certas habilidades concernentes à mulher (paciência, docilidade, delicadeza etc.). A segunda refere-se à verticalidade, as condições de trabalho das mulheres são inferiores à dos homens, portanto, há a necessidade de terem maiores competências para ocupar o mesmo posto de trabalho. A terceira forma diz respeito ao baixo número de mulheres ocupando cargos hierarquicamente superiores.

Segundo Melo (2011), diante do aumento de mulheres no mercado de trabalho, crescem também os desafios para romper com o tradicionalismo marcado pelo patriarcalismo que envolve a divisão sexual de trabalho, a fim de romper com a visão de que somente os homens são provedores da família e a mulher deve ficar apenas como responsável pelo lar e educação dos filhos. Irigaray e Vergara (2009) apontam que pesquisas e estudos na área de gênero demonstram que as mulheres apresentam maior comprometimento com a organização e com a profissão, mas, em contrapartida, as maiores angústias envolvem o ambiente e as relações de trabalho,

como, por exemplo, questões de discriminação, maior cobrança daquelas que são casadas e têm filhos, além de dificuldades em função da dupla jornada de trabalho. Melo (2011) destaca que a igualdade de gênero é um processo lento e, para que a mesma aconteça, é preciso que ocorram mudanças de valores, crenças e práticas sociais. Tais transformações devem envolver novas práticas no âmbito das famílias, escolas, governo e comunidades.

Os avanços tecnológicos abriram novos campos de trabalho e, conseqüentemente, novo estilo de vida, o que contribuem para mudanças de comportamentos e de padrões culturais relativos ao papel social da mulher. Tais alterações têm afetado a identidade feminina, fazendo com que ela esteja mais voltada para o trabalho produtivo. De acordo com Melo (2009),

A compreensão do papel do trabalho na construção identitária das mulheres, ajuda a desvendar como e quais significados as mulheres atribuem às atividades que executam dentro das organizações, considerando, contudo, os desafios, limitações, motivações e dificuldades que elas passam para desempenhar seus papéis (MELO, 2009, p. 12).

O trabalho feminino sempre sofreu limitações e desafios, sendo, portanto, marginalizado. A primeira limitação diz respeito ao ingresso no mercado. A segunda é a superação das disparidades de gênero presentes nas relações de trabalho, pois, no processo de inserção profissional, a mulher tem facilidade para conseguir um emprego, mas, muitas vezes, as ocupações ou a remuneração são inferiores, além disso, são marcados pela ausência de mobilidade e falta de oportunidades de crescimento (SAMPAIO, 2007).

Para Fonseca (1996), o fortalecimento da mão de obra feminina e as mudanças comportamentais ocorridas em função do papel social assumido pela mulher decorrente de movimentos feministas têm possibilitado o enfraquecimento do patriarcalismo. Em muitos casos, a mulher tem se tornado a provedora do lar; em outros, divide as responsabilidades com o cônjuge. Fatores como a queda de fecundidade e crescimento da escolaridade têm influenciado essas transformações ao longo da história e possibilitado o ingresso e ascensão da mulher no mercado de trabalho.

Nas relações de trabalho a mulher deixou de se posicionar como vítima, apesar de reconhecer que o poder entre os dois sexos não é equitativo. Além disso, a mulher busca o reconhecimento por meio da competência e a possibilidade de competir de igual para igual, ao contrário de desejar apenas a mera concessão do poder masculino (MAGESTE, 2008, p. 12).

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 e também nos postos de gerência nas áreas pública e empresarial.

Segundo Cappelle *et al.* (2003), a reestruturação produtiva e o número de mulheres no mercado de trabalho têm facilitado a aceitação da mão de obra feminina por parte das organizações. Ainda há porém, limitações e dificuldades quanto ao acesso à empresa e também à ascensão na carreira. As autoras também destacam que a autoregulação do trabalho feminino, de modo a aproveitar mais o potencial da mulher por meio da implantação de novos mecanismos de adaptação, tem produzido maior aceitação e reconhecimento do seu trabalho por parte dos homens. Fonseca (1996) destaca que a divisão de gênero também pode ser encontrada em certas atividades produtivas. Profissões como enfermagem, atividades assistenciais, psicologia, terapia ocupacional, nutrição e serviço social são ocupações tradicionalmente femininas. Esse simbolismo presente nas atividades profissionais tem guiado muitas mulheres na escolha da profissão (FONSECA, 2000).

De acordo com Rosemberg (2001), a bipolarização existente na relação de gênero se encontra também na escolha de disciplinas que fazem parte da formação universitária. Disciplinas humanas são consideradas mais fáceis e de gênero feminino. Já as disciplinas de exatas são tidas como de gênero masculino. Cappelle *et al.* (2003) destacam que, na década de 1990, percebia-se uma persistência e predomínio masculinos em carreiras universitárias como engenharia civil, elétrica, mecânica. E em carreiras como odontologia, jornalismo, letras, matemática a predominância era feminina. Quanto às carreiras de administração, direito, medicina veterinária, tendia-se ao equilíbrio entre gêneros.

Mesmo com os avanços tecnológicos, as transformações nos papéis sociais entre homens e mulheres e as mudanças nas relações de trabalho, ainda há desequilíbrio

entre o masculino e o feminino em diversos aspectos, principalmente no campo da engenharia. Segundo Lombardi (2004, p. 57) “[...] a maior presença das moças em algumas especialidades e não em outras começa desde os bancos escolares e vai se reproduzir no mercado de trabalho, reforçando o diferencial de gênero”. Ou seja, a despeito de um número de mulheres estarem buscando uma qualificação profissional pelos estudos, há uma “segregação horizontal” em que as mulheres terminam por desempenhar tarefas em uma especialidade e, em outras áreas, continua prevalecendo a ideia de que são espaços que devem ser ocupados e exercidos pelos homens. Esses esforços terminam assumindo uma identidade masculina, enquanto áreas cujas características não têm essas atribuições passam a integrar a identidade feminina.

Sendo assim, conforme Cappelle, Melo e Brito (2002), o estudo do gênero deve ser feito levando-se em consideração aspectos mais abrangentes, de modo que haja um envolvimento entre as áreas sociais, organizacionais, doutrinárias e simbólicas. Portanto, cabe um estudo mais complexo dentro do campo da engenharia, principalmente em se tratando de construção de identidade profissional de mulheres, pois se trata de uma área historicamente de características masculinas.

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

Este capítulo apresenta a descrição dos procedimentos metodológicos que foram utilizados para a realização desta pesquisa, dos quais se destacam: a caracterização da pesquisa, a definição da unidade de análise e os sujeitos da pesquisa, bem como as técnicas de coleta e de tratamento dos dados obtidos.

4.1 Caracterização da pesquisa

O presente estudo caracteriza-se como qualitativo, visto que, para os objetivos a que se propôs atingir, esse tipo de abordagem é o mais pertinente quando se deseja compreender melhor a complexidade de fatores que envolvem um objeto de pesquisa. De acordo com Godoy (1995), a pesquisa qualitativa parte de questões amplas para definições mais específicas à medida que o estudo vai sendo desenvolvido. Além disso, a mesma autora destaca a importância de compreender os fenômenos com base nas perspectivas daqueles que participam da situação que está sendo estudada.

Segundo Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (1999), o contato com o campo possibilita a captação dos significados dos comportamentos observados, o que justifica a ênfase dada aos atos humanos e ao mundo dos sujeitos. Para Flick (2009), o conhecimento nessa abordagem é produzido a partir de coletas de informações que possam demonstrar a construção social por meio de análise dos ambientes interno e externo, o que contribui para melhor compreensão do fenômeno. Sob ótica semelhante, Godoy (1995) assinala que sua forma empirista possibilita a realização de investigação do mundo em seu contexto natural, o que corrobora o enfoque indutivo na análise dos dados. Segundo Flick (2009, p. 16), “Os pesquisadores desse campo estudam as coisas em seus contextos naturais, tentando entender ou interpretar os fenômenos em termos dos sentidos que as pessoas lhes atribuem.”

A escolha dessa abordagem permite desenvolver hipóteses no decorrer da pesquisa. Cabe destacar que o pesquisador é uma parte importante do processo, o que favorece o melhor entendimento da questão em estudo, como também descrever e explicar fatores de caráter sociais, o que possibilita compreender como as pessoas constroem o mundo à sua volta (GIBBS, 2009).

Este estudo tem caráter descritivo que, segundo a concepção de Triviños (1987), possibilita a descrição detalhada dos fatos e fenômenos que estejam influenciando determinada realidade, sendo de grande relevância, pois permite a disseminação melhor dos resultados. Por se tratar de processo de construção de identidade profissional de mulheres graduadas no curso de engenharia mecânica que estão exercendo a profissão de engenheira, o foco do estudo reside no desejo de conhecer e compreender os significados, motivações, valores, crenças, dificuldades e perspectivas futuras que envolvam o processo em questão.

Trata-se de um fenômeno particular: a construção de identidade profissional feminina de egressas do curso de engenharia mecânica que estão inseridas na carreira de engenheira há mais de três anos. A fim de compreender melhor o fenômeno abordado, optou-se pelo estudo de caso. De acordo com Yin (2001), esse método é uma investigação empírica, portanto é uma estratégia adequada para a investigação de um fenômeno contemporâneo inserido em um contexto real, pois permite uma melhor compreensão de fatores sociais em sua complexidade. Apesar de o método impossibilitar generalizações, ele se mostra adequado quando o pesquisador tem pouco controle sobre os eventos e deseja responder questões sobre *como* e *por que* certos fenômenos ocorrem, preservando sempre as características das situações concernentes à vida real e permitindo a utilização de uma ampla variedade de fontes de evidências (YIN, 2001).

Segundo Lüdke e André (1986), o estudo de caso possibilita ao investigador utilizar-se de pressupostos teóricos, mas, ao mesmo tempo, atentar para novos elementos importantes que surjam durante a pesquisa. Outro ponto a ser ressaltado diz respeito à ênfase que o método dá à interpretação do objeto, levando em consideração o contexto em que o mesmo se encontra, focalizando-o de forma

completa e profunda. Sendo, portanto, possível representar os diferentes pontos de vista presentes numa situação social (LÜDKE e ANDRÉ, 1986).

4.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa

A unidade de análise foi constituída pelas empresas onde as engenheiras pesquisadas trabalham.

A unidade de observação são as egressas do curso de engenharia mecânica que concluíram a graduação entre o período de 1997 a 2007 no CEFET-MG e que se encontram inseridas na carreira de engenharia no mercado de trabalho há mais de três anos, escolhidas mediante uma listagem obtida junto ao Departamento de Registro Escolar do Ensino Superior da Instituição. De posse dessas informações preliminares, o contato foi inicialmente feito via telefone ou *e-mail*.

O fato de as profissionais estarem em um ambiente de predominância masculina, a despeito de nos últimos anos ter crescido o número de mulheres que nele têm entrado, as escolas de engenharia ainda continuam sendo um território masculino no Brasil (LOMBARDI, 2004). Sendo assim, por meio do estudo, é possível analisar o contexto e condições de trabalho que têm contribuído para a construção da identidade profissional dessas mulheres que têm desempenhado a sua profissão no mercado de trabalho.

4.3 Técnica de coleta de dados

Inicialmente, os dados relativos ao perfil demográfico das entrevistadas foram coletados por meio da aplicação de formulário de identificação (APÊNDICE A), o que permitiu traçar o perfil das engenheiras. O formulário foi entregue no dia da entrevista com a devida explicação sobre o seu preenchimento.

O roteiro de entrevista (APÊNDICE B), foi elaborado de forma semiestruturada, com questões que contemplaram os objetivos da pesquisa. De acordo com Lüdke e André (1986), esse tipo parte de um esquema básico, porém não rígido, mas que permite ao entrevistador fazer as adaptações necessárias no decorrer das perguntas. Sob ótica semelhante, Triviños (1987) destaca que a entrevista semiestruturada valoriza a presença do investigador, permitindo ao entrevistado ter maior liberdade e espontaneidade nas respostas de forma a enriquecer a pesquisa. Para Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (1999), o entrevistador parte de perguntas específicas, mas sempre possibilitando ao entrevistado contestar segundo seus próprios termos.

Os dados foram coletados no período de fevereiro a abril de 2011. Foram onze as entrevistadas, sendo que todas as respondentes demonstraram grande interesse pelo tema da pesquisa e se dispuseram a participar com muita boa vontade. As entrevistas tiveram duração média de uma hora e meia cada uma, consentidamente foram gravadas para a manutenção da fidedignidade das falas. Antes do início das entrevistas, foi dada a oportunidade para que as entrevistadas lessem o roteiro de entrevista. Algumas quiseram ter o conhecimento das perguntas antes da gravação, outras, não. As transcrições das entrevistas foram feitas no programa *Word*, sendo que todas as entrevistas transcritas passaram pelo processo de verificação da fidelidade das falas.

4.4 Técnicas de análises dos dados

Os dados qualitativos obtidos nas entrevistas foram analisados sob a ótica da técnica de análise de conteúdo. Tal técnica caracteriza-se pela busca do sentido da mensagem de um texto e tem por finalidade produzir inferências sobre os elementos que fazem parte do processo de comunicação (FRANCO, 2008). De acordo com Goulart (2006), essa técnica tem sido muito utilizada em ciências sociais, principalmente em estudos de administração e constitui-se em um conjunto de procedimentos formais para analisar dados qualitativos.

Salienta-se que foram criadas categorias de análises com base nos objetivos específicos, levando-se em consideração as características mais marcantes do processo de construção de identidade das engenheiras inseridas na carreira. São elas:

- a) caracterização dos sujeitos investigados;
- b) facilidades e dificuldades para o ingresso na organização e na carreira profissional;
- c) atribuições e funções destinadas às mulheres engenheiras, em sua percepção e as expectativas em relação a sua atuação enquanto engenheiras;
- d) percepções das engenheiras quanto ao sentimento de realização e o sucesso profissional;
- e) etapas de construção da identidade profissional das engenheiras, conforme as seguintes categorias: identidade biográfica, relacional e os sentimentos de pertença;
- f) elementos utilizados como referência para exprimir a identidade na atuação profissional.

Quanto ao tratamento dos dados coletados, foram utilizadas as seguintes fases (MELO *et al.*, 2007):

- a) preparação: nesta fase, as entrevistas gravadas foram transcritas conforme roteiro proposto e, posteriormente, agrupadas de acordo com as respostas prédefinidas;
- b) tabulação: agrupamento de componentes das respostas em conformidade com a pergunta que foi elaborada;
- c) categorização temática: consistiu na definição de temas em complementaridade aos objetivos propostos para a pesquisa, sendo eles estruturados de modo a possibilitar o extrato das falas transcritas que são mais significativas, dando maior destaque à mensagem passada pelo entrevistado. Por meio dessa análise temática, foi possível descobrir núcleos de sentido que fazem parte da comunicação e que possam ser significantes para o objeto da análise (GOULART, 2006);

Por meio da técnica proposta e da forma como os dados foram tratados, foi possível ter um delineamento mais amplo da realidade específica das engenheiras graduadas no Curso de Engenharia Mecânica do CEFET-MG, na cidade de Belo Horizonte, tendo como ponto de partida a mensagem passada pelas respondentes e o confronto com os conceitos teóricos da pesquisa bibliográfica.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo destina-se à apresentação e análise dos resultados da pesquisa. A discussão a respeito da construção da identidade profissional das engenheiras foi em conformidade com os objetivos e com a problemática de pesquisa: 1) caracterização dos sujeitos investigados; 2) facilidades e dificuldades para o ingresso na organização e na carreira profissional; 3) atribuições e funções destinadas às mulheres engenheiras, em sua percepção e as expectativas em relação a sua atuação; 4) percepções das engenheiras quanto ao sentimento de realização e o sucesso profissional; 5) etapas de construção da identidade profissional das engenheiras, de acordo com as seguintes categorias: a) identidade biográfica; b) relacional; c) sentimentos de pertença; 6) elementos utilizados como referência para exprimir a identidade na atuação profissional.

5.1 Caracterização dos sujeitos de pesquisa investigados

A pesquisa foi realizada com onze profissionais graduadas no Curso de Engenharia Mecânica do CEFET-MG, entre 1997 e 2007, e que estivessem trabalhando como engenheiras há mais de três anos. Durante a pesquisa, detectou-se que o acesso às engenheiras mais antigas ficou limitado, em função da não localização das mesmas ou, quando contatadas, não estavam trabalhando na área ou não tinham o tempo necessário no cargo de engenheira. As engenheiras pesquisadas foram identificadas pela letra “E”, acompanhadas por numeração crescente, à medida que as transcrições das entrevistas foram realizadas, como mostra QUADRO 1.

Engenheiras	Idade	Estado civil	Nº de Filhos	Ano de Formação	Curso Técnico	Cargo	Qualificação	Exp. Profissional ¹	Tempo no cargo de engenheira ²	Exerce cargo de chefia
E01	37	casada	2	1998	não	Engenheira de Produto	Especialização em Gestão Empresarial	11 anos	08 anos	não
E02	35	solteira	-	2001	sim	Engenheira Mecânica	Especialização em Projeto Mecânico	10 anos	07 anos	não
E03	31	solteira	1	2003	não	Engenheira de Projetos e Obra	Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho	5 anos	05 anos	não
E04	37	solteira	-	2001	não	Engenheira Mecânica Sênior	Especialização em Negócios	10 anos	06 anos	não
E05	29	solteira	-	2007	sim	Engenheira Mecânica Junior	-	3 anos	03 anos	não
E06	39	casada	1	1997	não	Engenheira de Planejamento	Especialização em Gestão de Projetos / Gestão de Negócios / Custos	11 anos	11 anos	não
E07	25	casada	-	2007	sim	Engenheira Mecânica Junior	Especialização em Gerenciamento de Projetos Mestrado em andamento: Engenharia Civil	3 anos	3 anos	não
E08	39	solteira	-	2001	sim	Engenheira Mecânica	Especialização Gestão de Projetos	08 anos	08 anos	não
E09	29	solteira	-	2007	sim	Engenheira Mecânica	Especialização Gestão de Projetos	03 anos	03 anos	não
E10	35	casada	-	1999	sim	Engenheira Mecânica Sênior	Engenharia de Segurança do Trabalho	10 anos	06 anos	não
E11	37	casada	1	1997	sim	Engenheira Mecânica Sênior	Especializações: Análise de Sistema / Soldagem / Segurança do Trabalho Mestrado: Engenharia Mecânica	14 anos	12 anos	não

Quadro 1 – Perfil das respondentes.

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: ¹ Tempo total no exercício da engenharia.

² Tempo de trabalho como engenheira mecânica com carteira assinada.

Os dados sinalizaram um tempo médio de experiência profissional de oito anos, sendo que de 1 a 5 anos, quatro respondentes (36,4%), de 6 a 10 anos, quatro (36,4%), de 11 a 14 anos, três (27,2%). Em relação ao estado civil, seis (54,5%) são solteiras e cinco (45,5%) casadas. Entre aquelas que tinham filhos, a variação de idade é de um a cinco anos. Assim, os dados indicam que, como a maioria das respondentes não tem filhos (63,6%), dispõem de mais tempo para se dedicarem às exigências profissionais na área de engenharia mecânica.

Nenhuma das respondentes exerce cargo de chefia, mas destaca-se que 54,5% se especializaram na área de gestão.

A respondente E01 trabalha em uma empresa de energia multinacional, como engenheira do produto, com elaboração de projetos na área fabril e ergonomia da empresa. A respondente E02 tem o cargo de engenheira mecânica, atua em uma empresa de prestação de serviços de engenharia mecânica, trabalha com

elaboração, execução e acompanhamento de projetos. A E03 atua em uma empresa de economia mista do ramo de distribuição de gás natural, exerce o cargo de engenheira de projetos e obra, trabalha com a concepção de projetos, encaminhamento e dimensionamento de redes de gasoduto. A respondente E04 está em uma empresa de bens de capital, como engenheira mecânica sênior, sendo responsável por acompanhamento de projetos. A E05 atua em uma empresa de bens de capital, como engenheira mecânica Junior na área de orçamento de projetos. A E06 atua em uma empresa de prestação de serviços de engenharia, tem o cargo de engenheira de planejamento, é responsável pelo planejamento e controle de contratos de obras. A respondente E07 trabalha em uma empresa prestadora de serviços de engenharia, tem o cargo de engenharia mecânica junior na área de acompanhamento de projetos de usinas hidrelétricas. A E08 trabalha em uma empresa de bens de capital, tem o cargo de engenheira mecânica é responsável pela gestão e manutenção do sistema integrado da empresa. A respondente E09 tem o cargo de engenheira mecânica, atua em uma empresa gestora de projetos de usinas hidrelétricas, trabalha no departamento de compras com acompanhamento de projetos. A E10 atua em uma empresa prestadora de serviço na área de manutenção de ferrovia, tem o cargo de engenheira mecânica sênior, é responsável por acompanhamento de projetos. A respondente E11 trabalha em uma empresa da área de mineração, tem o cargo de engenheira mecânica sênior e atua na área documental de qualidade do empreendimento.

Em relação ao tempo total no exercício da engenharia, ou seja, com registro na carteira de trabalho, 63,63% das respondentes tinham 05 anos ou mais de experiência profissional no cargo (E01, E02, E03, E04, E06, E8, E10 e E11), e, portanto, os dados evidenciaram um grupo majoritário com experiência profissional considerável, é o que se vê na TAB. 4.

Tabela 4 – Tempo de experiência total no cargo de engenheira

Respostas	No. de respondentes	%
12 anos	1	9,09%
11 anos	1	9,09%
08 anos	2	18,18%
07 anos	1	9,09%
06 anos	2	18,18%
05 anos	1	9,09%
03 anos	3	27,27%
Total	11	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Observou-se que há formalização do cargo de engenharia em diversas empresas, as quais têm recebido as respondentes não como meras profissionais que desempenham tarefas na área, mas são reconhecidas, aceitas e contratadas como engenheiras. Assim, foi possível encontrar uma engenheira de produto (E01), três engenheiras mecânicas (E02, E08 e E09), uma engenheira de projetos e obras (E03), três engenheiras mecânicas sênior (E04, E010 e E011), duas engenheiras mecânicas junior (E05 e E07) e uma engenheira de planejamento (E06), o que pode indicar uma tendência de mercado de trabalho, dando oportunidades para as mulheres atuarem como profissionais. Ressalta-se que parte das entrevistadas foram contratadas num período em que o mercado não estava tão aquecido e não havia uma carência acentuada do profissional de engenharia. Em se tratando de vínculo empregatício, dez respondentes (90%) trabalham em empresa privada e uma (10%) trabalha em uma empresa pública, cujo ingresso se deu por meio de concurso público.

Em relação à faixa etária, houve variação entre 20 a 40 anos, TAB. 5, o que revela que a maior parte do grupo (72,72%) conta com mais de 31 anos de idade, grupo este com maior experiência profissional, quando comparado os dados com o QUADRO 1.

Tabela 5 - Faixa etária das engenheiras

Respostas	No. de respondentes	%
De 20 a 25 anos	01	9,09 %
De 26 a 30 anos	02	18,18%
De 31 a 35 anos	03	27,27%
De 36 a 40 anos	05	45,45%

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre as engenheiras entrevistadas, sete (64%) são oriundas do curso técnico, com ênfase em exatas. Portanto, a maioria já exercia uma profissão técnica.

Em relação à vida acadêmica, dez deram continuidade aos estudos: E07 estava cursando o mestrado; E011 havia feito mestrado em engenharia mecânica. Verificou-se que 72,73% haviam realizado cursos de especialização, e a área mais procurada foi a de gestão de projetos (36,36%), uma vez que havia a necessidade de maior conhecimento em gestão, sobretudo, para promover melhor desempenho em suas atividades diárias.

Sou pós-graduada em gestão empresarial, ligada à área administrativa, que acho que era um melhoramento pra a engenharia que é uma área técnica e a gente acaba que lida muito com a área administrativa. (E01)

Fiz uma especialização em projeto mecânico e agora estou fazendo essa outra especialização em gestão de projeto. (E02)

Eu tenho me especializado mais na área mais gerencial, da engenharia. [...] agora estou me especializando em projetos. Isso me dá liberdade de não focar apenas em uma área, mas abre o leque para trabalhar em outros aspectos. Tenho descoberto que é muito mais por gosto, do que por mercado. (E04)

Estou fazendo gestão de projetos. (E08)

[...] eu fiz uma pós-graduação em gestão de projetos de engenharia, que era voltado para o planejamento. (E09)

Percebeu-se uma busca considerável de qualificação, convergindo para questões voltadas para a engenharia mecânica, 90,9% das respostas das pesquisadas indicaram cursos voltados para: Projeto Mecânico, Gestão de Projetos, Soldagem, Segurança do Trabalho, Mestrado em Mecânica. Portanto, existe a preocupação por melhor qualificação, para o aprofundamento na área de engenharia ou em funções conexas, como pode verificar na TAB. 6.

Tabela 6 - Área de qualificação das engenheiras

Respostas	No. de respondentes	%
Pós-Graduação		
Gestão empresarial	1	9,09%
Projeto mecânico	1	9,09%
Segurança do trabalho	3	27,27%
Gestão de negócios	2	18,18%
Gestão de projetos	4	36,36%
Custos	1	9,09%
Análise de sistemas	1	9,09%
Soldagem	1	9,09%
Mestrado		
Mecânica	1	9,09%
Mestrando		
Engenharia civil	1	9,09%
Não respondeu	1	9,09%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: A soma da frequência pode ser superior a 100%, pois as entrevistadas podem ter dado mais de uma resposta ou apontado mais de um aspecto relevante.

Para Dubar (2005), a especialização alcançada pela formação básica, juntamente com as habilidades adquiridas mediante os aprendizados cumulativos, sanciona o domínio progressivo da soma dos conhecimentos e habilidades. A acumulação de conhecimento é uma estratégia profissional que proporciona saberes técnicos que podem projetar o indivíduo a uma carreira, tanto interna, quanto externa à empresa. Portanto, a busca pela qualificação, sinaliza estratégias das respondentes, principalmente para atender as exigências do mercado de trabalho, em que empresas procuram por profissionais atualizados.

Estou me preparando para o mercado. As organizações estão em constantes mudanças, então, você tem que já ir construindo o seu castelo pela base. (E08)

O mercado de trabalho fica muito competitivo. Não devemos parar de estudar, de acompanhar a evolução do mercado. (E09)

Dubar (2005) ressalta a importância da formação no processo de construção da identidade, visto que, a partir da década de 1980, houve grande evolução na gestão de empregos e nas políticas das empresas. Assim, qualquer profissional que deseja se estabelecer no mercado de trabalho e construir uma trajetória profissional, precisa se atualizar para fazer frente as mudanças. No caso específico da

engenharia, essa necessidade torna-se proeminente, em um mercado globalizado, que requer que o profissional se aperfeiçoe continuamente.

Quanto à trajetória profissional, as respondentes fizeram estágio antes de adentrarem definitivamente na profissão, devido à sua obrigatoriedade no currículo do CEFET-MG. Para a maioria (64%), o estágio foi a porta de ingresso na empresa como engenheira. É no estágio que saem da teoria para a prática, o que permite, também, a obtenção de outras capacidades não trabalhadas academicamente, como o desenvolvimento das relações interpessoais e aquisição de habilidades práticas.

Foram estágios muito bons, aprendi muita coisa [...] O pessoal me ajudou muito, me deu muita informação. Eles me receberam muito bem [...] ia muito para o chão de fábrica, era uma empresa de fundição e tinha um inspetor de ultrassom que me ajudou e ensinou muito [...] A gente, às vezes, tem um pouco de receio de como as pessoas vão nos receber, mas depende mais de como a gente vai chegar ao local. (E03)

Terminando o estágio, depois de dois meses, consegui o emprego como engenheira mecânica em uma empresa prestadora de serviço de manutenção, que tinha foco com manutenção ferroviária, em BH. (E010)

A remuneração no exercício da função foi distribuída conforme TAB. 7. Verificou-se que a maioria das respondentes recebem salários que variam entre R\$ 4.001,00 a R\$ 6.000,00, enquanto 45,45% recebem salários acima de R\$ 6.000,00. De acordo com pesquisas realizadas pelo Jornal Folha de São Paulo, nos levantamentos salariais com base em julho de 2011, a média salarial do engenheiro mecânico junior é de R\$ 3.371,00; para o engenheiro mecânico pleno, R\$ 4.428,00 e para o engenheiro sênior é de R\$ 6.390,00. Percebe-se que a faixa salarial das engenheiras entrevistadas está dentro da média praticada pelo mercado. (FOLHA DE SÃO PAULO, 2011).

Tabela 7 – Faixa salarial das engenheiras entrevistadas

Respostas	No. de respondentes	%
De R\$ 4.001,00 a R\$ 6.000,00	6	54,55%
De R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00	4	36,36%
De R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00	1	9,09%
Total	11	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Sobre a remuneração, as engenheiras foram questionadas acerca de sua satisfação com o salário. Assim, verificou-se que 55% das respostas das entrevistadas classificaram a remuneração como satisfatória. A insatisfação com relação ao salário diz respeito, principalmente, ao período de experiência que muitas têm e, por isso, consideram que a remuneração não está adequada pela longa jornada de trabalho que a área de engenharia exige, conforme os trechos das entrevistas:

Para uma engenheira com 11 anos de experiência acho que está aquém. Sei de várias pessoas que ganham mais do que eu ganho. (E01)

Deveria ganhar mais. A responsabilidade que tenho [...] estou representando a empresa de grandes clientes [...] Tenho mostrado flexibilidade, disponibilidade, então, mereço receber mais pelo que faço. (E02)

Não, acho que deveriam ser maiores em função do que está se pagando no mercado. [...] Em função de colegas que têm a mesma profissão, desempenham o mesmo tipo de atividade, estão no mesmo tempo no mercado, acredito que a faixa salarial deveria ser um pouco melhor. O tipo de atividade que desenvolvo, acho que deveria ser mais bem pago. Eu sei, porque têm no mercado, empresas pagando melhor, então, acredito que deveria também estar recebendo melhor. (E04)

Uma das engenheiras, E06 declara que, se fosse homem, sua remuneração seria melhor. Daí é possível perceber que as questões salariais entre homem e mulher ainda são relevantes (CAPPELLE *et al.*, 2003; MELO, 2006; SAMPAIO, 2007; MAGESTE, 2008).

[...] se fosse homem, a minha remuneração seria melhor. Mas considerando o cargo, digamos, comparado a outros engenheiros, acho que a minha remuneração é normal. Não é a melhor, mas também não é a pior. (E06)

Apesar de os dados apontarem para 45% das respondentes se considerarem insatisfeitas com seus salários, a maioria das engenheiras entrevistadas demonstraram satisfação. Nessa perspectiva, essa constatação é relevante, uma vez que, pelo menos para essas profissionais, indica um equilíbrio referente à remuneração, não só em relação ao mercado de trabalho, como também aos rendimentos percebidos pelos colegas de profissão do sexo masculino. Dessa forma, as questões relacionadas à diferença salarial entre homem e mulher podem estar mais próximas daquilo que se espera, ou seja, paridade nos rendimentos entre os trabalhadores de mesmo nível profissional, independentemente do gênero ao qual pertencem.

Portanto, o perfil das respondentes resume-se em sua maioria, de idade superior a trinta anos, casadas e/ou solteiras, com curso técnico e especialização em Gestão de Projetos ou Segurança do Trabalho, sem filhos e com experiência de trabalho acima de dez anos.

A seguir, foi realizada uma análise das facilidades e das dificuldades encontradas pelas engenheiras para o ingresso na organização e na carreira profissional.

5.2 Facilidades e dificuldades para o ingresso na organização e na carreira profissional

Nesta seção estão disponibilizadas as percepções das respondentes sobre as facilidades e dificuldades encontradas pelas engenheiras mecânicas no exercício de suas atividades profissionais e as consequências advindas dessas questões.

5.2.1 Facilidades

Embora o campo de engenharia mecânica seja de predominância masculina, alguns elementos foram considerados como facilitadores para o ingresso da mulher engenheira na organização e na carreira profissional (TAB. 08).

Tabela 08 – Facilidades para o ingresso na organização e na carreira profissional

Respostas	No. de respondentes	%
O estágio foi a porta de abertura de trabalho nas empresas	11	100%
A amplitude de atuação profissional	05	45%
Abertura do mercado para as mulheres	03	27%
O fato de já ter feito curso técnico facilitou a atuação profissional	02	18%
Facilidade de relacionamento	02	18%
A mulher engenheira tem introduzido uma nova forma de pensar	02	18%
A mulher engenheira é mais educada e sensível	02	18%
Talento para ser engenheira	01	9%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: A soma da frequência pode ser superior a 100%, pois as entrevistadas podem ter dado mais de uma resposta ou apontado mais de um aspecto relevante.

De acordo com 100% das respostas das entrevistadas, o estágio foi a porta de abertura de trabalho nas empresas e, conseqüentemente, elemento facilitador de ingresso na carreira profissional. A engenharia mecânica, como quase todas as outras, exige do graduando a realização do estágio, normalmente no último período do curso, com o objetivo de vivenciar os alunos com as práticas profissionais. Nesse sentido, existe uma grande possibilidade de esse estagiário ser admitido na empresa, após a sua formação ou mesmo prepará-lo de forma adequada, possibilitando-o conhecimentos da profissão.

O período de estágio foi bacana, passei por algumas empresas boas, grandes, encontrei bons profissionais, algumas pessoas que estavam dispostas a ensinar [...] acho que se não tiver estágio é difícil. (E01)

A amplitude de atuação profissional foi destacada nos relatos das respostas de 45% das engenheiras entrevistadas como outro facilitador de ingresso nas organizações e na carreira profissional, ou seja, a engenharia possibilita uma liberdade maior de atuação, em função da diversidade de tarefas que o engenheiro pode desempenhar, quais sejam, aquelas relativas às atividades desenvolvidas no escritório (projeto, orçamento/planejamento) ou ainda na obra (acompanhamento, fiscalização e gerenciamento).

Acho que é a liberdade que a gente tem, de escolher dentro da profissão, de você poder ficar no escritório, projetar, ficar na obra. Então, você tem uma gama de funções muito grande para atuar. Você pode atuar em áreas completamente diferentes, fazendo engenharia do mesmo jeito. (E03)

O ponto principal é a questão da diversidade de possibilidades que uma engenheira pode atuar. E, com isso, não simplesmente falando, tipo assim: 'Tem diversas possibilidades de atuação, então eu vou ter mais chance no mercado'. Mas, mais voltado para essa questão de conhecimento, que a

gente consegue ampliar realmente o conhecimento em diversas áreas. (E10)

A abertura do mercado para as mulheres também aparece como um elemento importante para o ingresso na profissão, visto que, para algumas engenheiras, o *super aquecimento* do mercado de trabalho é em função do desenvolvimento econômico pelo qual o País tem passado, e a escassez de profissionais nessa área tem levado as empresas a darem mais oportunidades às mulheres. Segundo 27% das respostas das engenheiras, a demanda do mercado pelo profissional da área de engenharia é um facilitador para o ingresso na profissão.

No geral, o que a gente está vendo hoje é cada vez mais mulheres na engenharia. Estamos abrindo espaço e cada dia mais, mais mulheres entram. [...] Eu estou vendo que está crescendo, o mercado está abrindo portas para a engenheira [...]. (E04)

Hoje, as perspectivas relacionadas a mercado são as melhores. Tem hoje aí, grandes obras no Brasil. Tem grandes projetos na área de mineração, grandes projetos na área de infraestrutura. Então, hoje, para a engenheira, o mercado está bom, digamos assim, tem uma boa oferta. (E06)

O mercado está ascendente e a mão de obra ainda escassa. (E07)

O fato de já ter feito curso técnico, a facilidade de relacionamento que a mulher tem para tratar com as pessoas, a nova forma de pensar, como também sua educação e sensibilidade que as mulheres têm introduzido nas organizações são elementos também destacados como facilitadores, conforme 18% das respostas das engenheiras entrevistadas.

Além da experiência como estágio eu já tinha sido técnica e o fato de ter o curso técnico foi fácil chegar às empresas. (E02)

[...] eu acho uma facilidade, que por ser mulher você consegue algumas coisas, você tem mais facilidade de relacionamento e muitas vezes eu fui bem recebida por ser mulher. (E01)

A forma diferente de pensar. A gente tem um jeito mais humano, talvez, de lidar com as pessoas, de lidar com as situações. (E04)

As facilidades apontadas pelas engenheiras para o ingresso na carreira e nas empresas denotam que a engenharia por ser uma área com inúmeras especialidades, possibilita uma diversificada atuação profissional. Tal fator, aliado à demanda do mercado profissional, indica que as mulheres tenham mais facilidades para ingressarem nas empresas e, conseqüentemente, na carreira, e essa abertura se dá principalmente por meio do estágio. Percebe-se que tais facilidades estão centradas nos avanços sócioeconômicos do País e nas diversas possibilidades que

envolvem a área de engenharia, nas conquistas por espaço pelas mulheres precursoras, pelos avanços ocorridos na sociedade e, principalmente, pela capacidade da mulher em exercer em igualdade de condições com o homem atividades profissionais na área da engenharia mecânica.

5.2.2 Dificuldades

As engenheiras foram indagadas sobre as dificuldades encontradas por elas, para o ingresso na organização em que trabalham e na carreira profissional. A TAB. 09 apresenta as respostas apontadas pelas engenheiras entrevistadas.

Tabela 09 – Dificuldades para o ingresso na organização e na carreira profissional

Respostas	No. de respondentes	%
O preconceito de ser uma mulher na área de engenharia	09	82%
A área de engenharia mecânica é mais masculina	06	55%
Aspectos relacionados à maternidade e a família	06	55%
O desafio de ter que provar que tem capacidade técnica	06	55%
O exercício profissional requer muito trabalho e estudo	06	55%
Obter respeito e reconhecimento	05	45%
Discriminação em relação a salário	04	36%
A mulher tem que mostrar mais serviços	04	36%
Questão da mobilidade, muitas viagens	03	27%
Jornada de trabalho longa	03	27%
Ambiente agressivo e de muita concorrência	02	18%
A mulher não tem tanta credibilidade no chão de fábrica	02	18%
As melhores oportunidades são dadas aos homens	02	18%
O fato de não ter feito um curso técnico	01	9%
Dificuldade de adaptação ao perfil masculino	01	9%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: A soma da frequência pode ser superior a 100%, pois as entrevistadas podem ter dado mais de uma resposta ou apontado mais de um aspecto relevante.

O preconceito que envolve a atuação da mulher na área de engenharia mecânica é apontado por 82% das respostas das engenheiras pesquisadas. O que indica que essa questão é uma das maiores dificuldades para as engenheiras ingressarem nas organizações e, conseqüentemente, na carreira profissional. Isso se explica pelo fato de a área de engenharia mecânica ser culturalmente dominada pelo estereotipo masculino, conforme 55% dos relatos das

respondentes. Historicamente, a engenharia foi tradicionalmente construída para atender as exigências militares e posteriormente para atender as necessidades decorrentes da industrialização e da urbanização, portanto, a ocupação da área por homens se deu de uma forma natural ao longo dos anos (TELLES, 1994; BAZZO; PEREIRA, 1997; LOMBARDI, 2005). Assim, o ingresso na área pelas mulheres pode ser marcado por preconceitos e discriminação, principalmente, na questão da aceitabilidade no começo da carreira.

É aquela primeira vista, todos olham e falam: 'Ah, mas é mulher...' fica um certo preconceito. (E05)

Em decorrência de o campo da engenharia ser reconhecido como uma área masculina, de acordo com 55% das respostas das engenheiras, a mulher nessa área precisa demonstrar que tem capacidade técnica, assim como os homens, para desempenharem as tarefas e se estabelecerem no mercado e, também, mostrar mais serviço (36%), o que indica que a mulher precisa desdobrar-se mais para conquistar o seu espaço.

É uma área mais masculina, tem o apelo mais masculino, então, tem o preconceito das pessoas em ter uma engenheira mecânica. (E01)

O fato de você ser mulher você tem que provar algo a mais. [...] tem que provar que você pode fazer tanto, estar trabalhando tanto quanto eles. Eu acho que isso é uma coisa que pesa. Querendo ou não, é mais difícil lidar com essa situação. (E04)

É mostrar serviço, mesmo. Para a mulher engenheira é só uma questão de superar. Eu falo assim, fico generalizando, mas porque acho que a área de mecânica é um pouco pior, não é igual a área de civil, não é igual as outras áreas onde as pessoas estão mais acostumadas. (E011)

O fato das engenheiras terem mencionado a demanda do mercado como facilitador para o ingresso na profissão, de acordo com algumas entrevistadas a profissional mulher precisa ganhar a confiança e o respeito para poderem se estabelecer na carreira. Isso não é uma tarefa fácil, como percebido em 45% das respostas das entrevistadas. Para tal, é necessário um maior esforço profissional, muito trabalho e muito estudo, conforme 55% dos relatos das mulheres pesquisadas. Dessa forma, no elemento *O exercício profissional requer muito trabalho e estudo* (55%), as respondentes demonstraram em suas falas que o nível exigido de envolvimento profissional e acadêmico é cada vez maior, com uma dedicação de tempo crescente nas atividades requeridas pela profissão. Nessa perspectiva, as necessidades de qualificação são prementes, sendo

fundamental se investir na continuidade dos estudos em nível de pós-graduação. Assim, fatores como a complexidade tecnológica dos processos e necessidade de conhecimento de outro idioma (inglês) têm exigido de algumas engenheiras mecânicas maior envolvimento com o trabalho e com os estudos.

Então, este início profissional, eu posso dizer que requer muito trabalho, muito estudo. (E02)

Você pode ser muito bom em uma coisa, mas você tem que saber fazer tudo. [...] Na verdade, todos os processos possíveis, a gente tem que saber fazer. (E03)

Ela [a empresa] te dá um *laptop* para você trabalhar em casa, te dá um celular para não perder contato com você [...] Se você não estiver na empresa trabalhando até tarde, você está em casa trabalhando até tarde. (E04)

Então acho que o desafio aqui é a parte de pesquisa mesmo. [...] É pesquisar, é criar, é desenvolver. Então, acho que o desafio da engenharia aqui no Brasil, tanto para homem, quanto para mulher, é a pesquisa. (05)

[...] o grande desafio do engenheiro hoje [...] é a aprendizagem, você tem que aprender, você tem que saber muito. (E06)

Acho que a gente mata um 'leão' a cada dia. (E08)

Acho que, por estar em constante crescimento, você tem que se atualizar, você tem que estudar, fazer um curso de especialização. (E09)

Aspectos relacionados à questão da maternidade e à família também é um dificultador para ingresso nas organizações e na carreira para 55% das respostas das engenheiras, visto que esses dois elementos limitam as possibilidades de emprego. As grandes obras de engenharia, muitas vezes, não se encontram dentro dos centros urbanos, o que requer das profissionais maior mobilidade (27%) com viagens e deslocamentos e, para aquelas que têm ou desejam formar uma família, terminam por postergar ou ficam limitadas em seus projetos pessoais.

Hoje, como mãe, diria que o pior de tudo é ficar muito longe de casa. Porque as oportunidades são na indústria [...] A maior parte delas [...] está longe, não está nos grandes centros [...] Esse é o ponto negativo. (E01)

Eu penso em ter filhos. [...] Eu não aceitaria passar dois meses fora se eu tivesse um filho recém-nascido, por exemplo. (E02)

Tem disponibilidade física [...] tempo disponível e acho que tem mais disponibilidade emocional, às vezes, do homem para ficar horas e horas e horas pensando somente em trabalho [...] do que a mulher, porque a mulher tem outros interesses também. [...] O que acontece muito, é que as mulheres postergam essas outras questões para ocupar um espaço maior no mercado de trabalho, enquanto engenheira, para mostrar que tem um pouco mais de disponibilidade de tempo e, às vezes, até emocional, para dar conta de ocupar aquele mesmo espaço que é do homem. (E04)

Os elementos relacionados à maternidade terminam por estabelecer conflitos interiores, já que o desejo de formar família é algo ainda presente na vida de muitas mulheres. O conflito se estabelece entre os papéis tradicionais das mulheres - mãe e donas de casa -, em contraste com seus novos papéis profissionais. Observa-se que, apesar do maior ingresso de mulheres na área de engenharia, ainda há por parte de algumas o predomínio da visão tradicional de família, em que a mulher se vê como a grande responsável pelos cuidados do lar.

Longas horas de trabalho para você conseguir ter um resultado e ser reconhecido. Isso é uma coisa que é normal para os homens. [...] E mulheres, querendo ou não, mesmo com essa história da gente estar trabalhando, não estar ficando dentro de casa cuidando dos filhos e da casa [...] a gente buscou um trabalho. Mas a gente ainda assim quer ter filhos, a gente quer ter a nossa casa, a gente quer ter a família. (E04)

As engenheiras enfrentam desigualdades salariais entre homens e mulheres, principalmente no início da carreira, o que está presente em 36% das respostas. Além disso, o ambiente da engenharia é muito agressivo e de muita concorrência, e as melhores oportunidades são dadas aos homens, como é visto por 18% das respostas das entrevistadas, o que representa uma dificuldade para o ingresso e atuação na profissão. Sem contar que, em alguns ambientes, como o *chão de fábrica*, de acordo com algumas entrevistadas, a mulher, no início da carreira tem dificuldades quanto à questão da credibilidade. O que indica que, de um modo geral, no universo da engenharia ainda predomina o estereótipo de ser um campo socialmente construído por homens, e a mulher nessa área precisa transpor barreiras e quebrar paradigmas de que somente os homens são mais aptos para desenvolver as tarefas que envolvem a profissão.

Aceitação. Vamos ver, a inserção no mercado hoje em dia eu acho bem mais tranquilo, mas em termos de valorização e, às vezes, até de remuneração, sinto que ainda existe uma pequena diferença sim. (E010)

Eu considero que o ambiente de engenharia é bastante agressivo até agressivo no sentido de as pessoas estarem sempre em uma concorrência muito grande. (E04)

As dificuldades por ser mulher é o preconceito. É muito mais difícil você vender uma ideia sua, sendo mulher, do que o homem. Tem uma certa desconfiança ainda em relação à mulher na engenharia. (E06)

As maiores dificuldades são com as pessoas mesmo, que não te reconhecem e que tentam travar o seu crescimento de todas as maneiras. (E05)

De repente, um trabalho em que você tem que ir a uma fábrica [...] discutir alguma coisa [...] é mais complicado para a mulher. Porque a mulher [...]

não tem tanta credibilidade ou eles acham que a mulher não consegue discutir tanto essa parte de fabricação, essas coisas mais pesadas. (E05)

Diante dos resultados encontrados referentes às facilidades e dificuldades para o ingresso na organização e na carreira profissional, resume-se que as principais facilidades apontadas pelas entrevistadas, encontram-se no âmbito da abertura que o estágio proporciona às engenheiras, pois elas têm a oportunidade de mostrarem suas capacidades profissionais e se inserirem na profissão e no mercado de trabalho. Outro elemento facilitador se encontra na amplitude de atividades que o engenheiro pode desempenhar, associado ao mercado atual que tem estado em franca expansão para a área de engenharia, o que possibilita maior abertura para o ingresso das mulheres nas organizações e, conseqüentemente, atuarem na profissão.

Em relação às dificuldades, ficaram evidentes nas entrevistas com as engenheiras questões de preconceito, mais precisamente, aquelas relativas a um certo descrédito profissional, às dificuldades em se ausentar e também à jornada longa que a profissão exige, uma vez que há aquelas mulheres que exercem ou desejam exercer o papel de mãe. Por ser uma área mais masculina, há falta de reconhecimento, principalmente no início da carreira. Essas constatações criam situações de dificuldades adicionais, além daquelas advindas para as engenheiras mecânicas que resolvem ser mãe, o que, sem dúvida, lhes causa uma resistência por parte das empresas, devido aos afastamentos necessários, como a licença maternidade, o aleitamento materno, as eventuais saídas para consultas médicas. Dessa maneira, as dificuldades inerentes à profissão, experimentadas pelos profissionais, são potencializadas para as mulheres.

Destarte, numa ponderação sobre as facilidades e dificuldades das engenheiras mecânicas para o ingresso na carreira e nas empresas, existem elementos facilitadores comuns aos homens, quais sejam, a possibilidade do estágio no início da carreira, as várias possibilidades de atuação na profissão e o crescimento do mercado de trabalho. Em termos de dificuldades, as longas jornadas de trabalho, o descrédito e a falta de reconhecimento no início da carreira estão inseridos para os profissionais de ambos os sexos. Entretanto, para a mulher, outros elementos adicionais e potencializadores, mesmo que presentes de uma maneira menos incisiva, ainda são considerados dificultadores. Dessa forma, o preconceito latente ainda incomoda, a

dificuldade em se ausentar devido à necessidade de exercer o papel de mãe/esposa e a perspectiva futura da maternidade e as consequências advindas – licença maternidade, aleitamento materno e consultas médicas -, tem sido preponderantes no não estabelecimento da igualdade profissional, entre homens e mulheres, na engenharia mecânica. Tais constatações vão ao encontro das considerações de Melo (2006), Irigaray e Vergara (2009), que apontam que as maiores dificuldades que envolvem as relações de trabalho da mulher estão relacionados à discriminação, à necessidade de conciliar tarefas domésticas e profissionais e ao dilema da dupla jornada de trabalho. A mulher, no mercado de trabalho, tem dupla jornada. Elas seguem sendo responsáveis pelas atividades domésticas e pelo cuidado dos filhos e familiares e também realizam atividades econômicas, o que termina por criar uma sobrecarga de trabalho (IRIGARAY e VERGARA, 2009).

As relações de trabalho, no início da carreira das engenheiras, representa a socialização secundária que, segundo Berger e Luckmann (1999), acontecem nos grupos sociais aos qual o indivíduo se encontra inserido, ao longo de sua vida, num processo de socialização como contínuo, ocorrendo a formação da identidade social. Portanto, a relação com os grupos de trabalho é um elemento importante para o reconhecimento do eu e para a constituição da identidade profissional do sujeito. Para Dubar (2005), o fato de ser reconhecido no trabalho e de manter relações com os outros é elemento de construção da identidade profissional. Assim, verifica-se que as dificuldades encontradas pelas engenheiras no início da carreira têm impactos em sua configuração identitária. Questões sobre a falta de reconhecimento, a necessidade de se desdobrar mais para mostrar a capacidade e se estabelecer na área indicam que, ainda, em certas organizações, os padrões de comportamentos com relação à mulher engenheira ainda é conservador. O que mostra que esse espaço profissional ainda apresenta grandes obstáculos para a atuação feminina e requer delas um esforço maior para se afirmarem como engenheiras.

A seguir, serão trabalhadas as atribuições e funções destinadas às mulheres engenheiras, em sua percepção e quais são as suas expectativas em relação a sua atuação no desempenho da engenharia.

5.3 Atribuições e funções destinadas às mulheres engenheiras, em sua percepção e as suas expectativas em relação a sua atuação

Nesta etapa da pesquisa, procurou-se identificar aspectos referentes às atribuições destinadas às mulheres engenheiras e suas expectativas. Portanto, primeiramente, destacaram-se tarefas e funções atribuídas às engenheiras em seu dia a dia, as quais foram detalhadas na sequência e sua expectativa em relação à atuação como engenheiras.

5.3.1 Atribuições e funções destinadas às mulheres engenheiras

Com o objetivo de buscar identificar junto às respondentes particularidades de seu cotidiano de trabalho como engenheira, ficou evidenciado, por meio das entrevistas, que a rotina de trabalho é permeada de atividades administrativas, burocráticas e não-burocráticas, conforme TAB. 10.

Tabela 10 – Dia a dia das engenheiras

Respostas	No. de respondentes	%
Análises e acompanhamento de processos	09	82%
Gerenciamento de projetos	08	73%
Tarefas burocráticas relacionadas aos projetos	07	64%
Trabalho na parte fabril	03	27%
Tarefas relacionadas à segurança e qualidade	03	27%
Responsável por algumas linhas de produto	03	27%
Visitas técnicas	03	27%
Elaboração de projetos	03	27%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: A soma da frequência pode ser superior a 100%, pois as entrevistadas podem ter dado mais de uma resposta ou apontado mais de um aspecto relevante.

A totalidade (100%) desempenha atividades voltadas para a engenharia, mas consideradas mais administrativas (escritório) que técnicas (chão de fábrica ou campo). Foram ressaltadas pelas entrevistadas tarefas relacionadas a análises e acompanhamentos de processos (82%), gerenciamento de projetos (73%), trabalhos burocráticos referentes aos projetos (64%). Houve também engenheiras que ressaltaram o fato de o desempenho profissional do engenheiro estar relacionado à

atuação de um administrador. Essa ideia vai ao encontro das afirmações de Laudares (1999) que aponta que o mercado de trabalho contemporâneo exige do engenheiro habilidades e conhecimentos da administração, o que envolve, tanto conhecimentos da produção, quanto também habilidades comportamentais.

A gente é um administrador também. (E01)

Acho que o engenheiro termina sempre como um administrador. Ele começa na parte técnica [...] acho muito difícil uma pessoa ficar a vida toda na parte técnica, a não ser que ela goste muito. (E05)

Segundo Carvalho (2007), no universo de trabalho da mulher engenheira ocorre segregação de tarefas, estando sempre mais envolvidas com as atividades de escritório, enquanto os homens desempenham mais atividades que envolvem o canteiro de obra. Sendo assim, o que se verifica é uma divisão tradicional de trabalho que, muitas das vezes, passa despercebida pelas profissionais. Apesar de as funções administrativas voltadas para a engenharia serem predominantes para as mulheres na engenharia mecânica, foi possível encontrar aquelas que desempenham atividades estritamente técnicas (27%).

O que me dá prazer mesmo é você ter essa possibilidade de estar o tempo todo construindo, pensando, desenhando processos, produtos, desenvolvendo coisas novas. Acho que isso é que é o maior barato. (E04)

Quando questionadas sobre se há diferença entre ser homem ou mulher para a atividade profissional, em 55% das respostas, houve destaque para diferenças que indicam maior favorecimento de trabalho para os homens na área de engenharia, principalmente em se tratando de tarefas que envolvem a fábrica ou obra. Além disso, conforme 18% das respostas das engenheiras, as maiores oportunidades de trabalho são para os homens.

Eu acho que ser homem facilita às vezes. Homem tem menos pudor, menos frescura para poder trabalhar na área que, às vezes, te exige de enfiar a mão na massa. (E01)

Às vezes tem uma reunião ou alguma coisa na fábrica e entre um homem ou uma mulher eles mandam um homem. (E05)

Por eu ser mulher, eu vejo que eles têm dado mais oportunidades para os homens, acho que o negativo seria isso. (E9)

A mulher numa fábrica é um efeito diferente de um homem. Às vezes, passa uma mulher, pode ser bonita ou pode ser feia, o fato de ser mulher distrai o trabalhador. Ou então, quando você tem que dar uma orientação, aquilo ali, ele não se sente muito à vontade de estar recebendo uma orientação, uma ordem de uma mulher. Então, você vê que tem essas dificuldades. (E011)

No universo de trabalho das engenheiras percebeu-se o desejo de trabalhar no *chão de fábrica* ou no *campo*. E muitas justificam essa ausência de oportunidade como sendo decorrente da falta de estrutura que há no *campo* para elas ou, até mesmo, cuidado pessoal com as mulheres por parte da empresa.

[...] para ser engenheiro de obras tem que ser homem [...] Mas, para o mercado de trabalho, acho que existem separações assim. Talvez por riscos [...] mulher também pode correr riscos com o trabalho [...] dependendo de um trabalho que exija esforço físico, a mulher talvez não tenha tanta vantagem contra o homem, mas acho que existe separação, sim. (E09)

E a parte mesmo de, vamos dizer, no caso, o chão de fábrica, no caso nosso seria manutenção e operação, isso em termos logística, seriam mais direcionada para os homens. (E010)

O que se verifica por meio dos relatos é uma reprodução do discurso masculino por parte das engenheiras entrevistadas, segundo Bourdieu (2010, p.22), quando o indivíduo dominado tem suas percepções e pensamentos nos esquemas de dominação, “seus atos de *conhecimento* são, inevitavelmente, atos de *reconhecimento*, de submissão”.

Observa-se que, além de realizarem atividades de gerenciamento de projetos e análises e acompanhamento de processos, foram encontrados 27% de afirmações sobre o desempenho de funções mais amplas, como tarefas relacionadas à área de segurança e qualidade, o que comprova mais uma vez a amplitude de atuação do campo da engenharia mecânica, que foi um dos facilitadores levantados para ingresso nas organizações.

Apreende-se que a engenharia, principalmente na área de mecânica, carrega muito ainda o estereótipo de ser uma área dominada mais por homens e, conseqüentemente, voltada para a valorização de traços masculinos. Apesar de algumas mulheres estarem mais restritas às atividades administrativas voltadas para a engenharia, outras têm conseguido romper o gueto masculino que envolve a profissão, principalmente quando se trata de desempenho de tarefas técnicas, executando atividades relativas aos projetos e processos construtivos e de segurança, controle e qualidade de produtos e também as visitas técnicas nas *obras* e/ou *chão-de-fábrica*. Nessa perspectiva, a realidade profissional de algumas

engenheiras mecânicas tem caminhado na direção da conquista de avanços significativos e superação.

5.3.2 Suas expectativas em relação a sua atuação enquanto engenheiras

Nesta etapa serão apresentadas as opiniões e percepções das engenheiras acerca de como as mesmas vivenciam sua função em termos dos desafios. Também se dará ênfase às satisfações e prazeres, angústias e formas que se apresentam de mal-estar na vida das respondentes. Nesse sentido, a TAB. 11 disponibiliza dados que refletem os desafios profissionais das engenheiras mecânicas.

Tabela 11 – Desafios profissionais apontados pelas engenheiras

Respostas	No. de respondentes	%
Provar que a mulher também é capaz	08	73%
Conseguir o respeito como profissional	05	45%
Romper com as barreiras do preconceito	04	36%
Estar sempre se qualificando	04	36%
Trabalhar em bons projetos	04	36%
Manter-se na profissão, sendo profissional e mãe	03	27%
Ter experiência técnica	03	27%
Ter disponibilidade de tempo	02	18%
Romper o preconceito de que a mulher engenheira não pode ser feminina	01	9%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: A soma da frequência pode ser superior a 100%, pois as entrevistadas podem ter dado mais de uma resposta ou apontado mais de um aspecto relevante.

Nos relatos, verificou-se que o desafio maior é provar que a mulher também tem capacidade para desempenhar a atividade de engenharia tanto quanto os homens, conforme 73% das respostas das entrevistadas. Esse desafio também está atrelado a outros dois que é: a obtenção do respeito profissional (45%) e romper com as barreiras do preconceito (36%). São esses os três grandes desafios apontados pelas engenheiras e estão relacionados ao reconhecimento por parte do *outro*, ou seja, não dependem de um esforço individual, mas, sim, de oportunidades, mudanças de concepções, atitudes e comportamentos das pessoas que estão envolvidas nas relações de trabalho.

Outro fator importante presente nos depoimentos é a necessidade de algumas engenheiras buscarem conhecimento, por meio de qualificações e especializações, principalmente em meio à diversidade de tarefas que, muitas vezes, precisam realizar e que envolvem a engenharia, sendo ressaltado em 36% das respostas das entrevistadas como desafio profissional. O que reforça a ideia de que o mercado de trabalho atual cada vez mais exige do profissional de engenharia conhecimento, competência e domínio técnico (LAUDARES, 1999).

Estar sempre se qualificando e tendo que identificar nichos onde você pode se desenvolver bastante, você pode fazer diferença. [...] Uma busca constante em aprimoramento. Uma busca constante em identificar um nicho dentro da empresa onde que você pode crescer e demonstrar o seu conhecimento [...] (E4)

Não dá só pra ser engenheiro elétrico, não dá só para ser engenheiro mecânico. Você tem que ser engenheiro mecânico e gestor de projetos. Você tem que ser engenheiro mecânico com uma especialização em estrutura metálica. Engenheiro civil com conhecimento em automação. Eu acho que você tem que se especializar, nos mínimos. (E6)

Segundo Veloso (2007), a valorização dos saberes constitui um importante elemento de afirmação dos grupos profissionais, tanto interiormente, como no ambiente externo.

Trabalhar em bons projetos foi outro desafio apontado por 36% das respostas das engenheiras, como também ter experiência técnica, conforme relatam 27% das respostas das entrevistadas. Dubar (2005) afirma que “[...] o núcleo da competência é a *formação in loco*, isto é, a capacidade para produzir resultados, proveniente da experiência e do domínio da atividade de trabalho”. No caso das engenheiras essa experiência *in loco* é um desafio profissional.

Trabalhar em bons projetos, conseguir trabalhar em lugares em que você realmente aprenda a ser engenheiro. Você tem que ter as boas experiências. [...] (E06)

A questão da maternidade relacionada com a profissão foi também um elemento considerado por algumas engenheiras. Para algumas das entrevistadas (27%), manterem-se na profissão e, ao mesmo, tempo desempenhar o papel de mãe e profissional é um grande desafio, visto que a acumulação de funções ocasiona uma sobrecarga de trabalho em função da dupla jornada de trabalho, o que impossibilita igualdade de competição com os homens, também profissional da área de engenharia. De acordo com Carvalho (2007), muitas mulheres ainda se percebem

como a grande responsável pelos cuidados do lar e da família e, diante dessa sobrecarga de trabalho, muitas não compartilham de ajuda nas tarefas do lar, então a sobrecarga de trabalho é sempre muito grande.

Os desafios profissionais apontados pelas engenheiras que mais se destacaram foram aqueles considerados como os mais tradicionais, quais sejam, a capacidade intelectual e física, o respeito e o preconceito enquanto mulher; os demais – qualificação, trabalho técnico, profissional/maternidade, experiência e disponibilidade de tempo e a feminilidade -, ainda se mostram presentes, mas atenuados em suas manifestações, o que denota a necessidade de continuar na luta por conquistar seus direitos e deveres profissionais, numa sociedade plural e moderna.

As entrevistadas destacaram os pontos positivos de ser engenheira na área de mecânica. Os elementos apontados indicam a importância da engenharia na vida das respondentes e contribuem para um maior reforço da configuração identitária profissional (TAB. 12).

Tabela 12 – Pontos positivos de ser engenheira

Respostas	No. de respondentes	%
A concretização dos processos de engenharia	08	73%
O <i>status</i>	06	55%
A engenharia abre a mente, expande o raciocínio	05	45%
Trabalhos desafiadores	04	36%
Liberdade de escolha na atuação profissional	03	27%
Usar a tecnologia a favor do homem	02	18%
Possibilidade de ganhar um bom salário	01	9%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: A soma da frequência pode ser superior a 100%, pois as entrevistadas podem ter dado mais de uma resposta ou apontado mais de um aspecto relevante.

Dos relatos apresentados, percebe-se que a concretização dos processos produtivos é um ponto positivo de destaque de ser engenheira, conforme 73% das respostas das entrevistadas. A concretização dos processos produtivos envolve a transformação da matéria-prima em produto final e, segundo as engenheiras, a possibilidade de criação e transformação é motivo de satisfação e prazer com a profissão.

O que eu mais gosto no exercício profissional é que é muito bacana você ver a transformação da matéria-prima do nada, em produto final. Eu acho isso muito bacana. O que me dá prazer e alegria é ver o produto final, pronto. Aquilo que você fez parte, aquilo que você pensou, que desenhou e

que ainda não existia, estava só no papel, só no projeto e que virou realidade, algo concreto. (E1)

Eu gosto de realizar, eu gosto de começar e, assim, ver acontecendo o que eu estou fazendo. É muito bom, quando você faz uma programação e começa a trabalhar hoje, fica acordada até tarde e daqui a cinco, seis dias ou daqui a um mês, aquilo que você fez foi realizado. Existe aquilo que você fez. Você produziu alguma coisa. (E6)

Ser engenheira é poder criar sonhos. Tenho prazer em desenvolver minhas ideias e vê-las crescer diante de mim e contribuir, de alguma forma, para o desenvolvimento da nossa sociedade. Desenvolver produtos e equipamentos que tornem a vida do homem um pouco melhor. Tenho prazer em absolutamente tudo que faço. (E7)

De acordo com 45% das respostas das engenheiras, a engenharia possibilita às profissionais um raciocínio mais rápido, tal fato deve-se ao desenvolvimento do conhecimento técnico que é trabalhado durante a graduação, o que proporciona maiores facilidades para entender e solucionar problemas e lidar com números.

Acho que a engenharia em si te abre muito a mente. Por ser um curso puxado [...] uma área técnica puxada, acaba que você expande muito seu raciocínio [...] A área técnica, acho que puxa tanto que, quando você pega alguma coisa com números [...] você consegue compreender com mais facilidade e esse é um ponto positivo. (E01)

Um dos pontos positivos é a abertura de mente que a engenharia dá. [...] Eu consigo entender o ar condicionado, o avião. Amplia a visão realmente. [...] Eu consigo entender um pouquinho de tudo. Graças ao curso. (E02)

Segundo 36% das respostas das respondentes, a engenharia possibilita ao profissional desempenhar trabalhos que são desafiadores, o que proporciona mais estímulo ao cotidiano profissional.

O que me dá prazer ou alegria é o desafio também. (E5)

[...] ver o resultado do seu trabalho, ver que você está avançando, ver que você está conseguindo cumprir ou superar seus desafios. Isso é que é o gostoso! (E8)

O que eu mais gosto são os desafios. Acho que a cada desafio conquistado é uma vitória. Então, na área que eu atuo e sempre atuei, sempre foi assim, desafios atrás de desafios. É o que me move. (E10)

Outro ponto positivo apontado foi o *status*, destacado em 55% das respostas. Para algumas das entrevistadas, ser engenheira é sinônimo de prestígio, principalmente por estar atuando em uma área que historicamente sempre foi desempenhada por homens.

Como pontos positivos tem a questão do *status*, tem a questão do respeito perante homens e mulheres também, de uma forma geral. Porque mulher, antigamente, era aquela que ficava em casa cuidando dos filhos e, como dizia a minha mãe, pilotando fogão. Hoje a gente tem conhecimento e

capacidade para competir com outro homem, que antigamente, nos julgava inferior em conhecimento, em habilidade e capacidade. (E4)

Querendo ou não, a gente tem um *status*. Não tanto, quanto a um tempo atrás, mas, se você é engenheiro de uma empresa grande, conceituada. (E8)

Como pontos positivos, as entrevistadas também destacaram a liberdade de escolha na atuação profissional (27%), o que possibilita a algumas engenheiras uma gama maior de oportunidades, em decorrência do leque de variedades de trabalho e a diversificação de atividades que a engenharia que em si permite, como foi relatado no item 5.2.1.

Diante dos dados apresentados, percebe-se que os pontos positivos de ser engenheira se concentram em atributos relacionados à atuação profissional e em qualidades pessoais que a engenharia proporciona como o *status* e a expansão do raciocínio. As engenheiras entrevistadas também consideraram como pontos positivos marcantes a possibilidade de criação e transformação de matérias-primas em produtos, reconheceram a posição privilegiada da profissional e o desenvolvimento intelectual; os demais também são percebidos como importantes, destacando-se, nos depoimentos, a possibilidade que a engenharia permite de usar a tecnologia em benefício do homem, o que denota que estas engenheiras entrevistadas têm uma consciência do papel do profissional de engenharia mecânica na sociedade atual.

Quanto aos pontos negativos de ser engenheira, a relação de variáveis é um pouco maior, conforme TAB. 13.

Tabela 13 – Pontos negativos de ser engenheira

Respostas	No. de respondentes	%
O preconceito	08	73%
Ficar longe de casa e família	04	36%
Longas jornadas de trabalho	04	36%
Desconfiança com relação ao trabalho feminino	03	27%
As maiores oportunidades são para os homens	02	18%
Pouca abertura do mercado para a mulher / mãe	02	18%
A instabilidade	01	9%
Carreira pesada	01	9%
Falta de valorização para as mulheres	01	9%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: A soma da frequência pode ser superior a 100%, pois as entrevistadas podem ter dado mais de uma resposta ou apontado mais de um aspecto relevante.

As questões de discriminação e preconceito (73%) foram mais ressaltadas como ponto negativo de ser engenheira, podendo se manifestar sob as mais diversas formas, até entre as próprias mulheres.

Como eu disse antes, a discriminação, na maioria das vezes, ela é velada, por alguma vulgaridade. (E02)

Já ganhamos muita confiança, perdemos um pouco disso 'Ah, é mulher, não vou contratar'. Acho que isso, a mulher já ganhou muito espaço. Mas o desafio seria um pouco de preconceito de eles acreditarem que somos capazes. (E09)

[...] hoje o pessoal já 'Ah, é mulher? Eu não vou colocar uma mulher para fazer isso, ela não vai aguentar, ela não vai querer'. Então, acho que já vem esse preconceito. 'Ah não, mulher vai querer andar só de salto alto, ficar no escritório'. (E010)

[...] às vezes, o preconceito da própria mulher. Muitas vezes, é a própria mulher que tem o preconceito com relação à gente. Ainda mais a área de mecânica, que o pessoal acha que é coisa de homem, tem essa dificuldade. (E011)

Em situações onde há mais homens que mulheres, há certo preconceito por acharem que a mulher engenheira é secretária:

Às vezes, o pessoal acha que você é secretária. Se você não se impuser [...] Às vezes, assim, não no próprio trabalho, mas alguma pessoa que te vê, andando pela empresa ou em algum lugar, acha que é secretária. [...] Tem só homem lá e uma mulher, e aí acham que a gente é secretária. (E08)

O preconceito também pode ser visto em função da maternidade:

Se você está grávida, as pessoas já te olham diferente. Quando você está amamentando, eles te excluem e nem te perguntam se você está amamentando [...] eles simplesmente te colocam de lado. Praticamente você para de trabalhar por uns dois anos. Pelo menos foi assim comigo e com uma amiga minha também, ela está sofrendo um pouco esse distanciamento, com relação à gerência dela. (E03)

Se a pessoa vai ter filhos, licença, vai ter que sair para cuidar deles e não vai ter uma disponibilidade de tempo. Porque vejo no mercado, essa área de atuação dos engenheiros, a gente tem uma sobrecarga de trabalho. (E010)

Outra questão levantada é que, apesar de a área de engenharia estar crescendo, falta maior abertura para as mulheres, principalmente sendo profissional e mãe (18%), a ponto de uma das entrevistadas rever os motivos de escolha do curso e pensar por que não escolheu outra área de predominância feminina. A respondente considera a área de engenharia como sendo um campo que está sendo desbravado pelas mulheres e, em função disso, há poucas que optam por essa área de conhecimento.

[...] é uma área que [...] está crescendo e que faltam profissionais, e que poderia dar uma abertura maior para as mulheres. A engenheira não pode

sair do mercado de trabalho, não pode abandonar, não pode se dar ao luxo de sair por três anos e tentar depois voltar [...] Hoje penso por que que eu escolhi ser engenheira. Por que não escolhi outra profissão em que a mulher já está mais tempo, e aí então já conseguiu conquistar o seu lugar e mostrar que pode ser mãe e profissional ao mesmo tempo. Para mulher ainda está sendo uma fase de desbravamento [...] Por isso, que eu acho que, às vezes, tem uma evasão muito grande das mulheres na área de engenharia. (E01)

A grande jornada de trabalho, com carga horária extensa (36%) e a carreira pesada (9%), foram destaque nas respostas das engenheiras como ponto negativo da profissão, conforme apontado nos depoimentos que se seguem:

Como ponto negativo acho que é uma carreira pesada. [...] Hoje, como mãe, diria que o pior de tudo é ficar muito longe de casa. Porque as oportunidades são na indústria, normalmente. A maior parte delas [...] está longe, não está nos grandes centros. Esse é o ponto negativo. (E01)

Pontos negativos, eu consideraria longas jornadas de trabalho. Pressão o tempo todo para alcançar os resultados. (E04)

Ponto negativo, é que você tem que trabalhar muito. [...] O bom engenheiro é o que tem que trabalhar muito. [...] não trabalho menos do que onze ou doze horas por dia. Existe, às vezes, que você perde o final de semana, o feriado. Quando você está em uma obra, fica cinco meses sem ver a família [...] É muito trabalho, muito desgastante, existe muita pressão. Tudo é feito muito rápido e você tem que dar o resultado muito rápido. (E06)

O ponto negativo da profissão é o quanto ela consome. Temos pouco tempo para a família. (E07)

Continuando nessa mesma perspectiva, as engenheiras relataram a desconfiança com relação ao trabalho feminino (27%) como outro ponto negativo. Essa desconfiança gira em torno da capacidade profissional. De acordo com o depoimento de algumas entrevistadas a mulher engenheira precisa se desdobrar mais para provar que também pode desempenhar bem as tarefas que envolvem a área profissional. Portanto, nessa falta de credibilidade percebem-se elementos de discriminação em relação ao trabalho feminino.

E nós, mulheres, que estamos tentando ocupar o nosso espaço ou encontrar o nosso espaço perante esse mundo que é originalmente mais masculino, é mais difícil, porque a gente fica tentando mostrar que a gente também pode fazer tanto quanto. (E04)

Há diferença porque a mulher tem um pouco mais de trabalho para provar que ela é boa. [...] A engenheira, ela tem que provar que ela é boa. (E06)

Com certeza faz com que as engenheiras, muitas vezes, tenham que se desdobrar para poder se manter, serem respeitadas no mercado. (E010)

Com base nos pontos negativos apresentados, verificou-se que, apesar de a temática central estar em torno do preconceito e dos vários tipos de discriminação

vivenciados pelas engenheiras pesquisadas, as profissionais estão mais amadurecidas para enfrentar essas situações no dia a dia, devido, principalmente, à maior adaptação delas aos contextos profissionais. Entretanto, no que diz respeito a mulher ser profissional e mãe, ainda é uma barreira forte, talvez, por isso, encontre-se muitas que adiam a maternidade. Outros pontos negativos que merecem destaque foram aqueles com baixos valores percentuais, para elementos até então considerados relevantes para as mulheres, como pouca possibilidade de emprego para a mulher/mãe, a carreira pesada e instável e a desvalorização da mulher. Dessa forma, segundo os depoimentos, esses resultados pouco expressivos denotam que essas profissionais já não se sentem tão afetadas em relação a essas afirmações. Portanto, pelo menos nesse ambiente profissional, as conquistas das mulheres têm sido uma tônica, o que não se pode concluir que já foram solucionados, mas os avanços são significativos.

As engenheiras foram questionadas quanto às fontes de mal-estar e angústia no trabalho. Os elementos apontados são variados e estão relacionadas a diversificados tipos de conflitos, conforme TAB. 14.

Tabela 14 – Fontes de mal-estar e angústia no trabalho

Respostas	No. De respondentes	%
Relacionamentos pessoais no trabalho	05	45%
A ansiedade por causa dos desafios de um projeto novo	03	27%
A falta de credibilidade para com as mulheres	02	18%
Ficar longe de casa e da família	02	18%
A instabilidade e desconforto de não poder planejar	01	9%
A pressão para conquistar o espaço	01	9%
Dificuldades de ser mulher na área de engenharia mecânica	01	9%
Longas jornadas de trabalho	01	9%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: A soma da frequência pode ser superior a 100%, pois as entrevistadas podem ter dado mais de uma resposta ou apontado mais de um aspecto relevante.

Sobre as fontes de mal-estar e angústia, foi possível encontrar conflitos de interesses pessoais e profissionais em relação aos desafios de um projeto novo, pressão para conquistar um espaço e para muitas, mais uma vez, a questão da família.

Ansiedade é sempre, talvez, do desafio. Quando chega um desafio novo, um projeto novo, isso me causa ansiedade sim. (E01)

O que me causa mal-estar ou ansiedade é a pressão. Pressão nessa briga para achar o seu espaço, para dar conta desse tempo, de ficar mais tempo disponível. Acho que isso é o pior. (E04)

O que menos gosto seria essa parte em que você fica longe da família. Você sente falta e, às vezes, tem que abrir mão de estar com a família, para fazer um trabalho de engenharia. Mas é complicado, porque, se você está fazendo aquilo que gosta, sente culpada estar deixando, às vezes, um filho até tarde na casa da sogra, na casa da mãe, mas, ao mesmo tempo, aquele trabalho te entusiasma. Então, acho que a gente sente muita culpa. (E06)

Quanto a perspectivas para a carreira da engenheira, de acordo com os relatos, as portas estão se abrindo, o mercado está bom e as mulheres estão provando sua competência, mas, segundo um relato, falta o quesito experiência, principalmente para a mulher na área de obra.

Mais mulheres estão provando sua competência, através de diversos meios, diversas empresas. Então, eu acredito que a igualdade está se aproximando. (E02)

Eu acredito que, comparando a época que me formei com agora, acredito que, aos poucos, pode estar muito devagar mas está abrindo [...] acho que está caminhando. Eu não sei se na velocidade que deveria, mas acho que está caminhando sim. (E04)

Tem grandes projetos na área de mineração e de infraestrutura. Então, hoje, para o engenheiro, o mercado está bom, tem uma boa oferta, só que hoje também [...] existe um *déficit* de experiência. Eu acho que, hoje, o engenheiro tem uma boa perspectiva [...] mas a parte de experiência ainda vai pesar muito. (E06)

De crescimento, de reconhecimento, essas são minhas perspectivas. Eu acho que o mercado está muito bom para a engenharia. Nós estamos em crescimento, voltado para a copa do mundo, para a energia [...] Acho que o Brasil está em crescimento. (E09)

Acho que cada dia que passa vai ficando melhor, porque as pessoas vão se acostumando mais com a presença das mulheres. Então, acho que a tendência é em todas as áreas você ter uma maior abertura para a mulher. (E011)

Nos depoimentos, o que se destacou foram os obstáculos advindos no relacionamento profissional, de um modo geral, devido às dificuldades inerentes à profissão e, também, às ansiedades por novos projetos, elementos esses compreensíveis e até naturais. Ainda outros elementos como a falta de credibilidade, ausência de casa, instabilidade, pressão, dificuldades da mulher na engenharia e longas jornadas de trabalho se manifestaram como fontes de mal-estar e angústia, mas de uma forma menos incisiva. Assim, percebe-se que são questões que se destacaram no cotidiano das mulheres engenheiras mecânicas entrevistadas, mas que indicam que estão sendo vistas de uma perspectiva diferente, pois a maioria dessas profissionais não se manifestou nesse sentido. Portanto, pode-se avaliar

que essas questões específicas não são tão cruciais para todas as entrevistadas, apesar de a ainda estarem presentes no universo delas e serem apresentados como pontos negativos de ser engenheira, não são elementos angustiantes para a maioria.

Ao serem questionadas quanto às estratégias que uma engenheira usa para se manter na carreira, encontraram-se os seguintes resultados, conforme TAB.15:

Tabela 15 – Estratégias que a engenheira deve usar para se manter na profissão

Respostas	Nº de respondentes	%
Mostrar que é capaz	9	82%
Dedicar-se ao estudo, à qualificação	7	64%
Saber posicionar-se como engenheira	6	55%
Manter uma boa relação interpessoal	3	27%
Utilizar-se das características femininas	3	27%
Adiar a maternidade	1	9%
Ter uma postura mais masculina	1	9%
Lançar-se no mercado	1	9%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: A soma da frequência pode ser superior a 100%, pois as entrevistadas podem ter dado mais de uma resposta ou apontado mais de um aspecto relevante.

Manter-se na carreira de engenharia sendo mulher requer o desenvolvimento de habilidades e competências. Questionadas sobre quais são as estratégias desenvolvidas pela mulher engenheira para se manter na carreira profissional, 82% das entrevistadas responderam que é preciso que a engenheira no ambiente de trabalho mostre a sua capacidade. O trabalho é uma forma de demonstrarem que, não somente os homens são capazes, mas elas também têm competência para desempenharem as tarefas que lhes são delegadas. Para 64%, a estratégia é dedicar-se ao estudo, é preciso continuar investindo na formação acadêmica, principalmente diante dos avanços tecnológicos.

Tem que mostrar trabalho. Tem que mostrar serviço. (E1)

Tem que mostrar o que sabe fazer e o que está fazendo. (E1)

Tem que demonstrar e mostrar que você é capaz, e que você está ali e agarrar com toda vontade a oportunidade que você está tendo. Desenvolver bem a sua atividade e dar à empresa aquilo que ela está esperando de você. (E011)

Eu acho que a estratégia que ela deve usar é mostrar o bom trabalho. Fazer o trabalho bem feito, se especializar. (E9)

No caso de ser mulher, você tem que provar que você é boa. Que você, apesar de mulher, é inteligente. Apesar de ser engenheira, que você é engenheira, você sabe fazer e você é capaz. (E6)

Ela busca conhecimento, busca estudar, busca especializar na área dela. Basicamente é especialização mesmo. (E05)

Manter-se sempre reciclada quanto aos avanços tecnológicos [...] (E07)

Acho que se atualizar (E08)

Eu acho que a estratégia seria: primeiro, ter uma qualificação, uma boa qualificação. (E010)

Como se verifica na TAB. 15, percebe-se que algumas engenheiras têm procurado desenvolver mais as estratégias relacionadas com a competência e a atualização. Essas estratégias tendem a contribuir para superar o preconceito que envolve a área na perspectiva de algumas entrevistadas:

A partir do momento em que a mulher consegue mostrar o seu trabalho, que é capaz, hoje em dia, existe o preconceito, mas é muito mais bem visto. (E3)

Outra estratégia relaciona-se ao estabelecimento de limites apontado em 55% das respostas. O estabelecimento de limites indica que a engenheira precisa se posicionar como mulher engenheira, saber impor o respeito, apresentar firmeza, conhecimento, principalmente quando estiver em um ambiente mais masculino.

Eu acho que o importante é estar sempre sabendo se posicionar, sabendo impor o respeito e mostrar que é tão capaz quanto o homem. (E4)

Tem que ter personalidade para saber separar seu lado feminino, saber impor respeito na hora que você está no meio de vários homens e mostrar que você também pode ter um pulso firme, pode ser mais direta, mais franca, chamar a atenção. (E4)

Acho que é importante saber se posicionar, saber o que quer, das dificuldades que existem. O mais importante de tudo isso é ter bastante consciência de você mesmo, não se deixar levar pela opinião de homens e achar que eles sabem de tudo e nós não sabemos de nada. (E4)

[...] você tem que se impor. (E11)

Estratégia relacionada à dimensão interpessoal foi apontada em 27% das respostas das entrevistadas e implica a utilização de habilidades de comunicação, de bom relacionamento, tanto no ambiente interno, quanto no externo à organização terminam por ser habilidades que fazem parte da característica feminina, conforme 27% das respostas das engenheiras:

[...] manter um relacionamento forte com todos os colaboradores com base em uma comunicação transparente. (E07)

[...] ter um bom relacionamento network [...] (E08)

[...] eu acho que tem muito a agregar o jeito nosso de agir, de pensar e de ser. [...] Quando a gente está em ambientes, empresas, grupos, equipes de trabalho onde isso é valorizado, a gente tem um ponto a nosso favor. (E4)

Além dessas estratégias, outras no âmbito pessoal que envolvem adiar a maternidade, a mulher ter uma postura mais masculina, mas sem deixar de lado as características femininas. Segundo E6, as engenheiras bem-sucedidas são aquelas que têm uma postura mais masculina, o que envolve não manter atitudes de fragilidade no ambiente de trabalho.

Uma das estratégias é adiar a maternidade. Isso é geral. Porque, para galgar um caminho, por exemplo, de gerência, de diretoria, com muitas viagens, a maternidade realmente retarda isso. Então, uma estratégia é retardar a maternidade e, muitas vezes, retardar até a própria vida pessoal, em prol do trabalho. Deixar de ter relacionamentos fixos. (E02)

A estratégia hoje, que vejo nas engenheiras que são bem-sucedidas, é que você tem que ter um pouco, uma postura mais masculina. Não que você tenha que se masculinizar, mas você tem que ter algumas atitudes masculinas. Tem que ser um pouco mais masculinizada, não dá para ser frágil. Você tem que ser mais masculina e não se masculinizar. (E06)

Os resultados encontrados referentes às estratégias das engenheiras em relação a sua atuação, resume-se que, mesmo diante dos desafios que a profissão impõe à profissional do sexo feminino, o mercado é promissor, mas é preciso esforço para superar as dificuldades, representando maior desdobramento profissional para mostrar a capacitação profissional. Nessa perspectiva, essas profissionais têm demonstrado determinação e habilidades pessoais para superar as dificuldades inerentes da profissão, como também possíveis preconceitos e discriminações, pelo fato de serem mulheres. Portanto, os depoimentos sinalizam que elas adotaram estratégias capazes de, se não eliminar as dificuldades, minimizá-las, o que pode ser feito por várias atitudes pessoais, o que denotou sabedoria.

Ao serem questionadas em termos de perspectivas profissionais para o futuro, encontraram-se os seguintes relatos, conforme TAB. 16.

Tabela 16 – Perspectivas das engenheiras sobre seu próprio futuro

Respostas	No. de respondentes	%
Continuar na área de engenharia	09	82%
Assumir cargos mais altos	04	36%
Abrir um negócio próprio	02	18%
Aprender mais como pessoa e profissional	02	18%
Sair da área de engenharia	02	18%
Dar aula	01	9%
Não assumir cargos altos	01	9%
Obter mais autonomia e reconhecimento	01	9%
Trabalhar mais na parte técnica da engenharia	01	9%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: A soma da frequência pode ser superior a 100%, pois as entrevistadas podem ter dado mais de uma resposta ou apontado mais de um aspecto relevante.

Para 82% das respondentes, há o interesse de continuar na área de engenharia mecânica, o que indica que, mesmo vivenciando situações de preconceito e discriminação, esses elementos não têm sido impeditivos para dar prosseguimento à profissão. Segundo o relato de E10, o importante é a engenheira não se limitar, mas procurar vivenciar todas as experiências que a profissão possibilita à mulher.

Ousar no mercado, não se limitar, se lançar no mercado. E procurar viver o máximo todas as experiências, com muita intensidade, para tirar bastante proveito, conhecimento, maturidade de cada experiência. (E10)

No que se refere à ocupação de cargos mais altos, constatou-se em 36% das respostas o desejo de assumirem cargos estratégicos de gerenciamento.

Me vejo em um futuro próximo com um cargo estratégico na minha empresa, com maior autonomia e reconhecimento. (E7)

Eu espero ter um cargo mais alto na empresa. No mínimo uma gerente de um projeto. (E8)

No futuro, eu acho que me tornar uma chefe, [...] pensei nisso, ainda não. Estou nova, mas eu acho que é isso, me tornar uma chefe mesmo, poder gerenciar, poder ser responsável por pessoas também, comandar alguma coisa. (E9)

Há engenheiras que encontram obstáculos em sua atuação profissional, por falta de reconhecimento ou em decorrência da não identificação com a área de engenharia. Há também aquelas que desejam ter seu próprio negócio (18%), mas fora da área de engenharia.

Nesse momento, se continuar estagnada desse jeito, vou procurar outros lugares [...] estou criando uma empresa, de confecção infantil, está totalmente fora da engenharia, mas está me dando muito prazer. Se

realmente der certo, provavelmente vou direcionar para ela, porque ela vai me sugar muito mais e vai me dar um retorno. Eu vou estar muito mais satisfeita do que dentro de uma empresa onde algumas pessoas que são diretamente ligadas a mim, não me dão o devido valor. Isso é muito desgastante. (E3)

O plano que tenho é sair da engenharia, porque entrei imaginando uma coisa e é outra. Além disso, não gosto de engenharia, gosto de outra área que não tem nada a ver com engenharia. Não quero tentar mais na engenharia,. E o meu plano é sair da engenharia e começar uma outra profissão, uma nova profissão, que é moda. (E5)

Outras perspectivas como: *dar aula; não assumir cargos mais altos; obter mais reconhecimento e autonomia e trabalhar mais na parte técnica da engenharia*, também foram elementos apontados:

Quero continuar na área de engenharia como eu disse [...] eu me vejo trabalhando como engenheira e professora (E2)

Eu não gostaria, não tenho muita intenção de crescer, assim, em nível vertical, dentro da empresa, muito mais. No máximo, em nível de especialista, porque, quanto mais a gente sobe, mais tempo você tem que dedicar para empresa e eu não quero. (E4)

Eu gostaria de experimentar um pouco mais da parte técnica de ser engenheira. (E4)

Me vejo em um futuro próximo com um cargo estratégico na minha empresa com maior autonomia e reconhecimento. (E7)

Nesses elementos, os destaques foram, de acordo com os depoimentos, permanecerem na engenharia, galgar melhores posições, maior autonomia e reconhecimento e trabalhar na parte técnica se mostraram significativos, mas, mesmo assim, elas expressaram a necessidade de melhorias. Por outro lado, algumas engenheiras mecânicas demonstraram insatisfação com a profissão, com diversas manifestações a esse respeito, o que comprovou a falta de unanimidade nos sentimentos delas em relação a profissão que exercem.

5.4 Percepções das engenheiras quanto ao sentimento de realização e o sucesso profissional

A maioria das engenheiras se sente realizada com a profissão:

Acho que conquistei um bom lugar, sou reconhecida. Já reconhecem o meu trabalho como engenheira. Sinto-me realizada. (E01)

Sim, me sinto realizada. É aquilo que eu falei, estou em um momento bom e estou bem feliz. Eu me sinto satisfeita com o que eu faço, pelo com o que eu conquistei até hoje. (E09)

Para dizer que eu estou realizada, eu acho que eu estou caminhado para isto, para tentar melhorar, para fazer, para condicionar as coisas da forma que eu que é a melhor. (E011)

Para uma delas, a realização é parcial, principalmente quando o reconhecimento não é acompanhado da valorização financeira.

Só em parte. [...]. Só que o reconhecimento numa empresa, dessa maneira, não é totalmente satisfatório se não tiver o reconhecimento financeiro. (E03)

Outra não se sente realizada, pois ainda não teve oportunidade de colocar em prática todos os seus conhecimentos técnicos de engenharia mecânica, demonstrando certo arrependimento por ter priorizado a área gerencial da engenharia e nela ter atuado:

Talvez não esteja realizada profissionalmente, porque não consegui aplicar todos os conhecimentos que aprendi na faculdade. Como acabei fazendo uma graduação em engenharia mecânica, gostaria de ter tido a oportunidade que eu mesma não corri atrás, foi uma escolha minha. Gostaria de ter feito, se voltasse atrás, teria experimentado um pouco mais da parte técnica de ser engenheira. Eu peguei a parte da engenharia que é um pouco mais gerencial, não fui muito a fundo na parte técnica. (E04)

Outras buscam o equilíbrio na profissão, mas sem assumirem altos postos nas organizações. As perspectivas de progressão interna excluem o acesso a funções de comando. Suas aspirações é o equilíbrio profissional.

Eu não gostaria, não tenho muita intenção de crescer em nível vertical, dentro da empresa, muito mais. No máximo, em nível de especialista, porque, quanto mais a gente sobe, mais tempo você tem que dedicar para empresa e não quero. Eu acho que já dedico tempo demais, e você subindo mais, você tem que dedicar mais tempo, mais responsabilidade e estou querendo chegar a ponto de equilíbrio. Eu não quero ser ou agir ou ter uma profissão que me demande ser ou agir como homem. Eu tenho outras demandas por ser mulher e quero chegar nesse ponto de equilíbrio. (E04)

Em relação ao exercício das atribuições e funções das engenheiras, verificou-se que, muitas vezes, encontram processos diferentes, o que é algo estimulante, mas que exige das profissionais grande capacidade para enfrentar os novos desafios e a necessidade de se manterem capacitadas para responder às necessidades das demandas do atual contexto.

[...] quando você quer resolver alguma coisa [...] chegar a uma solução melhor, criar, fazer de forma diferente. Então, é prazeroso também. [...] as outras coisas ficam bem pequenas. Aquilo ali é uma coisa que você quer alcançar. Isso é o que acho que deixa a gente motivada, você querer estar perto ali, de pegar aquele troféu, daquilo ali que você está conquistando [...] são muitos desafios que a gente tem o tempo inteiro. Eu acho que a característica de engenharia é você ter que estar sempre criando uma coisa nova e diferente, melhor, mais barata. É um desafio todos os dias, e esse desafio é que é bacana, que é interessante. Às vezes, deixa a gente estressada, maluca [...] mas a gente levanta no dia seguinte descansada, e quer fazer a mesma coisa. (E04)

São as novidades. Eu acho que, por estar em constante crescimento, você tem que se atualizar, você tem que estudar, fazer um curso de especialização. é um estudo, você não tem que parar de estudar. Os desafios são: Sempre em busca de novos conhecimentos. (E09)

Para uma parcela das engenheiras assumirem uma função mais alta de gerência e ter mais responsabilidade é um grande dificultador, principalmente porque passaram a ter menos tempo para si e para a família, portanto preferem continuar na situação em que se encontram.

Acho que a questão de ser mãe, de ter filhos é sempre um empecilho, porque, para assumir cargos e posições cada vez mais elevados, elas fazem escolhas de adiar a maternidade ou mesmo desistir, por pressão social ou por pressão do trabalho. Ou, muitas vezes, elas conseguem conciliar parcialmente, mas têm que colocar outras pessoas envolvidas na criação. Acaba afetando mais a mulher do que o homem. Eu não aceitaria passar dois meses fora se eu tivesse um filho recém-nascido. Talvez, quando ele estivesse mais velho, sim. Para o pai, talvez isso não seja tão complicado, quanto para uma mãe. (E02)

Para as respondentes, em relação às fontes de prazer e satisfação no trabalho, perceber o processo sendo feito de forma satisfatória (55%), ou seja, a elaboração correta dos processos produtivos é a principal fonte de prazer. Outros elementos apontados estão relacionados à elaboração do produto final (18%) e aos desafios, de modo geral, que envolvem a profissão (18%), conforme TAB. 16.

Tabela 17 – Fontes de prazer e satisfação no trabalho

Respostas	No. de respondentes	%
Perceber o processo sendo feito de forma satisfatória	06	55%
Ver o produto final pronto	02	18%
Os desafios	02	18%
Ter <i>status</i> e respeito	01	9%
Ter reconhecimento dos superiores	01	9%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: A soma da frequência pode ser superior a 100%, pois as entrevistadas podem ter dado mais de uma resposta ou apontado mais de um aspecto relevante.

As fontes de prazer e satisfação constituem elementos para a configuração identitária e indicam o fortalecimento no processo de reconhecimento da identidade profissional pelo sujeito. Segundo Machado (2003), o indivíduo pode se identificar com o trabalho que realiza, o que contribui para a formação da identidade pessoal e, ao mesmo tempo, esses elementos de prazer e satisfação agem como fator de motivação.

Me dá prazer perceber um processo sendo feito de forma mais limpa, transparente, satisfatória. (E02)

O que eu mais gosto no exercício profissional é que é muito bacana você ver a transformação da matéria-prima do nada, em produto final [...] O que me dá prazer e alegria é ver o produto final, pronto. (E01)

Gosto de uma coisa, quando aparece algum trabalho que seja mais desafiador, gosto. E na engenharia aparece às vezes alguma coisa que te desafia mesmo [...] O que me dá prazer ou alegria é o desafio também. (E05)

Prazer e alegria, ultimamente, está sendo conseguir dimensionar as redes e provar que estou certa, e consegui a aprovação dos diretores, que são todos homens. Isso foi muito gratificante. (E03)

As engenheiras foram questionadas como e onde elas se veem no futuro. Quanto aos projetos de vida das engenheiras, emergiu nos depoimentos de algumas entrevistadas o desejo de assumir um cargo estratégico, de ser uma superintendente e de assumir um cargo de chefia.

Me vejo em um futuro próximo com um cargo estratégico na minha empresa, com maior autonomia e reconhecimento. (E07)

Eu espero ser uma superintendente de uma empresa. No mínimo, uma gerente de um projeto. Eu pretendo crescer. (E08)

No futuro, eu acho que me tornar uma chefe, não sei... me tornar uma chefe mesmo, poder gerenciar, poder ser responsável por pessoas também, comandar alguma coisa. (E09)

Muitos projetos de vida de algumas respondentes são decorrentes do fato de serem mulheres, pois, devido à múltipla jornada que muitas têm, terminam por limitar suas expectativas profissionais, principalmente aquelas que são casadas, que sofrem com a questão dos filhos. Em relação às solteiras, também o sonho de construir família está bem arraigado e acabam por sofrerem com essas limitações que a área profissional exige, principalmente em se tratando de cargos mais altos dentro de uma organização. Essa situação pode ser avaliada em termos do *fenômeno do teto de vidro* (STEIL, 1997).

O conceito de teto de vidro diz respeito à atuação das mulheres no mercado de trabalho e as limitações que elas sofrem no decorrer da trajetória profissional. Ao longo do tempo, esse fenômeno continua presente e está relacionado principalmente ao sexo, à distribuição dos salários e às características que os homens e as mulheres levam para o campo do trabalho (ALBRECHT, BJORKLUND e VROMAN, 2003). Trata-se de uma barreira artificial invisível e tem como objetivo bloquear a ascensão das mulheres na carreira (ROCHA, 2006). O teto de vidro leva em consideração as barreiras que impedem as mulheres e as minorias de obterem maior nível e posições corporativas. De acordo com Morrison e Versor (1994), o termo é construído pela tradição e estereótipos que separam as mulheres do poder real nas organizações. Além de limitar o progresso feminino, para que haja seu desmantelamento, é necessária uma maior compreensão das barreiras que se manifestam. Muitas vezes essas barreiras se apresentam de modo sutil, e somente por meio de estratégias é possível superá-las.

No caso das engenheiras pesquisadas, os empecilhos estão presentes em sua vida pessoal, visto que parte das dificuldades vivenciadas por muitas está relacionada às atribuições que envolvem o espaço doméstico, mais ainda quando se tem filhos; e essas barreiras terminam por limitar as engenheiras de assumirem funções mais altas e, até mesmo, participarem mais de eventos organizados pela associação e conselho dos engenheiros.

Entre as entrevistadas, duas têm a intenção de realizar projetos de vida distintos: mudar de ramo profissional e abrir o próprio negócio.

Eu agora também estou criando uma empresa de confecção infantil, totalmente fora da engenharia, mas está me dando muito prazer. Se realmente der certo, provavelmente vou direcionar para ela, porque vai me sugar muito mais e vai me dar retorno. Eu vou estar muito mais satisfeita ali, do que dentro de uma empresa onde algumas pessoas que são diretamente ligadas a mim, não me dão o devido valor. Isso é muito desgastante. (E03)

E o meu plano é sair da engenharia e começar uma outra profissão, uma nova profissão, que é moda. (E5)

Quando as engenheiras foram questionadas na forma como elas analisam o sucesso profissional na área de engenharia, o que mais se destacou foi a necessidade de reconhecimento, mas também foi possível encontrar outros motivos

como inovação, a pessoa gostar do que faz, realização de um bom trabalho e trabalhar na área.

Sucesso profissional é utilizar aquilo que aprendi. Em última instância, para o bem-estar da humanidade, mas, em primeiro, para o meu mesmo e das pessoas com quem convivo. [...] O sucesso é a pessoa está gostando do que faz e fazendo bem feito e ajudando outras com isso. (E02)

O reconhecimento do seu trabalho. [...] tendo o reconhecimento na área profissional e isso sendo um reflexo positivo na minha família, isso para mim já é um sucesso, [...] não é você ocupar o cargo mais alto, nada disso. É você estar bem, onde você está. (E03)

Inovar. Eu acho que você conseguir fazer algo diferente, que dê bons resultados. Não necessariamente uma coisa assim, grande, maravilhosa, que encha os olhos das pessoas, mas você saber identificar como fazer melhor, de uma forma diferente o tempo inteiro. Criar e inovar o tempo inteiro. Eu acho que isso é engenharia. (E04)

Você conseguir realizar um bom trabalho e um trabalho em que você esteja satisfeita e motivada a fazer. (E06)

Ser reconhecida por fazer o que gosta. Reconhecimento imaterial e não material. Ser referência profissional. Tornar-se, de certa forma, parte essencial desse enorme quebra cabeça organizacional. (E07)

Acho que a primeira coisa do sucesso profissional é você estar trabalhando na área. [...] E aí, você conseguir chegar aos cargos dentro da organização, [...], você ser respeitado, ser reconhecido pelos seus gestores, pelos seus superiores e ter perspectivas de melhora. (E08)

O reconhecimento. Considero o reconhecimento. (E09)

De acordo com Dubar (2005), para ser bem-sucedido, é necessário se sentir competente e dinâmico. Essa competência reforça a identidade para o outro e a identidade para si.

5.5 Identidade biográfica, relacional e os sentimentos de pertença

5.5.1 A identidade biográfica

Por meio da análise das entrevistas, foi possível captar os traços identitários marcantes que caracterizam a identidade biográfica das mulheres engenheiras como um grupo específico, em uma área em que predominam mais homens, que é a engenharia mecânica. O processo identitário biográfico, segundo Dubar (2005), é um elemento importante na construção da identidade social e profissional do

indivíduo e envolve a esfera da família, de formação do sujeito, como também a área do trabalho, ou seja, tanto a formação acadêmica, quanto a vida profissional. Portanto, por meio de categorias sociais como família, escola, campos profissional as identidades sociais dos indivíduos são configuradas.

5.5.1.1 Família

Ao analisar as razões que levaram as engenheiras a optarem pelo curso de engenharia mecânica, verificou-se que elas se encontravam relacionadas, principalmente, à influência da família, na pessoa do pai (45%).

Meu pai foi muito influenciador para esta escolha. (E01)

Me formei em engenharia industrial mecânica, influenciada pelo meu pai. Meu pai é técnico mecânico e, percebendo que não tinha muito como crescer como técnico, me incentivou bastante a me tornar engenheira. E como convivia muito com ele, às vezes, ele me levava ao trabalho, me mostrava o local de trabalho e as atividades e tudo o mais, acabei me interessando sobre esse assunto e ingressando nessa graduação de engenharia. (E04)

Meu pai também trabalhava em área industrial. E pesquisando a ementa dos cursos oferecidos, quando fui fazer a prova de seleção, achei muito interessante a mecânica. Muito pela situação de estar lidando com o processo produtivo. Eu fico pensando que meu pai trabalhava em indústria. Quando era pequena, a empresa em que ele trabalhava tinha o programa de visitas da família, então conheci o processo produtivo. Aí, a gente vai lembrando algumas situações e vai montando o quebra-cabeça (E010)

Ainda verificou-se que, na escolha da profissão de algumas, houve influência de outros membros da família.

Se alguém me influenciou? Talvez. No técnico até que sim, porque a minha irmã fez o curso técnico e depois ela também fez engenharia. Acho que é o curso normal das coisas. (E08)

Na época em que fui fazer o vestibular, tinha duas irmãs fazendo engenharia, uma engenharia civil e a outra, engenharia de minas. Então, acaba que tive contatos mesmo com a área de exatas, dentro da minha própria casa [...] (E010)

Os motivos apresentados pelas respondentes para cursarem engenharia estão relacionados à sua identidade biográfica e, conseqüentemente, a sua história de vida, assim como a influência da família é um reforço positivo para a escolha

profissional. Os depoimentos se relacionam ao que Dubar (2005) descreve como sendo a identidade vivida e experimentada pela criança durante a infância com seus familiares, o que contribui fortemente para o processo biográfico de identificação do sujeito. De acordo com o autor a interiorização de funções pela criança se dá ao longo de sua socialização, “[...] primeiramente na família, depois na escola e enfim no mercado de trabalho” (DUBAR, 2005, p.16). E, em meio a essa relação, dá-se início à dinâmica de identificação do indivíduo e, ao longo de sua trajetória de vida, juntamente com o auxílio de outros, há a sua solidificação (DUBAR, 2005).

5.5.1.2 Escola

As escolhas acadêmicas das engenheiras estão relacionadas à afinidade pela área de exatas (73%). Sendo assim, percebe-se que algumas entrevistadas têm relação afetiva e cognitiva com a profissão. Tal fato, de acordo com Bauer e Mesquita (2007), contribui para maior identificação e, conseqüentemente, maior consolidação da identidade profissional.

Desde cedo, desde pequena, eu gosto muito da área de exatas, matemática, física, química [...] Sempre foi uma área que eu tive mais facilidade. (E01)

Quando fazia cursinho, já sabia que a minha área era ‘exatas’. Em casa, eu é que consertava as coisas e até hoje sou eu que conserto. E acabei brincando com isso um pouco e escolhendo a engenharia mecânica. (E03)

Sempre gostei de questões mais exatas, mexer com números, analisar situações, processos, desenvolver coisas. Então, essa é uma coisa mais característica de quem trabalha com engenharia, você olha para as coisas mais dessa forma. (E04)

Eu gostava muito da área de exatas. Então, foi mais, uma opção pela área que eu me identificava, que era a área de exatas. (E09)

Eu sempre tive afinidade, aptidão, na área de exatas, de matemática, e aí, quando estava para fazer o vestibular, eu fui e fiz um estudo das profissões e me identifiquei mais com a engenharia mecânica. (E011)

A questão da afinidade é um elemento importante na identidade biográfica e, conseqüente, na configuração da identidade profissional. Segundo Dubar (2005, p. 147), o contato com uma especialidade disciplinar ou técnica é um elemento significativo na formação da identidade do indivíduo, “[...] a escola elementar

constitui, desse modo, um momento decisivo para a primeira construção da identidade social”.

Para Veloso (2007, p. 77) “[...] a identificação com a profissão associa-se ainda a memórias e recordações de infância, o que passa pela convocação de um passado integrante da vivência social do indivíduo”. No caso das respondentes, verifica-se que a identidade profissional foi sendo reforçada e dada continuidade a ela durante a vida acadêmica, com a graduação.

Quanto ao ambiente acadêmico, notou-se que não houve percepção de situações de discriminação em relação aos colegas, mas verificou-se que havia algum tipo de tratamento diferenciado, principalmente por parte dos professores.

[...] ahhh, você escolheu engenharia, porque você é bonita, por ser bonita você escolheu engenharia. (E01)

Já ouvi falar que mulher faz engenharia para arrumar marido. Isso era pontual, não era geral não [...] Dos professores e dos alunos, talvez um pouco mais forte dos professores. (E02)

[...] no início tem discriminação sim, quando não te conhecem te rotulam, então é mais por parte dos professores do que dos amigos. (E07)

Alguns professores tinham certo preconceito com relação à presença feminina, principalmente porque a turma tinha poucas alunas [...] professor falar que lugar de mulher é na cozinha e, não, na sala de aula. (E011)

De acordo com Dubar (2005), é em meio às categorizações dos outros que pode ser de professores ou colegas, que o indivíduo vive a experiência de sua primeira identidade e, no decorrer da vida, as estratégias identitárias são construídas. Mesmo as engenheiras entrevistadas passando por alguma situação de discriminação deram continuidade ao estudos.

Outro elemento apontado por algumas engenheiras foi o fato de terem feito curso técnico, no ensino médio (64%), reafirmando a importância do reforço positivo por parte da escola na definição profissional.

[...] enxerguei o curso técnico como uma possibilidade de começar trabalhar antes, e dentro do curso técnico essa influência por engenharia acontece. A maior influência para fazer engenharia foi ter feito o técnico. (E02)

Tinha formação técnica de instrumentação [...] eu optei por seguir a carreira técnica [...] por isso que continuei e optei pela engenharia mecânica. (E08)

A minha opção pelo curso de engenharia se deu a partir do momento em que eu formei no CEFET como técnica em mecânica. (E010)

5.5.1.3 Campo Profissional

Ao responder a pergunta *Quem é você? Por favor se apresente*, procurou-se obter informações referentes à identidade das engenheiras entrevistadas, por meio da sua autoapresentação. Houve uma variedade de respostas, mesclando peculiaridades pessoais e profissionais. Destaca-se que os principais aspectos indicados referem-se ao nome (100%), à formação acadêmica (73%), à profissão (64%) e à trajetória profissional (45%). Segundo Veloso (2007), a verbalização da titularidade da profissão constitui a representação associada diretamente à materialidade do trabalho, portanto, consiste em uma interiorização e aceitação cognitiva/afetiva da titularidade profissional.

Sou [...]. Tenho [...] anos e sou engenheira mecânica formada pelo CEFET de Minas Gerais. (E01)

Meu nome é [...], sou engenheira mecânica, tenho [...] anos, trabalho com engenharia desde que formei. (E02)

Sou [...] Sou engenheira mecânica, formada pelo CEFET. (E08)

Eu sou [...], sou engenheira mecânica. (E010)

Veloso (2007, p. 77) considera que a “[...] etiquetagem da profissão constitui uma esfera importante de inclusão ou exclusão, no plano simbólico e de identificação, dos sujeitos [e do trabalho que desempenham] nos respectivos grupos profissionais”.

Ao analisar questões biográficas das engenheiras, verifica-se uma coerência de condutas e atitudes. Portanto, há uma linearidade no percurso profissional, quando do ingresso na carreira. A maioria viu no estágio a porta para aprendizagem, aperfeiçoamento técnico e, até mesmo, oportunidade de serem contratadas como engenheiras. De acordo com Dubar (2005), o aprendizado *in loco* contribui para o fortalecimento da identidade biográfica em decorrência da aquisição de saberes práticos. Para 64% das respondentes, houve destaque da trajetória profissional, por

meio da valorização da experiência, ao darem ênfase ao tempo de exercício profissional.

Eu comecei como estagiária, ainda no meu último período, na empresa W de logística. Antes mesmo de me formar, em função dos resultados que estava dando para a empresa, eles já optaram por me contratar. Eu fui contratada como engenheira junior e, ao longo de 10 anos nesta empresa, fui passando para o cargo de engenheira plena, engenheira sênior. E hoje estou trabalhando em outra empresa, também como engenheira sênior, mais focada em projetos. (E04)

Observou-se que 36% das respondentes, após o estágio, começaram a sua carreira de engenheira nas empresas em que se encontram atualmente. É possível observar que a constituição da identidade profissional dessas engenheiras é reforçada durante o período do estágio e continua sendo solidificada por meio do reconhecimento das práticas profissionais dentro da organização (DUBAR, 2005).

Então, eu aprendi tudo nesses dois anos como estagiária e aí, quando eu formei, logo que eu me formei, fui contratada e continuei fazendo aquilo e fui aprendendo outras coisas. (E05)

Trabalhei seis meses como estagiária e fui contratada quando me formei. Depois, fiquei um ano e meio, dois anos, trabalhando como engenheira de planejamento voltado para uma obra de construção de uma hidroelétrica, era uma pequena central hidrelétrica. (E09)

A maioria das respondentes (91%) gosta do serviço que realizam, reafirmando, assim, a identificação com a profissão (DUBAR, 2005).

Eu gosto muito do que eu faço, muito mesmo. (E3)

[...] O que eu faço eu gosto. (E4)

[...] trabalho com o que eu gosto. (E06)

A identidade biográfica pode ser observada com base nas experiências de vida das pesquisadas. De acordo com Dubar (2005), há sempre um reforço ou negação da identidade social e profissional do indivíduo durante as experiências vividas na sua trajetória. No caso das engenheiras entrevistadas, o fato de gostarem do serviço que realizam, a valorização da experiência profissional, partindo do estágio até o ingresso na carreira, são elementos que reforçam a configuração identitária profissional das mesmas, “[...] é na confrontação com o mercado de trabalho que, certamente, se situa a implicação identitária mais importante dos indivíduos” (DUBAR, 2005, p. 148).

Percebe-se que a trajetória de vida das engenheiras, primeiramente a sua aptidão pela área de exatas, a relação familiar que favoreceu a escolha do curso para muitas, as experiências acadêmicas e a inserção no mercado de trabalho foram fatores determinantes para a formação da identidade biográfica, portanto elementos que favorecem a construção da identidade profissional das engenheiras. Para Dubar (2005), a formação, a esfera do trabalho, como elementos integrantes da identidade biográfica, são fundamentais para a construção da identidade.

Para melhor compreensão da identidade profissional, é preciso não somente levar em consideração a identidade biográfica, mas também a identidade relacional. Por meio dessa última, verificaram-se as imagens que o sujeito têm de si, juntamente com seus saberes e competências na relação com os outros. Portanto, tendo vista a identidade no âmbito relacional, esse foi tomado na esfera das relações das respondentes com os colegas de trabalho, com superiores, pares e subordinados, como também a relação das mesmas com a empresa onde trabalham.

5.5.2 A identidade relacional para si na percepção das engenheiras em face dos outros

A análise da identidade como processo relacional pode ser vista conforme Sainsaulieu¹¹ (1985, citado por DUBAR, 2005), como sendo o modo de identificação dos diferentes grupos que se encontram no trabalho como pares, chefes e com outros grupos. O que indica que a identidade profissional está ancorada em representações coletivas distintas como, por exemplo, a identificação com o grupo de trabalho.

Quando questionadas quanto à relação das engenheiras com os pares, o bom relacionamento mantido com colegas foi referenciado em 82% das respostas das

¹¹ SAINSAULIEU, R. **L'identité au travail**. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques. 2. ed. Paris .1985.

engenheiras. Esse bom relacionamento indica um reforço positivo para a identidade profissional de algumas engenheiras entrevistadas.

Com pares [...] eu tenho muito bom relacionamento com todos eles. [...] Eu consigo me relacionar bem com meus colegas. Não tenho problema com meus colegas. (E1)

Com os meus pares é muito bom, super tranquilo. A gente tem um trabalho em equipe muito bom e sempre, quando um precisa do outro, a gente sempre se ajuda, e são poucas pessoas na área. (E03)

[...] eu consegui desenvolver um bom relacionamento com eles. Consigo conversar de igual para igual, tanto para aprender o que eles têm para me ensinar, ou ensiná-los o que tenho para ensinar, e discutir de igual para igual. A gente tem um bom relacionamento, todos se respeitam. (E04)

Outro ponto que merece destaque é que algumas respondentes enxergam uma relação de proteção por parte dos pares, mas que, para elas, não se trata de discriminação e, sim, de cuidado dos homens com as mulheres engenheiras.

Muito tranquila. Inclusive tem uma relação de proteção. Não de evitar que a mulher faça alguma coisa, muito pelo contrário, porque eu mesma já chefieei uma obra. [...] Mas de não querer que aconteça alguma coisa ruim, de que alguém faça algum mal para a gente. (E03)

Se, por um lado, a maior parte das engenheiras manifesta o bom relacionamento com os pares, de outra parte, as entrevistadas E4 e E10 destacam a desconfiança por pequena parcela dos homens em relação ao trabalho das mulheres, demonstrando não ter havido uma evolução nessas questões.

Eu acredito que os homens ainda, apesar de estar aceitando um pouco mais, talvez por imposição das empresas, e tudo. Estão aceitando, mas ainda assim, veem com uma certa desconfiança, não confiam tanto. (E04)

Talvez tenham mais confiança no trabalho do engenheiro do que da engenheira. Eu acho que ainda exista um pouco disso. Eu acho que é mais natural o homem confiar no potencial de outro homem do que de uma mulher. (E010)

De acordo com 73% das respostas das entrevistadas, o relacionamento com superiores é bom e tranquilo.

É um ótimo relacionamento, porque o meu chefe, ele é muito tranquilo. [...] Então, assim, é um relacionamento muito bom [...] (E09)

Com os superiores, também, de uma forma bem respeitosa, acho que assim, tranquila. (E010)

A maioria das entrevistadas não tem subordinados. Entre aquelas que apresentam, 27% das respostas indicam uma relação boa, de igualdade, confiança e respeito. Percebe-se, assim, que, por parte dessas engenheiras no âmbito relacional com os subordinados, há um reforço do papel delas como engenheiras.

Mantenho um ótimo relacionamento [...] com meus subordinados [...] (E7)

[...] com os meus subordinados eu procuro ter uma relação de igualdade [...] é igualdade mesmo, respeito (E08)

[...] o meu subordinado, acho que por ser engenheira também ele respeita, no sentido assim, de confiança, tipo confio nela e conto com ela. (E09)

Segundo Veloso (2007), os trabalhadores procuram preservar a sua autonomia no ambiente interno de trabalho. Tal fato indica uma estratégia de reconhecimento do desempenho laboral, portanto, nesse sentido, o discurso em torno da identidade é essencial.

Assim, no contexto das engenheiras pesquisadas, 73% afirmaram ter autonomia no exercício da engenharia:

As pessoas têm me dado carta branca, tenho mais liberdade para fazer as coisas, e tenho bastante autonomia para resolver algumas coisas, tomar algumas decisões. (E04)

Um grupo minoritário de respondentes (36%) disseram ter autonomia profissional restrita:

Meu chefe direto, gerente, me dá muita autonomia, mas, ao mesmo tempo, ele segura muita informação com ele. Às vezes, ele faz o trabalho que seria nosso. Isso, de uma maneira geral, não é só com a mulher, não só com os homens, já é o perfil dele, a maneira dele de trabalhar. [...] Agora, também por outro lado em contrapartida, ele deixa a gente também trabalhar, ele dá bastante autonomia, o filho é seu, você que resolve e se vire. Então, ele é meio dividido, mas de certa forma diria que ele dá mais autonomia do que passa na frente e resolve. (E01)

Dentro da empresa vejo que tenho autonomia até certo ponto. Tem coisas que já não posso tomar decisão sem consultar alguém, e acho que poderia tomar mais, mas é um pouco limitada. (E05)

Ainda com relação à autonomia, observa-se que, em 55% das respostas das engenheiras, ter autonomia significa ter liberdade no trabalho. Para 18%, o sentimento de autonomia é expresso por meio de aspectos subjetivos do seu

cotidiano, ou seja, quando eram escutadas e participavam de reuniões, dando sugestões e opiniões.

[...] hoje eu tenho autonomia para fazer do jeito que eu acho que é o certo. (E6)

Eu tenho bastante autonomia. O meu gestor... Eu já chego com as coisas prontas para ele aprovar. (E8)

Minha autonomia é grande. Eu posso dar sugestões, eu posso propor, eu posso conversar... É grande. (E02)

Hoje, eu tenho autonomia para dar minha opinião. Porque eles me pedem, me questionam, me perguntam o que acho, o que eu estudei, o que procurei saber daquilo. Então, na verdade, eles te incentivam a estudar mais sobre o assunto, hoje. (E03)

De acordo com alguns relatos, verificou-se que as questões são discutidas e negociadas previamente com a engenheira, o que reflete reforço da identidade profissional de partes das respondentes. Tendo em vista a importância da autonomia na esfera do trabalho e a sua influência na construção da identidade, verificou-se que muitas das engenheiras entrevistadas já conseguiram provar a capacidade individual e, com isso, conquistaram maior credibilidade profissional. Por outro lado, há aquelas que ainda não conquistaram essa autonomia.

O processo de reconhecimento das competências resulta das relações profissionais. Daí, a importância de se ter reafirmada a identidade com a profissão perante o olhar do outro.

E é muito tranquilo, tanto com o diretor que mudou, quanto com o meu coordenador novo. Eu sinto que eles acreditam no meu trabalho, pelo menos eles depositam em mim uma confiança, que antes não era feita pelos meus superiores. (E03)

As respondentes evidenciaram a importância da relação com o outro, principalmente no que diz respeito à necessidade de reconhecimento. O reconhecimento é produto de interações positivas. Segundo Dubar (2005), o indivíduo, ao internalizar valores do grupo com o qual se relaciona, esses valores passam a refletir em sua conduta. Considerando que o reconhecimento nas relações é um elemento importante para a compreensão da identidade e ponderando que o mesmo se dá em meio à experiência relacional, que pode ser tanto dentro, como fora da empresa. Percebe-se que algumas das engenheiras entrevistadas sentem-se reconhecidas pelo trabalho que desempenham. O reconhecimento pessoal e profissional na prática da

engenharia indica superação por partes das engenheiras e mais uma vez mostra como estão conquistando o seu espaço, mostrando o seu trabalho. O reconhecimento legitima a profissão e contribui para a construção da identidade profissional das engenheiras mecânica.

Então, eu estou sentindo que as pessoas estão me respeitando por isso. Querem saber da minha opinião, o que posso fazer, me chamam para poder atuar, para ajudá-los, mesmo sabendo que não tenho conhecimento profundo naquele assunto, hoje. Tenho sido bastante respeitada. (E04)

Eu acho que a mulher está indo, está conquistando o espaço dela, e está mostrando que ela também consegue fazer as mesmas coisas que um homem consegue. (E05)

A parte de pares, eu consigo trabalhar em equipe, sou respeitada como engenheira. (E06)

De acordo com Veloso (2007), certos contextos organizacionais são percebidos pelo sujeito em meio à dinâmica de interação internas, principalmente entre colegas de trabalho. Ao considerar como os diversos grupos funcionais da empresa percebem a engenheira mulher, algumas engenheiras relataram que se encontra situação de desconfiança no início, mas, com o passar do tempo, as pessoas passam a confiar mais no trabalho, à medida que a mulher engenheira vai conquistando o seu espaço.

Existe preconceito, à primeira vista. Já aconteceu de você chegar e a pessoa hum! hum!, mas você começa a trabalhar e mostrar o seu trabalho, a pessoa se desarma. (E06)

Dependendo do ambiente onde que você vai atuar, talvez eles tenham um pouco de receio se a gente, enquanto mulher, vai dar conta de lidar com o ambiente que tenha muitos homens. Se a gente vai conseguir se impor, se vai conseguir ter o respeito necessário para desenvolver as atividades. (E04)

No início é pouco distante. Mas, quando demonstramos nossa qualificação, eles se rendem e aceitam nossa força de trabalho. (E07)

A identidade relacional também pode ser vista pelo ângulo de as mulheres pesquisadas já terem feito estágio, o que favorece ainda mais a identificação com a área de engenharia. Isso porque o contato direto com o campo de estudo e com as pessoas reforça a identidade e o vínculo afetivo com a profissão. Segundo Dubar (2005), o processo relacional diz respeito a ser reconhecido em um momento determinado e dentro de um espaço definido como de legitimação.

Nos relatos que emergem das respostas das entrevistadas, percebe-se que a maioria tem uma construção identitária e, no âmbito relacional, essa tem estado pautada na boa relação com pares, superiores e subordinados, além de elementos como: *confiança, respeito, reconhecimento e autonomia*.

Por outro lado, observa-se, por meio de algumas entrevistas, que a mulher engenheira, no âmbito feminino, tem proporcionado um novo espaço em termos das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Em primeiro lugar, como uma profissional como os outros, que possui algumas qualidades, algumas características que a tornam, muitas vezes até, necessária. Por exemplo: uma negociação feita por uma mulher, a presença de uma mulher em uma reunião, a capacidade dela de conquistar alguns benefícios, alguns cuidados. Eu acredito que eles percebem exatamente essa capacidade da mulher, de chegar numa reunião, de afetar a atuação de outras pessoas, pelo jeito dela de falar, de conversar, de pedir. Eles percebem que a mulher tem um diferencial, sim, para negociar, para atuar nessa área. (E02)

Você tem um pouco mais de tato com as pessoas, um pouco mais de responsabilidade, ser um pouco mais detalhista, coisa que o homem não é tanto. (E04)

A mulher é detalhista, a mulher tem mais percepção para certas coisas. Na percepção da empresa (E09).

As engenheiras entrevistadas também relataram qualidades femininas que constituem uma vantagem competitiva em relação aos homens, das quais 55% diz respeito à sensibilidade e organização da mulher e a capacidade de se relacionar com as pessoas (45%), como importantes características que possibilitam maior contribuição das engenheiras às empresas.

Algumas características como organização, disciplina, bom senso, bom relacionamento, boa comunicação que foram destacadas como facilitadoras para o desempenho profissional das engenheiras, também foram observadas por outros pesquisadores (CAPELLE, MELO e BRITO, 2002; MELO, 2003; LOMBARDI, 2004, 2005, 2006; BRITO, 2004; MAGESTE, 2008).

5.5.3 O sentimento de pertença

Os atos de pertencimento, segundo Dubar (2005, p. 137), “[...] exprimem que tipo de homem (ou de mulher) você quer ser, ou seja, a identidade para si”, envolvem o próprio indivíduo incorporando para si mesmo a sua identidade. Essa incorporação pode ser de valores e objetivos com os quais o sujeito se identifica (ASHFORTH e MAEL, 1996). De acordo com Dubar (2005, p.139) a incorporação feita pelo próprio indivíduo da sua identidade; só pode ser analisada dentro das “[...] trajetórias sociais pelas e nas quais os indivíduos constroem a identidade para si”.

No âmbito organizacional, perceberam-se traços identitários relacionados à identificação das engenheiras com as tarefas que desempenham. Para Veloso (2007, p. 131), a manifestação da identidade com a profissão está relacionada à materialidade do trabalho e à profissão em si. “A ligação do trabalhador ao produto [e, logo, à materialidade do trabalho] associa-se à identificação com a profissão [...]”. No que se refere à identificação com a organização, algumas engenheiras disseram identificar-se com o seu trabalho, conforme ilustração:

Eu gosto muito do que eu faço, muito mesmo. É muito gratificante, eu chegar a um lugar e diminuir custos, os gastos da empresa com aquele projeto. Aprendi muita coisa até hoje, e sei que ainda tenho um caminho muito longo pela frente. (E03)

Eu gosto do que faço. [...] (E06)

Adoro a minha profissão, acho desafiadora e muito também, por ser diversificada. (E010)

[...] eu gosto do que faço e tenho prazer em fazer isso. Então, acho que isso é positivo. Eu acho que escolhi a profissão certa. (E011)

Por meio dos depoimentos, pode-se observar o sentimento de pertença em relação à profissão, sendo possível perceber traços de identificação que indicam maior adesão das engenheiras entrevistadas com a área de trabalho. A identificação das engenheiras reflete também prazer na profissão escolhida. Assim, foi possível perceber sentimentos de pertença com relação à valorização pessoal que as respondentes fazem de si mesma e verifica-se que os sentimentos de pertença têm um caráter facilitador no exercício da profissão da engenharia.

Eu gosto muito de trabalhar com homens. [...] acho mais fácil de trabalhar com homens. [...] Gosto mais de trabalhar com homens do que com

mulheres [...] não tenho problema nenhum em trabalhar com eles. Já venho há muito tempo acostumada com eles. [...] Para mim não tem problema nenhum. Com as mulheres também é tranquilo, mas prefiro inicialmente trabalhar com homens. (E01)

De uma forma geral, a mulher tem mais tato, mais jeito, é mais humana e tem mais jeito de lidar com outro ser humano. Como a gente tem que lidar com o ser humano o tempo inteiro pra fazer sua atividade ou para fazer a atividade que está dentro de uma equipe, talvez isso facilite um pouco (E04)

Ser engenheira mulher é uma satisfação. Enfrentar barreiras, enfrentar obstáculos é uma satisfação pessoal. (E09)

Os facilitadores seriam a questão da sensibilidade, da análise, essa percepção que é peculiar, mais acentuada nas mulheres de forma geral. Acho que isso contribui muito. Uma situação que vejo também é como lidar com as pessoas. Porque as mulheres, quando coordenam uma equipe, mostram que sabem fazer gestão de pessoas, que a gente pode ser firme, ter pulso, mas respeitar as pessoas [...] Quando as pessoas são bem tratadas, elas entendem o seu papel, entendem suas atribuições, elas retribuem isso. Então, acho que é uma vantagem das mulheres. (E010)

O sentimento de pertença demonstra o comprometimento das engenheiras com a profissão e, conseqüentemente, com a organização, como também avanços e superação de estereótipos de que a engenharia mecânica não é uma área para mulheres.

Tem que mostrar trabalho. Tem que mostrar serviço. Tem que mostrar o que sabe fazer e o que está fazendo. Que cumpre com os objetivos, com as metas, cumpre com as datas principalmente. Que está trabalhando junto com a empresa para atingir o objetivo. (E01)

A maioria te respeita, te admira. Acredito que está melhorando. Os homens têm respeitado mais as mulheres, no ambiente de trabalho. (E02)

No caso de ser engenheira mulher, eu gosto [...] porque tem a oportunidade por si só [...] ser engenheira é fazer diferente. Fazer alguma coisa diferente, melhor. É diferente! [...] tenho o maior prazer, na hora que alguém me pergunta qual que é a minha formação. Eu sou engenheira. Nossa! Você é engenheira? [...] Eu faço diferente. Eu não faço igual aos engenheiros, posso fazer melhor [...] pode ser que seja pior também, mas estou fazendo diferente, estou fazendo a diferença, por isso é que eu acho bom. (E04)

O reconhecimento no trabalho contribui para o fortalecimento do sentimento de pertença. Dubar (2005, p. 155) afirma que “[...] o espaço de reconhecimento das identidades é indissociável dos espaços de legitimação dos saberes e competências associados às identidades.”

De acordo com Dubar (2005, p. 209), a vinculação do indivíduo a comunidades, associações profissionais, conselhos, sindicatos, entidades profissionais contribuem para a estruturação da identidade profissional “[...] de *tipo corporativo*, profundamente aferradas à manutenção e à reprodução de normas oficiais que

legitimam a função exercida”. Das engenheiras entrevistadas, 82% eram filiadas ao CREA , mas 73% não participam dos eventos do conselho. Quanto à participação em outras entidades ou associação de representação da profissão, somente 36% são filiadas ao sindicato dos engenheiros. A não participação efetiva das engenheiras nas instituições e nos eventos de classe de expressão coletiva, de acordo com Dubar (2005), limita as reivindicações identitárias.

Em síntese, o sentimento de pertença expresso pelas engenheiras indica uma construção de identidade em que prevalecem sentimentos positivos acerca de si mesmas. Sendo assim, os sentimentos valorativos demonstram autoconfiança no espaço de trabalho, o que representa um avanço para as mulheres que estão na área de engenharia mecânica.

5.6 Elementos utilizados como referência para exprimir a identidade na atuação profissional

Por meio da análise das entrevistas realizadas com as engenheiras, foi possível captar elementos utilizados como referência para exprimir a identidade na atuação profissional. Esses elementos foram obtidos por meio da solicitação da definição do que é *ser engenheira* para as entrevistadas. A descrição das engenheiras possibilitaram identificar os elementos identitários sintetizados no QUADRO 2.

ÂMBITO	Elementos
1. Pessoal	1.1 Autoimagem pessoal 1.2 Autoafirmação 1.3 Habilidades e competências 1.4 Trajetória acadêmica
2. Social	2.1 Reconhecimento social 2.2 Rompimento com a cultura masculinizada
3. Organizacional	3.1 Identificação com a organização

Quadro 2 – Elementos de referência para exprimir a identidade de mulheres engenheiras
Fonte: Dados da pesquisa.

No âmbito pessoal, as engenheiras utilizam-se da autoimagem pessoal para exprimir sua identidade. O fato de a mulher ter bom senso, sensibilidade, saber negociar e ter uma visão mais ampla foi encontrado em 82% das respostas das entrevistadas. Além disso, a mulher sabe relacionar-se com as pessoas (55%), é prática, objetiva e tem jogo de cintura, é independente e determinada (27%). Segundo Dubar (2005), a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho e seu acesso crescente, ainda que seja marcado pela desigualdade, torna mais difícil a reprodução da identidade masculina, naquele espaço de trabalho. Portanto, os dados indicam que a mulher, com suas características, tem se estabelecido na profissão de engenharia e suas qualidades têm sido marcantes no ambiente profissional.

A mulher é mais ligada à parte de relações, mais sensível e sentimental. (E1)

A principal contribuição que a mulher tem dado nas empresas, eu acredito que é essa capacidade de perceber o emocional das pessoas. A capacidade de fazer mil coisas ao mesmo tempo, de mudar o foco mil vezes, se for necessário, para realizar um trabalho. De negociar com educação, com jeito, com polidez em algumas situações. (E2)

Ela entrou em uma área totalmente masculina e está conseguindo levar um pouco da parte feminina. Não a parte [...] não é sensível na questão de ser frágil, fraquinha, de ser fraca [...] é a parte de sensibilidade, de respeito ao próximo. (E6)

Ser engenheira é ser um pouco mais. Você tem visão do todo, você consegue ver lá na frente. [...] (E8)

[...] eu acho que seria a questão da sensibilidade, da análise, essa percepção que é peculiar, assim, mais acentuada nas mulheres de forma geral. Acho que isso contribui muito. Uma situação que eu vejo também é a questão de como lidar com as pessoas [...] (E10)

Ainda sob ótica da autoimagem pessoal, os trechos destacados possibilitam visualizar traços pessoais femininos que favorecem a prática da engenharia, principalmente aqueles relacionados à capacidade de se relacionar com as pessoas. Essa afirmação reflete quão é importante a presença da mulher em ambiente masculino, como o da engenharia, para amenizar as relações conflitantes.

Eu acho que a vantagem é que você costuma ser bem tratada por todo mundo, as pessoas são mais receptivas. (E05)

Temos a vantagem de ser, na maioria das vezes, mais comunicativas e influenciadoras. (E07)

Acho que é vantagem o fato de você ser mulher em um ambiente predominante masculino. É mais fácil você trabalhar com homem do que com mulher. Então, aí é a vantagem de você estar trabalhando com mais homem e você ser mulher no meio de muitos homens. Aí vêm outras vantagens, você é ouvido, o ambiente começa a ficar mais equilibrado e suave. (E08)

[...] que a mulher é mais centrada e consegue lidar com mais coisas ao mesmo tempo. (E011)

Nos relatos de algumas engenheiras foi possível observar a presença do papel da mulher como *dona-de-casa* ao se referirem a aspectos relacionados ao espaço doméstico em relação a atuação profissional.

A capacidade de fazer mil coisas ao mesmo tempo, de mudar o foco mil vezes, se for necessário, para realizar um trabalho. (E02)

A mulher, ela é mãe, ela é profissional, ela é a lavadeira, ela é a passadeira, ela cozinha. [...] Então, tudo isso que a gente tinha em casa, a gente transferiu para o trabalho. A gente faz as coisas ao mesmo tempo, com mais detalhes, com todas as informações que são necessárias. [...] A mulher engenheira é uma multifuncional. [...] Ao mesmo tempo em que a gente está grávida, a gente está fazendo as funções. (E03)

[...] mulher consegue fazer quatro ou cinco coisas ao mesmo tempo, tipo, está dando de mamar, está ao telefone, está mexendo ali na panela. Eu acho que essa facilidade para executar várias coisas, concentrada e de forma correta, também. Acho que essa facilidade que a mulher tem. Então, acho que isso contribui muito. (E09)

Outro quesito que indica uma auto-imagem positiva na opinião de algumas engenheiras é o fato da mulher continuar mantendo sua feminilidade, e não deixar perder a identidade feminina por estarem trabalhando na área de engenharia, conforme foi apontado em 36% das respostas. Segundo algumas entrevistadas, assumir essa feminilidade, muitas vezes, não vai de encontro ao que as organizações esperam de uma engenheira, pois ainda há intrínseca a ideia de que a mulher, na área de engenharia, precisa ter uma postura mais masculina, mas ao assumirem esse tipo de postura, segundo algumas entrevistadas, elas estarão passando uma noção de que não é verdadeira, ou seja, haverá uma autonegação da imagem feminina.

Porque eu não me encaixo naquele tipo de engenheiras que eles esperam, que é a engenheira mais desleixadas, mais mal vestidas, mais grosseira. Eu sou mais delicada, sou mais educada, gosto de me vestir bem, de estar bem apresentada. (E1)

A beleza e a competência podem andar juntas? Aquela pessoa está ali, porque ela é vulgar... Algumas vezes as pessoas têm um conceito meio distorcido. Então, isso pode ser uma desvantagem, mas também depende da maneira como você lida. Algumas mulheres, principalmente depois do curso de engenharia, começam a adotar uma postura meio masculina, na forma de vestir, palavrões, uma certa vulgaridade, para acompanhar a turma, que acompanham durante toda a vida. Isso pode gerar uma imagem que não é a verdadeira, da mulher. (E4)

Ser engenheira mulher é não ser uma *Amélia*. É ser mulher, é ser feminina, uma mulher como outra qualquer, mas do lado mais prático. (E8)

Para E6 a mulher não tem que ter uma imagem masculina, mas precisa ter uma postura profissional que se assemelhe às características masculinas para que a mulher possa ser reconhecida como engenheira.

Existe muita mulher que, apesar de engenheira, não tem a postura profissional. [...] É mais uma postura. Eu acho que muito preconceito que a gente sofre é porque tem mulheres que não se portam profissionalmente. [...] a mulher é engenheira, às vezes o mundo é masculino. Não que você tenha que se portar como homem. [...] mas tenho que ter uma postura mais séria, mais ríspida. Não dá para chorar. Pelo menos na área que eu trabalho que é a área de obra, não dá para chorar. As mulheres hoje, que fazem engenharia e que entram na área que eu trabalho que é a área de obra. [...] não dá para trabalhar de brinco. Não é que você tenha que deixar de ser feminina. [...] Se você chega a uma reunião, a mulher chega à reunião: 'Vou ter uma reunião com os diretores.' Aí ela se embeleza, passa um batom, arruma o cabelo, põe uma roupa nova. [...] 'Não, ela não faz obra.'. (E06)

No âmbito pessoal, também foi considerado o elemento autoafirmação. Em 55% das respostas das entrevistadas encontraram-se trechos relacionados à realização e satisfação pessoal de ser engenheira. Esses elementos foram classificados como autoafirmação, pois demonstram que as engenheiras têm uma autoestima e autoconfiança em relação à profissão escolhida, elementos importantes para solidificação da identidade profissional.

Sou Engenheira Técnica. Me sinto muito realizada. (E7)

É a profissão que eu escolhi e que eu gosto. Eu acho que já virei engenheira mesmo, de corpo e alma. O meu jeito de ser, desde muito novinha, sempre fui assim. Esse ser para mim, é a profissão que eu gosto. O que eu faço eu gosto. Me dá um retorno financeiro que eu gostaria quando eu imaginava o meu futuro. Tenho aquilo que imaginava. (E6)

Ser engenheira mulher é uma satisfação. Enfrentar barreiras, enfrentar obstáculos é uma satisfação pessoal. (E9)

É uma profissão como outra qualquer e que me dá orgulho, porque eu faço aquilo com amor, porque eu gosto, sinto prazer e realmente eu me orgulho de ser engenheira. (E11)

Outro elemento que reforça a autoafirmação é a conquista do espaço profissional, relacionado ao quesito *respeito*. Seja por meio de um posicionamento perante outras pessoas ou em função do reconhecimento que as engenheiras têm no ambiente de trabalho percebe-se que esses elementos denotam uma auto-consciência das competências individuais.

Eu acho que o importante é estar sempre sabendo se posicionar, sabendo impor o respeito e mostrar que é tão capaz quanto o homem. (E04)

[...] sou bem respeitada. Sempre que a gente faz alguns projetos, as pessoas me procuram para saber as informações [...] como sou a mais antiga, muito provavelmente sou eu que detenho maior quantidade de informação, principalmente de redes antigas. Isso é bem gratificante. (E03)

Acho que por você ser mulher e engenheira, o pessoal respeita bastante. (E08)

Nos relatos apresentados, constata-se que na maioria do grupo entrevistado há uma construção identitária profissional da mulher engenheira. Entretanto a entrevistada E05 não pretende continuar na área de engenharia mecânica. Diante disso, ela mesma tem uma vivência profissional conflitante e, por vezes, sofrida, por estar desempenhando tarefas de que não gosta, que não lhe dão prazer, mas o que gostaria é de estar executando atividades com *moda*, que é o que lhe dá mais prazer e satisfação.

O plano que tenho é sair da engenharia, porque entrei imaginando uma coisa e é outra. Além disso, não gosto de engenharia, gosto de outra área [...] E o meu plano é sair da engenharia e começar uma outra profissão [...] que é moda. Que é o que eu gosto [...] e que é o que quero para a minha vida. Mas não me arrependo de ter feito engenharia [...] porque a engenharia me ensinou muita coisa [...] mas me ensinou muito a parte de planejamento, de administração, de propostas, essa parte comercial que se aplica em qualquer área de sua vida. Isso eu aprendi muito na engenharia. [...] Essas coisas mais simples assim, com o fornecedor, com o cliente, de lidar com pessoas, pessoas de vários níveis [...] aprendi muito na engenharia e vou aplicar. (E05)

A identidade, segundo Bauman (2005), é algo dinâmico e, portanto, está relacionada com a atuação do profissional. Sendo assim, essa construção se dará no campo profissional em que o sujeito se encontra. E os elementos biográficos, de relacionamento e o de pertença contribuem e permitem a configuração profissional da identidade.

Dando continuidade ao âmbito pessoal, verificou-se que as engenheiras utilizam-se de habilidades e competências como forma de exprimir a identidade. Ter competências e habilidades são elementos importantes para o desenvolvimento profissional, pois é uma forma de oferecer um diferencial de empregabilidade. Segundo as engenheiras entrevistadas, ser detalhista, eficiente e organizada são habilidades que a mulher engenheira tem e que perfaz esse diferencial (36%). Como competência foram ressaltados a criatividade, o detalhamento e o dinamismo que a mulher tem. Para as entrevistadas, é por meio da demonstração da capacidade individual que se supera o preconceito que existe na área.

Acho que as principais coisas são: eficiência. A gente é muito eficiente, em tudo que a gente faz, a gente pega para fazer a gente vai até o final. (E03)

A gente pega muito mais informação do que um homem. Então, a gente consegue fazer as coisas com mais detalhes. A gente é mais detalhista em tudo. (E03)

A partir do momento em que a mulher consegue mostrar o seu trabalho, que é capaz, hoje em dia, existe o preconceito, [...] Na verdade, é você ser vista. Alguém tem que ver o seu trabalho. Depois que alguém viu e, principalmente, se for de um nível hierárquico acima, mais alto, aí eu acho que é bem mais fácil. (E3)

[...] acho que a mulher acompanhando, a mulher buscando um espaço e mostrando do que é capaz, acredito assim que a mulher mostrando que é capaz, mostrando que entende também e que, se estudar e se especializar, ela pode se igualar ao homem. (E9)

Na dimensão pessoal, também foi detectado as escolhas acadêmica como elemento para exprimir a identidade das engenheiras. As engenheiras compartilham da concepção que a mulher engenheira tem um raciocínio mais rápido, pelo fato de terem lidado com números e a área de exatas, fatores estes ligados à sua formação profissional. Segundo Dubar (2005), a qualificação profissional tem grande influência sobre a identidade social e profissional, o que pode ser visto também na vida das engenheiras.

[...] a engenharia, ela te abre caminhos, te abre a mente. Ela te proporciona um crescimento pessoal e profissional muito grande. Aí, você pode trazer os conhecimentos da engenharia para a sua vida e aplicar. Mas não é aplicar cálculo, mas não é assim, é o raciocínio lógico que você aplica. [...] Então, a engenharia te abre as portas, te abre a cabeça. (E08)

[...] o engenheiro eu acho que tem um raciocínio mais rápido. (E09)

No âmbito social o reconhecimento é um elemento para exprimir a identidade da mulher engenheira. Este elemento se manifesta principalmente por meio do *status*, de acordo com os depoimentos, ser engenheira possibilita maior poder e diferenciação junto à sociedade.

Como pontos positivos tem a questão do *status*, tem a questão do respeito perante homens e mulheres também [...] Hoje a gente tem conhecimento e capacidade para competir com outro homem, que antigamente, nos julgava inferior em conhecimento, em habilidade e capacidade. A gente tem condições de lidar de igual para igual. [...] Essa é uma questão bacana de você chegar nos lugares e falar: Eu sou engenheira. Só de você falar de uma mulher ser engenheira, você já está saindo um pouco fora da situação normal. Então, as pessoas já te olham de uma outra forma, você já é mais respeitada, tanto por homens, quanto mulheres. (E04)

[...] ser engenheira também te dá um pouco assim de *status* de inteligente, digamos assim, em relação a outras mulheres. A mulher é psicóloga. Eu sou engenheira, ah, então está bom! Sabe? [...] Vem do preconceito. Isso te dá um *status* que se você é engenheira, você tem um QI a mais do que as outras mulheres. (E06)

Querendo ou não, a gente tem um *status*. (E08)

Ah, você é engenheiro, eu sou engenheira [...] essas diferenças, por outro lado, ainda têm um gostinho a mais, porque, além da profissão ser uma profissão legal, bem prazerosa, você consegue ter uma vitória a mais que é romper essas barreiras. (E010)

O *status* possibilita prazer e é sentimento positivo experimentado pelas engenheiras, o que contribui para a sua autoestima profissional. Tal fato indica uma identidade profissional positiva (ASHFORTH e MAEL, 1996).

O rompimento com a cultura masculinizada que envolve a área de engenharia foi outro elemento de referência no âmbito social. De acordo com 73% das respostas das entrevistadas, a mulher atuar em uma área de predominância masculina é um avanço social.

Ser engenheira mulher é uma conquista, é uma mudança de paradigma, em uma sociedade que há 100 anos atrás nem pensava nisso. Então, estar entrando numa área que é tipicamente masculina é uma mudança de paradigma. (E2)

Ser engenheira é fazer diferente. Fazer alguma coisa diferente, melhor. É diferente! O que tem mais por aí não é engenheiro homem? Pois é, eu sou engenheira mulher, é diferente! (E4)

Quebrar o paradigma de que mulher não é capaz, de que a mulher não ganha dinheiro, de que a mulher tem que ficar em casa, de que a mulher não serve para pensar. Quebrar o paradigma de que mulher bonita é mulher burra. Eu conheço engenheiras belíssimas e são muito boas engenheiras. Então, a parte comportamental eu acho que ficou mais leve. (E6)

No âmbito organizacional, a identificação com a organização é um elemento para exprimir a identidade das mulheres engenheiras. Percebe-se, por parte de algumas respondentes, um forte laço de identificação com a empresa em que desempenham suas atividades o que pode ser considerado até mesmo como uma *segunda casa*.

Considerando que estou na empresa há dez anos, tenho um laço bem forte, tenho um comprometimento e envolvimento com as pessoas com as quais convivo [...] quase que uma segunda casa da gente. [...] Eu sinto como se fosse a minha segunda casa. (E04)

[...] estou muito satisfeita, sinto muita afinidade. [...] Então, acho que os meus laços hoje, são de orgulho de estar trabalhando lá, bem satisfeita. [...]

Agora, ao mesmo tempo, profissionalmente, embora queira continuar construindo uma carreira nesta empresa, também não fico, vamos dizer, o meu laço hoje não é tão amarrado, vejo mais possibilidades. Se no futuro tiver uma oportunidade melhor em outra empresa, acho que é natural a gente terminar uma etapa em uma e passar para outra. Mas hoje penso mesmo em continuar construindo uma carreira lá. (E010)

Laços não tão fortes, mas que representam uma relação de respeito e amizade. Segundo Veloso (2007, p. 74), “[...] quer positivamente, ou negativamente, os laços com a empresa são significativos e fazem parte do percurso histórico [...]” que é comum à trajetória dos sujeitos.

No momento estou lá cumprindo o meu papel e a empresa também cumprindo o papel dela. Eu já tive muito mais vontade e motivação de estar lá, mas hoje a minha ligação com a empresa é de empregada, colaboradora e a empresa só. É uma troca. É só isso, hoje. (E05)

Eu acho que, para a empresa, qualquer empresa, você é um funcionário, tem que dar resultado. Para mim, é o meu *ganha pão*. Então, é uma relação de respeito e de amizade com a empresa, porque tudo que tenho, devo [...] tenho consciência de que tenho que trabalhar e bem, para poder manter o meu cargo e, até mesmo, poder ter algum crescimento dentro da própria organização. (E08)

Por outro lado, também foi possível encontrar laços que estão em construção, os quais foram considerados como *conhecendo, namoro*.

[...] é um laço muito bom, a perspectiva é muito boa. Então, o namoro, digamos que estamos noivos. Não é ainda um casamento. Um casamento é quando a empresa considera que você é essencial e que você faz parte do *staff*, faz parte da empresa. Hoje, digamos que não faça parte ainda, mas, já tive o *feedback* que possa chegar a ser uma parte da empresa. Ser prata da casa, como dizem. (E06)

E laços mais frágeis, apesar de a respondente ter considerado ser um laço forte, mas, na verdade, a relação com a empresa é apenas financeiro, para sustentar a filha.

Meus laços, hoje, nesse momento, são fortes porque eu tenho uma filha. Por conta do meu financeiro. [...] tenho contas a pagar e não posso ficar brincando muito, de pular de galho em galho, porque tenho os meus compromissos. Só por isso. Porque, se não tivesse a minha filha, com certeza já teria saído de lá. (E03)

Quando os laços são fracos, trata-se de uma relação com característica intrínseca, isto é, “[...] ausente no trabalho desempenhado e de respeito pela linha hierárquica” (VELOSO, 2007, p. 69).

Em outra perspectiva, houve relato em que a engenheira não tinha identificação nenhuma com a organização, o que indica que a empresa não tem sido elemento de referencia identitária para ela.

[...] Mas com a planta em si não gostaria de ter nenhum vínculo, porque não quero me parecer com ela. Me deu e tem me dado ótimas experiências e grandes oportunidades. [...] Mas é muito enxuta, pequena, está na hora de expandir. Por ser pequena e enxuta, [...] e por ter uma cara de empresa meio retrógrada, meio tempo de escravidão e feudal, não gostaria de ter laço nenhum. Então, assim, meu laço lá é simplesmente profissional [...] (E01)

Em alguns relatos apresentados com relação à organização, percebe-se que a identidade organizacional é importante e reforça a construção da identidade profissional, mas não é essencial, pois o profissional pode ter uma identidade profissional sem estar aliada a uma identificação organizacional.

O que se verifica por alguns depoimentos é que as engenheiras expressam sua identificação com a profissão, mas estão abertas para se desligarem da organização se surgirem novas oportunidades. Isso reflete as novas tendências presentes na trajetória profissional, em que o profissional é responsável pela sua empregabilidade, portanto, aberto a mobilidades na carreira, seja na organização em que se encontra, seja em outras, de acordo com as oportunidades (FARIA, 1985; MALVEZZI, 2000; DAVEL E VERGARA, 2001; ANTUNES, 2003 e DUTRA, 2004):

Eu pretendo crescer. Se não for nessa empresa, em outra. Eu estou me preparando para o mercado. As organizações estão em constantes mudanças e você não pode esperar e ficar trinta anos na mesma empresa. Então, você tem que já ir construindo o seu castelo pela base. Eu me vejo em uma posição bem melhor que atualmente. (E08)

A análise desenvolvida permitiu traçar em linhas gerais as formas e manifestações da identidade profissional de mulheres engenheiras mecânicas. Diante dos elementos apresentados, percebe-se que as engenheiras compartilham de uma identidade marcada mais pelas concepções pessoais e profissionais. Tais concepções têm refletido positivamente na autoestima das engenheiras. As características femininas, qualidades e habilidades têm criado um outro espaço de atuação da mulher engenheira dentro das organizações.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa objetivou analisar a construção de identidade profissional de mulheres engenheiras na especialidade mecânica. Para tal realização, delineou-se uma pesquisa caracterizada como qualitativa com caráter descritivo, cujo método adotado foi o estudo de caso. A reflexão sobre os resultados se deu mediante análise de conteúdo. Este trabalho baseia-se no pressuposto de que a identidade está presente nas mais diversas esferas da vida dos indivíduos e resulta de processos relacionais que vão além da esfera individual. Também parte do pressuposto de que a identidade profissional se constitui no percurso da vida de cada sujeito, por meio de construções sociais que estão vinculadas às trajetórias individuais, à formação e ao trabalho.

A apresentação e a análise dos resultados foi desenvolvida em seis categorias. A primeira envolve a caracterização dos sujeitos investigados, e as demais dizem respeito aos cinco objetivos específicos que correspondem às facilidades e dificuldades para o ingresso na organização e na carreira profissional; as atribuições e funções destinadas às mulheres engenheiras, na sua percepção e as suas expectativas em relação a sua atuação enquanto engenheiras; percepções das engenheiras quanto ao sentimento de realização e o sucesso profissional; identificação e análise da identidade biográfica, relacional e os sentimentos de pertença e a análise de elementos utilizados como referência para exprimir a identidade na atuação profissional.

No trabalho, a coleta de dados se deu por meio de questionário sociodemográfico e entrevistas com roteiro semiestruturado. Quanto aos dados sociodemográficos, foram entrevistadas 11 profissionais, na faixa etária entre 20 a 40 anos de idade. Nota-se um perfil de engenheiras na faixa etária jovem adulta, sendo que a maioria é solteira e sem filhos, com experiência no cargo de engenheira entre três e doze anos.

Após análise dos dados da pesquisa, foram identificadas significativas conquistas e progressivos avanços na obtenção de sucesso e estabilidade na carreira por parte

das engenheiras entrevistadas. Entretanto, a despeito dessa maior participação no mercado de trabalho, as desigualdades de gênero continuam presentes. Muitas vezes, essas desigualdades passam despercebidas pelas profissionais, sendo possível encontrar a presença de segregação nas relações de trabalho que pode ser representada por discriminações explícitas ou implícitas.

No ingresso nas organizações e na carreira profissional ficou evidenciado que as maiores facilidades se encontram na amplitude de atuação profissional que a profissão possibilita, aliada ao mercado de trabalho que está cada vez mais em expansão, o que possibilita maiores oportunidades para as mulheres, principalmente em virtude da demanda de profissionais na área de engenharia. O fato de as engenheiras terem feito estágio aumenta mais ainda as possibilidades de ingresso nas organizações. A situação favorável para as engenheiras no mercado de trabalho deve-se, sem desconsiderar o pioneirismo e conquistas das mulheres precursoras, a avanços sócioeconômicos do País e na capacidade da mulher em exercer, em igualdade de condições com o homem, atividades profissionais, na área de engenharia mecânica. O campo da engenharia mecânica ainda é culturalmente dominado pelo estereótipo masculino, visto que o ingresso de homens nas escolas de engenharia é bem maior que o das mulheres, conseqüentemente, são mais profissionais homens no mercado. Portanto, algumas mulheres nessa área sofrem com questões de preconceito, aceitabilidade e credibilidade no início da carreira. Sendo assim, precisam se desdobrar mais para mostrar a capacidade e conquistar o espaço. Para algumas das entrevistadas, as dificuldades estão centradas nas questões inerentes à mulher como profissional, tais como a maternidade, as atribuições como mãe/esposa e profissional que terminam por limitar as condições de igualdades entre homens e mulheres. Por outro lado, os papéis de mãe/esposa e de mulher profissional não implicam distanciamento da esfera do trabalho. Pelo contrário, verificou-se que, entre as engenheiras entrevistadas que desempenham esse duplo papel, há uma adaptabilidade por parte delas para poderem continuar na profissão.

As atribuições e funções destinadas às mulheres engenheiras entrevistadas estão relacionadas a atividades administrativas (escritório) e técnicas (chão de fábrica, obra, campo). Entretanto, a predominância das respostas foi em torno de atividades

de escritório. Sendo que algumas salientaram que as oportunidades de trabalho em *chão de fábrica* ou *campo* são dadas mais para os homens e, no caso das mulheres, a justificativa gira em torno das dificuldades pela falta de estrutura que há no “campo”, ou por cuidados pessoais para com as mulheres por parte das empresas. Por outro lado, foi possível encontrar mulheres envolvidas com a área técnica, sinalizando avanços e superações da mulher engenheira nesse espaço.

Quanto às expectativas das engenheiras em relação a sua atuação constatou-se que os desafios profissionais encontram-se elencados em torno de duas possibilidades: do conhecimento e do preconceito. O primeiro diz respeito à mulher ter oportunidade para mostrar sua capacidade, seus conhecimentos, para poder conquistar o seu espaço no mercado de trabalho e, por conseguinte, obter o respeito profissional, elemento também apontado como sendo um desafio para a profissional de engenharia mulher. O segundo refere-se ao fato de a mulher engenheira procurar romper com as barreiras do preconceito ainda muito presente na profissão. Mesmo diante desses desafios, percebem-se significativas conquistas por parte das engenheiras entrevistadas e progressivos avanços na obtenção de reconhecimento.

Como ponto positivo de ser engenheira o que predominou foi a valorização do trabalho, por meio da satisfação perante a realização dos processos produtivos de engenharia. As fontes de mal-estar e angústias giram em torno dos conflitos de interesses pessoais e profissionais, tais como relacionamentos no trabalho, falta de credibilidade no início profissional, ficar longe de casa e da família e os desafios e ansiedades que envolvem um projeto novo. As estratégias que a engenheira utiliza para manter-se na carreira estão vinculadas à dimensão interpessoal, por meio do desenvolvimento de habilidades de comunicação e de relacionamento, à dimensão profissional, que diz respeito às competências (mostrar a capacidade), à qualificação acadêmica e técnica continuada. A dimensão pessoal envolve principalmente a adiação da maternidade. Quanto às perspectivas profissionais, a despeito das dificuldades que envolvem a área, as engenheiras entrevistadas estão conseguindo demonstrar suas competências. A maioria pretende continuar na profissão e há aquelas que almejam assumir cargos mais altos.

Em relação às percepções das engenheiras quanto ao sentimento de realização, a maioria sente-se realizada profissionalmente, sendo que a maior parte das entrevistadas têm no trabalho que realizam fonte de prazer e satisfação, elemento este que fortalece a configuração identitária das profissionais. Por outro lado, há aquelas que ainda apresentam expectativas profissionais limitadas, umas pelo desejo de constituir família e ter filhos, e outras por terem filhos na faixa etária entre um a cinco anos, o que requer dessas profissionais maior atenção. O sucesso profissional se encontra atrelado principalmente ao elemento *reconhecimento*, o que denota a necessidade que parte das engenheiras femininas têm de serem confirmadas profissionalmente pelo olhar do *outro*.

A identidade foi apropriada em meio à análise de traços identitários relacionados à identidade biográfica, relacional e ao sentimento de pertença. No que se refere à identidade biográfica das engenheiras, grande parte das entrevistadas justificaram suas escolhas profissionais em função do gosto e aptidão natural pela área de exatas ou em função do conhecimento de disciplinas relacionadas a essa temática no ensino médio. Portanto, percebe-se a força dos saberes adquiridos e sedimentados durante a trajetória acadêmica para legitimar as escolhas profissionais. Além da trajetória acadêmica, marcada por afinidades escolares, houve também influência das relações familiares (tanto do pai, como de irmãos) na escolha do curso. Outro pressuposto adotado diz respeito à importância que a esfera do trabalho, de emprego, tem sobre os modos de construção da identidade profissional. O trabalho é um elemento importante nos processos identitários biográficos, juntamente com a formação acadêmica. A identidade é um processo dinâmico e está articulada ao processo de socialização do sujeito. Desse modo, percebem-se sentimentos positivos nos depoimentos das engenheiras quanto à importância do estágio e o desempenho da profissão, o que se traduz em satisfação e realização profissional, principalmente por poderem mostrar que também são capazes de ser boas profissionais na área de mecânica.

A identidade relacional se manifesta de forma *boa e tranqüila* com subordinados, pares e superiores, mas a necessidade de reconhecimento foi apontada como um elemento importante para legitimação profissional das engenheiras, por conseguinte, para a sua consolidação identitária. Também foi possível encontrar elementos como

respeito, confiança, conversar de igual para igual, autonomia, reconhecimento, pedir a opinião das engenheiras, que denotam reconhecimento e reforçam a identidade profissional. No caso das engenheiras entrevistadas, suas habilidades e características femininas tais como sensibilidade, tolerância, organização, saber relacionar-se com as pessoas e ter boa administração constituem um diferencial no exercício profissional, pois indicam um caminho novo para a emancipação do padrão masculino que envolve a profissão.

No que concerne ao sentimento de pertença, que diz respeito à identidade sendo incorporada pelo sujeito, percebe-se a identificação das entrevistadas com a profissão, sendo que ela se manifesta pelo prazer que elas têm no desempenho das tarefas, portanto um reforço positivo na construção da identidade profissional das engenheiras pesquisadas. Além disso, foi possível identificar maior valorização pessoal das respondentes, por meio de características presentes na personalidade feminina, e que se apresentam como facilitadores para o exercício da profissão. O gosto pelo desempenho de tarefas e o prazer pela profissão escolhida favorecem o ambiente de trabalho das engenheiras e, ao mesmo tempo, possibilitam maior comprometimento das profissionais e conquista de espaço profissional. Os sentimentos de pertença detectados são importantes para a legitimação profissional e, por conseguinte, elementos de consolidação da engenheira mulher.

A identidade está presente nas mais diversas esferas da vida dos indivíduos, sendo construída ao longo do processo de socialização do sujeito e, em meio a sua trajetória, há interiorização de imagem, tanto de si próprio, como levando em consideração o que os outros pensam e esperam de si. Em se tratando de identidade profissional ela se apresenta alicerçada nas trajetórias individuais, na formação e nas relações de trabalho, portanto tem um caráter dinâmico. Na presente pesquisa, foram destacados elementos que têm contribuído para a construção da identidade das mulheres engenheiras na área de mecânica, sendo que tais elementos estão centrados no âmbito pessoal, por meio de uma autoimagem positiva, em elementos de autoafirmação que denotam autoconsciência profissional e em habilidades e competências pessoais. No âmbito social, o *status* que envolve a profissional engenheira contribui para legitimar sua identidade, além do fato de a mulher ganhar espaço em uma área de predominância masculina, que é a

engenharia mecânica. No âmbito organizacional, percebe-se, por parte de algumas entrevistadas, identificação com a organização em que trabalham. Por outro lado, verifica-se que esse elemento não é essencial para a construção da identidade profissional, visto que alguns depoimentos das entrevistadas indicam que o indivíduo pode ter uma identidade profissional, sem que ela esteja associada a uma identificação organizacional.

Os resultados da pesquisa revelam que a maioria das engenheiras entrevistadas apresentam uma construção identitária profissional. Para algumas, esse processo de interiorização começou na infância, principalmente com a influência do pai; para outras, iniciou-se durante a trajetória acadêmica; mas, para grande parte das pesquisadas, a legitimação da imagem de si próprias se deu no ambiente de trabalho, principalmente em decorrência do reconhecimento profissional.

A temática sobre a identidade é ampla. Neste trabalho, procurou-se mostrar análises de manifestações da identidade profissional que foram verbalizadas pelas engenheiras pesquisadas, mas não se pretende generalizar as análises, até mesmo por se tratar de um trabalho de natureza qualitativa, tendo como opção um estudo de caso, o que denota a impossibilidade de estender os achados a todas as engenheiras mecânicas formadas, sendo, portanto, enriquecedora a realização de novos estudos que possam vir a complementar a temática aqui abordada.

Considera-se que seria pertinente a realização de novas investigações e estudos que envolvam essa área profissional para as mulheres, dentro da temática identidade. Uma sugestão para novos estudos seria analisar a construção da identidade de mulheres engenheiras no desempenho de funções de liderança, principalmente porque o mercado de trabalho tem ampliado as possibilidades para que a mulher engenheira possa atuar na área de gestão. Como também estudos comparativos com heterossexuais e homossexuais engenheiros, a fim de verificar a percepção dos mesmos quanto ao campo profissional.

REFERÊNCIAS

- ALBERT, S. The definition and metadefinition of identity. In: WHETTEN, D. S.; GODFREY, P. C. **Identity in organizations: building theory through conversations**. Thousand Oaks: Sage, 1998. p.209-212.
- ALBRECHT, J.; BJORKLUND, A.; VROMAN, S. Is there a glass ceiling in Sweden? **Journal of Labor Economics**, Chicago, v. 21, n.1, jan.2003. Disponível em: <<http://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/344126>>. Acesso em: 26 dez. 2009.
- AIVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Thomson, 1999.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2003.
- ASFORTH, B.; MAEL, F. Organizational identity and strategy as a context for the individual. **Advances in Strategic Management**, London, v. 13, p.19-64, 1996.
- BAUER, M. A. L.; MESQUITA, Z. As Concepções de identidade e as relações entre indivíduos e organizações: um olhar sobre a realidade da agricultura ecológica. **Revista de Administração Contemporânea (RAC Eletrônica)**. Jan./Abr. 2007. Disponível em <<http://www.anpad.org.br/rac-e>>. Acesso em: 15 jul. 2010.
- BAZZO, W. A.; PEREIRA, L. T. do V. **Introdução à engenharia**. 5. ed. Florianópolis: UFSC, 1997.
- BAZZO, W. A.; PEREIRA, L. T. do V.; Von LINSINGEN, I. **Educação tecnológica: enfoque para o ensino de engenharia**. Florianópolis: UFSC, 2000.
- BAUMAN, Z. **Identidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BEAKLEY, G.; LEACH, H. W. **Engineering**: an introduction to a creative profession. 2. ed. USA: The Macmillan Company, New York 1972.

BENDASSOLLI, P. F. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**. Aparecida. São Paulo: Idéias & Letra, 2007.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção da realidade social**. 18. ed. São Paulo: Vozes, 1999.

BOCK, A. M. B. *et al.* **Psicologias**: uma introdução ao estudo de psicologia. São Paulo: Saraiva, 1995.

BOURDIEU, P. **Dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

BRASIL. Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia. Resolução n. 218, de 29 junho de 1973. Discrimina atividades das diferentes modalidades profissionais da Engenharia, Arquitetura e Agronomia. Disponível em: <<http://abea-rq.org.br/arquivos/legprofissional/Resolucao218,29-06-73.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2009.

BRITO, M. J. M. **A configuração identitária da enfermeira no contexto das práticas de gestão em hospitais privados em Belo Horizonte**. 2004. 393 f. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Estudos e Pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2004.

BRITO, M. J. M.; GAZZINELLI, M. F. C.; MELO, M. C. de O. L. Os estágios identitários da enfermeira-gerente: uma abordagem piagetiana. **Texto Contexto Enferm**. Florianópolis, v. 15, n.2, p.212-221, abr./jun., 2006.

CALDAS, M. P.; WOOD JR, T. Identidade organizacional. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.37, n. 1, p.6-17, jan./mar., 1997.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. de O. L. de; e BRITO, M. J. M. Relações de gênero e de poder: repensando o masculino e o feminino nas organizações. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2002. CD-ROM.

CAPPELLE, M. C. A. *et al.* A mulher gerente: um estudo de caso numa companhia mineradora em Belo Horizonte / MG . In: INTERNATIONAL CONFERENCE OF THE

IBEROAMERICAN ACADEMY OF MANAGEMENT, 3, 2003, São Paulo. **Anais...** São Paulo: [s.n.], 2003.

CARVALHO, M. Gênero e tecnologia: estudantes de engenharia e o mercado de trabalho. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL MERCADO DE TRABALHO E GÊNERO: COMPARAÇÕES BRASIL - FRANÇA, 2007, São Paulo e Rio de Janeiro. **Anais do Seminário ...** São Paulo. FCC. 2007.

CASADO, T.; BORGES, J. F. Outro estereótipo da carreira executiva? Ficção e vida real na luta pelos lugares. In: ENANPAD XXXIII, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo. ANPAD. 2009.

CASTELLS, M. **O poder da identidade:** a era da informação- economia, sociedade e cultura. Tradução de Klauss Brasundini Gerhardt. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

COUTINHO, M. C., KRAWULSKI, E. e SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, 19 (número especial). p. 29-37. 2007.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações. In: DAVEL. E.; VERGARA. S.C. (Orgs.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 31-56.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: Dieese. 2001.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil. São Paulo, ago. 2003. Disponível em: < http://www.dieese.org.br/esp/estudos_mulher.xml#>. Acesso em: 25 out. 2010.

DIAS, Lilian Martins da Motta. O currículo dos cursos de engenharia mecânica em dois momentos: conservador ou inovador? Outras possibilidades de avaliação. **Meta: Avaliação**. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p.249-270, maio/ago. 2009.

DUBAR, C. **A socialização:** construção das identidades sociais e profissionais. 2. ed. São Paulo: Porto, 2005.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna.** São Paulo: Atlas, 2004.

ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, perda da identidade. In: NABUCO, M.R.; CARVALHO NETO, A.C. (Orgs.). **Relações de trabalho contemporâneas.** Belo Horizonte: Instituto de Relações de Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 1999. p.69-83.

ENRIQUEZ, E. Vida psíquica e organização. In: MOTTA, F. C. P; FREITAS, M.E. (Org.). **Vida psíquica e organização.** Rio de Janeiro: Editora FGV. 2000. p. 11-22.

ENRIQUEZ, E . O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 5, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2006. Disponível em: <<http://www.fgvsp.br/institucional/biblioteca/pe/raeeletronica/SP000402951.pdf>> Acesso em: 10 out. 2010.

ESTHER, A.B. **A Construção da Identidade Gerencial dos Gestores da Alta Administração das Universidades Federais em Minas Gerais.** 2007. 276 f. Tese (Doutorado em Administração) - Centro de Pósgraduação e Pesquisas em Administração, UFMG. 2007.

FARIA, J. H. **O Autoritarismo nas Organizações.** Curitiba: Criar Edições, 1985.

FARIAS, Benedito Guilherme Falcão. **Gênero no mercado de trabalho: mulheres engenheiras.** 2007. 102p. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Tecnologia. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. 2007. Disponível em: < <http://en.scientificcommons.org/50639707>>. Acesso em: 05 set. 2010.

FERNANDES, M. E. R.; MARQUES, A. L.; ROCHA, M. de S. A interdependência entre os processos de socialização e identificação afetando a realidade subjetiva das pessoas e a trajetória das próprias organizações. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD. 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=506&cod_evento_edicao=45&cod_edicao_trabalho=10568>. Acesso em: 20 ago. 2010.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **O dicionário da língua portuguesa.** 6. ed. Curitiba: Positivo. 2007.

FOLHA DE SÃO PAULO, Bolsa de salários, São Paulo, 14 ago. 2011, f.2.

FONSECA, R. M. G. S. **Mulher e cidadania na nova ordem social**. São Paulo: Núcleo de Estudos da Mulher e Relações Sociais de Gênero (NEMGE/USP), 1996.

FONSECA, T.M.G. **Gênero, subjetividade e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2000.

FLICK, U. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FRANCO, M. L. P. B. **Análise de conteúdo**. Brasília – DF: Líber Livro, 2008.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?** 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v.35, n.2, p. 57-63, mar./abr., 1995.

GOULART, I. Análise de conteúdo. In: GOULART, I. (Org.) **Temas de psicologia e administração**. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2006, p. 153–174, cap.5

HALL. S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A . 2006.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1996.

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Censo da Educação Superior. Sinopses Estatísticas da Educação Superior. Publicada em 27 de nov. 2009. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/superior-censosuperior-sinopse>>. Acesso em: 05 jun. 2010.

IRIGARAY, H. A. R.; VERGARA, S. C. Mulheres no ambiente de trabalho: abrindo o pacote gênero. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33. 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

IZQUIERDO, M. j. Uso y abuso del concepto de gênero. In VILANOVA, M. (Org.). **Pensar lãs diferencias**. Barcelona: Universitat de Barcelona / ICD, 1994.

JO HATCH, M.; SCHULTZ, M. Relation between organizational culture, identity and image. **European Journal of Marketing**, v. 31, n. 5/6, p. 356-365, 1997.

KRAMER, Gustavo G.; FARIA, José H. Vínculos Organizacionais. **RAP**, Rio de Janeiro, v.41, n.1, p. 83-104, jan./fev. 2007.

LAUDARES, João Bosco. A requalificação do engenheiro do setor metal-mecânico na fábrica globalizada. In. XIX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. **Anais...** ABEPRO. Rio de Janeiro, 1999.

LAUDARES, J. A qualificação/requalificação do engenheiro na fábrica globalizada: a necessidade de novos processos de trabalho. In: BRUNO, L.; LAUDARES, J. (Orgs.) **Trabalho e formação do engenheiro**. Belo Horizonte: Fumare, 2000, p. 155-186.

LOMBARDI, M. R. Mulheres engenheiras no mercado de trabalho brasileiro: qual seu lugar? **Revista Mulher e Trabalho**. Porto Alegre, v.4, n. especial. p.45-60, 2004.

LOMBARDI, M.R. **Perseverança e resistência**: a engenharia como profissão feminina. 2005. 279f. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação. Universidade Estadual de Campinas. Campinas. 2005.

LOMBARDI, M. R. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de pesquisa**. São Paulo, v. 36, n. 127, p. 173 – 202, jan./abr. 2006.

LOURO, G. L. Nas redes do conceito de gênero. In.: LOPES, M. J. M., MEYER, D. E., WALDOW, V. R. (Orgs.). **Gênero e saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 9 – 13.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M.E.D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MACHADO, H. V. A Identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. **Revista de Administração Contemporânea**. São Paulo. Edição Especial. p. 51- 73. 2003.

MAGESTE, Gizelle de Souza. **Histórias de empoderamento**. Um estudo sobre o processo vivenciado por mulheres que ocupam cargos de alto escalão na administração pública e de empresas em Belo Horizonte. 2008. 135f. Dissertação (Mestrado em Administração) Faculdade de Ciências Econômicas - Centro de

Administração e Pesquisas em Pós-Graduação da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2008.

MALDONATO, M. Arquipélago identidade: o declínio do sujeito autocêntrico e o nascimento do eu múltiplo. **Rev. Latinoam. Psicopat. Fund.**, v. VIII, n. 3, p. 480-496, 2005.

MALVEZZI, S. A construção da identidade profissional no modelo emergente de carreira. **Organização & Sociedade**, Bahia, v. 7, n. 17, p. 137-143, jan./abr. 2000.

MARINHO. T. A. Os caminhos da identidade num mundo multicultural. **Revista Fórum Identidades**. Sergipe, v. 5, n.3, p. 81- 107, jan./jun. 2009.

MARRA, Adriana Ventola. MARQUES; Antônio Luiz. MELO, Marlene C.O. Lopes. A articulação entre significado do trabalho e “Identidade Organizacional”: contribuição para a compreensão do processo de aposentadoria gerencial. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 34. 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD. 2010.

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. NURTEG, Faculdade Novos Horizontes. Projeto de Pesquisa 2003.

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.

MELO, Marlene C. O. L.; MAGESTE, Gizelle de S.; MENDES, Euler L. Percursos da mulher no mundo do trabalho. In: ASAMBLEA ANUAL CONSEJO LATINOAMERICANO DE ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN – CLADEA, 41, 2006, Montpellier. **Anais Eletrônicos...** Montpellier: CLADEA, 2006b. CD-ROM.

MELO et al. Em busca de técnicas complementares em pesquisa qualitativa no campo da administração. In: GARCIA, F.C. HONÓRIO, L.C. (Coords.). **Administração - Metodologia - Organização - Estratégia**. 2. ed. Juruá, 2007. 248p.

MELO, M. C. O. L. Mulheres gerentes entre o empoderamento e o teto de vidro. In: FREITAS, M. E. de.; DANTAS, M. (Org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: CNL - CENGAGE/NACIONAL, 2011. 384 p.

MEC - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Disponível em:
<<http://portal.mec.gov.br/index.php>>. Acesso em: 09 jan. 2010.

MORRISON, Ann M e VELSOR, Ellen Van; M. **Breaking the glass ceiling: can women reach the top of America's largest corporations?** San Francisco. Ed. Basic Books. 1994.

MOTTA, Fernandes Prestes. A organização como religião laica. **Organização & Sociedade**, Salvador, v.8, n. 22. 2001. Disponível em:
<<http://www.revistaoes.ufba.br/viewarticle.php?id=71&locale=it&locale=it&locale=fr>>
Acesso em: 16 mai. 2010.

PAGÈS, Max *et al.* **O poder das organizações**. Traduzido por Maria Cecília P. TAVARES e Sônia Simas FAVATTI. São Paulo: Atlas, 1993.

PAIVA, K. C. M. **Gestão de competências e a profissão docente**: um estudo em universidades no Estado de Minas Gerais. 2007. 278f. Tese. (Doutorado em Administração) – FACE/UFMG. Belo Horizonte. 2007.

PEREIRA, L. P. **O sentido do pertencimento nas relações pedagógicas**: um olhar voltado à experiência de professores. 2007. 153 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Cidade de São Paulo (UNICID). São Paulo, 2007.

PIMENTEL, Carina. LEÃO, Celina P., RODRIGUES, Cristina S. **A mulher e sua carreira na engenharia industrial**: estudo piloto. Universidade do Minho. Ayala Calvo, J.C y grupo de investigación Fedra. 2006.

ROCHA, Cristina T. C. **Gênero em ação**: rompendo o teto de vidro? Novos contextos da tecnociência. 2006. 244 f. Tese (Doutorado Interdisciplinar em Ciências Humanas) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2006.

ROSEMBERG, F. Educação formal, mulher e gênero no Brasil contemporâneo. **Revista de Estudos Femininos**. Florianópolis, v.9, n.2. p. 515-540, dez. 2001.

SAINSAULIEU, R.; KIRSCHNER, A. M. **Sociologia da empresa**: organização, poder, cultura e desenvolvimento do Brasil. Rio de Janeiro: PP&A, 2006.

SAMPAIO, Darli de Fátima. **Relações de gênero na indústria automotiva.** A problemática da divisão sexual do trabalho e da visão essencializada da mulher. Um estudo de caso. 2007. 191 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia, Programa de Pós-Graduação em Sociologia) -Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. 2007.

SARDENBERG, Cecília M. B.; COSTA, Ana A. Femininos, feministas e movimentos sociais. In: BRANDÃO, Margarida L. R.; BINGEMER, Maria Clara L. (Orgs.). **Mulher e relações de gênero.** São Paulo: Loyola, 1994, p. 81-114.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter:** consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SILVA, J. R. G.; VERGARA, S. C. Mudança organizacional e as múltiplas relações que afetam a reconstrução das identidades dos indivíduos. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. 26., 2002, Salvador. **Anais...** Salvador : ANPAD, 2002.

SILVA L, Padilha M, BORENSTEIN M. Imagem e identidade profissional na construção do conhecimento em enfermagem. **Rev Latino-Am Enfermagem.** Ribeirão Preto, v. 10, n.4, p. 21-26, jul./ago. 2002.

SOARES, D. C.; VIEIRA, A. O sentido do trabalho e a (re)construção das identidades: um estudo de caso em uma empresa de telefonia celular. In: XXXIV ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2009, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2009.

STEARNS, P. N. **História das relações de gênero.** São Paulo: Contexto, 2007.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração,** São Paulo, v.32, n.3, p. 62-69, jul./set. 1997.

TELLES, Pedro Carlos da Silva. **História da engenharia no Brasil.** Século XX. Rio de Janeiro: Clavero, 1994.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VASCONCELOS, I. F. F. G.; VASCONCELOS, F. C. Gestão de recursos humanos e identidade social: um estudo crítico. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.42, n.1, p. 64-78, jan./mar. 2002.

VELOSO, L. **Empresas, identidades e processos de identificação**. Porto: Editora da Universidade do Porto, 2007.

VELOSO, H. M. Trabalho e consumo na construção das identidades sociais. In: XXXIV ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2009.

VIEIRA, A. Identidade e crise de identidade: reflexões conceituais. In: VIEIRA, A. e GOULART, I. B. **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 29-56.

YANNOULAS, S. C. **Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

WOODWARD, K. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: SILVA, T.T. (Org.) **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes. 2000. p. 7-72.

ZANELLI, J. C. **Interação humana e gestão: uma compreensão introdutória da construção organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

APÊNDICE A – DADOS DEMOGRÁFICOS**DADOS DEMOGRÁFICOS****Nome:** _____**Data da entrevista:** _____**1** Idade _____ anos.**2** Estado civil

- (a) solteiro
- (b) casado/união estável
- (c) separado/divorciado
- (d) viúvo
- (e) outro _____

3 Escolaridade

- (a) ensino superior completo
- (b) especialização incompleta
- (c) especialização completa
- (d) mestrado incompleto
- (e) mestrado completo
- (f) doutorado incompleto
- (g) doutorado completo

4 Formação

Graduação em: _____

Especialização em: _____

Mestrado em: _____

Doutorado em: _____

5 Há quanto tempo você trabalha nessa empresa? _____**6** Há quanto tempo você atua como engenheira? _____**7** Quanto tempo de experiência (total) no cargo de engenheira você tem?
_____**8** Qual é a sua faixa salarial?

- a) Até R\$ 2.000
- b) De R\$ 2.001,00 a R\$ 4.000,00
- c) De R\$ 4.001,00 a R\$ 6.000,00
- d) De R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00
- e) De R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00
- f) Acima de R\$ 10.000,00

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

ROTEIRO DE ENTREVISTAS

1. Quem é você? Por favor, apresente-se?
2. Por gentileza, descreva como foi sua formação acadêmica, sua opção e os motivos de escolha do curso de engenharia? Alguém influenciou sua escolha?
3. Descreva sua trajetória profissional até chegar ao cargo de engenheira.
4. Relate como foi o início do exercício na carreira de engenharia.
5. Quais são as facilidades e as dificuldades que você encontra em sua atuação como engenheira?
6. A que você atribui tais dificuldades e facilidades?
7. Como é o seu dia a dia de engenheira? Quais são seus afazeres? Fale sobre o seu cotidiano de trabalho como engenheira.
8. Quais as perspectivas para a carreira do engenheiro ou da engenheira?
9. Quais são os grandes desafios profissionais no exercício dessa profissão? E para a mulher engenheira?
10. Quais são os pontos positivos de ser engenheira? Do que você mais gosta no exercício profissional? O que lhe dá prazer ou alegria?
11. Quais são os pontos negativos de ser engenheira? Do que você menos gosta em seu exercício profissional? O que lhe causa mal-estar ou ansiedade?
12. Como e onde você se vê no futuro? Quais são os seus planos profissionais?
13. Você se sente realizada profissionalmente como engenheira?
14. Você exerce alguma função (cargo) no seu trabalho? E como se sente realizando tal função?
15. A sua remuneração está compatível com suas atribuições ou cargo?
16. O que você considera como sucesso profissional na área de engenharia?
17. Como você analisa o sucesso profissional na área de engenharia?
18. Como é seu relacionamento com subordinados, pares e seus superiores?
19. Como são as relações entre os engenheiros homens e mulheres?

20. Como os diversos grupos funcionais da empresa percebem a engenheira mulher?
21. Como você é vista pelos seus subordinados, pares e superiores?
22. Na empresa onde trabalha, é só você de engenheira? E como você se sente inserida no meio do grupo?
23. Quais são as principais contribuições que a mulher engenheira tem dado à empresa?
24. Você é filiada ao CREA? Você participa dos eventos do CREA?
25. Você participa de alguma outra entidade ou associação de engenheiros?
26. Você tem procurado se especializar na área de engenharia?
27. Há diferença entre ser homem ou mulher para a atividade profissional de engenheiro?
28. Você vivencia conflitos no exercício do cargo de engenheira? Se sim, quais?
29. Você acha que o fato de ser mulher oferece alguma vantagem ou desvantagem na atuação profissional? Quais?
30. Como você analisa os seus laços com a empresa?
31. Como você analisa sua autonomia profissional?
32. Na perspectiva da empresa, como é visto o trabalho de uma engenheira mulher?
33. Existem trabalhos que são para os engenheiros homens e outros para as engenheiras?
34. Que estratégias a engenheira usa para se manter e fazer a carreira profissional?
35. Que tipos de discriminação você percebe em relação à mulher engenheira?
36. Fale sobre ser engenheira.
37. Você gostaria de acrescentar alguma coisa à nossa entrevista?
38. Que pergunta deveria ser feita e não foi apresentada?