

**LIDERANÇA FEMININA EM PROJETOS DE ENGENHARIA:
ESCOLHA PELO CURSO, DESAFIOS, IMPACTOS E AÇÕES PELA
EQUIDADE**

**FEMALE LEADERSHIP IN ENGINEERING PROJECTS: CHOICE OF
COURSE, CHALLENGES, IMPACTS AND ACTIONS FOR EQUITY**

**LIDERAZGO FEMENINO EN PROYECTOS DE INGENIERÍA:
ELECCIÓN DE RUMBO, DESAFÍOS, IMPACTOS Y ACCIONES PARA
LA EQUIDAD**

Priscila Gisee Furukawa¹
Luana Lopes de Oliveira²
Gisele Gisee Furukawa³

Artigo recebido em agosto de 2023
Artigo aceito em maio de 2024

DOI: 10.26853/Refas_ISSN-2359-182X_v11n01_01

RESUMO

No cenário atual, a equidade de gênero nas organizações tem sido cada vez mais discutida e traduzida em ações corporativas. Este trabalho teve como objetivos conhecer e apresentar os desafios da mulher líder de projetos de Engenharia, captando o seu entendimento sobre os impactos da liderança feminina na formação de novas líderes, abordar o aspecto da educação e sua relação na escolha pelo curso de Engenharia e compreender as ações que as empresas devem buscar para assegurar equidade de gênero e representatividade. Esta pesquisa se iniciou com o levantamento bibliográfico acerca do tema e uma pesquisa descritiva em formato de entrevistas foi realizada com 11 mulheres que estão ou já estiveram em posições de liderança de projetos de Engenharia. Os resultados obtidos apontaram que os maiores desafios das mulheres que alcançaram estes cargos estão fortemente relacionados à questão do preconceito e dos estereótipos de gênero, fatores esses que também interferem em sua escolha pelo curso

¹ Graduada pela Universidade Federal Fluminense (UFF), pós-graduada em Gestão de Projetos pela USP-ESALQ. E-mail: priscilafurukawa@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0881044063940597>. OrcId: <https://orcid.org/0009-0005-0646-3975>.

² Doutorado acadêmico em Administração pela ESPM, mestrado acadêmico em Administração pela PUC-SP, MBA Controladoria e Finanças pela USP e MBA Gestão de Projetos e Processos pela UNESP. Professora em Gestão de Projetos, Gestão de Pessoas, Gestão Estratégica de Negócios e Mercados e em Gestão e Transformação Digital, na UNIP, Saint Paul, USP/Esalq/Pecege, USP EACH e ECA/USP. E-mail: doutoraluanasuerte@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2049777160264346>. OrcId: <https://orcid.org/0000-0003-4401-276X>.

³ Geóloga, graduada pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Pós-graduação em Geologia (Mestrado) em andamento, pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. E-mail: giselegeologiarj@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1401413451765565>. OrcId: <https://orcid.org/0009-0003-5794-8871>.

de Engenharia. Isto demonstra que ainda existe um longo caminho a ser trilhado para que seja possível conquistar esta igualdade. Um olhar para o futuro em busca da criação de uma cultura igualitária se faz necessário e está elencada entre as principais ações descritas pelas entrevistadas. Além disso, o equilíbrio dos benefícios e das responsabilidades entre homens e mulheres durante a maternidade e, principalmente, a geração de representatividade poderão assegurar um ambiente mais balanceado e o surgimento de novas líderes.

Palavras-chave: Mulheres na engenharia; Igualdade de gênero; Representatividade feminina; Mulheres na gestão.

ABSTRACT

In the current scenario, gender equity in organizations has been increasingly discussed and translated into corporative actions. This paper had as general objective to know and provide information about the challenges of female leaders in Engineering projects, capturing their vision of the impacts of female leadership in the formation of new leaders, addressing the education aspect regarding choosing the Engineering course and to understand which actions should be taken by the companies to ensure gender equality and female representativeness. This research began with a bibliographical survey on the subject and descriptive research in interviews format was conducted with eleven women who are or have been in leadership positions in Engineering projects. The results showed that the greatest challenges for women who have reached these positions are strongly related to the issue of prejudice and gender stereotypes, factors that also interfere with their choice for Engineering course. This demonstrates that there is still a long way to go to achieve this equality. Taking a look into the future, creating an egalitarian culture is necessary and is listed among the main actions described by the interviewees. In addition, the balance of benefits and responsibilities between men and women during motherhood and, especially, the generation of representativeness will ensure a more balanced environment and the emergence of new female leaders.

Keywords: Women in engineering; Gender equity; Female representativeness; Women in management.

RESUMEN

En el escenario actual, la equidad de género en las organizaciones ha sido cada vez más discutida y traducida en acciones corporativas. Este trabajo tuvo como objetivo general conocer y presentar los desafíos de la mujer líder de proyectos de Ingeniería, captando su comprensión sobre los impactos del liderazgo femenino en la formación de nuevos líderes, abordando el aspecto de la educación y su relación en la elección por la Ingeniería. curso y comprender las acciones que las empresas deben buscar para garantizar la igualdad y representación de género. Esta investigación se inició con un levantamiento bibliográfico sobre el tema y se realizó una investigación descriptiva en forma de entrevistas a 11 mujeres que están o han estado en posiciones de liderazgo en proyectos de Ingeniería. Los resultados obtenidos indicaron que los mayores desafíos para las mujeres que alcanzaron estos cargos están fuertemente relacionados con el tema de los prejuicios y estereotipos de género, factores que también interfieren en su elección por la carrera de Ingeniería. Esto demuestra que todavía queda un largo camino por recorrer para lograr esta igualdad. Una mirada al futuro en busca de la creación de una cultura igualitaria es necesaria y figura entre las principales acciones descritas por los entrevistados. Además, el equilibrio de beneficios y responsabilidades entre hombres y mujeres durante la maternidad y, principalmente, la generación de representatividad garantizará un entorno más equilibrado y el surgimiento de nuevos líderes.

Palabras clave: Mujeres en la ingeniería; Igualdad de género; Representación femenina; Mujeres en la gerencia.

1 INTRODUÇÃO

As discussões sobre equidade de gênero estão cada vez mais em pauta nos dias atuais, principalmente com o termo *Environmental, Social and Governance* [ESG], que corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização (Pacto Global, 2022), ganhando grande visibilidade no Brasil. Empresas com alinhamento estratégico ao ESG tornam-se mais competitivas no mercado interno e externo no que tange à solidez, boa reputação, baixos custos e maior estabilidade em meio às vulnerabilidades e incertezas do mercado atual (Pacto Global, 2022). Ainda de acordo com o Pacto Global (2022), entre os objetivos de desenvolvimento sustentável do ESG, está em quinto lugar a igualdade de gênero. Desta forma, empresas com ações relacionadas ao aumento da proporção de mulheres na alta administração são mais atraentes tanto para clientes quanto para funcionários.

No último informativo sobre estatísticas de gênero emitido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], realizado em 2019 e publicado em 2021, nota-se que, apesar de as mulheres ainda serem minoria na força de trabalho, com 54,5% de sua população *versus* 73,7% da população de homens, não se pode atribuir as menores remunerações e as dificuldades encontradas por elas à educação. Foi mostrado pela Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios [PNAD] Contínua 2019 que as mulheres eram mais instruídas que os homens, principalmente no que tange à população do grupo entre 25 e 34 anos, em que 25,1% das mulheres possuíam nível superior completo contra 18,3% dos homens. Apesar do percentual de matriculadas no ensino superior, os dados estatísticos indicam que apenas 21,6% dessas mulheres escolhem cursos de Engenharia e profissões correlatas, o que pode ser relacionado à baixa participação de mulheres em cargos de gestão de projetos ligados à Engenharia. Ainda que o número de engenheiras esteja aumentando ao longo dos anos, o número de mulheres registradas nas áreas tecnológicas dos órgãos Conselho Federal de Engenharia e Agronomia [CONFEA] e Conselho Regional de Engenharia e Agronomia [CREA] entre os anos de 2020 e 2021 corresponde à apenas 19,3% do total (CONFEA, 2021).

Segundo o *Project Management Institute* [PMI] de 2020, organizações as quais oferecem ou financiam programas de equidade de gênero são mais frequentemente associadas à alta performance e retorno sobre investimento, uma vez que clientes querem se ver refletidos nos times de projeto das empresas. Uma equipe diversa gera mais empatia por reunir a combinação de diferentes perspectivas para entender o que os usuários finais de fato desejam em um projeto. De acordo com Barney (1991), as empresas ganham competitividade criando valor sobre recursos importantes, raros e não substituíveis, como pessoas. Em relação às mulheres em cargos de liderança, a Grant Thornton (2022) divulgou que houve um aumento de 11% no número de mulheres líderes nos últimos 10 anos. No entanto, mesmo com todo o aspecto positivo em torno da busca pela equidade, o total de mulheres chegou a apenas 32%. Com a mudança no perfil das corporações no que tange à diversidade, é mostrado pelo estudo realizado em 2020 pela McKinsey & Company que funcionários de empresas que adotaram ações para aumentar a diversidade têm níveis mais altos de inovação e colaboração e os níveis de comprometimento dessas empresas estão diretamente relacionados à capacidade de seus líderes criarem equipes confiáveis e de alta performance. O estudo também revela que seus funcionários do gênero feminino ou outro têm probabilidade 12% maior de querer alçar o próximo nível hierárquico em sua organização em comparação com seus pares de outras empresas.

Considerando os pontos apresentados, esta pesquisa tem como objetivo conhecer e apresentar os desafios das mulheres na Engenharia, no que diz respeito aos impactos da liderança feminina na concepção de novas líderes e sua relação com a escolha pelo curso de

Engenharia. Além disto, busca-se entender as ações a serem perseguidas pelas empresas de forma a garantir equidade de gênero e representatividade nestas posições.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Baker et al. (2023) apontaram que ter mulheres em cargos de gestão está ligado ao aumento da contratação de mulheres gerentes bem como nomeações e promoções dirigindo processos de igualdade e diversidade, especialmente em setores dominados por homens. Criando um paralelo com a temática da diversidade e da responsabilidade atual do profissional que tem buscado um balanço entre vida profissional e pessoal, o perfil de gestão feminina hoje se mostra totalmente alinhado com as necessidades atuais por ter ampla capacidade de ser multitarefas, possuir visão sistêmica, flexibilidade e, principalmente, habilidade na gestão de pessoas, percebendo-as como parte de um todo (Kuchak *et al.*, 2021).

Oliveira-Silva e Parreira (2022) apontaram o ambiente pouco amigável, assédio, discriminação de gênero, preconceitos e estereótipos e dificuldade de ascender na área como algumas barreiras para a entrada de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. Além disso, Lombardi (2006) constatou em seu estudo que as mulheres sofrem resistência principalmente em atividades mais operacionais, a começar pelo segmento de obras. Isto reforça que o grande desafio das mulheres engenheiras é o rompimento dos preconceitos acerca de sua participação em atividades externas e consideradas pesadas e braçais e em posições de liderança, pois em capacidade intelectual tanto homens quanto mulheres permanecem iguais (Oliveira, 2017).

As mulheres também recebem o título de estressadas ou emocionalmente instáveis de forma constante, gerando uma falta de credibilidade. No entanto, a maior parte dessas reações ocorre devido ao ambiente hostil em que se encontram, no qual precisam mostrar o tempo todo que merecem o lugar que conquistaram (Instituto de Engenharia, 2019).

3 MÉTODO

O presente trabalho foi desenvolvido utilizando os métodos de pesquisa bibliográfica e descritiva. A primeira fase foi dedicada ao levantamento bibliográfico para embasamento teórico e levantamento de hipóteses acerca do tema liderança feminina na Engenharia. Foram utilizados como fonte de dados livros, dissertações, artigos e relatórios, de modo a contribuir com estatísticas, conceitos e entendimento sobre o tema para fundamentar a coleta e a análise de dados.

A segunda fase foi dedicada à pesquisa descritiva, que visa descrever as características de determinada população, fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis (Maia, 2020). O método utilizado foi o estudo de campo realizado por meio de um formulário, que difere de um questionário por ser uma coleção de questões que são perguntadas e anotadas por um entrevistador em uma situação face a face com entrevistado (Maia, 2020). O roteiro da entrevista foi composto por 11 perguntas, sendo duas fechadas e nove abertas, conforme Apêndice A, elaborado com base do conteúdo teórico. A coleta de dados ocorreu em formato

de entrevistas que foram realizadas de forma presencial e via telefone, de tempo médio entre 25 e 40 minutos, entre março e abril de 2023.

A pesquisa teve como pano de fundo empresas dos segmentos de óleo e gás, energia, bebidas, automotivo e moda e luxo e, por ser uma pesquisa direcionada à gestão feminina em projetos de Engenharia, teve como população-alvo mulheres que estão ou estiveram, em algum momento de suas carreiras, na posição de líderes de projetos de Engenharia. A amostra foi composta por 11 mulheres e não se pretende extrapolar seus resultados por não se tratar de uma amostra representativa. Os segmentos e a descrição da atuação enquanto líderes das entrevistadas estão contemplados no Quadro 1.

Quadro 1 - Relação dos segmentos das líderes e atuação

Segmento	Descrição da atuação enquanto líder de projeto
Óleo e gás	Projeto de construção de novo gasoduto e ponto de recebimento
Óleo e gás	Projeto de primarização da operação de transporte de gás
Óleo e gás	Projetos de engenharia civil em plataformas de petróleo
Óleo e gás	Projetos de certificação e qualidade, relacionados a Certificação de Serviço Próprio de Inspeção de Equipamentos [SPIE] de acordo com a NR-13
Óleo e gás	Projetos de Engenharia
Energia	Projeto que visava colocar em operações comercial dois compensadores síncronos
Energia	Projetos de reforços e melhorias no setor elétrico
Energia	Projetos de estudos de leilões de energia
Bebidas	Projetos de construção civil de novos centros de distribuição
Automotivo	Projetos de implementação na engenharia de desenvolvimento de produto na área de segurança veicular
Moda e luxo	Projetos de construção e reforma de lojas

Fonte: Dados originais da pesquisa

A abordagem utilizada para análise de dados foi qualitativa, de forma a buscar aprofundamento na compreensão dos fenômenos que estuda, interpretando-os segundo a perspectiva do próprio sujeito que participa da situação sem que haja uma preocupação com generalizações estatísticas e representatividade numérica (Guerra, 2014).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme descrito na etapa de Materiais e Métodos, foram realizadas entrevistas com 11 líderes de projetos de Engenharia afim de coletar informações de sua vivência enquanto gestoras e utilizá-las para testar algumas hipóteses descritas na introdução. Para entender algumas características da amostra, as duas primeiras perguntas estavam relacionadas ao estado civil e à composição da família na questão da existência de filhos. Da amostra estudada, 55% das mulheres eram casadas e 55% não possuíam filhos, enquanto 45% possuíam, conforme os Gráficos 1 e 2.

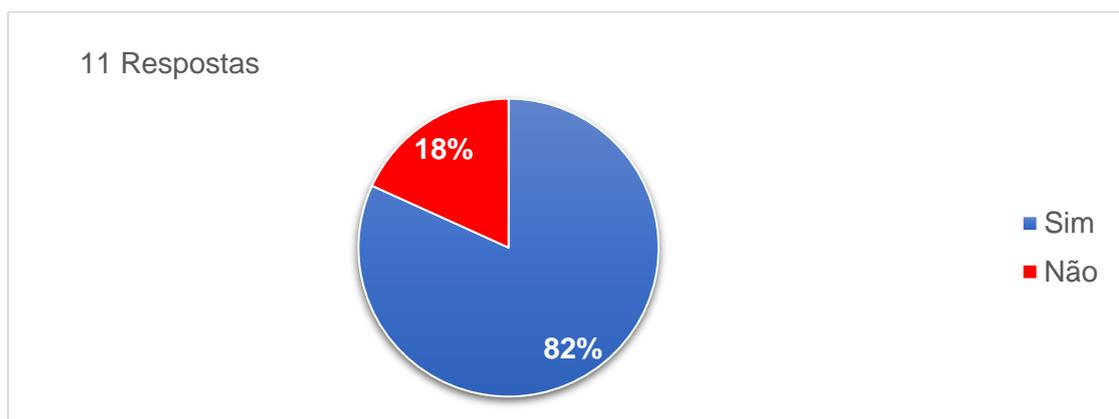
Gráficos 1 e 2 – Estado civil e informações sobre filhos



Fonte: Dados originais da pesquisa

A próxima pergunta do questionário visou abordar a relação entre vida pessoal e profissional e 82% das entrevistadas responderam que encontram dificuldades para conciliar essas áreas, conforme Gráfico 3.

Gráfico 3 - Levantamento sobre dificuldade na conciliação da carreira com vida pessoal



Fonte: Dados originais da pesquisa

Foi pontuado nas entrevistas que as mulheres tendem a ter dificuldade na gestão de todos os papéis que assumem, muitas vezes se colocando como líderes e protagonistas na função de mãe, esposa e profissional, o que leva a uma sobrecarga, quando as tarefas domésticas poderiam ser divididas com os parceiros. Para Leme (2020), a responsabilidade compartilhada é de grande importância para a ascensão das mulheres na carreira e, apesar de muitos companheiros

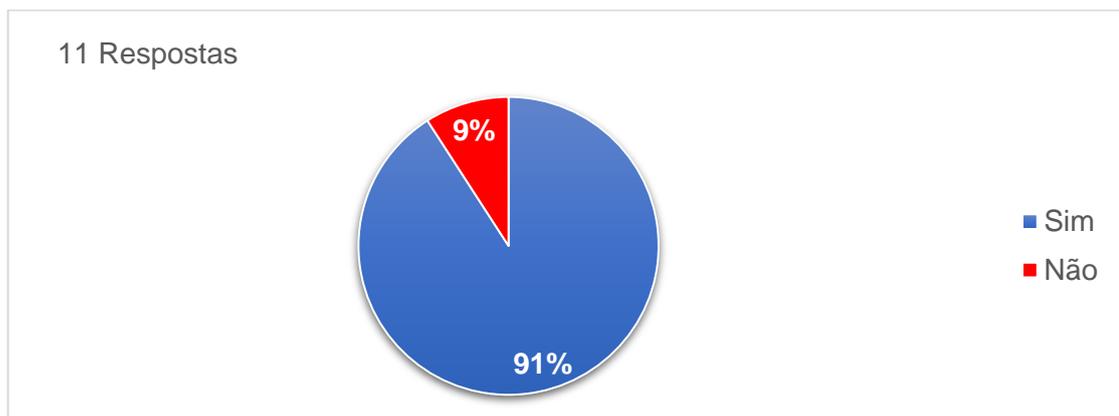
fornecerem suporte e apoio aos filhos, ainda há dúvidas sobre os papéis e as obrigações. Duong e Skitmore (2003) complementam este entendimento de que o equilíbrio entre família e trabalho é um desafio para mulheres gestoras, no entanto, afirmam que os pais despendem mais tempo com a família, enquanto as mães investem mais no trabalho e sugerem que a política de suporte durante a maternidade deve ser estendida para os homens.

A questão da maternidade foi abordada nas respostas como uma componente relevante para esse desequilíbrio, uma vez que nos primeiros meses de vida da criança a atribuição de mãe dificilmente pode ser substituída. Inclusive, este é um fator decisivo e mulheres abrem mão ou aceitam uma evolução mais lenta de carreira quando pretendem ser mães. Foram encontrados diversos arranjos em busca da conciliação entre vida profissional e pessoal (Lombardi, 2006), mas, ainda assim, algumas engenheiras optam por adiar ou renunciar à maternidade e até por não se casarem em função da carreira. Segundo Salvagni e Canabarro (2015), é perceptível que nas organizações ainda não há um ambiente que possibilite a interlocução entre a maternidade e a carreira.

Uma pequena parcela das entrevistadas respondeu que não encontra dificuldade na conciliação dos dois ambientes, pois há uma flexibilização de trabalho por meio do sistema híbrido. Segundo Boonen (2002), a presença do trabalhador no lar pode ser vantajosa, uma vez que o aproxima de sua família, facilitando o acompanhamento da educação dos filhos ou a assistência a familiares. As diferenças em relação à saúde do colaborador quando este realiza *home office* são significativas (Gonçalves *et al.*, 2018).

O próximo bloco de perguntas visou entender os impactos da existência de mulheres em cargos de liderança e a sua relação com o perfil atual do profissional que busca o balanço entre vida profissional e pessoal. Sobre estilos de liderança, 91% das entrevistadas descreveram que o estilo de liderança feminina está alinhado às necessidades atuais em projetos de Engenharia, conforme Gráfico 4.

Gráfico 4 - Entendimento sobre o perfil liderança feminina estar alinhado com as necessidades atuais de gestão de projetos de Engenharia



Fonte: Dados originais da pesquisa

Segundo as entrevistadas, existem alguns fatores tanto comportamentais quanto relacionados à qualificação profissional que demonstram pleno alinhamento do perfil feminino às necessidades de gestão atuais. Referente aos aspectos comportamentais, a líder mulher tem um perfil multitarefas e generalista. Em geral é mais atenciosa aos detalhes não apenas no trabalho em si, mas também no cuidado com os seus funcionários, tratando-os de forma empática e entendendo com mais facilidade questões pessoais. Spector (2010) descreveu como característica do gênero feminino o fato de se importar mais com os sentimentos e o bem-estar

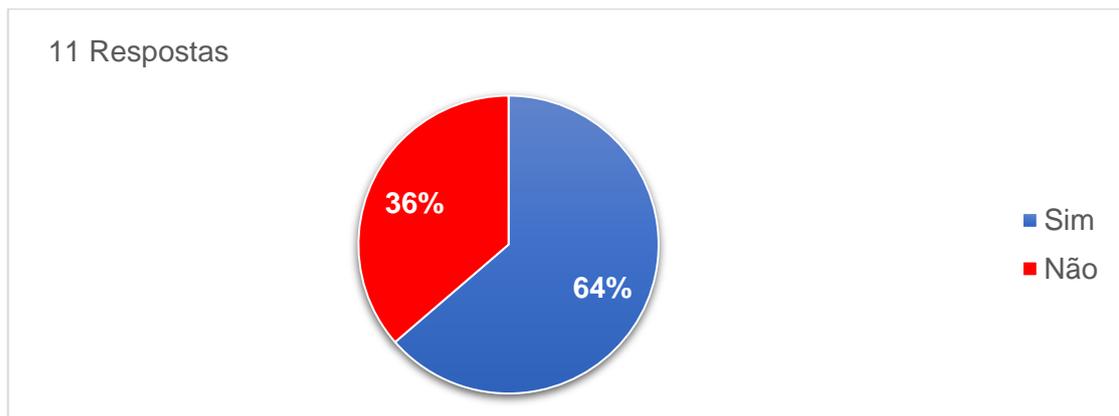
dos seus liderados, enquanto os homens focam no cumprimento das atividades. Para Buckle e Thomas (2003), o termo feminino reflete atitudes mais fluidas e responsivas, sendo mais sensíveis às expectativas dos clientes e colaboradores, lidando melhor com emergências e definindo metas mais flexíveis para sua equipe. Adicionalmente, de acordo com uma das entrevistadas, mulheres possuem um maior jogo de cintura para lidar com diversas necessidades tanto da área profissional quanto pessoal de suas vidas, o que também pode representar um desafio pela sobrecarga física e mental que sofrem em razão das muitas demandas profissionais e pessoais e da pressão social.

Relacionado ao aspecto profissional, as entrevistadas responderam que, em alguns casos, a líder mulher precisa se capacitar mais do que os homens para competir por esses cargos de igual para igual, o que a torna mais qualificada tecnicamente para assumir determinadas funções. Para Leme (2020), as mulheres precisam sempre estar preparadas para reforçar sua capacitação e mesmo assim duvidam se são capazes. Oliveira-Silva e Parreira (2022) mencionam a insegurança e o questionamento da própria competência como algumas das sensações sentidas pelas profissionais.

O termo labirinto, descrito por Carli e Eagly (2016), é a metáfora mais usual interpretada por lideranças femininas, pois, apesar da melhoria lenta no acesso das mulheres a esses cargos, elas continuam enfrentando desafios que os homens na mesma ocupação não enfrentam, como estereótipos de gênero que colocam as mulheres com inadequadas para liderar, discriminação em salários e promoções e falta de acesso a *networks* e mentores mais importantes.

A próxima pergunta visou entender se, na visão das entrevistadas, existem maiores dificuldades de alcançar cargos de liderança quando não há outras mulheres em sua estrutura hierárquica. Para 64% das entrevistadas, o entendimento é que existem dificuldades quando não há outras mulheres para suportar o crescimento profissional, enquanto 36% entendem que existem outros fatores que dificultam o crescimento de mulheres dentro das organizações, conforme Gráfico 5.

Gráfico 5 - Percepções sobre a relação de evolução de carreira e a existência de outras mulheres na estrutura hierárquica



Fonte: Dados originais da pesquisa

Para as entrevistadas que responderam sim, mulheres em cargos de liderança atuam como facilitadoras do processo de progressão de outras mulheres, devido à compreensão de que não existem diferenças entre homens e mulheres no que tange a essas atividades e pelo fator da representatividade que atua de forma a quebrar os preconceitos na tomada de decisão de um processo seletivo. Estas descrevem que existe um desconforto de alguns homens em ter parceiras mulheres no ambiente profissional e isso reflete na necessidade de se provarem mais

capacitadas e preparadas do que os homens nessas funções. Fato esse que não ocorre quando existe uma mulher no cargo de liderança ou distribuídas nas estruturas hierárquicas dessas organizações. Estas respostas contribuem com o estudo de Backer et al. (2023), em que foi apontada a existência de uma relação fortemente positiva entre a existência de gerentes mulheres e a nomeação de outras mulheres para cargos gerenciais. Ressalta-se que quanto a maior incidência de mulheres nessas posições mais exemplos haverá e mais profissionais femininas poderão ver a possibilidade de atingir posições mais altas.

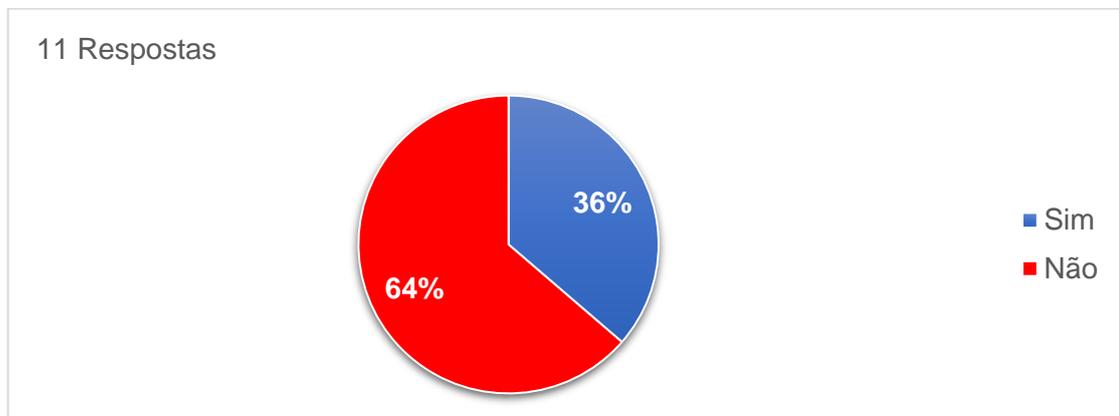
Contrapondo essa avaliação, os 36% restantes da amostra responderam entender que a existência de mulheres na hierarquia não facilita a evolução de outras e atribuem ao conhecido teto de vidro a dificuldade de chegar nesses cargos. O teto de vidro caracteriza-se por um fenômeno social que, a partir de barreiras culturais, organizacionais familiares e individuais, dificulta o acesso de mulheres a posições de liderança, tendo seus principais fatores associados ao preconceito, à diversidade, à dificuldade de conciliação dos papéis pessoais e profissionais, à baixa confiança, entre outros (Carneiro, 2018).

Uma das entrevistadas mencionou que considera a sociedade brasileira machista e que esta característica parte tanto de homens quanto de mulheres, contribuindo com os estudos de Reuben *et al.* (2013), os quais sugerem que os dois gêneros discriminam as mulheres sem perceber. Duong e Skitmore (2003) também concordam que a cultura discriminatória contra mulheres é um fato, porém, no que diz respeito ao apoio dentro da gerência de projetos, o sexo masculino tende a dar mais suporte às suas contrapartes femininas do que o contrário, mesmo em competições com oportunidades limitadas.

Já Arvate *et al.* (2018) evidenciaram que, em organizações públicas, em que os líderes são eleitos por voto, mulheres normalmente são reeleitas e atuam com poder assimétrico e decisões discretas. Os autores verificaram que as líderes tomam decisões favoráveis em relação às subordinadas e propõem a substituição do termo abelha rainha, que faz referência a uma tendência de as líderes serem mais críticas com mulheres em cargos inferiores, por líder real.

A próxima pergunta visou entender se, apesar de as mulheres serem mais escolarizadas que os homens, a baixa escolha pelos cursos de Engenharia está diretamente ligada à baixa perspectiva de progressão de carreira. Das entrevistadas, 64% entendem que não, enquanto 36% delas acreditam que um cenário pouco evolutivo influencia na opção pelo curso, conforme Gráfico 6.

Gráfico 6 - Relação da escolha do curso de Engenharia com a perspectiva de progressão na carreira



Fonte: Dados originais da pesquisa

A maior parte das entrevistadas entende que existem outras barreiras que dificultam a entrada de mulheres nos cursos de Engenharia, entre elas a questão cultural e social, como os

preconceitos e estereótipos de gênero de que mulher deve ficar dedicada ao cuidado do outro. Uma das entrevistadas descreveu a sua experiência na escolha do curso de Engenharia. Ela revelou que sempre foi fascinada pelas disciplinas Física e Matemática, mas que em momento algum pensou ou recebeu a sugestão de cursar Engenharia. No entanto, houve estímulo para que a escolha fosse pelo curso de Física, de forma a se tornar professora.

Pesquisando mais sobre sua teoria e aplicação, se identificou no primeiro momento com o curso de Engenharia Mecânica. Isto contribui com o fato de que as mulheres tendem ou são direcionadas a escolher as áreas de Ciências Humanas e Linguística. Segundo Makarova *et al.* (2019), os estereótipos de gênero que rodeiam as áreas de Matemática e Ciências podem influenciar potencialmente as aspirações de mulheres e homens na escolha de se matricular em um curso Science, Technology, Engineering & Math [STEM], que corresponde a Ciências, Tecnologia, Engenharias e Matemática, na universidade. Complementam que uma imagem masculina menos pronunciada pode aumentar a probabilidade de se obterem maiores índices de diversidade nesses cursos.

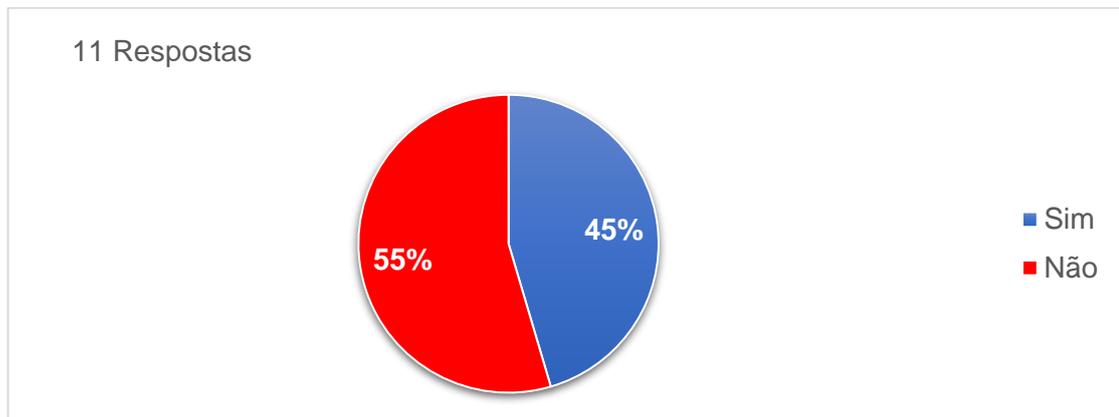
Então, optar por um curso de Engenharia significa transpor limitações no mundo feminino, pois desde cedo as mulheres aprendem que são pouco dotadas para o raciocínio abstrato, para o trato com o mundo da produção, para liderança e para tomadas de decisão (Saraiva, 2005). Embora não existam proibições legais ao ingresso feminino na Engenharia, os discursos que colocam as mulheres como devedoras de atributos fomentam uma barreira subjetiva (Saraiva, 2005), o já mencionado teto de vidro. Esse empecilho torna-se mais difícil de ser transposto do que as proibições ocorridas nos anos 70, as quais eram explícitas às mulheres ao adentrar no ensino superior e mercado de trabalho, o denominado muro de concreto (UNRISD, 2017).

As demais mulheres que responderam sim à pergunta entendem que a possível estagnação e dificuldade de progressão de carreira nessas áreas é um fator que pode determinar a escolha do curso. Uma das entrevistadas entende que as oportunidades não estão iguais para homens e mulheres e isto pode representar uma dificuldade não apenas na progressão de carreira, mas inclusive na entrada da mulher nesse mercado. Por este motivo não aconselha que as filhas cursem Engenharia. Outra entrevistada entende que pode haver uma estagnação da carreira devido à falta de oportunidade e à concorrência desleal com colegas homens por cargos mais altos. Nota-se que, sem qualquer informação além da aparência de um candidato (que deixa claro o sexo), indivíduos de sexo masculino e feminino são duas vezes mais propensos a contratar um homem do que uma mulher (Reuben *et al.*, 2013). Segundo Carvalho e Sobreira (2008), o mercado de trabalho continua desencorajando as futuras engenheiras, pois elas sabem que não terão as mesmas oportunidades que os engenheiros devido à maior valorização do trabalho masculino e à atribuição de valores e salários hierarquizados para homens e mulheres.

Ainda de acordo com os mesmos autores, deve-se apreciar a pluralidade de modelos de ambos os gêneros, bem como combater os padrões tradicionais, pois esses estimulam a discriminação e o preconceito entre homens e mulheres nas atividades voltadas à STEM, além de incitar relações de poder que estão calcadas em estereótipos de gênero e não no desempenho e competência profissional.

Considerando toda a questão de estereótipos de gênero e preconceito levantada nas perguntas anteriores, a próxima pergunta buscou entender se as entrevistadas consideram a existência de dificuldades na evolução de carreira em decorrência do preconceito vivenciado por elas em atividades operacionais e de campo. As respostas ficaram bem polarizadas, com 55% das entrevistadas respondendo que não tiveram suas carreiras impactadas por esta dificuldade enquanto 45% indicaram que sim, conforme a Gráfico 7.

Gráfico 7 - Relação das dificuldades de evolução de carreira e conhecimento técnico/operacional



Fonte: Dados originais da pesquisa

As entrevistadas que não indicaram falta de oportunidade em cargos operacionais como uma questão entendem que a dificuldade de progressão está relacionada a fatores culturais relacionados à necessidade de as mulheres precisarem se mostrar mais capazes e preparadas do que os homens. Outras não vivenciaram esta dificuldade e entendem que a sua qualificação técnica sempre foi reconhecida independente do gênero. Para as entrevistadas que responderam positivamente, estas apontam, entre alguns fatores, a visão do sexo frágil, o ambiente pouco amigável e as estruturas inadequadas das instalações de campo como entraves para a participação feminina nesses espaços. Na Engenharia Civil, especialmente no canteiro de obra, depara-se com um ambiente masculino em vários aspectos, onde muitas mulheres aspirantes à Engenharia são influenciadas negativamente por conta desse contexto machista que a área ainda carrega, o que pode ser um grande desestímulo (Silva *et al.*, 2020).

Outras também consideram a maternidade como um complicador no momento de aceitar cargos no campo, já que muitas vezes é necessário se ausentar do convívio com os filhos para vivenciar o dia a dia dessas atividades. Apesar de o resultado desta pergunta apresentar uma clara divisão de opiniões com relação ao entendimento do impacto da discriminação das áreas operacionais na evolução profissional de mulheres, todas entendem que existem desafios diários que o sexo feminino precisa enfrentar para galgar a liderança destes projetos.

A pergunta 10 foi direcionada às maiores barreiras encontradas por estas mulheres enquanto gestoras de projetos de Engenharia. Todas as entrevistadas entendem que a maior dificuldade vem do preconceito em função do machismo que permeia a nossa sociedade e atua principalmente nessas empresas com um histórico de dominação masculina. As entrevistadas citam como uma das barreiras a necessidade de se provar mais competentes e capazes do que um homem precisaria fazer nessa mesma posição. Tavares e Moreira (2022) afirmam que a mulher, na busca por melhores oportunidades de trabalho e valorização, precisa se autoafirmar diante do grupo masculino para que seja respeitada, seja por colegas do mesmo nível hierárquico ou até mesmo por subordinados. Mencionaram a existência de um preconceito inicial, em especial de colegas mais velhos, na aceitação de que uma mulher pode cumprir um papel técnico tão bem quanto um homem.

No aspecto das relações, as interfaces entre diferentes níveis hierárquicos também geram uma grande dificuldade devido à palavra feminina ser frequentemente descredibilizada em espaços de discussão e tomada de decisão. As microagressões ocorrem diariamente como atos de silenciamento feminino, entre elas: *manterrupting*, que ocorre quando algum homem interrompe uma mulher sem que ela conclua o que está dizendo, fazendo com que sua fala tenha menor validade ou seja desconsiderada, e *mansplaining*, quando um homem explica algo que é

obvio para aquela mulher, podendo gerar diminuição da autoestima e autoconfiança, como também invalidação dos conhecimentos da mulher diante de outras pessoas e de si mesma (Instituto Brasileiro de Análise do Comportamento [IBAC], 2022).

Somado a isso, a falta de flexibilidade no ambiente de trabalho é um entrave para busca pela qualificação, dificultando a ascensão feminina devido à jornada profissional e familiar simultânea. Isto torna desigual a competição com homens por cargos de liderança. Todos esses comportamentos descritos indicam que, em muitas empresas, ainda existe uma grande persistência da masculinidade hegemônica, caracterizada pela exigência de que todos devem legitimar ideologicamente a subordinação global das mulheres aos homens (Connell; Messerschmidt, 2013).

A última pergunta do questionário visava identificar quais ações essas mulheres entendem que as empresas devem buscar para assegurar a equidade de gênero na Engenharia e a representatividade nessas posições. Nesse sentido, um estudo que apresentou medidas que as empresas devem tomar para atrair um time diverso apontou três recomendações: demonstrar uma demanda pelas habilidades de liderança das mulheres; compreender o que leva ao desejo de liderança; e criar um ambiente que suporte o desejo das mulheres de liderar (ONU Mulheres, 2021).

De forma a contribuir com estas recomendações, também foi elencada pelas entrevistadas a necessidade da criação de programas de evolução de carreira direcionados ao público feminino para capacitar e formar novas líderes. É comum que as empresas procurem para seus cargos de liderança mulheres que já possuam um histórico de líder em sua carreira. No entanto, é revelado pelas estatísticas que o número de mulheres com esta experiência é limitado (IBGE, 2021). Desta forma, é importante que as empresas invistam na formação de novas lideranças. Esta ação tem como consequência a geração de mais representatividade com a inserção de mulheres em diversos cargos de liderança como diretorias e conselhos administrativos.

Em conjunto com estes programas, também deve-se trabalhar a cultura da organização de forma a eliminar preconceitos e estereótipos de gênero, iniciando pelas lideranças, pois o seu perfil reflete diretamente no comportamento e atuação de suas respectivas equipes. A criação de conselhos de diversidade para orientação da alta administração da empresa também é um passo importante para dar início a uma nova cultura corporativa uma vez que o fortalecimento da participação de mulheres nos colegiados pode exprimir pontos de vista e experiências diferenciadas e contribuir para uma liderança mais eficaz. Na sequência, a ampliação do entendimento dos conceitos e alinhamento das políticas internas de diversidade com estabelecimento de metas de inclusão completam o ciclo necessário de ações corporativas.

Por fim, as últimas, mas não menos importantes, ações são relacionadas à questão do equilíbrio entre pessoal e profissional. Aumentar a flexibilidade e o zelo pela mulher profissional durante a maternidade bem como estabelecer o equilíbrio dos benefícios entre homens e mulheres, como exemplo, a licença maternidade e paternidade com tempos similares, são ações responsáveis por assegurar a continuidade de cada vez mais mulheres no mercado após a maternidade.

Todas estas ações podem construir uma cultura empresarial forte e trazem muitas vantagens competitivas para as empresas de todos os tamanhos, além de ajudarem no desenvolvimento de capital humano e de posicionamento de marca no mercado, mostrando seu diferencial perante a concorrência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Engenharia é uma área tradicionalmente dominada por homens e, mesmo havendo um aumento da força feminina em empresas desse segmento, isso não quer dizer que existe representatividade, uma vez que a participação feminina em lideranças desses projetos ainda se mostra discreta. Baseado nisto, este trabalho visou apontar e discutir a problemática em torno da participação e ascensão feminina na gestão de projetos em Engenharia, pelo espectro de mulheres que estão ou já estiveram na liderança desse setor. A compreensão dos desafios permite um olhar para o futuro no que tange a políticas institucionais que estimulem a evolução profissional de mulheres de forma a equiparar à presença e atuação masculina.

Analisando os resultados desta pesquisa, observou-se que os maiores desafios das mulheres em cargos de gestão de projetos de Engenharia ainda estão relacionados à discriminação e estereótipos de gênero que se arrastam desde os tempos passados até os atuais, limitando a atuação feminina à dedicação à família de forma a se ausentar de espaços masculinos como o canteiro de obras e as áreas operacionais. Identificou-se que estes estereótipos, inclusive, podem interferir na escolha de mulheres pelos cursos de Engenharia, fato este que também justifica o baixo percentual de mulheres matriculadas nesses cursos, ainda que as estatísticas as evidenciem como mais escolarizadas que o público masculino.

Para vencer estes desafios, é importante que as organizações atuem na equidade de gênero, não apenas no aspecto teórico, mas também de forma genuína para construção de uma nova cultura, pois já é sabido que estas ações estão diretamente relacionadas à satisfação dos colaboradores, bem como ao retorno financeiro das organizações e à forma como estas são vistas pelos clientes e pelo mercado. Traçar metas de inclusão mediante desenvolvimento de programas de evolução de carreira é uma das estratégias para habilitar e inserir as mulheres em diversos níveis hierárquicos de forma organizada e competente, garantindo não só representatividade, mas times com ideias variadas.

É essencial que toda a sociedade entenda a relevância deste tema e atue de forma legítima para quebrar as barreiras que impedem que a equidade de gênero seja alcançada em todos os espaços. Com todo o avanço tecnológico que atua de forma a mecanizar os processos e reduzir cada vez mais a necessidade de força física no meio operacional, crer que existe diferença entre homens e mulheres, em termos de capacidade intelectual e emocional, representa um grande retrocesso e se espera que este trabalho contribua positivamente para a ampliação dessas discussões.

6. REFERÊNCIAS

ARVATE, P. R.; WALCZAK, G.; TODESCAT, I. **The queen bee: a myth? The effect of top-level female leadership on subordinate females.** The Leadership Quarterly v29, n.5, p. 533-548, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.002>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984317305179>. Acesso em: 01 abr.2023.

BACKER, M.; ALI, M.; FRENCH, E. **Investigating how women leaders and managers support other women's entrance and advancement in construction and engineering.** Journal of Construction and Engineering v149 n.2, p. 1-43, 2023. DOI:

<https://doi.org/10.1061/JCEMD4.COENG-12399>. Disponível em: <https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/JCEMD4.COENG-12399>. Acesso em: 28 mar.2023.

BARNEY, J. **Firm Resources and Sustained Competitive Advantage**. Journal of Management v17, p. 99-120, 1991. DOI: <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920639101700108>. Acesso em 15 mar.2023.

BOONEN, E. M. **As várias faces do teletrabalho**. Revista Economia & Gestão v2 n. 4, p. 106-207, 2002. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104/97>. Acesso em: 03 mar.2023.

BUCKLE, P.; THOMAS, J. **Deconstructing project management: a gender analysis of project management guidelines**. International Journal of Project Management v21, p. 433-441, 2023. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0263-7863\(02\)00114-X](https://doi.org/10.1016/S0263-7863(02)00114-X). Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S026378630200114X>. Acesso em: 06 mar.2023.

CARLI, L.L.; EAGLY, A.H. **Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders**. Gender in Management 31 (8): 514-527, 2016. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/GM-02-2015-0007/full/html>. Acesso em 07 abr.2023.

CARNEIRO, L.B. **Teto de vidro: um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção das mulheres gestoras**. Dissertação de Mestrado em Administração. Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2018.

CARVALHO, M.G.C.; SOBREIRA, J.L. **Gênero nos cursos de engenharia de uma universidade tecnológica brasileira**. ARBOR Ciencia, Pensamiento Y Cultura. V 184 n.733, p. 889-904, 2008. Disponível em: <https://arbor.revistas.csic.es/index.php/arvor/article/download/232/233/233> Acesso em 17 abr.2023.

CONNELL, R.W.; MESSERSCHMIDT, J.W. **Masculinidade hegemônica: repensando o conceito**. Estudos Feministas v21 n.1. p. 241-282, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000100014>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/cPBKdXV63LVw75GrVvH39NC>. Acesso em: 20 abr.2023.

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA [CONFEA]/Conselho Regional de Engenharia e Agronomia [CREA] E MÚTUA – **Mulheres no Sistema**. Disponível em: <https://www.programamulherconfea.com/mulheresnosistema>. Acesso em 21 mar.2023.

DUONG, T.T.; SKITMORE, M. **Women project managers' workplace problems: a survey**. Journal of Women and Minorities in Science and Engineering v9 n.2. p. 1-29, 2003. DOI: 10.1615/JWomenMinorScienEng.v9.i2.50. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/27465326_Female_project_managers'_workplace_problems_a_survey. Acesso em: 03 fev.2023.

GONÇALVES, M.C.B.; ALMEIDA, T.C.; MOURA, V.F.M. **Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do home office na qualidade de vida no trabalho do colaborador**. Revista Linceu On-Line 8 (2): 74-94, 2018. Disponível em https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1797/1049. Acesso em 18 abr. 2022.

GRANT THORNTON BRASIL. **Women in business 2022**. Disponível em: <<https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2022/>>. Acesso em 15 abr. 2022.

GUERRA, E.L.A. 2014. **Manual de pesquisa qualitativa**. 1ed. Belo Horizonte: Editora Grupo Ânima Educação, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. **Relatório estatísticas de gênero – indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf> Acesso em 17 abr.2022.

INSTITUTO BRASILIENSE DE ANÁLISE DO COMPORTAMENTO [IBAC]. 2022. **Gaslighting, mansplaining, manerrupting, bropropriating E manspreading: uma visão analítico-comportamental**. Disponível em: <[https://ibac.com.br/gaslighting-mansplaining-manerrupting-bropriating-e-manspreading-uma-visao-analitico-comportamental/#:~:text=Mansplaining%3A%20Quando%20um%20homem%20explica,ela%20mesma%20\(por%20exemplo%2C%20um](https://ibac.com.br/gaslighting-mansplaining-manerrupting-bropriating-e-manspreading-uma-visao-analitico-comportamental/#:~:text=Mansplaining%3A%20Quando%20um%20homem%20explica,ela%20mesma%20(por%20exemplo%2C%20um)>. Acesso em 04 abr.2023.

INSTITUTO DE ENGENHARIA. 2019. **O que Leva uma Mulher a Desistir da Carreira de Engenharia?** Disponível em: <<https://www.institutodeengenharia.org.br/site/2019/04/10/o-que-leva-uma-mulher-a-desistir-da-carreira-na-engenharia/>> Acesso em 22 mar.2023.

KUCHAK, M; ROCHA, G; ROCHA, P. **Estilos de liderança feminina nas organizações: uma revisão da literatura**. Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo v6. n.1. p. 61-71, 2019. Disponível em: <https://www.relise.eco.br/index.php/relise/article/view/349/500>. Acesso em: 07 mar.2023.

LEME, V.C.O. **Liderança feminina nas organizações: contribuições da gestão de projetos**. Dissertação de Mestrado em Administração. Programa de Pós-graduação em Gestão de Projetos. Universidade Nove de Julho – UNINOVE, São Paulo, 2020.

LOMBARDI, M.R. **Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional**. Cadernos de Pesquisa v36 n.127. p. 173-202, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/YC58w98m3kPZnzFCGDhxzWj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 jan.2023.

MAIA, A.C.B. **Questionário e entrevista na pesquisa qualitativa: elaboração, aplicação e análise de conteúdo**. 1ed. São Carlos: Editora Pedro e João, 2020.

MAKAROVA, E.; AESCHLIMANN, B.; HERZOG, W. **The gender gap in STEM fields: the impact of the gender stereotype of math and science on secondary students' career aspirations**. DOI: 10.3389/educ.2019.00060. Disponível em: <<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/educ.2019.00060/full>>. Acesso em 02 abr.2023.

MCKINSEY & COMPANY. **Diversity Matters: América Latina**. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>>. Acesso em 21 fev.2023.

OLIVEIRA, C.L.C. **Mulheres na engenharia brasileira: representatividade, dificuldades e Desafios**. In: 4º Encontro de Ciência e Tecnologia, 2017, Porto Velho, RO, Brasil. Anais ...p. 1-10, 2017. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/ectfaro/69406-mulheres-na-engenharia-brasileira--representatividade-dificuldades-e-desafios>. Acesso em: 07/04/2023.

OLIVEIRA-SILVA, L.C.; PARREIRA, V.A.D. **Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas**. Revista Estudos Feministas v30 n.1. p. 1-14,

2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n174161>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/NQdwYF7s3vDympZ6rzyt8bv/>. Acesso em: 01 fev.2023.

ONU MULHERES. **Business case – perspectivas de gênero e inclusão nas empresas: impactos financeiros e não financeiros**. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/Business-Case_Report-1-Portuguese.pdf>. Acesso em 03 abr.2023.

PACTO GLOBAL – REDE BRASIL. **ESG**. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE [PMI] 2020. **A Case for Diversity – The ROI of inclusion on project teams**. Disponível em: <<https://www.pmi.org/learning/library/case-diversity-teams-11998>>. Acesso em 17 abr.2022.

REUBEN, E; SAPIENZA, P; ZINGALES, L. **How stereotypes impair women’s careers in science**. Proceedings of National Academy of Sciences of the United States of America v11. N.12. p. 4403-4408, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.1314788111>. Disponível em: <https://doi.org/10.1073/pnas.1314788111>. Acesso em: 20 abr.2023.

ROCHA, D. **Mulheres em cargos de liderança impulsionam agenda ESG. Entenda**. Disponível em: <<https://investidor.estadao.com.br/comportamento/mulheres-cargos-lideranca-impulsionam-esg>>. Acesso em: 15 abr. 2022.

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. **Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho**. Revista de Gestão e Secretariado v6 n.2. p. 88-110, 2015. DOI: <https://doi.org/10.7769/gesec.v6i2.347>. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/347>. Acesso em: 19 abr.2023.

SARAIVA, K. **Fabricando identidades femininas em escolas de engenharia**. Cadernos de Gênero e Engenharia 1 (4): 20-30, 2005. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/337530543_Fabricando_identidades_femininas_em_escolas_de_engenharia>. Acesso em: 20 abr. 2022.

SILVA; L.V.B et al. **Mulher no canteiro de obras: dificuldades e preconceitos**. Revista Humanidades e Inovação v7 n.19. p. 472-486, 2020. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/3833>. Acesso em 20 abr.2023.

SPECTOR, P.E. **Psicologia nas organizações**. 3ed. São Paulo. Editora Saraiva: 2010.

TAVARES, G.V; MOREIRA, R. **A inserção das mulheres nas engenharias**. Research, Society and Development v11, n. 13. P. 1-10, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i13.34747>. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/34747/29451/389479>. Acesso em 13 abr.2023.

UNITED NATIONS RESEARCH INSTITUTE FOR SOCIAL DEVELOPMENT [UNRISD]. 2017. From the concrete wall to the glass ceiling to the labyrinth: gendering leadership for transformative change. < From the Concrete Wall to the Glass Ceiling to the Labyrinth: Gendering Leadership for Transformative Change (unrisd.org)>. Acesso em 15 abr.2023.

7. ELEMENTOS PÓS-TEXTUAIS

7.1 Agradecimento

Agradecimento à minha orientadora e a todos os excelentes professores do curso de Gestão de Projetos do MBA USP-ESALQ que contribuíram para o meu desenvolvimento profissional. À minha família e amigos que me apoiaram durante toda a trajetória deste curso, especialmente à minha irmã que não me deixou desistir nos momentos de dificuldade. E por fim, a todas as mulheres, inspiradoras deste trabalho, que lutam todos os dias para conquistar o seu espaço de fala e respeito, não apenas na Engenharia, mas em todas as áreas de atuação. Que nunca nos falte força para seguir atrás dos nossos objetivos (Uma das autoras, 2024).

7.2 Apêndice A

Questionário aplicado aos participantes da pesquisa

1. Qual é/era o segmento da empresa em que você atuou como líder em projeto de Engenharia?
2. Quais as características do projeto que você gerenciou?
3. Qual o seu estado civil?
o Solteira
o Casada
o Divorciada
o Viúva
4. Você possui filhos?
o Sim
o Não
5. Você encontra dificuldade na conciliação da carreira com vida pessoal?
6. Você entende que o perfil de liderança feminina está alinhado com as necessidades atuais de gestão de projetos de Engenharia?
7. Você entende que há relação dificuldade de chegar à liderança de projetos de Engenharia para mulheres que não possuem em sua estrutura hierárquica outras mulheres?
8. Uma vez que as mulheres são mais escolarizadas que os homens, você entende que a baixa escolha pelo curso de Engenharia se deve ao fato da baixa perspectiva de progressão na carreira?
9. Você entende que existem dificuldades na evolução de carreira em decorrência do preconceito vivenciado em atividades operacionais e de campo?
10. Quais são as maiores barreiras que uma mulher sofre na gestão de projetos de Engenharia?
11. Quais são ações que as empresas devem buscar para assegurar equidade de gênero e representatividade nestas posições?