

Expectativas Profissionais de Universitárias em Áreas Predominantemente Masculinas: Uma Análise Qualitativa

Professional Expectations of College Girls in Predominantly Male Areas: A Qualitative Analysis

Expectativas Profesionales de Universitarias en Áreas Predominantemente Masculinas: Un Análisis Cualitativo

Airton Pereira do Rego Barros(1); Ligia Carolina Oliveira-Silva(2)

1 Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia, Brasil.

E-mail: airton.barros@ufu.br | ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3210-6267>

2 Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia, Brasil.

E-mail: ligiacarol@ufu.br | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1162-0542>

Revista de Psicologia da IMED, Passo Fundo, vol. 12, n. 2, p. 126-143, Julho-Dezembro, 2020 - ISSN 2175-5027

Número Temático: Relações Intergrupais: Preconceito e Exclusão Social

[Submetido: Outubro 18, 2019; Revisão: Novembro 02, 2019; Aceito: Abril 08, 2020; Publicado: Agosto 31, 2020]

DOI: <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2020.v12i2.3627>

Endereço correspondente / Correspondence address

Av. Pará, 1720-Bloco 2C Universidade Federal de Uberlândia, Av. Maranhão, s/n - Campus Umuarama, Uberlândia - MG, Brasil.
CEP 38405-240

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*
Editor: Elder Cerqueira-Santos

Como citar este artigo / To cite this article: [clique aqui! / click here!](#)

Resumo

Ainda existem profissões nas quais a predominância masculina permanece. Neste sentido, o objetivo desta pesquisa consiste em analisar as expectativas de mulheres estudantes inseridas em carreiras predominantemente masculinas. Para a realização do estudo, realizou-se uma pesquisa qualitativa da qual participaram 41 estudantes do sexo feminino. Foi utilizado um questionário com 7 perguntas abertas que buscavam explorar a percepção de barreiras ligadas ao sexo, motivações, expectativas e desafios em relação ao mercado de trabalho na carreira escolhida. Os resultados indicaram que as entrevistadas escolhem estas carreiras por interesse genuíno, porém apresentam a necessidade envidar maiores esforços para que seu trabalho seja valorizado e expressam descontentamento em relação às barreiras de gênero, tais como o assédio e o preconceito. Discute-se a existência da divisão sexual de tarefas e a atribuição aos homens de características socialmente desejáveis, tais como a racionalidade e a competitividade. Espera-se que o estudo sirva como fonte e inquietação em relação à iniquidade de gênero em áreas predominantemente masculinas, evidenciando a existência de questões sociais culturalmente arraigadas e fornecendo bases para a proposição de estratégias de mudança.

Palavras-chave: mulheres, escolha da profissão, estudantes, entrevista, análise de gênero

Abstract

There are still careers in which male predominance remain. In this sense, the objective of this research is to analyze the expectations of female students inserted in predominantly male careers. To carry out the study, a qualitative research was conducted in which 41 female students participated. We used a quiz script with 7 open questions that sought to explore the perception of barriers related to sex, motivations, expectations and challenges regarding the job market in the chosen career. The results indicated that the interviewees choose these careers for genuine interest but present the need to make greater efforts to have their work valued and express dissatisfaction with gender barriers such as harassment and prejudice. The existence of sexual division of tasks and the attribution to men of socially desirable characteristics such as rationality and competitiveness are discussed. The study is expected to serve as a source and concern for gender inequity in predominantly male areas, highlighting the existence of culturally rooted social issues and providing the basis for proposing change strategies.

Keywords: women, career choice, students, interview, gender analysis

Resumen

Todavía hay carreras en las que sigue el predominio masculino. En este sentido, el objetivo de esta investigación es analizar las expectativas de alumnas insertadas en carreras predominantemente masculinas. Para llevar a cabo el estudio, se realizó una investigación cualitativa en la que participaron 41 alumnas. Se utilizó un cuestionario con 7 preguntas abiertas para explorar la percepción de barreras de género, motivaciones, expectativas y desafíos con relación al mercado laboral elegido. Los resultados apuntan a que las entrevistadas buscan estas carreras por un interés genuino, pero necesitan hacer más esfuerzos para que su trabajo sea valorado y expresan su insatisfacción con respecto a barreras de género tales como el acoso y los prejuicios. Se discute la existencia de la división sexual de tareas y la atribución a los hombres de características socialmente deseables como la racionalidad y la competitividad. Se espera que el estudio sirva como fuente y preocupación por la inequidad de género en áreas predominantemente masculinas, destacando la existencia de problemas sociales arraigados culturalmente y proporcionando la base para proponer estrategias para el cambio.

Palabras clave: mujeres, selección de profesión, estudiantes, entrevista, análisis de género

Introdução

Nos últimos anos, é possível identificar o aumento da participação feminina tanto no mercado de trabalho quanto nas universidades. No Brasil, as mulheres representavam 52% do total de estudantes de universidades públicas federais em 2014 (ANDIFES, 2016), e apesar da crise econômica mundial e da recessão, as mulheres conseguiram manter e até mesmo aumentar sua participação no mercado de trabalho de forma geral (Braga, Araújo, & Maciel, 2019).

Apesar dos avanços, faz-se necessário enfatizar que permanecem diferenças entre homens e mulheres (Weber et al., 2015). Boa parte dos empregos ocupados por elas são considerados vulneráveis e precários (Hirata, 2016), além de que as mulheres ainda são sub-representadas em várias áreas, como é o caso das carreiras de STEM (*Science, Technology, Engineering & Math*) ou CTEM - Ciências, Tecnologia, Engenharias e Matemática (Herman et al., 2013; UNESCO, 2017).

Considerando o exposto, as mulheres ainda tendem a buscar, predominantemente, cursos ligados às relações humanas, saúde e assistência social (Barros & Mourão, 2018). Dados do INEP (2015) apontam que, em relação às matrículas em cursos de graduação, as mulheres são maioria nas áreas de saúde e bem-estar (76,6%) e de educação (72,7%), enquanto os homens se concentram nas ciências exatas – matemática e computação (69%) e engenharia, produção e construção (68,5%). Até mesmo nos países da União Europeia, as mulheres permanecem minoria em áreas predominantemente masculinas, conforme apontado pelo relatório do Banco Mundial (WB, 2012).

Sendo assim, é importante pontuar que as razões para a desigualdade de inserção e progressão das carreiras de homens e mulheres nas áreas de CTEM em muito está relacionada a questões culturais e sociais arraigadas, dentre as quais existe o estabelecimento de uma divisão sexual de tarefas. Uma revisão realizada por Braga, Araújo e Maciel (2019) indicou que, na maioria das pesquisas realizadas no Brasil sobre as condições da mulher no trabalho, evidencia-se que para determinadas funções e carreiras, são valorizadas características socialmente atribuídas apenas aos homens e à masculinidade, enquanto para outras funções são apreciadas as características ditas pertencentes às mulheres e ao feminino. Quando o trabalho envolve cuidados domésticos e da família, valorização do amor, da compaixão e da empatia, considera-se tais características como “exclusivamente” femininas (Barreto, 2014). Por outro lado, candidatos são vistos como mais valorosos quando demonstram apresentar características entendidas como “masculinas”, tais como assertividade, liderança, ousadia, coragem e “pulso forte”, o que tende, por consequência, a elevar seus salários (Alksnis et al., 2008). Estas características são atribuídas com menor frequência às mulheres, o que faz com que empregadores acreditem menos em suas competências (Biernat & Kobrynowicz, 1997), resultando em uma relação de superioridade dos homens em relação às mulheres, além de relações de poder e ganhos diferenciados.

Embora haja a crença simplista de que a escassez de mulheres nas áreas de CTEM se deve apenas à ausência de interesse daquelas nestas áreas, faz-se necessário lembrar que as escolhas de carreiras de homens e mulheres não se dão apenas por vocação ou preferências (Barros & Mourão, 2018; Morgan, Isaac, & Sansone, 2001). O argumento de que as decisões de trabalho das mulheres são resultado de suas próprias escolhas ou preferências pessoais é alvo de fortes críticas, pois desde a infância, meninos e meninas recebem orientações diferenciadas, até mesmo por meio de brincadeiras consideradas próprias para cada um (Vieira & Henriques, 2014). Logo, o incentivo à entrada de garotas nas áreas de CTEM deve apresentar-se mais cedo do que a faculdade em si (Kinzie, 2007; Huang & Brainard, 2001). A preparação nos estudos de matemática e ciências no ensino fundamental, por exemplo, é frequentemente citada como uma importante influência na tomada de decisão na entrada ou saída de mulheres nas áreas de CTEM na universidade (Shapiro & Sax, 2011).

O campo da ciência, por exemplo, continua a disseminar estereótipos de gênero, perpetuando uma imagem culturalmente enraizada que relaciona os homens ao saber científico (Herman, 2015). Desse modo, para as mulheres que atuam nas carreiras ligadas à CTEM é gerado um conflito de identidades entre a mulher e a profissional, o qual se torna ainda mais acentuado se ela se torna mãe (Herman et al., 2013; Herman, 2015). Pesquisas apontam que apenas um terço de mulheres que realizam pesquisas de ponta se tornam mães (Hewlett, 2002), além de que mulheres apresentam duas vezes mais probabilidade de se divorciar nos anos que se seguem à obtenção do doutorado (Mason & Goulden, 2004).

Para atender às demandas familiares, é mais provável que as mulheres façam arranjos no trabalho do que seus maridos, o que inclui faltar, tirar licenças e abrir mão de promoções (Neal & Hammer, 2007). A tentativa de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal compreende uma multiplicidade surpreendente de tarefas, incluindo simultaneamente a função de cuidadoras – a qual grande parte das mulheres desempenha – e de profissionais comprometidas com suas carreiras, o que acaba por culminar numa excessiva carga horária de trabalho e na cultura do presenteísmo (Watts, 2009). Em meio a esse conflito de identidade profissional *versus* pessoal, muitas mulheres tendem a abandonar suas profissões, o que aumenta ainda mais a disparidade entre homens e mulheres em carreiras de CTEM (Herman et al., 2013; Herman, 2015).

Uma outra possível explicação para a escassez de mulheres em CTEM se concentra na discriminação empregadora. As expectativas ou vieses cognitivos dos empregadores resultam em vieses implícitos, ou seja, avaliações que podem impedir as mulheres de receber ofertas iniciais de emprego ou promoções subsequentes, criando redes de trabalho segregadas ou fomentando ressentimento interpessoal em relação às mulheres nas equipes de trabalho (Ridgeway, 2011). Percepções sobre a competência das mulheres e o comprometimento com a força de trabalho podem ser moldadas

por “perfil materno”, na qual as habilidades das mulheres acabam por ser rebaixadas porque são percebidas como mães em potencial (Kmec, 2011). A percepção de que as mulheres são menos capacitadas ou trabalhadoras pouco desejáveis permanece predominante, demonstrada por vieses nas avaliações da competência e qualificação das mulheres para CTEM (Reuben et al., 2014).

A escassez de mulheres em áreas predominantemente masculinas também contribui para a manutenção da disparidade salarial entre homens e mulheres, uma vez que profissões de engenharia, por exemplo, tendem a ser mais bem remuneradas (Sassler et al., 2017). Além disso, no setor da engenharia as mulheres têm o desafio de encontrar meios para se adequar a uma cultura masculina de trabalho, o que dificulta o estabelecimento de relacionamentos profissionais efetivos e o sentimento de pertença em relação ao ambiente de trabalho (Faulkner, 2009).

Tal cenário provoca-nos a questionar o quão importante é desenvolver pesquisas sobre a inserção de mulheres em carreiras predominantemente masculinas na contemporaneidade. As razões para essa disparidade entre os gêneros são complexas e abarcam uma combinação de fatores que contribuem para que a lógica de domínio masculino se perpetue (Barnard et al., 2010). Embora a literatura sobre gênero seja vasta no cenário brasileiro, são escassos os estudos sobre a ocupação feminina nesse ramo de profissões que permanecem sob a dominação do gênero masculino, embora internacionalmente tal campo apresente notável desenvolvimento.

Logo, evidencia-se a necessidade do estudo sobre os múltiplos fatores que infligem dificuldades à mulher brasileira na formação, inserção e ascensão em áreas predominantemente masculinas, tomando como fonte aquela que se situa no início deste processo - a estudante universitária. Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo investigar as expectativas profissionais de universitárias em áreas predominantemente masculinas, analisando as motivações e barreiras que esperam enfrentar no mercado de trabalho. Através dos dados obtidos na pesquisa, será possível obter um breve panorama sobre as barreiras que as mulheres em áreas de CTEM enfrentam já na etapa de formação, o que poderá afetar as condições para a inserção profissional.

Método

Participantes

A pesquisa contou com a participação de 41 mulheres, com média de idade de 22,4 anos (DP = 4,98), que no momento da realização do estudo estavam, no mínimo a um ano, cursando graduação em engenharia civil (23,1%), engenharia agrônoma (51,3%), engenharia química (7,7%), engenharia biomédica (5,1%), engenharia aeronáutica (2,6%), engenharia florestal (2,6%), engenharia elétrica (2,6%), engenharia mecânica (2,6%) ou

ciência da computação (2,6%) em uma universidade federal. Vale ressaltar que 60% das participantes estavam realizando estágio no momento da investigação.

Instrumentos

O instrumento consistiu em um questionário com 8 questões abertas (Tabela 1) que buscavam explorar as expectativas de carreira de universitárias inseridas em áreas de trabalho predominantemente masculinas, investigando a percepção de barreiras ligadas ao sexo. Além disso, as perguntas abordavam os motivos de interesse na área em questão, as expectativas em relação ao mercado de trabalho e os desafios a serem encontrados na busca por uma carreira bem-sucedida.

Tabela 1. Categorias de análise (N=41)

Categorias	Perguntas	Definição
Motivações para escolha da área	Por que se interessou por essa área profissional? (Estudante)	Busca investigar o interesse das entrevistadas pela profissão escolhida.
Expectativas e desafios na carreira	Quais são as suas expectativas para o mercado de trabalho?	Busca investigar as expectativas e desafios percebidos na construção de suas carreiras.
	Quais desafios você espera enfrentar para atingir sucesso profissional? Como seria, para você, uma carreira bem-sucedida?	
Percepção de barreiras na carreira ligadas ao sexo	Você diria que há uma maioria masculina evidente na graduação que está cursando?	Busca investigar se as participantes percebem ou não a existência de barreiras em relação ao sexo feminino nas carreiras consideradas.
	Você acredita que há dificuldades impostas a mulheres no mercado de trabalho das profissões predominantemente masculinas? O mercado de trabalho oferece condições iguais a homens e mulheres na profissão escolhida por você?	
Metas de carreira	Como seria, para você, uma carreira bem-sucedida?	Busca investigar as metas de carreira das participantes.

Procedimentos

Para a realização da pesquisa, foram convidadas mulheres estudantes em áreas predominantemente masculinas. O convite para a pesquisa foi realizado através de redes sociais, meio pelo qual também lhes foi enviado o link para o formulário de participação. O TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido) foi devidamente

apresentado às participantes da pesquisa na primeira página do formulário, pois as participantes só tinham acesso ao questionário se concordassem com o termo de consentimento. A pesquisa seguiu os parâmetros éticos de confidencialidade das informações obtidas e de sigilo da identidade das participantes.

Análise de Dados

As informações obtidas por meio das respostas as perguntas do questionário foram codificadas pela técnica de análise de conteúdo temática (Bardin, 2011), que se refere a um conjunto de técnicas de análise de comunicação para obter indicadores (qualitativos ou quantitativos) que permitam a inferência de conhecimentos sobre as fontes de produção/recepção dessas mensagens. Para tanto, as respostas foram divididas em unidades temáticas (UTs) classificadas em grupos (subcategorias) a partir de suas dimensões semântica e sintática, levando-se também em consideração as frequências das UTs. As UTs são frases: unidades contextuais de discurso que tratam de um tema ou assunto. É válido pontuar que algumas participantes apresentaram em suas respostas conteúdos pertinentes a mais de um tema, sendo assim, tais respostas foram inseridas na subcategoria cujo tema determinante se aproximava mais do contexto geral da resposta. A pesquisa seguiu os critérios estabelecidos pelo *Consolited Criteria for Reporting Qualitative Research* (COREQ).

Resultados e Discussão

A análise das informações obtidas através dos questionários resultou na elaboração de 4 categorias e 11 subcategorias empíricas agrupadas por sua constituição temática, de acordo com o nível e o grau de elaboração simbólica, sendo essas nomeadas a partir de suas características mais marcantes.

A Tabela 2 apresenta a categoria motivações para a escolha da carreira, subdividida em 3 subcategorias hierarquizadas a partir do percentual de UTs. Nesse sentido, a subcategoria mais relevante foi a que atribui a motivação da escolha profissional a afinidade com a área (58,55%), seguida da subcategoria atratividade mercadológica ou financeira (26,82%) e por fim, pela influência familiar (14,63%).

Tabela 2. Categoria 1: Motivações para a escolha da área

Categoria	Subcategorias	Definição	Percentual
Motivações para escolha da carreira	Afinidade com a área	Presença de interesse genuíno pela área escolhida	58,55%
	Atratividade mercadológica e/ou financeira	Interesse devido a possibilidade de colocação no mercado de trabalho e de um bom retorno financeiro.	26,82%
	Influência familiar	Escolha da carreira de acordo com influências advindas do âmbito familiar.	14,63%
Total			100%

A primeira subcategoria denota que a grande maioria das mulheres pesquisadas atribuíram sua escolha profissional à afinidade com a área, como podemos observar nos fragmentos de respostas expostos a seguir:

Me identifiquei com o curso ... as áreas de atuação me chamaram atenção ... por me identificar com a área de atuação ... eu escolhi meu curso, pois eu amo a área de exatas e, particularmente a área de construção, formação de ambientes e estruturas... decidi estudar engenharia porque sempre fui boa em matemática...

Esses relatos vão na direção contrária ao estereótipo de que as mulheres não teriam interesse ou aptidão pelas áreas exatas e científicas como os homens, pois a motivação mais comum demonstrada pelas entrevistadas foi justamente o interesse genuíno pela área. Interesse despertado pela existência, por parte das participantes, de afinidades e habilidades compatíveis com o ramo. Esse percentual encontrado demonstra que os resultados desta pesquisa vão em contra a determinadas concepções do senso comum baseadas em estereótipos de gênero que afirmam inexistir interesse e/ou aptidão das mulheres por esses ramos de atuação.

O segundo fator de motivação evocado pelas participantes foi a atratividade mercadológica e/ou financeira do ramo, como pode ser observado a seguir: “por existir uma área extensa na qual posso trabalhar ... por interesse financeiro ... pelo fato de ser uma área de intensa necessidade para a economia brasileira e por ser ampla”. Isso indica de que as profissões predominantemente masculinas são identificadas como as que possuem maior relevância no mercado de trabalho, assim como, oferecem os melhores salários. Sendo assim, a escolha de uma dessas profissões por parte das mulheres pode ser também considerada uma estratégia para sanar as disparidades de gênero presentes no mercado de trabalho.

A última subcategoria evidenciada, com um resultado menos expressivo, é a influência familiar. Nesta seção foram classificadas as respostas cujo conteúdo denota a influência da família como determinante na escolha da carreira. Na Tabela 3, estão expostas as subcategorias cujos temas tratam das expectativas e desafios que as participantes do estudo esperam enfrentar em suas carreiras.

Tabela 3. Categoria 2: Expectativas e desafios na carreira

Categoria	Subcategorias	Definição	Percentual
Expectativas e desafios na carreira	Expectativas positivas de retorno financeiro e desejo de reconhecimento	Reflete a esperança por uma boa colocação no mercado de trabalho e de bom retorno financeiro, além do reconhecimento profissional na área de atuação.	56,09%
	Competitividade do mercado e crise econômica	Percepção da existência de alta concorrência por espaço no mercado de trabalho e de dificuldades de colocação profissional relativas ao momento de crise na economia do país.	44,91%
Total			100%

Apesar das dificuldades encontradas nessas áreas, as participantes refletem em suas expectativas a esperança por uma boa colocação no mercado de trabalho e um bom retorno financeiro, além do reconhecimento profissional na área de atuação (56,09%):

Tenho expectativas positivas, acredito em correr atrás ... ser uma excelente profissional, reconhecida e com um ótimo retorno salarial ... espero ser bem aceita no mercado de trabalho. Me esforço muito, pretendo ser uma boa profissional e ser reconhecida no que faço.

O exposto demonstra que apesar das dificuldades e barreiras a serem transpassadas pelas mulheres ao escolherem este tipo de carreiras, ainda há nelas motivação e esperança suficientes para enfrentar as condições adversas que lhes são postas para o alcance do desejo de se realizarem profissionalmente.

É possível observar nas respostas das participantes também uma preocupação em com a competitividade e a crise econômica atual, que podem afetar a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho (44,91%).

Atualmente, na minha área o mercado está em baixa, devido à crise econômica, a falta de investimentos no setor imobiliário e excesso de profissionais no mercado. Então acredito que o mercado

estará bem competitivo e terei dificuldades em encontrar um espaço ... atualmente as expectativas para o mercado de trabalho são baixas, pois estamos com alto índice de desempregos. Sendo que as oportunidades se encontram escassas ... ruins devido principalmente a crise econômica, política e social...

Identificamos nas respostas que além da competição desigual com os colegas masculinos, um outro fator de dificuldade é a baixa na oferta de vagas no mercado de trabalho em função da crise. Porém, a literatura indica a existência do chamado “*glass ceiling*” (teto de vidro). Esse termo foi cunhado pelo *Wall Street Journal*, há mais de 20 anos, com o intuito de descrever as barreiras que impedem mulheres e minorias de atingir o topo de hierarquias corporativas. Desde então, vários estudos mostraram que as mulheres ainda se deparam com esse teto invisível em suas carreiras quando se trata de alcançar empregos de gestão superior (Pai, 2009). Dessa forma, por mais que essas mulheres sejam reconhecidas por seu trabalho, estará posto um limite, quase intransponível, ao progresso de suas carreiras.

Em relação à inserção dessas mulheres no mercado de trabalho, observamos um alto grau de insegurança delas frente a competição desigual com os seus colegas do sexo masculino, pois acreditam que terão que dar o melhor de si e ainda assim terão constantemente suas competências colocadas à prova, realizando um esforço massivo e diário para que seu trabalho seja valorizado e percebido com a mesma confiança que o trabalho masculino pelos seus contratadores.

Quando perguntadas sobre expectativas e desafios na carreira, as participantes expressaram a percepção da existência de desafios impostos apenas às mulheres, exclusivamente ligados a questões de gênero, repercutindo em situações de preconceito e de assédio.

Tabela 4. Categoria 3: Percepção de barreiras e de mudanças nas carreiras ligadas ao sexo

Categoria	Subcategorias	Definição	Percentual
Percepção de barreiras na carreira ligadas ao sexo	Priorização do trabalho masculino	Percepção de maior credibilidade e preferência dada ao trabalho masculino por parte dos contratadores.	48,04%
	Preconceito e discriminação ligados ao sexo	Percepção de inferiorização da capacidade de trabalho apenas por serem do sexo feminino.	38,46%
	Percepção de Mudanças	Percepção do aumento gradativo da inserção das mulheres nas áreas predominantemente masculinas.	13,5 %
Total			100%

A Tabela 4, se refere especificamente a percepção de barreiras e de mudanças nas carreiras ligadas ao sexo. Verificou-se que nesta categoria (48,04%) do conteúdo das respostas se referia a percepção de priorização e maior valorização do trabalho masculino. Esse resultado que não pode ser considerado uma surpresa, devido ao fato de que os mais diversos estudos na área apontam para a mesma direção, identificando barreiras colocadas às mulheres nas profissões dominadas pelo gênero masculino. Esse valor indica que mesmo durante a graduação as mulheres já encaram desafios relacionados ao sexo para desenvolverem-se profissionalmente; em relação a isso podemos destacar as respostas das participantes onde fica marcada a disparidade de oportunidades entre os gêneros:

Processos seletivos onde homens são claramente favorecidos, acarretam futuramente um menor salário para mulheres, devido aos cargos aos quais foram direcionadas/aceitas ... já encontrei oportunidades de estágio que só eram oferecidas para homens, principalmente no ramo da construção civil.

Isso vai de encontro aos estudos que apontam como os homens são de fato percebidos enquanto candidatos de maior valor para as organizações, pelo fato de supostamente apresentarem as “típicas” características masculinas (assertividade, liderança, ousadia, coragem e “pulso forte”), tendendo assim ao aumento dos seus salários e a uma mais rápida e mais promissora ascensão na carreira. (Alksnis et al., 2008; Kirchmeyer, 2006; Phillips & Imhoff, 1997). Além disso, corrobora a noção de que as mulheres são direcionadas a postos de trabalho menos desafiadores do que os homens de mesma profissão, sendo sub-representadas em níveis gerenciais e seniores (Lee et al., 2010).

Novamente, temos um resultado que é congruente com o referencial teórico. Em relação ao preconceito ligado ao sexo, identificado em (38,46%) das unidades temáticas, onde foi possível observar o quanto essas mulheres se percebem inferiorizadas e subestimadas pelo motivo exclusivo de serem mulheres.

Espero não passar por esse preconceito novamente só pelo fato de ser mulher ... acredito que por ter que comandar equipes, como mulher acho que não serei respeitada com um homem. Acho que nós mulheres sempre temos que provar que somos além de um rostinho bonito ... a necessidade de convencer ao contratador que sou capaz tanto quanto um homem é o pior preconceito.

Esse resultado também é apoiado por diversos outros estudos que apontam para a existência da divisão sexual de tarefas, de forma que as características socialmente

atribuídas apenas aos homens, como a racionalidade e a competitividade, são aquelas valorizadas no mercado de trabalho das profissões pertencentes ao ramo de “SET” (*Science, Engineering and Technology*) (Barreto, 2014). Além disso, outro aspecto que contribui para que a contratação dos homens seja vista ainda como mais vantajosa é o da cultura do presenteísmo, pois grande parte das mulheres tem que dividir seu tempo em uma multiplicidade de tarefas que não compreendem apenas as suas atividades profissionais, mas também o cuidado doméstico e a maternidade (Watts, 2009).

Pode-se concluir que, tendo minadas as suas possibilidades de progresso igualitário na carreira desde a graduação, a vantagem competitiva dos homens nesse mercado é claramente percebida quando analisado o que foi exposto pelas participantes. Constando, inclusive, relatos de percepção de preconceito tanto por parte de contratadores quanto por parte de colegas de trabalho, o que poderá levá-las a desenvolver o sentimento de não pertencimento ao ambiente de trabalho, provocando constantes tensões nesse meio (Faulkner, 2009).

De modo geral, os resultados apontam para o que se era esperado e corroborado pelo referencial teórico: de fato existe, por parte das mulheres pesquisadas, a percepção de barreiras ligadas ao sexo nas profissões predominantemente masculinas. Barreiras essas que incluem a percepção de desvantagens competitivas no mercado de trabalho, geradas pelo preconceito e pelas noções de senso comum que incompatibilizam a mulher ao trabalho nessas áreas (Barnard et al., 2010; Barreto, 2014; Belo & Camino, 2012).

Além disso, a literatura indica que esses serão apenas os primeiros desafios a serem perpassados por essas mulheres, que na busca pelo desenvolvimento de carreiras bem-sucedidas, ainda irão se deparar com situações que sabotam as suas possibilidades de promoção, salários justos e posição de igualdade em relação aos seus colegas do sexo masculino (DePater et al., 2010; Kirchmeyer, 2006).

Ainda, com valor menos expressivo, tivemos a temática da percepção de mudanças, em que (13,5%) do conteúdo tratou do aumento gradativo da inserção das mulheres nas áreas predominantemente masculinas. Esta subcategoria expressa que apesar das barreiras ligadas ao sexo, existe uma percepção de mudança. Há o anseio pelo fim do preconceito de gênero e pelo fim da disparidade de oportunidades para homens e mulheres no contexto laboral. Considerando o cenário atual, essa percepção de mudança pode estar relacionada ao aumento do número de mulheres cursando graduação nas áreas predominantemente masculinas, como apontado pela ANDIFES (Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior) em 2016.

A última categoria que trata das metas de carreira, é apresentada pela Tabela 5, na qual os resultados foram bastante representativos em ambos os temas definidos. O percentual mais alto foi o da meta de trabalho baseada na satisfação pessoal (40,34%), seguido de perto pelo reconhecimento e boa colocação profissional (38,46%). Ou seja, nesta categoria foram agrupadas por um lado as informações relativas as expectativas das

entrevistadas de ter uma relação prazerosa com suas atividades profissionais e por outro lado as informações referentes ao desejo de alcançar status e estabilidade financeira.

Tabela 5. Categoria 4: Metas de carreira

Categoria	Subcategorias	Definição	Percentual
Metas de carreira	Satisfação no trabalho	Expectativa de ter uma relação prazerosa as atividades realizadas profissionalmente.	40,34%
	Reconhecimento e boa colocação profissional	Expectativa de alcançar o cargo desejado na área de trabalho escolhida, e de ser uma profissional reconhecida e/ou respeitada por seu trabalho.	38,46%
	Estabilidade financeira	Expectativa por salários rentáveis, que proporcionem segurança e estabilidade financeira.	21,2%
Total			100%

No que concerte a primeira subcategoria apresentada, o discurso das participantes é bastante claro: a escolha da profissão se deve ao potencial desta de dar prazer e produzir satisfação pessoal, como pode ser observado nas falas a seguir:

Ser apaixonada pela minha profissão, realmente me encontrar, realmente me completar ... eu quero trabalhar na área que eu gosto, e dando o melhor de mim ... uma carreira que eu acordasse todos os dias feliz em ir para meu trabalho.

Ter a satisfação e o prazer como principal meta de carreira indica que a opinião das participantes corrobora com a ideia de que os jovens atualmente se preocupam mais com a satisfação pessoal na hora de escolher uma profissão ou área de trabalho. Tal fato leva a inferir que este aspecto está relacionado com as características da contemporaneidade e da própria sociedade de consumo. De acordo com essa lógica produzir uma cultura de consumo hedonista em nossa sociedade poderia enfatizar o individualismo em detrimento das demandas coletivas (Valadares et al., 2016).

De acordo com essa perspectiva a sociedade contemporânea de consumo tornou-se o epicentro no qual os indivíduos se esmeram na busca pela felicidade e ao mesmo tempo confrontam as consequências das decepções, tanto nas relações sociais quanto nas consumeristas. O consumo liga-se a um sistema ideológico que se estrutura ao redor de diferentes informações, significados e linguagens. Desta forma, a promessa de felicidade por meio de produtos e serviços e da administração das decepções com os quais os sujeitos e organizações devem lidar (Silva, 2016).

Nesse sentido obter reconhecimento profissional através do status da profissão e dos ganhos financeiros advindos da escolha da carreira são elementos que também

podem ser analisados a luz da sociologia do consumo. Os fragmentos de respostas a seguir ilustram a centralidade dada pelas participantes ao retorno financeiro e reconhecimento social na hora de eleger a carreira:

Ter reconhecimento sobre o meu trabalho e ser influente na profissão ... chegar onde quero, ser respeitada e respeitar quem trabalha comigo, ser uma profissional exemplar ... assumir algum cargo gerencial antes dos 40 anos ... conseguir sustentar minhas necessidades básicas como ser humano, além de poder gastar com bens materiais, lazer e prazeres ... ter uma condição financeira estável o suficiente pra alcançar minha independência ... uma carreira com estabilidade financeira com salário justo.

Considerações Finais

Enquanto uma contribuição para a produção acadêmica nacional acerca dessa temática, o estudo pôde apresentar um breve panorama das percepções dessas mulheres em profissões predominantemente masculinas e das dificuldades que vivenciam na busca por sua inserção no mercado e permanência na profissão. Tivemos a noção do quanto ainda falta para um mercado de trabalho igualitário, que inclua as mulheres e não seja dominado pelo gênero, especialmente nestas áreas. Fica claro que as dificuldades e barreiras relatadas pelas estudantes perpassam questões sociais que estão arraigadas em nossa cultura. Existe, ainda, a noção arcaica da divisão entre trabalhos masculinos e femininos, e de que essas mulheres não são competentes ou aptas o suficiente para realizar o trabalho das áreas que escolheram como profissão, ditos “para homem”. Logo, espera-se que esse estudo possa servir como fonte de inquietação e pontapé para a realização de estudos brasileiros mais abrangentes sobre a colocação, permanência e ascensão de mulheres em áreas predominantemente masculinas. Desta maneira, possibilita-se a geração de conhecimentos mais vastos sobre o que precisa ser mudado, como mudar e a qual distância se está de desconstruir a realidade de dominação de gênero, pautando caminhos para alcançar a igualdade.

Algumas das implicações práticas deste estudo dizem respeito a como os dados aqui apresentados podem contribuir para subsidiar a construção e implementação de práticas que possam ajudar a diminuir as lacunas entre homens e mulheres nas áreas de CTEM. Ações para e com mulheres, tais como programas de mentoria, orientação para o desenvolvimento de carreira e escolas de liderança podem ser úteis para dirimir a percepção de barreiras associadas ao gênero. No tocante aos homens, iniciativas como treinamentos de vieses inconscientes e experiências que auxiliem a compreensão das vantagens da equidade de gênero podem ser benéficas.

No campo das limitações, houve o impasse da falta de recursos necessários para a realização de um estudo mais abrangente, com um número maior de participantes e áreas profissionais incluídas, portanto o estudo fica restrito a um pequeno panorama e noções breves da realidade que temos. O ideal seria a apresentação de um panorama geral da realidade nas universidades brasileiras, entretanto neste estudo tem-se apenas uma perspectiva regionalizada. Outras limitações do estudo dizem respeito ao fato de que o público de estudantes ainda não adentrou no mercado de trabalho, além de que os dados consistem apenas na percepção e expectativas de tais estudantes, sem o uso de outras fontes de informação, tais como professores, empregadores e colegas.

Portanto, pesquisas futuras devem focar em um panorama mais abrangente da realidade brasileira sobre as condições impostas às mulheres em profissões predominantemente masculinas, tanto no momento da sua inserção no mercado de trabalho, quanto na sua permanência e ascensão na profissão. Além disso, faz-se necessária a proposição de programas de incentivo e empoderamento de mulheres nestas áreas, além do desenvolvimento de políticas públicas e empresariais que favoreçam o aumento à diversidade nas áreas de CTEM.

Referências

- Alksnis, C., Desmarais, S., & Curtis, J. (2008). Workforce Segregation and the Gender Wage Gap: Is “Women’s” Work Valued as Highly as “Men’s”? *Journal of Applied Social Psychology, 38*(6), 1416-1441. doi: 10.1111/j.1559-1816.2008.00354.x
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barnard, S., Powell, A., Bagilhole, B., & Dainty, A. (2010). Researching UK women professionals in SET: a critical review of current approaches. *International Journal of Gender Science and Technology, 2* (3), 361-381. Retrieved from <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/65>
- Barreto, A. (2014). A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade. *Cadernos do GEA, 6*, 5-46. Retrieved from http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno_gea_n6_digitalfinal.pdf
- Belo, R. P., & Camino, L. (2012). Trabalho e gênero: elaborações discursivas sobre os papéis profissionais. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 15*(2), 271-286. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v15i2p271-286
- Biernat, M., & Kobrynowicz, D. (1997). Gender- and race-based standards of competence: Lower minimum standards but higher ability standards for devalued groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*(3), 544-557. doi: 10.1037/0022-3514.72.3.544
- Braga, N. L., Araújo, N. M. de, & Maciel, R. H. (2019). Condições do trabalho da mulher: Uma revisão integrativa da literatura brasileira. *Psicologia: Teoria e Prática, 21*(2), 211-231. doi: 10.5935/1980-6906/psicologia.v21n2p232-251
- DePater, I. E., Van Vianen, A. E. M., & Bechtoldt, M. N. (2010). Gender differences in job challenge: A matter of task allocation. *Gender, Work and Organization, 17*(4), 433-453. doi: 10.1111/j.1468-0432.2009.00477.x
- Faulkner, W. (2009). Doing gender in engineering workplace cultures. Observations from the field. *Engineering Studies, 1*(1), 3-18. doi: 10.1080/19378620902721322
- Herman, C., Lewis, S., & Humbert, A. (2013). Women scientists and engineers in European companies: Putting motherhood under the microscope. *Gender, Work and Organization, 20*(5), 467-478. doi: 10.1111/j.1468-0432.2012.00596.x
- Herman, C. (2015). Rebooting and Rerouting: Women’s Articulations of Frayed Careers in Science, Engineering and Technology Professions. *Gender, Work and Organization, 22*(4), 324-338. doi: 10.1111/gwao.12088
- Hewlett, S. A. (2002). *Creating a Life: Professional Women and the Quest for Children*. New York: Talk Miramax Books.
- Hirata, H. (2016). Mulheres brasileiras: Relações de classe, de “raça” e de gênero no mundo do trabalho. *Confins, (26)*. doi: 10.4000/confins.10754
- Huang, P. M., & Brainard, S. G. (2001). Identifying Determinants of Academic Self-Confidence Among Science, Math, Engineering, and Technology Students. *Journal*

- of Women and Minorities in Science and Engineering*, 7(4), 315-337. doi: 10.1615/JWomenMinorScienEng.v7.i4.40
- Kinzie, J. (2007). Women's Paths in Science: A Critical Feminist Analysis. *New Directions for Institutional Research*, 133, 81-93. doi: 10.1002/ir.206
- Kirchmeyer, C. (2006). The different effects of family on objective career success across gender: A test of alternative explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (2), 323-346. doi: 10.1016/j.jvb.2005.05.002
- Kmec, J. A. (2011). Are motherhood penalties and fatherhood bonuses warranted? Comparing pro-work behaviors and conditions of mothers, fathers, and non-parents. *Social Science Research*, 40(2), 444e459. doi: 10.1016/j.ssresearch.2010.11.006
- Lee, T. L., Fiske, S. T., & Glick, P. (2010). Next gen ambivalent sexism: Converging correlates, causality in context, and converse causality, an introduction to the special issue. *Sex Roles*, 62, 395-404. doi: 10.1007/s11199-010-9747-9
- Mason, M. A., & Goulden, M. (2004). Marriage and Baby Blues: Redefining Gender Equity in the Academy. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 86-103. doi: 10.1177/0002716204268744
- Morgan, C., Isaac, J. D., & Sansone, C. (2001). The role of interest in understanding the career choices of female and male college students. *Sex Roles*, 44, 295-320. doi: 10.1023/A:1010929600004
- Neal, M. B., & Hammer, L. B. (2007). *Working couples caring for children and aging parents: Effects on work and well-being*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How stereotypes impaire women's careers in science. *PNAS* 111(12), 4403e4408. doi: 10.1073/pnas.1314788111
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Oxford University Press.
- Sassler, S., Glass, J., Levitte, Y., & Michelmore, K. (2017). The missing women in STEM? Assessing gender differentials in the factors associated with transition to first jobs. *Social Science Research*, 63, 192-208. doi: 10.1016/j.ssresearch.2016.09.014
- Shapiro, C. A., & Sax, L. J. (2011). *Major Selection and Persistence for Women in STEM*. *Wiley Periodicals*, 152, 5-18. doi: 10.1002/ir.404
- Silva, M. (2016). A comunicação corporativa na sociedade de consumidores: do discurso da felicidade ao mundo da decepção. *Revista de Estudos da Comunicação*, 17(42). doi: 10.7213/rec.v17i42.22546
- UNESCO. (2017). *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, France. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002534/253479e.pdf>

- Valadares, J. L., Vilas-Boas, A. A., Rezende, D. C. M., Aline, P. S., & Amâncio, J. M. (2016). O “cidadão hedonista”: diálogos sobre consumo e cidadania na sociedade contemporânea. *Cadernos EBAPE.BR*, 14(4), 966-983. doi: 10.1590/1679395147138
- Vieira, A. G., & Henriques, M. R. (2014). A construção narrativa da identidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 163-170. doi: 10.1590/S0102-79722014000100018
- Watts, J. H. (2009). ‘Allowed into a Man’s World’ Meanings of Work–Life Balance: Perspectives of Women Civil Engineers as ‘Minority’ Workers in Construction. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 37-57. doi: 10.1111/j.1468-0432.2007.00352.x
- Weber, J. L. A., Ramos, C. C., Mester, A., Lindern, D., Horlle, K. R., Souza, C. S., Pizzanato, A., & Rocha, K. B. (2015). Perfil dos pesquisadores bolsistas de produtividade científica em Psicologia no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. *Estudos de Psicologia*, 32(1), 1-11. doi: 10.1590/0103-166X2015000100001
- World Bank - WB. (2012). *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Retrieved from <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>