

## LUGAR DE MULHER... ONDE ELA QUISER. A PERCEPÇÃO SOBRE A PROFISSÃO DE ENGENHEIRA SOB ÓTICA DAS ACADEMICAS DA FACULDADE EDUVALE.

TAILANE CRISTINA SOARES<sup>1</sup>

JOÃO BATISTA MOREIRA SOBRINHO<sup>2</sup>

### RESUMO

O objetivo neste artigo foi analisar até que ponto as organizações conseguem implementar efetivamente as políticas de estímulo à diversidade no ambiente educacional. Para tanto, tomou-se para estudo uma faculdade da região do mato grosso, que adotou uma política mundial de estímulo à diversidade e inclusão. Com base em uma metodologia qualitativa, foram pesquisados através de questionários aplicados a turma de engenharia, entrevistados alunos, analisados posteriormente por meio da técnica de análise de dados. Os resultados apontam para contradições entre os entrevistados da faculdade sobre as políticas por ela adotadas. Isso possivelmente se deve a processos arraigados de preconceito por parte dos próprios alunos. A diversidade é um assunto que vem ganhando destaque atualmente devido a liberdade que cada indivíduo tem em manifestar suas crenças, cultura e opinião. Nesse ambiente cada dia mais dinâmico e mutável as organizações, têm um papel fundamental no que diz respeito à valorização e ao uso da diversidade como um recurso. Dessa forma, esse artigo objetiva averiguar a diversidade. Optou-se por uma pesquisa qualitativa e descritiva que teve como técnica o questionário. Através da coleta de dados foi possível perceber que embora a diversidade seja uma variável importante na empresa, não é adotada nenhuma ação para estudá-la e trabalhá-la de forma a aproveitá-la fator como um diferencial competitivo para a faculdade. Com base na análise desses aspectos é possível concluir que a diversidade deveria ser melhor aproveitada. **Palavras-Chave:** Mulher, Diversidade organizacional, políticas de inclusão.

### INTRODUÇÃO

O estudo das questões relacionadas às mulheres tem ganhado considerável espaço na literatura e no meio acadêmico. Conforme Bruschini (2007), a mulher vem ocupando, cada vez mais, espaços sociais, culturais, profissionais e políticos que tradicionalmente eram reservados aos homens. A conquista de direitos legais, inserção no espaço público, notadamente no mundo do trabalho remunerado, importantes alterações na esfera privada e o enfraquecimento da hierarquia de gênero nas relações conjugais, são exemplos dessa amplitude. As transformações constantes, os aumentos da competitividade, juntamente com os avanços tecnológicos, tornam o ambiente nas organizações mais dinâmicos e <sup>complexos</sup> o que remete a conviver com uma maior diversidade.

<sup>1</sup>Acadêmica do curso de administração da faculdade EDUVALE.

<sup>2</sup>Docente do curso de administração da faculdade EDUVALE; Especialista em gestão de pessoas nas Organizações pela UNIRONDON; Especialização em andamento em Gestão e Didática na educação Superior pela EDUVALE; Graduado em administração pela UNED.

Deve-se perceber a interação e a convivência de indivíduos com características diversas, e não como mecanismo de distinção de oportunidades, mas como instrumento de potencialização de novas soluções. Por outro lado, as questões que se referem fazem surgir novos tipos de controvérsias nesses espaços de relações sociais nas organizações. Entende-se isso como o início de um cenário com novas formas de conflitos nas organizações cuja origem demanda compreensão e análise. Acompanhando a trajetória dessas mudanças, os debates acadêmicos e as pesquisas sobre gênero ganham espaço e permitem um amadurecimento teórico-metodológico para trabalhar as questões que envolvem a evolução da mulher nas organizações, as relações de gênero e a diversidade.

O papel da mulher, na sociedade, tem mudado ao longo dos anos, bem como nas organizações. Faz-se necessário compreender esta mudança a partir de estudos bibliográficos que possam contribuir para a produção de um conhecimento crítico acerca da evolução da mulher nas organizações, as relações de gênero e a diversidade. Pensando nas organizações, este estudo contribui no sentido de acrescentar uma reflexão e uma visão também mais crítica e questionadora em relação a sua realidade. Para as estudantes, este trabalho prioriza algumas questões e teorias sobre o papel da mulher nas organizações tratando o conceito de diversidade e relações de gênero enriquecendo para o desenvolvimento de profissionais com posturas mais questionadoras e reflexivas.

Nesse contexto, o objetivo geral do presente estudo é promover uma reflexão acerca da evolução da mulher em seus vários âmbitos sob o enfoque da diversidade e das relações de gênero. Os objetivos específicos são: analisar o papel social da mulher ao longo do tempo; identificar o papel da mulher nas organizações; verificar as relações de gênero e diversidade no âmbito educacional.

## **POLITICAS DE DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES**

A diversidade inclui raça, gênero, idade, estilo de vida, preferência sexual, etc. (SILVA, ALVES, 2002). De acordo com FLEURY (2000), a gestão da diversidade foi um desdobramento do aumento da diversificação da mão de obra e da busca por maiores vantagens competitivas. AQUINO ALVES E GALEÃO SILVA (2004) ratificam esse conceito, ao afirmar que gerenciar a diversidade empresarial, ou seja, buscar, através de práticas empresariais, a formação de equipes compostas por membros com distintas experiências e habilidades, é uma estratégia organizacional voltada para a busca de vantagem e diferenciação no mercado.

Fleury (2000) explica que a gestão da diversidade foi uma reação das organizações frente à diversificação crescente da força de trabalho e às necessidades de competitividade. O conceito de diversidade dentro das organizações é explicado por Thomas (1991, apud NKOMO E COX JR, 1999, p. 334).

De acordo com ROBBINS, JUDGE E SOBRAL (2010), a diversidade em nível profundo é constituída por elementos subjetivos, como personalidade, habilidade e valores. Conforme as pessoas se conhecem, passam a dar mais valor a estas características, em detrimento das características biográficas. Para ROBBINS, JUDGE E SOBRAL (2010) a diversidade em nível superficial diz respeito aos elementos biográficos, como idade, raça, gênero e etnia.

Nesse sentido, GIDDENS (2007), destaca que o aumento da cultura feminista, na década de 1970, levou a uma investigação das relações de gênero nas principais instituições da sociedade. As sociólogas feministas não apenas se concentraram no desequilíbrio existente entre os papéis de gênero dentro das organizações, mas exploraram as formas pelas quais as próprias organizações modernas haviam se desenvolvido de um modo voltado para o gênero (GIDDENS, 2007). Dessa forma, as feministas da época apontaram dois aspectos em que o gênero estava encaixado na organização moderna.

Primeiramente, “[...] as burocracias caracterizam-se por uma segregação ocupacional de gênero” (GIDDENS, 2007, p. 293), ou seja, ao momento em que houve maior participação da mulher no mercado de trabalho, este volume fez surgir uma tendência em segregá-las em categorias em que suas ocupações obtinham baixa remuneração, além de serem constituídas por atividades rotineiras. (ALMEIDA, ENOQUE E BORGES apud GIDDENS, 2007) No segundo aspecto, “a ideia de uma carreira burocrática era, na verdade, uma carreira masculina, na qual as mulheres desempenhavam um papel coadjuvante crucial” GIDDENS (2007, p. 293)

Em outras palavras, elas desempenhavam somente atividades rotineiras, como auxiliares de escritório e secretárias, permitindo assim que os homens viabilizassem seu crescimento profissional, inclusive com a possibilidade de promoções na empresa, sendo o trabalho das mulheres excluído dessa expectativa futura de crescimento (GIDDENS, 2007).

Não refletem pensamentos e sentimentos e, por esse motivo, podem induzir à criação de estereótipos. Em resumo, este tipo de diversidade não apresenta grande possibilidade de se relacionar diretamente ao desempenho profissional (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL, 2010). Seguindo a mesma linha conceitual, (HORWITZ E HORWITZ, 2007) entende a diversidade em nível profundo como a junção de todos os aspectos relacionados à realização de tarefas. Os atributos pessoais, como educação, cultura, cargo e especialização, têm um peso maior na

maneira de realizar tarefas em comparação às características bio-demográficas (HORWITZ E HOWITZ, 2007).

A questão da diversidade tem se consolidado na pauta empresarial em todo o mundo, principalmente em razão das diferenças na força de trabalho. Aspectos como gênero, etnia, orientação sexual, idade, crença religiosa ou limitações físicas, por exemplo, assinalam a heterogeneidade (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). O aspecto sobre diversidade nas organizações vem sendo discutido por vários autores, abordando sobre vários assuntos, com destaque, a presença dos afrodescendentes, pessoas com deficiência, das mulheres e das pessoas com diferentes orientações sexuais, no contexto dos estudos administrativos brasileiros (COSTA, FERREIRA, 2006).

Sabe-se que desde o início da civilização a mulher era vista como um ser inferior ao homem, sem poder de decisão e cujas principais funções era de reproduzir e criar os filhos. Durante séculos lutaram e foram em busca de seus direitos para se tornar independente e dona de suas próprias escolhas (FERREIRA, RESENDE, 2010).

FERRAZ, MAPURUNGA, FERRAZ (2012) enfatiza a inserção tardia das mulheres no mercado trabalho e a conjugação entre atividades profissionais bem-sucedidas com missão familiar cumprida; NASSIF, ANDREASSI, TONELLI (2014) abordam que para as empreendedoras brasileiras, os aspectos pessoais confundem-se com os profissionais.

O Instituto Ethos (PUCCI, 2010) ressalta a existência de um afunilamento hierárquico, isto é, a proporção de mulheres é diminuída nas posições de liderança e de comando nas empresas. (PUCCI, 2010) Apenas 13,7% das mulheres ocupam funções executivas, sendo que o percentual tem uma pequena evolução nos cargos de gerência (22,1%) e de supervisão (26,8%). A menor diferença se apresenta em cargos funcionais, alcançando 33,1%. O impedimento do avanço das mulheres em suas carreiras dentro de uma empresa destaca se especialmente em abstinência do acontecimento conhecido como “teto-de-vidro” - *glass ceiling* - e das barreiras culturais.

A expressão “teto-de-vidro” refere-se às barreiras para a promoção que as mulheres encontram em suas carreiras, além de perceberem salários inferiores aos homens que ocupam os mesmos cargos (OLIVEIRA; OLIVEIRA; DALFIOR, 2000). Diante dessa análise vimos que a mulher apesar das grandes evoluções sofre grandes barreiras culturais até nos dias de hoje. PINHEIRO E GOIS (2012) afirmam que tais resultados ainda não significam uma equidade entre homens e mulheres, principalmente em relação aos salários, posicionamento hierárquico na pirâmide organizacional, oferta de benefícios sociais e trabalhistas, além de políticas especiais e específicas de retenção de talentos nas empresas e em organizações públicas.

## **MULHER E ENGENHEIRA: DUPLO DESAFIO**

A afronta da analogia de gênero no mercado de trabalho também está afastada de ser antigo, especialmente na Engenharia, diante dos problemas sociais preconceitos que a mulher vem sofrendo ao longo do tempo não os deixaram abater e tem se tornado cada vez mais competitiva. (GUIRALDELLI, 2012) O preconceito, as desvantagens, a desvalorização, a ocupação de cargos inferiores e a remuneração diferenciada no exercício da mesma função ainda são duras realidades vivenciadas no universo do trabalho da mulher.

Onde tem enfrentado grandes desafios no mercado de trabalho e na sociedade em que vivemos e as limitações que são impostas aquelas que querem ingressar na engenharia. De acordo com (GUIRALDELLI, 2012) A inserção da mulher no mundo do trabalho foi marcada por questões históricas que a diferenciam quando da ocupação de áreas e postos de trabalho, predominantemente demarcados pela ocupação masculina. A disputa por gênero tem sido pivô de discussões pôr séculos em que a presença feminina no mercado de trabalho não tem sido muito aceita na sociedade. Mas com o passar dos anos vem aumento cada vez mais no mercado e nas universidades. Segundo (CAPELLE et al, 2006).

Ao longo dos anos, as mulheres têm conseguido conquistar mais espaço no mercado de trabalho brasileiro e galgar cada vez mais posições hierárquicas elevadas nas organizações. Essa conquista tem sido adquirida sob forte influência da educação formal e da globalização. (CAPELLE et al, 2006) A educação das mulheres tem se equiparado à dos homens e, nas últimas décadas, tem sido comum encontrar um número significativo de mulheres com nível de escolaridade superior à dos homens.

A participação da mulher no mercado de trabalho contribui de forma significativa para o crescimento de um país ou região (GONÇALES et al., 2011). Seus papéis variam consideravelmente entre e dentro das regiões e estão mudando rapidamente em muitas partes do mundo onde forças econômicas e sociais estão transformando o setor da agricultura (FAO, 2011).

Segundo a FAO (2011), a inserção da mulher no trabalho agrícola em específico em agroindústrias, ao contrário do que vários autores defendiam, não sobrecarregou a mulher, mas aumentou a participação masculina nos trabalhos domésticos. A partir dessas décadas, houve um significativo acréscimo de mulheres entre estudantes universitários e passaram a considerar a carreira tão importante quanto a função procriadora. (NASSER,2004).

## MULHER NO ENSINO SUPERIOR

De acordo com (BORGES, 2008) a história da presença feminina nas instituições de ensino superior no Brasil tem início basicamente no século XIX. O acesso das mulheres a esta modalidade de educação foi gradativo e diversificado. Somente na segunda metade do século XX é que se observou um aumento considerável da presença feminina nestas instituições (BORGES,2008). Contudo, o ingresso de mulheres no ensino superior foi gradativo, limitado, diferenciado e marcado pela exclusão tanto social quanto econômica, BORGES (2008 apud BLAY e CONCEIÇÃO, 1991; HAHNER, 2003; QUEIROZ, 2000).

(FECLESC,2015) E na segunda metade do século que as universidades femininas se espalham por boa parte dos Estados Unidos. FECLESC (apud LOURO, 2008 a) Assim, concordamos com BRUSCHINI, LOMBARDI E UNBEHAUM (2006, p.64) ao afirmarem que “a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de emprego e renda” Atualmente a mulher desempenha um papel de igualdade com o homem na sociedade, tem direitos garantidos por lei que lhe garantem a igualdade entre os sexos. Um desses direitos adquiridos pela mulher foi o acesso à educação. (FECLESC,2015)

A entrada da mulher na graduação não levou em conta seus múltiplos papéis perante a sociedade, por isso, todas as suas funções externas ao curso, acabavam por dificultar as atividades acadêmicas (URPIA; SAMPAIO, 2011, p. 159). É possível observar que, assim como qualquer mudança traz suas consequências, a entrada da mulher no mercado de trabalho tem levantado muitos debates e movimenta um processo de aceitação e mudança de paradigmas que foram por anos persistentes em nossa cultura (ESPÍNDOLA, 2011).

Segundo BONINI (2011), no Brasil é possível observar que houve um grande aumento da participação feminina no trabalho e na graduação. Essa participação tem manifestado habilidades femininas que, ao serem recebidas no ambiente de trabalho pelos homens, realçam o potencial masculino. As características femininas em alguns cargos e em determinadas funções permitem uma distinção entre o que as mulheres fazem e o que são capazes de fazer, isso classifica por habilidade de gênero e não diz sobre o que são capazes de desenvolver (MADALAZZO, 2001 apud RICCIARDI, 2007, p. 19).

Segundo Aparício, Melo e Oliveira. (2009, site) Apesar das dificuldades naturais que a mulher enfrenta, seu destaque tem sido cada vez maior. Seu papel desempenhado dentro das organizações tem tomado crescente espaço. Isso porque o ambiente externo, como a mudança

no perfil da sociedade, tem influenciado no tipo de tratamento da empresa no que diz respeito à carreira feminina.

De acordo com (ANDRADE, 2004, p. 84) essas mudanças e novas configurações não refletem apenas os impactos da economia na vida das pessoas, considerando que essas dimensões não estão desarticuladas. QUEIROZ (2013) ressalta que as mulheres estão representadas, mesmo que em pequena proporção, em todas as carreiras do elenco universitário, entretanto, as mulheres mulatas e negras, sobretudo as negras, estão ausentes em algumas destas carreiras, como os cursos de Engenharia, principalmente. Entre as estudantes dos cursos de Engenharia, por exemplo, há um estranhamento por parte de professores e alunos pela presença de jovens do sexo feminino que buscaram estes cursos. (SANTOS, 2013 apud QUEIROZ)

Segundo Oliveira (2010), a escola é um lugar de ensino para todos os grupos sociais, garantida em suas condições mínimas de existência exigidas pelo Estado, onde reproduz a cultura universal acumulada pela experiência humana sobre a Terra e disseminada em todos os países do planeta. A educação das mulheres tem se equiparado à dos homens e, nas últimas décadas, tem sido comum encontrar um número significativo de mulheres com nível de escolaridade superior à dos homens (CAPELLE et al, 2006).

(FECLESC,2015 apud QUEIROZ,2000) contribui dizendo que a entrada das mulheres na universidade aconteceu primeiramente nos Estados Unidos no ano de 1837, com a criação de universidades exclusivas para as mulheres. É no estado de Ohio que surge a primeira universidade feminina o WOMEN'S COLLEGE.

No que se refere ao gênero, Chies (2010, p.509) relata que “em um mesmo campo profissional as identidades são diferenciadas entre os gêneros”. Sendo assim, os diferentes papéis exercidos compreendem diferentes relações de poder e de valorização frente a uma mesma profissão. Apesar da igualdade de oportunidade no acesso e permanência de homens e mulheres no sistema de ensino brasileiro, (...) o sistema de ensino trata de forma diferenciada homens e mulheres, articulando-se ao princípio da divisão sexual do trabalho (ROSEMBERG, 1994 apud QUEIROZ, 2008, p. 4).

Apesar da consolidação da presença feminina no mercado de trabalho no decorrer do século XX, estudos recentes sobre o tema têm ressaltado as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em seu cotidiano profissional (ANDRADE e CARVALHONETO, 2015). Os desafios da mulher profissional vão desde o desconforto de serem vistas como menos racionais, excessivamente sensíveis, menos aptas a desempenhar determinadas atividades, até a dificuldade de conciliar trabalho com a maternidade (SPINELLI-DE-SÁ,2015 apud ANDRADE E CARVALHO - NETO).

## **METODOLOGIA**

Neste artigo foi executado por meio de pesquisas bibliográficas, artigos científicos, onde buscou-se por vários autores e aplicação usada foi a formar quantitativa e qualitativa no qual uma complementa a outra.

De acordo com BOGDAN & BIKLEN (2003), o conceito de pesquisa qualitativa envolve cinco características básicas que configuram este tipo de estudo: ambiente natural, dados descritivos, preocupação com o processo, preocupação com o significado e processo de análise indutivo. Para Mattar (2001), a pesquisa quantitativa busca a validação das hipóteses mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um grande número de casos representativos, recomendando um curso final da ação. Ela quantifica os dados e generaliza os resultados da amostra para os interessados.

São utilizadas ainda, as entrevistas de grupo focal apoiam uma pratica com analise muito usada, trata-se de um princípio de estudo qualitativo. De acordo com DEBUS, Grupo Focal é uma das principais técnicas de investigação, que se apropriou da dinâmica de grupo, permitindo a um pequeno número de participantes ser guiado por um moderador qualificado, procurando alcançar níveis crescentes de compreensão e aprofundamento de um tema em estudo (DEBUS, 2004, p. 3). GIOVANAZZO (2001) explicita a finalidade do Grupo Focal, sendo este apropriado quando o objetivo é explicar como as pessoas consideram uma experiência ou uma ideia e, durante a reunião, possam ser obtidas informações sobre o que as pessoas pensam ou sentem ou ainda sobre a forma como agem.

Este artigo será aplicado na instituição, Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço - EDUVALE, onde os cursos envolvidos são Agronomia, Engenharia Civil, Engenharia Florestal e Zootecnia.

Diante disso foi feito uma pesquisa amostral onde o universo, ou população, é o conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto do estudo, e a amostra, ou população amostral, é uma parte do universo escolhido selecionada a partir de um critério de representatividade (Vergara, 1997). Desta forma, a amostra selecionada pode ser classificada como não probabilística, sendo que a seleção foi feita por acessibilidade e tipicidade, onde os elementos pesquisados são considerados representativos da população-alvo (Vergara, 1997).

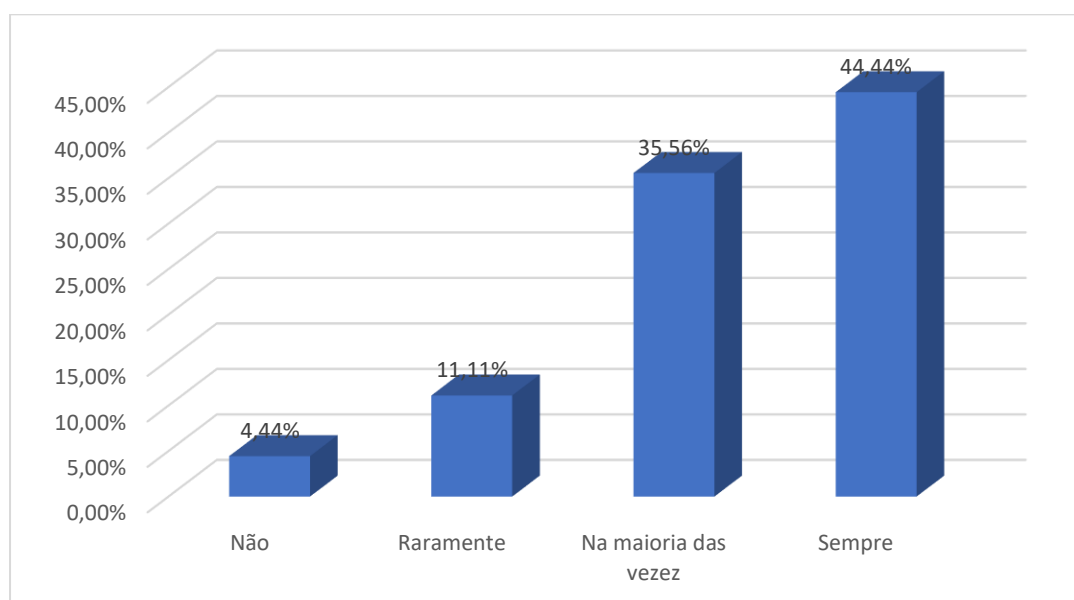
## **ANALISE E RESULTADOS**



A pesquisa para a realização deste trabalho está limitada a 45 alunas dos cursos de engenharia. As entrevistadas foram contatadas e convidadas pessoalmente, sendo explicado o tema da pesquisa e convidando-as para uma entrevista.

Foram realizadas entrevistas abertas, semi-estruturadas e individuais. A entrevista semi-estruturada, que é caracterizada pela "...formulação da maioria das perguntas previstas com antecedência e sua localização é provisoriamente determinada." (COLOGNESE E MÉLO, 1998). Na entrevista semi-estruturada o entrevistador tem uma participação ativa, apesar de observar um roteiro, ele pode fazer perguntas adicionais para esclarecer questões para melhor compreender o contexto.

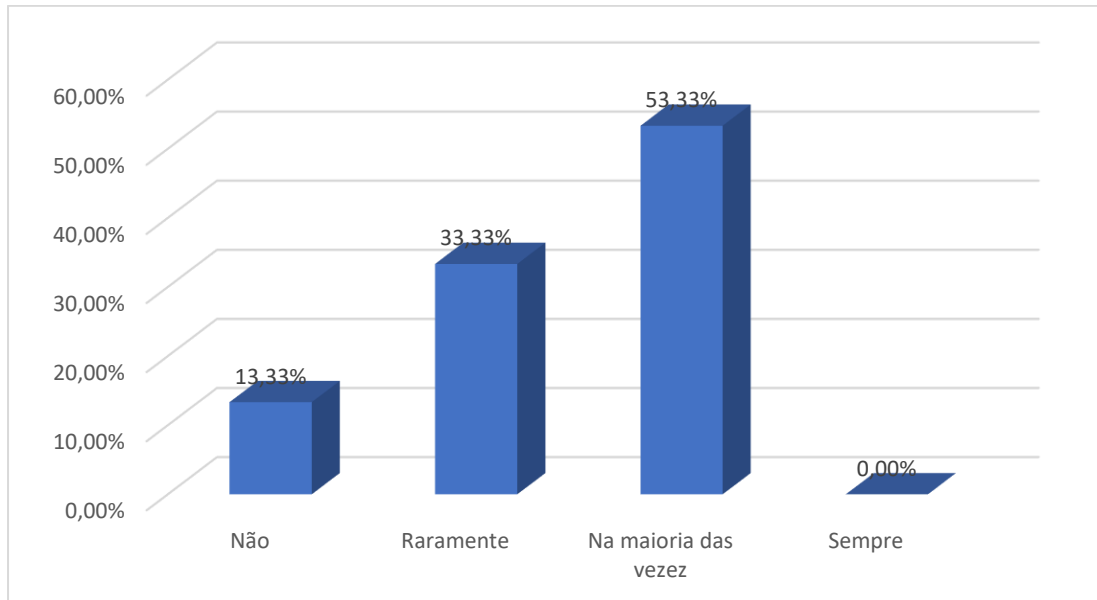
Foram utilizadas as técnicas de entrevista dirigida, visto que as perguntas foram pré-formuladas, e entrevista guiada, já que poderão ser feitas perguntas novas durante o processo de entrevista. As perguntas procuram obter a percepção das alunas sobre como a diversidade é tratada na faculdade.



**Pergunta 1:** Você sofreu preconceito dentro da sua casa, com seus familiares?

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2017

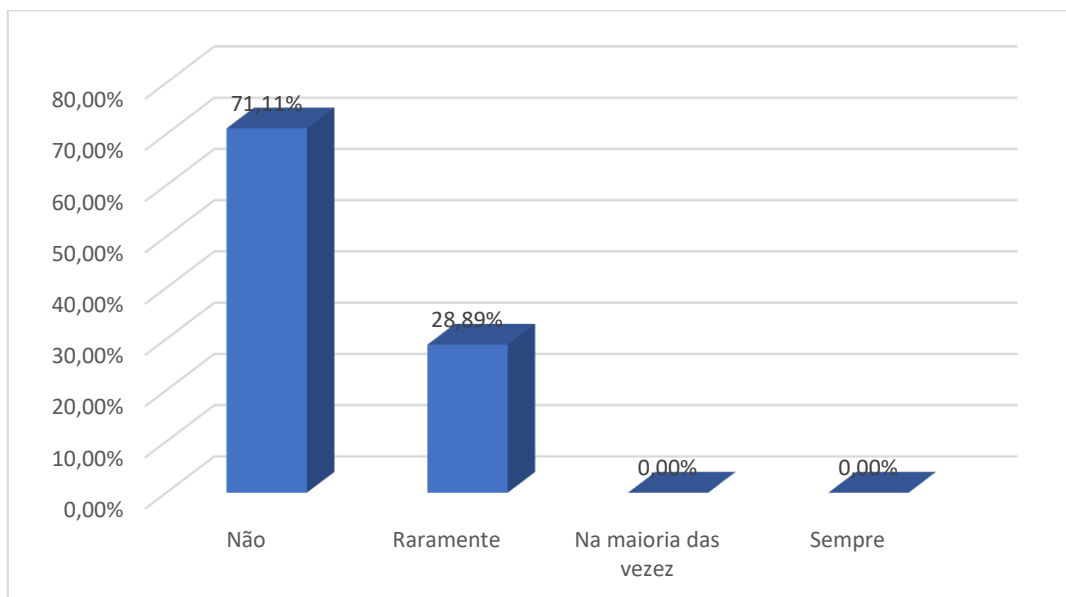
No gráfico percebemos que a maior parte das entrevistadas sofreu, ou já sofreu algum tipo de preconceito direta e indiretamente. Observou-se que as entrevistadas por meio de diálogo demonstraram que o preconceito que elas sofrem ou de alguma forma já sofreram, começaram no meio familiar. De acordo com o curso escolhido ser de maioria e suas descrições e característica serem do sexo masculino.



**Pergunta 2:** Seu marido ou namorado se incomoda com curso que você escolheu?

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2017

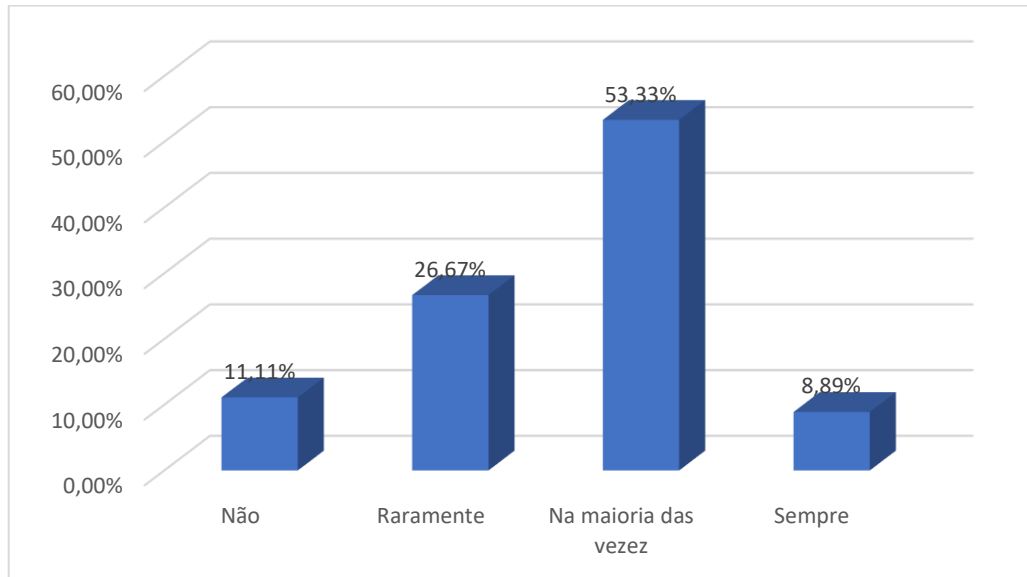
Como ilustrado acima pode-se observar que as entrevistadas demonstraram por meio de entrevista aberta que seus parceiros na maioria das vezes se sentem incomodados pela posição que suas parceiras irão ocupar. Através de um preconceito construído por acreditarem que existem posições e categorias para cada sexo já definidos. E que por terem um olhar de fragilidade feminina acreditam que as mulheres não exerceriam as funções de forma eficiente.



**Pergunta 3:** Você se considera sexo frágil?

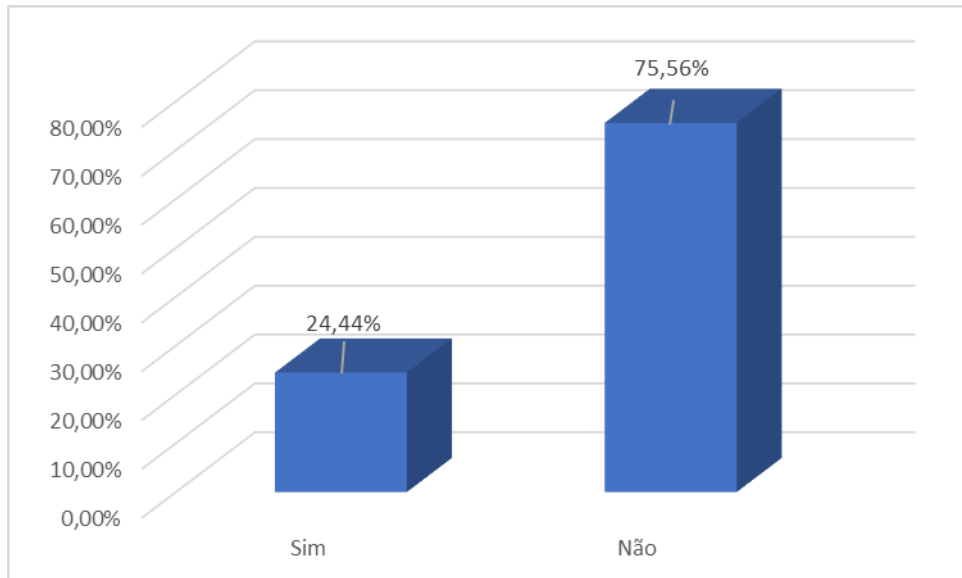
**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2017

No gráfico acima as entrevistadas demonstram não acreditarem e nem aceitarem o posto de serem sexo frágil, pelo fato de estarem cada dia mais ocupando um espaço no mercado de trabalho. Desta forma o fato de estarem ingressando em um curso aonde o sexo masculino é uma categoria predominante, já é uma forma de se imporem no mercado para demonstrarem suas capacidades. Com o intuito de demonstrar que a mulher tem a mesma capacidade para desenvolver as funções pré-estabelecidas.



**Pergunta 4:** Enquanto aos colegas homens na sala você acha que tem algum preconceito  
**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2017

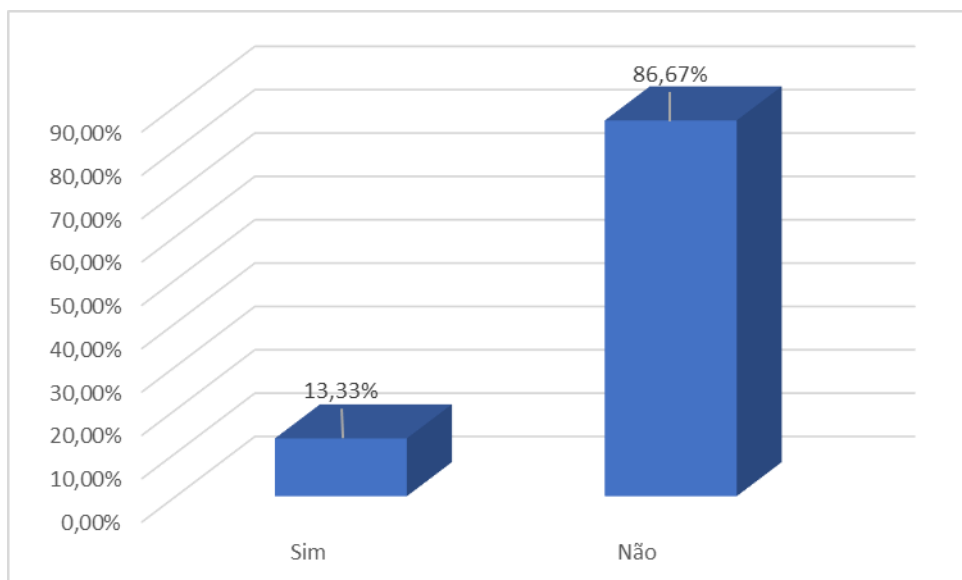
Conforme já ilustrado no gráfico acima pode-se observar que as entrevistadas demonstram que na maioria das vezes em alguma dinâmica ou trabalhos em grupos seus colegas mostram algum tipo de preconceito, principalmente quando há formação de alguma dinâmica dentro de sala por acharem que de alguma forma por serem mulheres possam não ter a mesma capacidade que eles teriam. Por acreditarem que por ser um meio de maior índice de homens as mulheres não possam chegar a desenvolver projetos que possam estar na mesma qualidade ou eficácia da maioria.



**Pergunta 5:** Para você existe estereótipo de mulher para fazer Agronomia, Engenharia Civil, Engenharia florestal ou Zootecnia?

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2017

Como demonstrado acima e notório que não existe um perfil estabelecido para a estudante de agronomia ou engenharia pelo fato de ainda as mulheres estarem se estabelecendo e se colocando em um espaço dentro deste meio. Assim conforme está crescendo o índice de mulheres dentro destes cursos aonde o homem ainda é maioria. Poderá ser observado que a mulher e o homem podem exercer funções e terem desempenho intelectual igualitário e que o fato de serem de sexo diferentes não difere em nada em suas formas de exercerem funções e nem de executarem metas e objetivos.



**Pergunta 6:** Você acha que existe profissão de homens ou de mulher?

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2017

E perceptível tanto na ilustração do gráfico como no que já vem sendo defendido neste trabalho que não existe perfil definido para nenhuma profissão já pré-estabelecida independente sexo. Pois como já vem sendo descrito a capacidade e igualitária desde quando ambos se determinam a realizar as funções predefinidas. Por isso como já vem sendo descrito o perfil não defini capacidade e nem estabelece a forma em que o profissional se desempenha.

Diante de todo esse contexto foram feitas as perguntas abertas com intuito de saber a opinião de cada uma delas, onde começou a abrir um espaço e elas gradativamente começou a conquistar esse espaço, mas ainda sabemos que ainda é muito pequeno, e que daqui pouco estão no mercado de trabalho e foi perguntado o que elas sentem sabendo que terão que trabalhar a maior parte com homens como vocês pensam em lidar com isso? “Elas acham que será normal, principalmente tendo ética profissional e respeito tenho certeza que a jornada de trabalho será proveitosa como qualquer outra” [...]” todas nesse tempo de entrevista se mostraram bem firmes e confiantes na profissão que escolheram

E quanto aos professores você acha que tem um certo tipo de preconceito ou alguma piadinha durante as aulas? “A princípio sim, mais conversamos com eles e resolvemos a situação.” [...] “até haver uma adaptação houve, mas após conversas, essa impressão foi deixada para trás. Em visitas técnicas, em algum momento você se sente diminuída pelo fato de ser mulher? A maioria das vezes sim, pelo fato que agronomia exige esforço físico e também por que a sociedade rotulou a profissão como “trabalho de homem”. [...] “fica difícil muitas vezes mostra nosso trabalho com essas rotulações. Sobre todas essas informações podemos perceber o quanto a mulher tem se tonado cada vez mais forte diante da diversidade e do meio em que vivemos de tanto preconceito tem se demonstrando cada vez mais preparada para viver nas organizações.

## **CONCLUSÃO**

É notória a expansão do número de mulheres no mercado de trabalho. A expansão da escolaridade, à qual as brasileiras estão tendo cada vez mais acesso é um dos fatores que favorecem o ingresso delas no mercado de trabalho. É somente um fator facilitador não extinguindo os vários obstáculos que as mulheres precisam vencer para obterem sucesso profissional, conquistando, por exemplo, cargos executivos.

As mulheres em sua maioria precisam demandar grande esforço e dedicação para conciliarem o papel profissional com os demais papéis, pois mesmo com as mudanças ocorridas

na sociedade, nem sempre elas dispõem do apoio que precisam, seja da família, seja da organização à qual pertencem.

As alunas entrevistadas nesta pesquisa acreditam que a faculdade em que estudam valoriza a diversidade, apontando principalmente o fato de que as mulheres ocupam 50% do curso dentro da instituição, sendo um número representativo dentro da mesma e mediante as porcentagens encontradas em pesquisas na literatura, em diversos tipos de organizações.

A maioria das alunas concordou que a faculdade agrega valor a um aluno devido a sua competência e não por uma questão de gênero, que homens e mulheres igualmente têm que mostrar que são capazes de assumir a posição que ocupam, mas mesmo assim não deixam de se sentir valorizadas, pois é uma grande conquista chegar aonde chegaram.

Elas acreditam que é mais fácil para mulher trabalhar neste tipo de emprego, principalmente devido a características femininas que colaboram na sua inserção e permanência no mercado de trabalho, e especialmente na prestação de serviços. A maioria acredita que homens e mulheres têm as mesmas chances de crescimento profissional. Uma das entrevistadas aponta que em grande parte das vezes pode se tratar de discriminação, havendo preferência nos setores por homens ou mulheres, independente do cargo. Reconhecem que há questões que precisam ser melhoradas para todos, uma delas apontando em especial sobre projetos de conscientização para lidar melhor com o assunto.

## REFERÊNCIAS

ALVES, M; GALEÃO-SILVA, L. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. RAE- revista de administração de empresas, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

ANDRADE J. O.; CARVALHO-NETO, A. (org.) Mulheres Profissionais e suas Carreiras sem Censura. São Paulo:Atlas, 2015.

ANDRADE, S. R. de. Para além do “teto de vidro”: o trabalho feminino e as representações do “ideal” de mulher executiva. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2004.

APARÍCIO, Ingrid; MELLO, Kelli; OLIVEIRA, Patrícia de. Desenvolvimento de carreira: O papel da mulher nas organizações. Cadernos de Administração, v. 1, p. 130148, mês, 2009.

BLAY, Eva Alterman e CONCEIÇÃO, Rosana R. da. A mulher como tema nas disciplinas da USP. Cadernos de Pesquisa, n° 76, fev. p. 50-56, 1991.

BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos. 12.ed. Porto: Porto, 2003.

BONINI, A. Jornal escolar: gêneros e letramento midiático no ensino-aprendizagem de linguagem. Revista Brasileira de Linguística Aplicada, Belo Horizonte, v. 11, n. 1, p. 149-175, 2011.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa; UNBEHAUM, Sandra. Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In: UNIFEM; FUNDAÇÃO FORD; CEPIA. O Progresso das Mulheres no Brasil. 2006. Disponível em [http://www.mulheresnobre.org.br/pdf/O\\_Progresso\\_das\\_Mulheres\\_no\\_Brasil.pdf](http://www.mulheresnobre.org.br/pdf/O_Progresso_das_Mulheres_no_Brasil.pdf). Acessado 5/9/2009. 61-93.

CAPELLE, M. C. A.; BRITO, M. J. B.; MELO, M. C. O. L.; VASCONCELOS, K. A. A. Produção Científica sobre Gênero na Administração: Uma Meta-Análise. ENANPAD, Salvador, 2006.

CHIES, P.V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. Estudos Feministas. Florianópolis, v.18, n.2, mai/ago 2010, p. 507-528.

COSTA, S. G.; FERREIRA, C. S.. Diversidade e Minorias nos Estudos Organizacionais Brasileiros: Presenças e Lacunas na Última Década. In: Encontro de Estudos Organizacionais - EnEO, Porto Alegre, RS, 2006.

DEBUS, M. Manual de excelência em la investigación mediante grupos focales. In: ESPERIDIÃO, Elizabeth. Reflexões sobre a utilização do grupo focal como técnica de pesquisa. São Paulo: Fundação Editora de UNESP, 2004.

ESPÍNDOLA, G. A trajetória do poder da mulher: do lar ao mercado de trabalho. 2011. Disponível em: . Acesso em: 15 maio 2015.

FAO, Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação. Women's Work. In: The State of food and agriculture 2010-2011. Roma, 2011, p.07-22  
FERRAZ, S. F. S.; MAPURUNGA, A. N. V.; FERRAZ, S. B.. A Inserção Tardia de Mulheres no Mercado de Trabalho. In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD - ENEO, Curitiba, PR, 2012.

FERREIRA, Juliene Barbosa; RESENDE, R. C.. O Perfil Profissional das Mulheres nas Cooperativas da Região de Monte Carmelo/ MG. In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais - EnEO, Florianópolis, SC, 2010.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 1825, jul/set 2000.

GIDDENS, A. Sociologia. Tradução de Sandra Regina Netz. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. 598 p.

GIOVANAZZO, Renata A. Focus Group em pesquisa qualitativa: fundamentos e reflexões. Revista Administração On Line, v. 2, n. 4, out.-dez. 2001. Disponível em: Acesso em: 15 de setembro de 2005.

GONÇALES, J. C.; PONTILI, R. M.; SOUZA, E. L. C. Crescimento do mercado de trabalho paranaense atinente ao segmento industrial, de abate e fabricação de produtos de carne, na

década de 2000. In: ENCONTRO DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA, 6. 2011, Campo Mourão. Anais... Campo Mourão: FECILCAM/NUPEN, 2011, 15 p.

GUIRALDELLI, R. Adeus à divisão sexual do trabalho? Desigualdade de gênero na cadeira produtiva da confecção. Revista Sociedade e Estado, v.27, n.3, 2012

LAVILLE, C.; DIONNE, J. A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Belo Horizonte: UFMG, 1999

LOURO, Guacira Lopes. Gênero, Sexualidade e Educação: uma perspectiva pós estruturalista. 10.ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2008

MALHOTRA, N. Pesquisa de marketing. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MATTAR, F. N. Pesquisa de marketing. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NASSER, Lia Mulher no mercado de trabalho. Disponível em:<[HTTP: delas.ig.com.br/materiais/18001-18050/180478\\_1.html](http://delas.ig.com.br/materiais/18001-18050/180478_1.html)>

NASSIF, Vânia Maria Jorge; ANDREASSI, Tales; TONELLI, M. J.. Mulheres Empreendedoras em Situações de Extrema Dificuldade: Um estudo utilizando a Técnica do Incidente Crítico. In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD - EnEO, Gramado, RS, 2014.

OLIVEIRA, Adão Francisco de. (2010), “Políticas Públicas Educacionais: conceito e contextualização numa perspectiva didática. ” Editora da PUC Goiás. 1-09. Disponível em:. Acesso em 04 out. 2013.

OLIVEIRA, N.; OLIVEIRA, R. C. M.; DALFIOR, S. D. R. Gênero e novas perspectivas de trabalho: um estudo junto a mulheres gerentes de atendimento no Banco do Brasil. In: ENANPAD – ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, XXIV, 2000.

PINHEIRO, J. L. A; GOIS, J. B. H. Amplitude da gestão da (s) diversidades (s) - implicações organizacionais e sociais. Revista de Carreiras e Pessoas. São Paulo. V.03; n.02 Mai/ Jun/ Jul/ Ago 2012d.

PUCCI, C. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: pesquisa 2010. São Paulo: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2010.

QUEIROZ, Delcele Mascarenhas. Mulheres no ensino superior no Brasil. In: 23ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pesquisa e Pós- Graduação em Educação - ANPED, 2000, Caxambu. Caderno de resumos. Rio de Janeiro: ANPED, 2000.

RICCIARDI, A. Os 11 talentos femininos. Revista Vida Executiva, São Paulo, v. 4, n. 38, p. 16- 20, jun. 2007.

RICHARDSON, R. J. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.



ROBBINS, S. P; JUDGE. T. A; SOBRAL, F. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SILVA, Luís Guilherme Galeão; ALVES, Mario Aquino. A crítica do conceito de diversidade nas organizações. In: Encontro de Estudos Organizacionais - EnEO, Recife, PE, 2002.

URPIA, A. M. O.; SAMPAIO, S. M. R. Mães e universitárias: transitando para a vida adulta. In: SAMPAIO, S. M. R. (Org). Observatório da vida estudantil: primeiros estudos. Salvador: EDUFBA, 2011. Disponível em: . Acesso em: 9 ago. 2016.

VERGARA, Sylvia C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 1997.