



QUESTÕES DE GÊNERO: PERCEPÇÕES DOS DOCENTES DOS CURSOS DAS ENGENHARIAS ELÉTRICA, PRODUÇÃO CIVIL E MECÂNICA DO CEFET-MG

GENDER ISSUES: PERCEPTIONS OF TEACHERS OF ELECTRICAL ENGINEERING, CIVIL AND MECHANICAL PRODUCTION COURSES CEFET-MG

Maura das Graças Lisboa de FELIPE¹

Resumo

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como suas presenças nas universidades tem sido apontada por diversos pesquisadores como uma das mais importantes transformações socioeconômicas e culturais ocorridas. Este artigo analisou a percepção dos docentes homens e mulheres das engenharias do CEFET-MG sobre relações de gênero na docência, tendo em vista as possibilidades de acesso a cargos de chefia e de representatividade existentes na Instituição por parte das mulheres. Buscou-se suporte teórico nas obras de Lavinias (1997), Bourdieu (2002), Ristoff (2006), Bastos (2007) e Bruschini (2007) de forma a subsidiar a análise dos dados. A metodologia aplicada seguiu a abordagem qualitativa a partir de um estudo de caso realizado no CEFET-MG, utilizando-se entrevistas com 20 professores dos cursos de engenharia. A participação feminina na docência nestas áreas é vista com naturalidade pelos professores, que declararam que o espaço educacional é dividido com equidade.

Palavras-chave: Docência; relações de gênero; engenharia.

Abstract

The women growing participation in the labor market, as well as their presence in universities have been pointed out by many researchers as one of the most important socioeconomic and cultural changes. This article examined men and women's perceptions concerning gender relations on teaching at the engineering undergraduating courses at CEFET-MG, in view of the possibilities of the women's access to leadership and representativity positions in the institution. Our theoretical framework is supported by Lavinia (1997), Bourdieu (2002), Ristoff (2006), Bastos (2007) and Bruschini(2007) in order to help us analyze the data. The methodology followed the qualitative case study approach in CEFET-MG, using interviews with twenty female teachers in the engineering courses. Female participation in teaching in these areas is seen as natural by the teachers, who stated that the educational space is fairly shared.

Keywords: Teaching; gender relations; engineering.

Historicamente, a docência nos cursos de engenharia foi caracterizada como reduto masculino, mas, atualmente, percebe-se o aumento da representação feminina nas universidades e no mercado de trabalho. Em decorrência dos avanços tecnológicos, das mudanças no setor produtivo e da possibilidade de as mulheres escolherem profissões que não são ligadas às áreas consideradas guetos femininos – letras, pedagogia, enfermagem, serviço social – observa-se no Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET-MG a presença crescente de docentes femininas egressas de cursos de engenharias.

No final do século XIX, correntes de pensamentos consideravam que o ensino primário deveria ser

¹ Mestranda da Faculdade Novos Horizontes – FNH. 30180-121 – Belo Horizonte – MG – Brasil - Rua Alvarenga Peixoto, 1270. maura.felipe@mestrado.unihorizontes.br

realizado pela mulher, pois entre suas atribuições estava a função de cuidar da educação dos filhos. O exercício do magistério, dessa forma, passou a ser visto como uma extensão da maternidade, uma profissão feminina por excelência (SAFFIOTI, 1969; BARRETO, 1981; BRUSCHINI e AMADO, 1988; SCHAFFRATH, 2000).

Em outra análise, Tambara (1998), acredita que a explicação da “feminização do magistério” talvez esteja no fato de a profissão ter permitido que a mulher conciliasse carreira profissional com as funções domésticas, associado. Assim, o processo de feminização acompanhou o desprestígio social da profissão que, possivelmente, tenham tido os baixos salários como causadores e consequências. Corrobora com este pensamento Desouza (2000, p. 486), ao dizer que “[...] a entrada das mulheres nesta profissão resultou na redução do salário dos educadores”.

Em contra partida, o trabalho na docência do 3º grau, por ofertar melhores salários, oportunidades de crescimento profissional e pessoal – desenvolvimento de pesquisas, bolsas de estudo para mestrado e doutorado (inclusive fora do país) e prestígio social – foi reduto masculino nas universidades. No final do século XX, a docência nas áreas das engenharias passou a ser dividida com docentes femininas, egressas dos cursos de engenharia, o que deve ter despertado atitudes diversas no corpo docente. Há uma frase de senso comum que a engenharia é feminina só no nome (LAUDARES e RIBEIRO, 2000). Tal pensamento mostra que a engenharia é uma área de dominação masculina, pois no exercício da atividade profissional de engenharia são exigidos atributos como autoridade, autonomia, força, coragem e racionalidade, estereótipos que estão presentes no modelo de masculinidade cristalizado culturalmente (ADRIÃO; NASCIMENTO, 2006).

Após décadas da inserção da mulher na docência nos cursos de engenharia do CEFET-MG, os docentes masculinos já têm uma opinião formada a respeito dos resultados desse compartilhamento do espaço educacional. Dessa forma, este artigo objetivou analisar a percepção dos professores dos sexos masculino e feminino dos cursos de Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica e da Produção Civil do CEFET-MG, sobre relações de gênero na prática docente, tendo em vista as possibilidades de acesso a cargos de chefia e de representatividade existentes na instituição, em relação às mulheres docentes. Buscou-se ainda identificar as dificuldades e facilidades na atuação profissional das docentes em uma área eminentemente masculina e as relações de poder existentes no CEFET-MG na percepção dos professores do sexo masculino, considerando-se as relações de gênero.

Aporte teórico

Diante das grandes transformações socioculturais ocorridas nas últimas décadas Melo (2006) considera que o fortalecimento da mão de obra feminina representa uma das mais importantes inserções na sociedade, a partir do aumento do ingresso das mulheres no mundo do trabalho. Tal contexto, no entanto, partiu de uma necessidade de esforços ao longo do espaço e tempo para que fosse possível o ingresso e a prosperidade das mulheres no mercado de trabalho como um todo, demandando com isso mais conhecimento, dedicação e comprometimento para atender a um mercado cada vez mais competitivo e globalizado.

Com o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho Bruschini (2007) aponta para a quebra dos ortodoxos padrões da sociedade, desencadeando uma série de desafios organizacionais originários de uma cultura predominantemente masculina. Porém, os cargos de maior prestígio social e de melhor remuneração ainda se vêm ocupados pelos homens. Por outro lado Scott (1995) atrela o posicionamento superior do homem no mercado de trabalho diante da mulher em fatores culturais, demarcado por setores ou nichos organizacionais sedimentados, descartando as explicações que se baseiam em fatores naturais ou biológicos.

Neste âmbito de análise, Libâneo e Pimenta (1999) observam o lado docente como uma das profissões menos arraigadas à questão do gênero, sobretudo pelo fato de a identidade profissional dos professores se distanciar da sua origem e evoluir a partir dos saberes pedagógicos necessários para a prática docente.

Em outra concepção de análise, destaca-se que a criação e formação masculina são demarcadas por traços de individualismo e agressividade, levando os homens à vida pública produtiva e autônoma. De acordo com Muraro e Boff (2002), a formação feminina, entretanto, tem como predominância traços voltados para a sensibilidade, a intuição, o detalhe, e o cooperativismo.

Melo, Mageste e Mendes (2006) vêm a possibilidade de reversão dos processos geradores de desigualdade e a criação de outros capazes de produzir igualdade, inclusão e abertura para a diversidade.

Estas autoras compreendem que as bases da desigualdade de gênero estão nas construções sociais, e descartam razões ou fontes puramente biológicas para as diferenças entre o masculino e feminino. Em Bourdieu (2002) observa-se que as mulheres tiveram maior ingresso em universidades, primeiramente como egressas, e logo almejaram os cargos de docência no ensino superior. A presença de mulheres nos setores produtivos confirma a fala de Bourdieu (2002) pois demonstra transformação cultural.

De acordo com Louro (2003), existe um posicionamento sob um estágio evolutivo conforme a definição entre os papéis desempenhados por homens e mulheres, apontando assim para um maior equilíbrio dos papéis exercidos, isto porque estão cerceados pela influência das relações sociais. Inicialmente, a presença da mulher no mercado de trabalho ocorria por necessidade de complementação do orçamento familiar. Hoje, tal inserção ocorre para realização pessoal feminina. Melo (2003) aponta que a mulher busca não apenas realização pessoal e independência financeira, mas participação efetivada na manutenção e provimento de sua família.

A ascensão feminina registrada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), indica que na última década houve um significativo aumento de mulheres responsáveis pelo provimento de sua família passando aproximadamente de 26% para 35%, ou seja, um aumento significativo na participação feminina na chefia da família, apontando para certo matriarcado. Em consonância aos dados apresentados, Hahner (2003) salienta que tal ascensão ocorreria devido ao grande número de egressas do ensino superior cujo ingresso ocorreu de maneira gradativa. Sobre este aspecto Leta (2003) afirma que o grande contingente de mulheres com curso superior ocorreu com a expansão das instituições de ensino superior a partir da década de oitenta no Brasil. No entanto, de acordo com Bruschini (2007, p. 11)

[...] a escolha das mulheres continua a recair preferencialmente sob as áreas de conhecimento tradicionalmente femininas, como educação (81% de mulheres), saúde e bem estar (74%), humanidades e artes (65%), que preparam as mulheres para ocupar os chamados guetos ocupacionais femininos. Mas também é verdade que a parcela feminina nas universidades vem ampliando sua presença em outras áreas ou redutos masculinos, como a área de engenharia, produção e construção, na qual aumentou de 26% para 30% a presença das estudantes na década considerada.

Os dados referenciados apontam que a mulher continua a ocupar as áreas de conhecimento tradicionalmente consideradas femininas, ao mesmo tempo em que está ocorrendo uma efetiva ascensão sobre todas as áreas do conhecimento por parte de mulheres. Ristoff (2006) enfatiza que a procura de cursos pelo público feminino volta-se preferencialmente para a sociedade, educação e saúde – serviço social, pedagogia, psicologia, nutrição, enfermagem. A procura de cursos de mestrado e doutorado também nestas áreas delinea as áreas do conhecimento para a prática de docência no ensino superior pelas mulheres.

Bastos (2007) atenta para conceitos fundamentais do universo feminino no mercado de trabalho, tais como, “segregação vertical” e “segregação horizontal”, ou seja, a mulher tem conquistado o direito de ocupar postos de comando, principalmente, em setores “administrativos” e “de gestão”, num nível horizontalizado, como se fosse benesses, mas, em nível verticalizado, a mulher se depara com o teto de vidro – uma barreira que, de tão sutil, é transparente, não é verbalizada – ainda permanece como dificultador quase intransponível para que a mulher consiga atingir os mais altos postos executivos de direção nas organizações.

Por outro lado, o professor é o principal agente transformador da sociedade, e como exposto por Ribas (2008, p. 5)

“[...] o professor a ser formado para a sociedade do conhecimento deve ser um indivíduo comprometido com as transformações sociais e políticas”. Em suma, a única exigência não se atrela a nenhuma questão de gênero e ou raça, exige-se [...] “um profissional reflexivo, crítico, competente no âmbito da sua própria disciplina, capacitado para exercer a docência e realizar atividades de investigação”.

Existe na sociedade e na própria comunidade acadêmica uma representação positiva dos profissionais que se dedicam educação. Para Masseto (1998), a comunidade acadêmica e a sociedade consideram que o docente é aquele que exerce a atividade-fim e seu desempenho é baseado em capacidade e excelência, quanto maior for sua experiência e sua titulação maior será seu reconhecimento profissional. Como no CEFET-MG, as mulheres docentes nas áreas das engenharias estão buscando educação continuada – mestrado e doutorado – elas estão criando uma imagem positiva, o que lhes permite inserção mais tranquila na Instituição. Segundo Libâneo *et al.* (2005, p. 37), “[...] atualmente o professor já não é considerado apenas como profissional que atua na sala de aula, mas também como membro de uma equipe docente, realizando tarefas com responsabilidade ampliada no conjunto de atividades escolares”. Tais autores indicam a necessidade de uma formação de qualidade para o docente, visando atender o discente em seus anseios educacionais, para que dessa forma, ambos sejam agentes ativos e cooperativos.

Para Enriquez (2007), a participação em eventos acadêmicos em que os docentes partilham experiências com seus pares trazem ganhos simbólicos para ambos, confirmando a diminuição de manifestações de discriminação na docência nas áreas das engenharias.

Diante das abordagens teóricas apresentadas, infere-se que a busca pela capacitação continuada deve ser preocupação de docentes de ambos os gêneros e que a formação de um corpo docente coeso, com objetivos semelhantes e preocupados com a qualidade do ensino faz-se necessário. Assim, com o intuito de responder ao problema abordado nesta pesquisa foi traçado como objetivo analisar a percepção dos professores dos cursos de engenharia do campus II do CEFET-MG sobre as relações de gênero na prática docente, tendo em vista as possibilidades de acesso a cargos de chefia e de representatividade, existentes na instituição, por parte de mulheres.

Metodologia

Na realização da pesquisa, os dados foram obtidos por meio de entrevistas realizadas com dez professores do sexo masculino e dez do sexo feminino dos cursos de engenharia do CEFET-MG. Utilizou-se roteiro de entrevistas semi-estruturadas, que foram gravadas com a permissão dos entrevistados e transcritas posteriormente (Alves-Mazzotti & Gewandsznajder, 2004). Na sequência, o conteúdo das entrevistas foi agrupado em tabelas e analisado, considerando-se a frequência das respostas (Melo, 2007). O estudo foi de caráter essencialmente qualitativo em que as práticas metodológicas adotadas para análise de dados fundamentaram-se nos princípios da análise de conteúdo (Bardin, 1979).

Caracterização da unidade de análise

Conforme informações disponíveis no relatório de auto-avaliação 2007-2009 do CEFET-MG, trata-se de uma Instituição Federal de Ensino Superior, caracterizada como Instituição *multicampi*, com atuação no Estado de Minas Gerais. Atualmente a instituição oferece 18 (dezoito) cursos de ensino técnico, desses, 5 (cinco) são coordenados por mulheres, 17 (dezessete) cursos de graduação, sendo 4 (quatro) coordenados por professoras, 7 (sete) cursos de pós-graduação *stricto sensu*, entre eles há a presença de uma coordenadora e 2 (dois) *lato sensu*, ambos coordenados por homens.

Em dezembro de 2010 a instituição contava com 650 servidores docentes do quadro permanente, nas carreiras de Magistério de Ensino Básico, Técnico, Tecnológico e de Magistério Superior. De acordo com os dados fornecidos pela Coordenação Geral de Administração de Pessoal do CEFET-MG conforme a TAB. 1, permite-se uma visualização do significativo acréscimo no número de docentes mulheres e suas respectivas titulações dando destaque para o incremento de mestras e doutoras nos últimos oito anos.

Tabela 1

Número de professores efetivos e suas titulações, correspondente aos anos 2002, 2005 e 2010

Ano Base	Nº de professor es efetivos	Titulação											
		Especialização				Mestrado				Doutorado			
		F.	%	M.	%	F.	%	M.	%	F.	%	M.	%
2002	452	79	49,4	179	61,3	57	35,6	104	35,6	24	15	9	3
2005	436	63	35,8	141	54,2	55	31,2	99	38,1	58	33	20	7,7
2010	650	37	13,5	84	22,3	102	37,4	234	62,1	134	49,1	59	15,6

Fonte: Coordenação Geral de Administração de Pessoal do CEFET-MG

Baseando-se na TAB. 1 e considerando o ano de 2002, observa-se que do total de 452 docentes efetivos, 160 eram mulheres e 292 homens. Observa-se, ainda, que o número de mulheres especialistas era bem alto, chegando próximo a soma das mestras e doutoras. O mesmo fato também acontecia em relação aos homens, pois o número de especialistas era bem superior à soma dos mestres e doutores. Estes dados dão indícios de que até o ano de 2002 a titulação de especialista já satisfazia as “necessidades” da Instituição. Considerando o ano de 2005, nota-se um total de 436 professores efetivos, sendo 176 mulheres e 260 homens. Das 175 professoras, em termos percentuais, observa-se um equilíbrio entre as titulações das professoras, sendo 35,8% com especialização, 31,2% com mestrado e 33% com doutorado, quase a mesma proporção entre as titulações das docentes. Mas observando a titulação dos homens, nota-se a presença marcante de especialistas sobre as demais titulações. Sendo que 54,2% são especialistas, 38,1% mestres e 7,7% possuem doutorado. Confrontando os dados, entende-se que as professoras da Instituição estão mais atentas as exigências do mercado, buscando educação continuada – mestrado e doutorado – em concordância com o pensamento de Masseto (1998), que diz que quanto maior for a experiência e a titulação do docente, maior será seu reconhecimento profissional. Esse dado, no entanto, oferece outra possibilidade de análise. Considerando que o homem tem o seu lugar no mercado de trabalho mais estável que a mulher, pois está no mercado a mais tempo, pode ser que ele, não sofrendo a pressão cotidiana para provar a sua capacidade profissional, não sinta a mesma necessidade de titular-se. Contrariamente, a mulher, para provar o seu preparo para exercer a sua profissão, sinta-se pressionada a titular-se como forma de comprovar oficialmente a sua competência profissional.

Analisando o ano de 2010, ainda na TAB. 1, observa-se que o corpo docente é formado por 650 professores efetivos, sendo 273 mulheres e 377 homens. Das 273 mulheres, 13,5% possuem especialização, 37,4% mestrado e 49,1% doutorado. Observa-se que o número de doutoras, é quase a metade do número total de mulheres docentes na Instituição, o que indica que as mulheres estão atentas e sensíveis às mudanças da sociedade, persistem mais em suas qualificações, percebendo a importância da formação continuada, definida por Fidalgo e Machado (2000, p. 128) como “[...] aprendizagem implementada na própria atividade com os recursos tecnológicos e organizacionais que fazem parte do processo de trabalho em que participa, o trabalhador aprende continuamente”. Já os homens, confrontando os índices apresentados, percebeu-se que a maioria (62,1%) ficaram com a titulação de mestrado, dando indício de que estes professores não vislumbrem crescimento na carreira ou faltou-lhes tempo e dedicação aos estudos.

Caracterização dos respondentes

Inicialmente, os dados demográficos e ocupacionais dos docentes do sexo masculino apontaram a faixa etária entre 29 a 65 anos. Sobre o estado civil dos respondentes, os dados demonstraram: 5 são casados; 2 divorciados; 2 solteiros e 1 professor em comunhão estável. Em relação à titulação, observou-se a existência de 2 especialistas, 4 mestres e 4 doutores. Quanto ao tempo de trabalho, todos os professores estão em regime de dedicação exclusiva ao ensino (40 horas), onde apenas 2 trabalham há menos de dez anos na instituição, e todos os demais distribuem-se uniformemente ao período compreendido entre 4 a 42 anos de exercício na instituição.

Observou-se ainda que os docentes possuem em média 51 anos, e o tempo médio de atuação na Instituição é de 18 anos, indicando tratar-se de um grupo de docentes experientes e que atuam no mercado já algum tempo, provavelmente iniciaram suas carreiras cedo, considerando, por exemplo, o entrevistado E2, que é o respondente mais velho de idade e de tempo de serviço, sendo 62 anos de idade, destes, 42 anos são de serviços prestados à Instituição. Outra observação é que os dois entrevistados mais velhos (E2 e E6) são os únicos que não possuem titulação compatível com os colegas entrevistados, o que pode deduzir em uma provável resistência ao estudo continuado, ou falta de tempo para investir em suas capacitações, por simples opção. Outro dado interessante é que nenhum dos entrevistados possui pós-doutorado, insinuando quem sabe estarem satisfeitos com a titulação de doutor.

Já as docentes do sexo feminino, encontram-se numa faixa etária entre 33 a 60 anos. Das 10 professoras entrevistadas, 1 é solteira, 4 são casadas, 4 divorciadas e 1 separada. Apenas 2 das respondentes não possuem filhos. Todas elas possuem mestrado, 7 são doutoras e 2 estão com o doutorado em curso. Quanto ao tempo de trabalho, todas as professoras estão em regime de dedicação exclusiva ao ensino (40 horas), onde 5 trabalham há menos de dez anos na instituição, e as demais distribuem-se uniformemente no período compreendido entre 10 a 33 anos de exercício na instituição.

Os dados indicam que este grupo de entrevistadas possui em média 42 anos de idade, com um tempo médio de serviço na Instituição de 13 anos. Comparando as informações obtidas com os docentes do sexo masculino e feminino, constatou-se que as entrevistadas são mais jovens e possuem menos tempo de trabalho. Considerando as titulações das mulheres, é visível a superioridade das mesmas, uma vez que todas 10 entrevistadas possuem mestrado, destas 7 são doutoras e 4 têm pós-doutorado. Estes dados confirmam que apesar das entrevistadas estarem há menos tempo no mercado de trabalho, encontram-se atentas as exigências do mercado, buscando conhecimento, ou seja, a capacitação continuada, preparando-se de forma competitiva para o mercado de trabalho. Esse dado corrobora com a interpretação de que a pressão sofrida pela mulher em comprovar cotidianamente a sua competência pode ser um fato determinante da sua maior titulação.

O fato das docentes respondentes fazerem parte de gerações mais novas que os docentes entrevistados, possibilitou inferir que as docentes fazem parte de um grupo de profissionais para o qual a demanda por titulação é uma realidade.

Apresentação e análise dos resultados

Ao analisar a percepção dos docentes quanto à existência ou não de igualdade nas relações de trabalho entre professores e professoras nos cursos de engenharia da Instituição, observou-se afinidade entre os dois grupos entrevistados, que declararam existir igualdade entre os pares. Na percepção destes grupos as exigências e as oportunidades são iguais tanto para os homens quanto para as mulheres. Informaram que a Instituição desconsidera a questão de gênero ao promover a ascensão profissional, uma vez que esta se dá por titulação, respeitando o plano de carreira existente na mesma, exigindo do profissional competência, capacidade e boas relações “políticas”.

Competência, capacidade e bons relacionamentos. [...] O CEFET oferece igual oportunidade para profissionais homens e mulheres. (E1, fem.)

[...] instituição pública com plano de carreira muito rígido, a ascensão profissional é praticamente automática, cumpridos alguns requisitos de titulação ou produção, comuns a homens e mulheres. Por ex: tantos artigos publicados, ou tantas orientações executadas. (E8, masc.)

Ao examinar os fatores facilitadores percebidos pelos entrevistados nos exercício da docência, principalmente na visão das professoras, já que são elas as “recém” chegadas à área de atuação pregada socialmente como gueto masculino – as engenharias – percebeu-se que as respondentes atribuíram vários aspectos que contribuem com o trabalho como docente, sendo: (i) o gosto pela atividade de ensino; (ii) o domínio do conteúdo lecionado; (iii) a colaboração entre os pares no compartilhamento de experiências, bem como nas parcerias em pesquisas. Estes aspectos foram confirmados pelos professores que os vêem como agentes propiciadores de um ambiente agradável a pratica da docência.

Ter domínio dos conteúdos lecionados dá autonomia para desenvolver o seu trabalho [...]. (E1,fem.)

Acho que facilita eu gostar da área e da profissão, e a colaboração entre os professores que lecionam ou já lecionaram determinada disciplina [...]. (E3, fem.)

Quanto aos fatores dificultadores, os professores acreditam que seja a conciliação das diversas atividades ao mesmo tempo (aulas, orientações de alunos, pesquisa, administração e participação em comissões), o fato de lidar com a diversidade do ser humano, principalmente os alunos, além do desafio de conciliar a vida profissional com a vida familiar, tratando-se das docentes.

[...] desafio da mulher é conciliar a vida profissional com a vida familiar, porque ela acaba acumulando muitas funções [...]. (E4, fem.)

[...] a maior dificuldade na docência, na verdade, é saber lidar com o ser humano. Você tá em uma sala com pessoas de vários tipos, vários jeitos. [...] então exige de você ter jogo de cintura [...]. (E7,fem.)

[...] conciliar as tarefas que já desempenhamos com os serviços administrativos. A gente tem que dar aulas, fazer pesquisa, orientar aluno, [...]. (E8, fem.)

De acordo com os respondentes, masculino e feminino, a distribuição das disciplinas, não ocorre por gênero. O chefe do departamento as distribui, a princípio, considerando o perfil de qualificação dos docentes no ato da realização do concurso e ou de sua contratação. A princípio por afinidade com a área de trabalho do professor.

[...] não havendo especialista na área, a disciplina é distribuída para aquele com perfil que mais se aproxima. (E3, masc.)

[...] de acordo com o perfil e a especialização dos professores. [...] Ao distribuir as disciplinas é verificado a área de atuação do professor, a sua formação específica e também de acordo com a demanda do curso. [...] há muita cooperação. (E4, fem.)

Ao serem indagados sobre os motivos da existência de pouca representatividade feminina na docência dos cursos de engenharia, percebeu-se proximidade nos depoimentos relatados, dando indícios da influência cultural e da existência do censo comum em acreditar que os cursos de engenharias ainda existam predominantemente com a presença masculina:

[...] por menos mulheres gostarem da área que homens. [...] engenharia exige muita concentração, cálculos e nem toda mulher está disposta a se dedicar. (E2, fem.)

Acredito que seja devido à crença de que a engenharia seja uma área masculina e por isso menos mulheres buscam essa área. Assim, há menos mão de obra feminina nos mercados inclusive para a docência feminina nesses cursos. (E9, masc.)

O depoimento da entrevistada E6 retrata a influência das construções sociais, que de acordo com Bourdieu (2002), as instituições como a família, escola, igreja e o Estado impuseram às mulheres princípios que reforçam uma “impotência aprendida”, não sendo estimuladas a buscarem determinadas profissões.

Acho que é proporcional ao número de alunas que se interessam pelos cursos de engenharia. [...] tem muita arquiteta que fez curso técnico de edificações, então a representatividade da mulher é proporcional ao número de interessadas. Ainda a família dá bonecas pra menina e carrinho pro menino. A família influencia e não acreditam na lógica matemática das mulheres. É tirado logo no berço. (E6, fem.)

Mesmo não sendo ainda representativa a presença das mulheres na maioria dos cursos de engenharia, sejam como discentes ou como docentes, as mulheres estão se fazendo representar, corroborando com as transformações culturais.

Ao serem indagados sobre a existência de disciplinas predominantemente masculinas, os entrevistados foram unânimes ao responderem não perceberem tal distinção, conforme ilustram os seguintes depoimentos:

Na computação tem área que se observa mais mulheres lecionando determinada matéria, mas não podemos afirmar por isso que tal disciplina é feminina. Não existe disciplina com sexo, mas profissionais aptos para lecioná-las. (E7, fem.)

[...] as docentes estão capacitadas para atuarem em quaisquer disciplinas. [...] os chefes de departamentos consideram o domínio e a disponibilidade, não considerando se o profissional é homem ou mulher. (E4, masc.)

Nos seus relatos, os professores entrevistados consideram importante é a capacitação para lecionar quaisquer disciplinas, não havendo distinção de gênero, mas de competência. Estes professores não identificaram disciplinas específicas para docentes na perspectiva de gênero.

Sobre a abordagem da percepção de discriminação por parte dos homens docentes em relação às mulheres na instituição, os professores homens foram unânimes ao afirmarem que não ocorre discriminação, enfatizando, ainda, que tanto os alunos quanto os funcionários do CEFET-MG, respeitam as docentes, tratando-as com isonomia. Acreditam que as professoras recebem tratamento respeitoso e são avaliadas pelo desempenho e não pelo gênero. Para ilustrar seguem os depoimentos:

[...] percebo grande respeito às professoras em todos os níveis de ensino no CEFET. [...] os alunos, os docentes homens no CEFET respeitam [...] e as tratam com isonomia. Nunca presenciei situações desse tipo de discriminação. (E6, masc.)

Nunca recebi de uma professora, qualquer queixa neste sentido. (E7, masc.)

Já as docentes, ao serem indagadas se já perceberam algum tipo de discriminação por parte dos colegas, 30% das respostas indicaram terem vivenciado situações de discriminação no início da carreira, como comprova o extrato:

Quando comecei a carreira senti uma desconfiança de alguns professores antigos [...], um pouco pelo gênero, mas também pela minha idade. Existia um preconceito porque já tinha mestrado e estava fazendo doutorado e estes professores eram somente graduados, o que lhes causava desconforto. [...] com a entrada de novos professores já com formação de mestrado e outra cabeça, que não sinto mais nenhuma discriminação. (E1, fem.)

Essa contradição sugere a existência de discriminação de gênero dentro da Instituição, mesmo não percebida conscientemente pelos professores, de ambos os sexos, ocorrendo de forma velada, sinalizando a dificuldade de se trabalhar valores culturais e socialmente enraizados no inconsciente coletivo. Reafirmando, o pensamento de Muraro e Boff (2002), que diz que o meio sócio cultural interpõe sobre o comportamento do homem e da mulher.

Ao se referir aos requisitos técnicos essenciais para que uma mulher ocupe um cargo de chefia, os docentes de ambos os sexos, responderam que estes requisitos técnicos independem de gênero e que são os mesmos para ambos, o que pode ser visualizado nos relatos:

[...] A pessoa que assumir um cargo de chefia vai colocar sua personalidade, mas as exigências técnicas são as mesmas para qualquer pessoa. (E5, fem.)

As mesmas de um homem, como conhecimento da área de atuação, saber lidar com pessoas, saber comandar. (E7, masc.)

Porém, se os requisitos técnicos para assumirem cargos de chefia são os mesmos para ambos os gêneros, e considerando que as professoras são concursadas, possuem titulação mais alta que seus pares, por que então elas são minoria em cargos de chefia? Esta resposta talvez esteja vinculada as questões políticas e nas habilidades de relacionamento. O que leva a crer que mais que a qualificação para assumir cargo de chefia, há indícios de que a habilidade de fazer alianças é mais importante.

A competência e a inteligência emocional, que é essencial. [...] Os cargos não têm haver com mérito [...] mais com a habilidade da pessoa se enturmar, seja ela homem ou mulher [...]. (E6, fem.)

[...] para pessoa de qualquer sexo, é indispensável ser competente, bem informada e eminentemente política, para assumir um cargo de chefia [...]. (E9, masc.)

Ao serem indagados sobre os desafios que uma mulher enfrenta ao assumir um cargo de chefia, os

respondentes foram unânimes ao dizerem que na instituição de ensino não há distinção baseada em gênero, enfatizando ainda que os desafios são os mesmos para homens e mulheres.

Acho que as mulheres, embora tendem a serem mais organizadas que os homens acham que têm de mostrar sua competência todo o tempo. Não vejo os homens cobrando isso. (E3, masc.)

São os mesmos desafios enfrentados pelos homens. No CEFET, entendo que os principais desafios são: obter legitimidade perante o grupo, a capacitação técnica para o exercício do cargo, ter coragem de assumir posições e atitudes que contrariem interesses dos favorecidos pelo grupo no poder. (E6, masc.)

A maioria dos docentes afirma que os desafios enfrentados num cargo de chefia, são os mesmos tanto para o homem quanto para a mulher. O respondente E3 faz uma abordagem interessante ao perceber que as mulheres cobram de si mesmas mais do que é exigido pela instituição e por seus pares. Já no relato do entrevistado E10, percebeu-se discriminação.

[...] quando um homem é elevado para uma chefia, julga-se, a priori, que ele tem capacidade, por isso foi nomeado. Quando é uma mulher a pessoa elevada a chefia, cria-se, de imediato, a expectativa no sentido de observar se ela vai dar conta do recado. Pura discriminação. (E10, masc.)

Apesar da maioria das respostas das entrevistadas indicarem que os desafios enfrentados ao assumir cargo de chefia não estão relacionados à questão de gênero, 30% das respostas das professoras concordam com o depoimento do entrevistado E3, manifestando a necessidade de provar suas competências.

Como é um meio predominantemente masculino, é um desafio assim, não de impor respeito, mas de acatar, das pessoas acatarem o que ela tem a dizer [...] tem homem que às vezes pensa: é mulher, então não vou levar muito em consideração. É o que eu penso, embora nunca tenha presenciado. [...] é um desafio. [...] Provar o tempo todo que é capaz. (E7, fem.)

Outra questão colocada diz respeito à existência de relações de poder entre homens e mulheres docentes do curso de engenharia. Observou-se na percepção dos entrevistados do sexo masculino, que de modo geral eles se colocaram em uma zona de conforto onde a questão do gênero não faz parte de suas reflexões ou de suas percepções. Esse dado evidencia a sensação de segurança masculina quanto à sua posição profissional. Essa segurança pode advir do fato de já estarem no mercado há mais tempo, principalmente no contexto desta pesquisa que se refere a uma instituição que tem sua própria origem uma tradição masculinizada, pois iniciou suas atividades como Escola de Aprendizes Artífices.

[...] vejo uma relação igualitária, apesar do ainda pequeno número de docentes femininas no departamento. (E10, masc.)

Assim como o grupo de docentes masculinos, o grupo das professoras também em sua maioria afirmou não existir relação de poder entre os pares dentro da Instituição. Apesar das respostas obtidas não

identificarem a existência de relações de poder, torna-se difícil de conceber tal colocação, uma vez que onde existe a presença do ser humano há inevitavelmente relação de poder.

Não existe poder desse tipo no setor. Cada um respeita o outro. Existe o poder do chefe do setor, mas a relação entre os docentes é muito boa. (E5, fem.)

Em ambos os grupos entrevistados, foi relatado à existência de um ambiente propício a colaboração e cooperação entre os pares, declarando que o espaço educacional é compartilhado com equidade. Seus depoimentos sinalizaram a existência de compartilhamento de experiências e apoio em atividades cotidianas entre os mesmos, o que provavelmente reflete em bom nível de convivência.

Nas parcerias em projetos de pesquisa e nas publicações de artigos. [...] Percebo a existência de uma colaboração voluntária. [...] nas trocas de informações sobre as disciplinas lecionadas [...]. (E2, fem.)

[...] há um satisfatório nível de colaboração no compartilhamento de material didático e de técnicas de ensino. (E3, masc.)

Confirmando este posicionamento Enriquez (2007) mostra que a participação em eventos acadêmicos, tais como palestras, congressos, produção de textos e publicações de artigos, capítulos e livros, onde os docentes partilham experiências com seus pares traz ganhos simbólicos para ambos.

Considerações finais

Por tratar-se de uma autarquia federal, o CEFET-MG submete-se à legislação federal, e quaisquer decisões para a ampliação ou reposição de seu quadro de pessoal, sejam docentes ou técnicos administrativos, ocorrem por meio de abertura de concursos públicos. Assim, as mulheres concorrem em igualdade de condições com os homens no ingresso como docentes em instituições públicas, onde atuam tendo as mesmas oportunidades e atendendo idênticas exigências profissionais que os docentes homens.

Após a análise dos dados, chegou-se à conclusão de que a prática da docência em áreas de engenharias da Instituição vem apresentando menor resistência e com isso tratamento mais igualitário entre os pares e pelos discentes. Constatou-se, portanto, na percepção dos docentes entrevistados, homens e mulheres, a existência no passado de discriminação em relação ao desempenho das atividades de docência das mulheres atuantes nos cursos de engenharia, mas que atualmente isso não é percebido por eles, vendo com naturalidade a presença das mulheres no meio acadêmico, declarando que o espaço educacional é dividido com equidade. Como os pares possuem titulações equiparadas e objetivos semelhantes na busca de ensino de qualidade há facilidade na convivência, na troca de experiências e na colaboração em pesquisas e publicações. As docentes entrevistadas demonstraram saber que conquistaram espaço dentro da Instituição por titulação, mostrando uma qualificação diferenciada, sentem-se confortáveis dividindo o espaço acadêmico com seus pares e motivadas na busca por aprimoramento, sinalizando estarem atentas e sensíveis às mudanças da sociedade e as exigências do mercado.

Segundo os entrevistados, aos discentes interessa a competência dos docentes, não lhes preocupando

a questão de gênero. Os dados informados pelos entrevistados confirmam os argumentos de Libâneo e Pimenta (1999), que consideram a docência como uma das profissões onde a questão de gênero é menos arraigada. Todavia, torna-se conveniente salientar que o resultado obtido baseou-se em pesquisa numa instituição pública, onde se ingressa por concurso, os cargos são efetivos e os salários são baseados em títulos. Em uma instituição privada, esta mesma pesquisa poderá apresentar variantes e resultados diversos, podendo oferecer diferenciações de acordo com o tipo de vínculo empregatício, o grau de instrução dos respondentes, o tipo de profissão a ser observada. Estes fatores podem ser apontados como sugestões para a continuidade dos estudos relativos ao tema desta investigação.

REFERÊNCIAS

ADRIÃO, K. G.; NASCIMENTO, P. (2006). **Mudanças Sociais e Gênero: vivências de atualização de modelos de masculinidades em duas comunidades de Pernambuco.** Revista Tecnologia e Sociedade. UTFPR.

BASTOS, R. L. A. et al. (2007). **Dimensões da precarização do mercado de trabalho na região metropolitana de Porto Alegre.** In: MARQUES, E. K. Mulheres ocupadas em postos de comando: perdas e ganhos. Porto Alegre: FEE: 229-267.

BARDIN, L. (1979). **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70.

BOURDIEU, P. (2002). **A Dominação Masculina.** 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

BRUSCHINI, M. C. A. (2007). **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.** Texto apresentado no Seminário Internacional Gênero e Trabalho (MAGE/FCC), a ser realizado no Brasil (São Paulo e Rio de Janeiro), e 8 a 12 de abril de 2007. Colaboração de Cristiano Miglioranza Mercado e Arlete Martinez Ricoldi, assistentes de pesquisa da FCC.

CARREIRA, D. et al. (2001). **Mudando o mundo: a liderança feminina no século 21.** São Paulo: Rede Mulher de Educação.

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS. **Relatório de Autoavaliação.** Disponível: http://www.cpa.cefetmg.br/galerias/Arquivos_CPA/Avaliacao%20institucional%20Relatxrio_CPA_201-_Final.pdf. Acesso: 15 jul. 2010.

DE SOUZA, EROS, BALDWIN, JOHN R. E ROSA, FRANCISCO HEITOR DA. (2000). A Construção Social dos Papéis Sexuais Femininos. **Psicologia: Reflexão e crítica**, Porto Alegre, v. 13, p. 485-496. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v13n3/papel/pdf>> Acesso em: 26 nov 2010.

ENRIQUEZ, E. (2007). **As figuras do poder**. São Paulo. Via Lettera Editora e Livraria.

FIDALGO, F. S.; MACHADO, L. R. S. (2000). **Dicionário da educação profissional**. Belo Horizonte: UFMG/FAE/NETE.

HAHNER, J.E. (2003). **Emancipação do Sexo Feminino**: a luta pelos direitos da mulher no Brasil - 1850-1940. Florianópolis: Mulheres; Santa Cruz do Sul/EDUNISC.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS%20%20RJ/sintese_indic/indic_sociais2010.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2011.

LAUDARES, J. B.; RIBEIRO, S. (2000). Trabalho e formação do engenheiro. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos** , 8(199), set./dez. Disponível em: <www.rbep.inep.gov.br/index.php./RBEP/.../135>. Acesso em: 22 jul. 2011.

LAVINAS, L. (1997). Emprego feminino: o que há de novo e o que se repete. In: DADOS – **Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro 40(1): 41-67.

LETA, J. (2003). **As mulheres na ciência brasileira**: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. *Estudos Avançados* 17(49), São Paulo, sept./dec. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo>. Acesso em: 29 abr. 2011.

LIBÂNIO, J. C.; PIMENTA, S. G. (1999). **Formação dos profissionais da Educação – visão crítica e perspectivas de mudança**. In: *Educação e Sociedade*, Campinas 20(68).

LIBÂNIO, J. C.; OLIVEIRA, J. F. DE; TOSCHI, M. S. 2. Ed. (2005). **Educação escolar**: políticas, estrutura e organização. São Paulo: Cortez.

LOURO, G. L. (2003). **A emergência do gênero**: gênero, sexualidade e educação. Petrópolis: Vozes: 14-36.

MASSETO, M. T. (1998). **Professor universitário**: um professor de educação na atividade docente. In: MASSETO, M. T. (Org.). *Docência na Universidade*. 4 ed. São Paulo: Papirus. Cap. 1: 9-26.

MELO, M. C. O. L. (2003). **Mulheres de Sucesso em setores predominantemente masculinos de Belo Horizonte**: além do teto de vidro na carreira gerencial. Belo Horizonte, [s.n.]. (Relatório de pesquisa).

MELO, M. C. O. L. (2006). **O feminino e o masculino na gerência de empresas do setor de serviços da região metropolitana de Belo Horizonte:** desafios e perspectivas. Projeto de Pesquisa – NURTEG, Faculdade Novos Horizontes/CNPq, 43 p.

MELO, M. C. O. L. et al. (2006). **Percursos da mulher no mundo do trabalho.** In: ASAMBLEA ANUAL CONSEJO LATINOAMERICANO DE ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN – CLADEA, 41, 2006, Montpellier. Anais Eletrônicos... Montpellier: CLADEA. CD-ROM.

MELO, M. C. O. L. (2007). **Empoderamento de mulheres gerentes:** um estudo de caso em empresas do setor bancário, industrial e informática. 2007. 27 f. Projeto de Pesquisa – NURTEG, Faculdade Novos Horizontes/CNPq.

MURARO, R. M.; BOFF, L. (2002). **Feminino e masculino uma nova consciência para o encontro das diferenças.** Rio de Janeiro: Sextante.

RIBAS, D. (2008). A docência no ensino superior e as novas tecnologias. **Revista Eletrônica Lato Sensu** 3(1), mar. Disponível em: <http://web03.unicentro.br/especializacao/Revista_Pos/P%C3%A1ginas/3%20Edi%C3%A7%C3%A3o/Humanas/PDF/3-Ed3_CH-DocenciaEns.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2011.

RISTOFF, D. (2006). **A trajetória da mulher na educação brasileira.** Disponível em: <<http://www.inep.gov.br>>. Acesso em: 22 jul. 2010. Publicado em 10 mar.

SCOTT, J. W. (1995). Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **Revista Educação e Realidade.** Porto Alegre 20(2), jul/dez 1995.