

O Impacto do Sexo no Salário de Engenheiras de Produção em Início de Carreira¹

The Impact Of Gender On The Salary Of Production Engineers At The Beginning Of Their Career

MAURO ENRIQUE CAROZZO-TODARO

Doutorado em Administração de empresas pela Universidade Carlos III de Madrid (2016).
Atualmente, é Professor Adjunto do Departamento de Engenharia de Produção da
Universidade Estadual do Maranhão (UEMA).

mauro.carozzo@uema.br

NÁDIA PRAZERES PINHEIRO-CAROZZO

Doutora em Psicologia Clínica e Cultura (UnB).
Professora Adjunta do Departamento de Psicologia -
Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

nadia.pinheiro@ufma.br

ROSSANE CARDOSO CARVALHO

Doutora em desenvolvimento sustentável pela Universidade de Brasília. Mestre em
Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina. Professora Adjunto IV
da Universidade Estadual do Maranhão (UFMA).

rossanecardoso@gmail.com

RESUMO

Este estudo analisa o impacto do sexo no salário de engenheiras e engenheiros de produção em início de carreira. Desenvolveu-se uma pesquisa descritiva e quantitativa, com 139 egressos de uma universidade pública maranhense. Os participantes responderam a um questionário *online* fechado sobre dados sociodemográficos, trajetória acadêmica e inserção no mercado de trabalho. Os dados coletados foram tratados com estatística descritiva e inferencial. Os resultados indicaram que há diferença significativa entre os salários recebidos por profissionais do sexo masculino e feminino, reforçando e ampliando achados anteriores. Tal desigualdade salarial foi discutida sob a perspectiva interdisciplinar da discriminação salarial e do papel da mulher, forjado histórico e culturalmente, no bojo da sociedade.

Palavras-chave: Desigualdade entre os sexos. Salário. Engenharia. Sexo feminino.

ABSTRACT

This study analyzes the impact of sex on the salary of male and female production engineers at the beginning of their careers. A descriptive and quantitative research was developed, with 139 graduates from a public university in Maranhão. Participants answered a closed online questionnaire about sociodemographic data, academic trajectory, and insertion in the job market. The collected data were treated with descriptive and inferential statistics. The results indicated that there is a significant difference between the salaries received by male and female professionals, reinforcing and expanding previous findings. Such wage inequality was discussed from the interdisciplinary perspective of wage discrimination and the role of women, historically and culturally forged, in the society.

Keywords: Sex inequality. Wage. Engineering. Female.

¹ Recebido em 30 de setembro de 2022. Aprovado em 30 de novembro de 2022.

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres, que se dedicam a trabalhos similares, ao redor do mundo, é de, aproximadamente, 65% (WORLD ECONOMIC FORUM, 2019). No Brasil, essa diferença foi destacada pela segunda edição dos Indicadores Sociais das Mulheres, estatísticas de gênero realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE, 2021]. A pesquisa indicou que, apesar de semelhantes taxas de alfabetização e maiores taxas de conclusão em ensino superior, as mulheres posicionadas no mercado de trabalho formal recebem, em média, 77% do salário dos homens. Diferença que aumenta em cargos de maiores rendimentos, como gerentes e diretores, alcançando 62% do salário pago aos homens (IBGE, 2021).

Na área das Engenharias, onde, de maneira geral, a feminização enfrenta resistência e vem ocorrendo de forma lenta (LOMBARDI, 2017), a desigualdade salarial foi denunciada. Madalozzo e Artes (2017), ao estudarem a escolha profissional e os seus impactos salariais em profissões consideradas “imperiais”, a saber medicina, direito e engenharia, verificaram que o diferencial médio de salários entre homens e mulheres é maior nas engenharias, chegando a uma diferença de 67%. O Conselho Regional de Engenharia e Agronomia da Paraíba (CREA-PB) divulgou que em 2003, no estado, as engenheiras recebiam, em média, 75% dos salários dos engenheiros; e 10 anos depois, em 2013, essa porcentagem aumentou para 81% (FISENGE, 2017). Apesar da melhoria, esse número ainda representa uma relevante disparidade.

Pesquisas mais recentes indicam que a disparidade ainda persiste. Moraes e Cruz (2018), em pesquisa qualitativa, entrevistaram universitários de diferentes cursos de engenharia. Desde a graduação, as futuras engenheiras já declaram conhecer a discrepância salarial entre homens e mulheres no mercado laboral privado que as espera. Frio e Cechin (2019) apontam para uma diferença salarial de 23,6% entre homens e mulheres profissionais de engenharia no Brasil. Fraser (2019), analisando a segunda onda do feminismo, destaca que a crítica à desigualdade salarial, apesar ser apoiada atualmente e perceber-se uma relevante mudança cultural na desaprovação dessa prática, não se expressou enquanto mudança institucional e estrutural em nível macrossocial. No que a autora caracteriza como “falha institucional com sucesso cultural” (p. 26). Não obstante, não é suficiente imaginarmos que a instituição opera à margem da cultura, e, portanto, considerar que intervir na instituição seja, por si só, a solução. Esta proposição carece de uma análise mais profunda, onde inclui-se o capitalismo e a visão de sociedade justa (cf. FRASER, 2019).

Essa desigualdade salarial pode decorrer de diversos fatores e ser gerada por distintos mecanismos. Dentre eles, destaca-se: (a) a segmentação salarial, que faz trabalhadores, que apresentam características idênticas e ocupam as mesmas funções, receberem salários diferentes devido a fatores demográficos, como a região geográfica em que vivem ou o setor econômico em que se trabalham; (b) a projeção salarial, que faz trabalhadores, que ocupam as mesmas funções e atendem aos mesmos fatores demográficos, receberem salários diferentes devido a características individuais adquiridas, como escolaridade e experiência profissional; e (c) discriminação salarial, que faz trabalhadores, que ocupam postos de trabalhos idênticos, inclusive na mesma região geográfica e setor de atividade, apresentam as mesmas características individuais adquiridas e tenham o mesmo nível de produtividade, receberem salários diferentes (FERREIRA, 2000).

No que se refere a este fenômeno, nomeadamente a discriminação salarial, o sexo é uma das variáveis observáveis que tem sido mais estudada na literatura contemporânea enquanto uma de seus determinantes. A única evidência científica brasileira encontrada acerca de discriminação salarial entre engenheiras e engenheiros indicou que o componente atribuído à discriminação por sexo varia entre 12,3 e 12,9% do salário na explicação da desigualdade salarial (FRIO; CECHIN, 2019). Porém, não há estudos específicos sobre a discriminação salarial no âmbito da engenharia de produção, tampouco pesquisas que explorem este fenômeno controlando fatores de reconhecido impacto no salário como a trajetória acadêmica e a reputação da Instituição formadora.

Neste cenário, o objetivo deste estudo é analisar o impacto do sexo no salário de engenheiras e engenheiros de produção recém-formados. A presente proposta expande, em dois aspectos, o escopo e achados anteriores. Primeiro, com relação ao escopo, estudos que analisaram e comprovaram a diferença salarial entre sexos nas engenharias (cf. FISENGE, 2017; FRIO; CECHIN, 2019; MADALOZZO; ARTES, 2017), trataram as áreas de maneira unificada. Não considerar a diferenciação entre áreas específicas da engenharia pode haver invisibilizado particularidades e inviabilizado uma compreensão mais profunda e singularizada do tema. Destarte, o presente estudo tem foco na área de Engenharia de Produção. Segundo, em referência a achados anteriores, este estudo amplia a literatura ao não apenas indagar acerca da presença da diferenciação salarial, uma vez que houve o controle e a inclusão, no modelo, de variáveis individuais adquiridas, a saber, nível educacional, experiência profissional, rendimento acadêmico, envolvimento em atividades extracurriculares. Estas podem influenciar a produtividade individual e que, portanto, deveriam explicar possíveis diferenças salariais.

Como desfecho desta investigação, será possível acercar-se à compreensão de como age o mercado de trabalho do engenheiro de produção. Se, por meio da remuneração, ele revela as diferenças de produtividade existentes entre os trabalhadores ou se ele trata de forma diferenciada os trabalhadores, revelando desigualdades pretéritas e gerando futuras (BARROS; HENRIQUES; MENDONÇA, 2001; GUIMARÃES, 2006), reproduzindo, assim, uma discriminação salarial histórica, estrutural e sexista.

Nesta perspectiva, considera-se o caráter interdisciplinar desta investigação na medida em que se discute os achados a partir de três eixos teóricos-metodológicos: 1. A Economia da Discriminação, que busca entender o tratamento diferencial destinado a trabalhadores devido a fatores que não os de eficiência e produtividade (MORAES, 2018); 2. Os Estudos de Gênero, adotando-se uma postura de que a construção do feminino e masculino, bem como os papéis de homem e mulher, são atravessados por aspectos sociais e culturais, rejeitando-se, assim, o simples determinismo biológico (HEILBORN; SORJ, 1999); 3. A Teoria Crítica, que ao combinar pensamento normativo e prática, questiona a realidade social corrente com vistas à emancipação e empoderamento dos sujeitos vulnerabilizados (BOHMAN 1996; HORKHEIMER, 1972).

2 MÉTODO

2.1 Delineamento do estudo

Esta pesquisa, quanto aos objetivos, pode ser classificada como descritiva, visto que propõe a descrição de uma população e estabelece relações entre as variáveis analisadas. No que se refere aos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa de levantamento, considerando que os dados foram coletados a partir da interrogação direta de um número significativo de pessoas que compõem o público-alvo do estudo. É quantitativa a respeito das análises conduzidas para descrever a amostra e fazer inferências sobre as relações entre as variáveis propostas no estudo (GIL, 2008).

2.2 Instrumentos

Utilizou-se um questionário fechado, elaborado na plataforma Microsoft Forms, com 10 perguntas, agrupadas em três seções: dados sociodemográficos (sexo e idade), trajetória acadêmica (semestre de início e término da graduação, coeficiente de rendimento, atividades

extracurriculares, conclusão de pós-graduação) e mercado de trabalho (situação laboral, área de atuação e faixa salarial). O semestre de término da graduação foi utilizado para mensurar o tempo transcorrido (em semestres) desde a formatura até a coleta de dados do presente estudo. As atividades extracurriculares foram acessadas pela quantidade de atividades em que o egresso se envolveu durante a graduação (monitoria, estágio extracurricular, bolsista em projetos de pesquisa ou extensão e participação em entidades estudantis). A situação laboral contemplou as seguintes categorias: contratado, concursado, empresário, autônomo e estudante em tempo integral. A área de atuação, por sua vez, foi investigada buscando levantar se o egresso trabalhava na área de formação ou não. A faixa salarial foi mensurada por meio de uma escala de sete pontos: 1 (até 1 salário mínimo), 2 (1 a 2 salários mínimos), 3 (2 a 4 salários mínimos), 4 (4 a 6 salários mínimos), 5 (6 a 8 salários mínimos), 6 (8 a 10 salários mínimos), e 7 (10 salários mínimos ou mais). Para evitar que respostas de pessoas fora do público-alvo fossem computadas, foi utilizada como primeira questão “Você é egresso do curso de Engenharia de Produção da *suprimido para revisão a cegas?*”. Prévio à aplicação do questionário, foi realizado um teste piloto junto a egressos da instituição. Esta fase permitiu avaliar a compreensão do público-alvo quanto às questões propostas e ao tempo de resposta ao questionário.

2.3 População alvo e amostra

A população-alvo desta investigação é formada por 189 egressos de um curso de Engenharia de Produção de uma universidade maranhense. Esse quantitativo envolve egressos do Curso, desde a primeira turma até a data da coleta de dados. Não obstante, um grupo de indivíduos dessa população (n=27) não constava na Base de Contatos da Instituição e não foi possível contatá-los por outros meios. Sendo assim, o questionário foi remetido para 162 egressos e a taxa de retorno foi de 85,8%, resultando em um tamanho amostral de 139 participantes (n=139).

Em relação às características da amostra, no quesito sexo, 54% são do sexo masculino e 46% do sexo feminino, em consonância com a distribuição da população, que segue essas proporções. Em relação à idade, os participantes do estudo apresentam uma média de 28 anos (DP = 4,57). No que se refere ao ano de ingresso dos respondentes no Curso, 10% ingressaram em 2008, 16% em 2009, 11% em 2010, 28% em 2011, 11% em 2012, 6% em 2013, 6% em 2014, 11% em 2015 e 1% em 2016. A situação laboral dos egressos indagados aponta que a maioria, 96 (69%) são contratados, 17 (12%) são concursados, 10 (7%) estão

desempregados, 7 (5%) são trabalhadores autônomos, 6 (4%) são empresários e 3 (2%) estudam em tempo integral. Dos egressos economicamente ativos, 82 (65%) trabalham na área de formação.

2.4 Procedimentos de Coleta de Dados

Inicialmente, foi realizada a divulgação do questionário por meio de grupos de egressos do Curso no *WhatsApp*. Além disso, outras redes sociais foram usadas para alcançar o público-alvo, como por exemplo, o *Instagram* e o *LinkedIn*. Em seguida, foi utilizado o método *snowball*, de modo que os participantes compartilharam o link de acesso com os ex-companheiros que têm maior contato, que por sua vez enviaram para novos participantes e assim sucessivamente. A coleta de dados iniciou em março e terminou em maio de 2021.

2.5 Procedimentos de Análise de Dados

Os dados foram organizados em planilha do Microsoft Excel e, posteriormente, importados no *Statistical Package for Social Sciences* (IBM SPSS), versão 28.0. A análise dos dados foi realizada em quatro etapas. Inicialmente, envolveu estatística descritiva (distribuição de frequência, média e desvio padrão), com vistas à caracterização dos dados. Em um segundo momento, para constatar quais variáveis estão relacionadas com a faixa salarial, foram calculadas as correlações entre as variáveis do estudo utilizando-se o coeficiente de correlação de postos de *Spearman*, em virtude da presença de variáveis discretas (LEHMAN *et al.*, 2013). Posteriormente, foi realizado teste de normalidade e, em seguida, o teste U de Mann-Whitney para verificar se a diferença entre a média salarial de homens e mulheres era significativa. E, na etapa final, com o objetivo de testar relações de causa efeito entre as variáveis, estimaram-se modelos de Regressão linear múltipla.

3 RESULTADOS

Em primeiro lugar, cabe destacar que 13 egressos (9,35%) estavam fora do mercado de trabalho no período da coleta. Este grupo, que envolve desempregados e estudantes em tempo integral, não foi contemplado nas análises posteriores, restando 126 participantes (n=126).

A média, desvio padrão e correlações entre as variáveis em estudo são apresentadas na Tabela 1. A faixa salarial está correlacionada: negativamente com o sexo feminino ($\rho = -$

0,380, $p = 0,01$), e positivamente com a idade ($\rho = 0,370$, $p = 0,01$), com o tempo de graduado ($\rho = 0,366$, $p = 0,01$), com a conclusão de estudos de pós-graduação ($\rho = 0,237$, $p = 0,01$) e com trabalhar na área de atuação ($\rho = 0,264$, $p = 0,01$).

Variáveis	Média	D. P.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Sexo ^a	,444	,499								
2. Idade	28,556	4,570	-,230**							
3. Coef. Rend.	8,124	,640	,045	,005						
4. Tempo de graduado ^b	9,135	4,561	-,148	,636**	-,167					
5. Ativ. Extracurriculares ^c	1,984	1,095	,056	-,243**	,033	-,240				
6. Pós-graduação ^d	,667	,473	-,045	,324**	,122	,515**	,062			
7. Trabalha na área ^e	,651	,479	-,216*	-,022	-,064	-,028	,107	,153		
8. Faixa salarial ^f	3,968	1,425	-,380**	,370**	-,011	,366**	,006	,237**	,264**	

Tabela 1: Média, desvio padrão e correlações entre as variáveis do estudo

Fonte: Elaboração própria dos autores

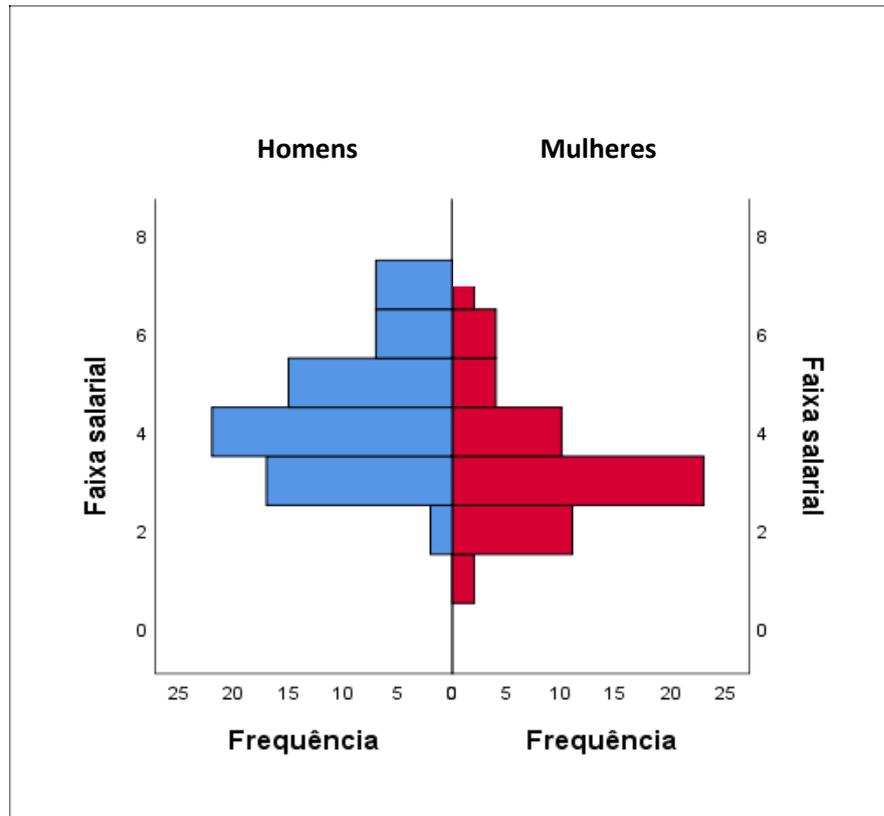
Notas: **. Correlações significativas a nível 0,01. *. Correlações significativas a nível 0,05. ^a 0 = masculino; 1 = feminino. ^b em semestres. ^c 0 = nenhuma atividade extracurricular; 1 = uma atividade extracurricular... ^d 0 = nenhuma pós-graduação;

1 = especialização; 2 = mestrado; 3 = doutorado. ^e 0 = não; 1 = sim. ^f 1 = até 1 salário mínimo; 2 = 1 a 2 salários mínimos; 3 = 2 a 4 salários mínimos; 4 = 4 a 6 salários mínimos; 5 = 6 a 8 salários mínimos; 6 = 8 a 10 salários mínimos; 7 = 10 salários mínimos ou mais

A faixa salarial da amostra apresenta uma média de 3,97 (DP = 1,42). Mais especificamente, as mulheres têm uma média salarial de 3,41 (DP = 1,37) e os homens de 4,41 (DP = 1,31). O teste de normalidade de Shapiro-Wilk indica que a distribuição da variável não é normal ($p = 0,000$). Assim sendo, para efeitos da comparação das médias salariais de acordo com o sexo foi utilizado o teste U de Mann-Whitney. Os resultados indicam que a média salarial dos homens (Mdn = 4) é maior que a das mulheres (Mdn = 3), $U = 1117,500$, $p = 0,000$, $r = 0,38$.

Uma comparação entre as distribuições de frequência da faixa salarial entre homens e mulheres pode ser visualizada na Figura 1. A maior frequência salarial das mulheres (cor vermelha) se concentra na faixa 3 (2 a 4 salários mínimos), enquanto que no caso dos homens (cor azul) a maior concentração se dá na faixa 4 (4 a 6 salários mínimos).

Figura 1 - Distribuição salarial de homens e mulheres



Fonte: Elaboração própria dos autores

Para testar a existência de uma relação de causa-efeito entre a variável independente Sexo e a variável dependente Faixa salarial, estimaram-se modelos de Regressão linear múltipla. No Modelo 1, foram introduzidas as variáveis de controle: idade, tempo de graduado, pós-graduação e trabalha na área ($F = 7,887$, $p = 0,000$, $r^2 = 0,207$). No Modelo 2, foi acrescentada a variável sexo ($F = 8,381$, $p = 0,000$, $r^2 = 0,259$). Como pode ser observado na Tabela 2, o efeito do sexo feminino sobre a faixa salarial é negativo e estatisticamente significativo ($\beta = -0,242$, $p = 0,004$).

Tabela 2: Modelos de regressão linear múltipla

		β^a	t	p	VIF ^b
1	(Constant)		1,300	,196	
	Idade	,194	2,124	,036	1,268
	Tempo de graduado	,291	2,832	,005	1,615
	Pós-graduação	-,035	-,355	,723	1,442
	Trabalha na área	,248	2,985	,003	1,050
2	(Constant)		2,370	,019	
	Idade	,140	1,552	,123	1,323
	Tempo de graduado	,264	2,630	,010	1,629
	Pós-graduação	-,007	-,073	,942	1,457
	Trabalha na área	,186	2,231	,028	1,124
	Sexo	-,242	-2,902	,004	1,129

Fonte: Elaboração própria dos autores

Notas: Variável dependente Faixa salarial. ^a Coeficientes estandardizados. ^b VIF = Fator de inflação de variação

Cabe destacar que os testes de hipótese foram replicados retirando da amostra os egressos que atuam no setor público ou são empresários, visto que nesses contextos o impacto do sexo poderia ser menor (MADALOZZO; ARTES, 2017). Os resultados dessas análises, mantendo somente egressos autônomos e contratados (CLT), foram similares àqueles obtidos considerando todos os tipos de emprego. No teste U, a média salarial dos homens (Mdn = 4) é superior à das mulheres (Mdn = 3), $U = 806,000$, $p = 0,000$, $r = 0,34$. E, nas análises de regressão múltipla, o efeito do sexo feminino sobre a faixa salarial é negativo e estatisticamente significativo ($\beta = -0,282$, $p = 0,004$), confirmando que o sexo tem um impacto significativo na faixa salarial.

3.1 Discussão

Os resultados apresentados na seção anterior sinalizam que existe desigualdade salarial entre pessoas do sexo masculino e feminino egressas do curso de engenharia de produção, durante os primeiros anos de carreira. Estes resultados complementam aqueles obtidos por Madalozzo e Artes (2017), Fisenge (2017) e Frio e Cechin (2019), ao apontar que, no contexto da engenharia de produção, os homens têm maiores salários que as engenheiras mulheres.

Alguns fatores e mecanismos que podem explicar essa desigualdade salarial foram apontados por Ferreira (2000): segmentação salarial, projeção salarial e discriminação

salarial. Entretanto, o primeiro deles, ao decorrer de fatores demográficos, como a região geográfica em que vivem ou o setor econômico em que se trabalham, não parece explicar a disparidade encontrada no presente estudo. Isso porque a grande maioria dos egressos do Curso reside em São Luís, Maranhão, e a “atuação na área de formação” foi controlada no modelo de regressão múltipla. Sendo assim, mesmo que o fato de trabalhar na área de formação tenha um impacto positivo no salário, o sexo continua sendo um fator determinante.

O segundo fator apontado por Ferreira (2000), projeção salarial, envolve diferenças salariais decorrentes de características individuais adquiridas, como escolaridade e experiência profissional. Este fator tampouco parece explicar a desigualdade salarial entre homens e mulheres, engenheiras e engenheiros de produção, uma vez que o nível de escolaridade, o coeficiente de rendimento e o tempo de graduado (indicador de experiência) foram controlados. Dessas variáveis, a única que teve um impacto positivo no salário foi o tempo de graduado e, mesmo assim, a desigualdade salarial continuou a ser explicada pelo sexo.

Descartados esses fatores, uma das possíveis causas da desigualdade salarial entre engenheiras e engenheiros de produção estaria associada à discriminação salarial. Nesse caso, o conceito elucida que trabalhadores(as), apesar de postos de trabalhos idênticos, mesma região geográfica e setor de atividade, mesmas características individuais adquiridas e mesmo nível de produtividade, recebem salários diferentes. Esta é uma possível explicação para os resultados da presente pesquisa: o mercado atribui às mulheres salários menores pela condição, somente, de serem mulheres. Não obstante, esta opção é adotada como uma explicação provável, dado que este estudo não controlou a produtividade dos participantes.

Para avançar na discussão, cabe inserir o conceito de gênero que se adota neste estudo. Seguindo-se a definição proposta por Scott (2019), duas proposições precisam ser alinhadas ao falar-se da categoria de análise gênero. São elas “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos; e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder”. (p. 69). Isto posto, ao falarmos de gênero falamos não somente de mulher e sexo feminino, falamos ainda de homem, sexo masculino, heteronormatividade, estrutura e organização social, cultural e de poder. Pois, conforme relembra Castro (2019, p. 197) gênero é um “[...] atributo natural com significados políticos, culturais e econômicos, organizados por hierarquias, privilégios e desigualdades, aparados por símbolos particulares e “naturalizados””. Com essa presunção como norte, que se segue esta discussão.

Embora a discriminação salarial esteja atrelada à produtividade no trabalho, a própria produtividade precisa ser repensada, pois está enviesada por fatores socioculturais; fazendo com que a mulher seja menos produtiva devido à estrutura social e expectativas depositadas na figura feminina. Isto é, dados os papéis socialmente construídos, a mulher pode “decidir” (entre aspas, pois a própria decisão está enraizada em valores dispersos e fincados na sociedade) ou se ver forçada a dedicar-se menos horas ao trabalho, assumindo empregos a tempo parcial (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2018). Particularmente no Brasil, este argumento se mostra balizado na pesquisa PNAD Contínua, que demonstra que os engenheiros tendem a trabalhar mais horas por semana que as engenheiras (IBGE, 2021).

Observações empíricas reforçam esta explicação, dado que demonstram que são as mulheres que enfrentam desafios no que se refere à tentativa de conciliar trabalho com responsabilidades domésticas e a educação de filhos (CORTÉS; PAN, 2020). Por um lado, esta condição social pode ter um efeito na disponibilidade de horas trabalháveis por semana, e por outro, também pode impactar em menor produtividade, já que a produtividade é afetada por eventos de vida (SONG; SICULAR; GUSTAFSSON, 2019), que por sua vez geram cansaço físico e mental. Dessa forma, trabalhadoras que se encontram como responsáveis pelo trato doméstico teriam menos energia física e mental no trabalho formal, alcançando menor produtividade. Assim, para além da provável discriminação salarial, papéis e expectativas sociais, estrutural e culturalmente construídos, podem explicar, ao menos em parte, a desigualdade salarial entre homens e mulheres, tanto pelo seu impacto na quantidade de horas semanais trabalhadas, quanto na produtividade.

Esta constatação fundamenta-se na divisão social e sexual do trabalho, que separa a esfera produtiva da esfera reprodutiva do trabalho; cabendo aos homens a primeira e às mulheres à segunda. Demarcando aquilo que seja trabalho de homens *vs* trabalho de mulheres (princípio da separação) e que o trabalho de homens vale mais que o trabalho de mulheres (princípio da hierarquização) (KERGOAT, 2000). Esse processo dá margem à ideia de que há um destino “natural” para as escolhas e atividades laborais conforme o sexo. No cenário atual, a mulher desempenha, simultaneamente, o trabalho produtivo e o reprodutivo; porém, não reconhecer o trabalho doméstico tem como consequência, ou objetivo, ocultar tanto sua representatividade econômica no bojo da sociedade, como a exploração capitalista (ARRIAGADA, 2007; CARRASCO, 2008).

Adicionalmente, a PNAD Contínua desvela que o valor da hora de trabalho das engenheiras é inferior ao dos engenheiros (IBGE, 2021). Mais uma vez, pode ser explicado pelo argumento da produtividade, que se já se destacou como influenciável por variáveis

associadas aos estereótipos de gênero. Não sendo por isso, um argumento complementar proposto por Card e autores (2016) pode ser aplicável à presente situação estudada. Os autores alegam que as mulheres com educação superior - no caso em questão, engenheiras - são menos propensas a iniciar a negociação salarial com seu empregador e são (muitas vezes) negociadoras menos eficazes do que os homens. Este argumento encontra respaldo numa determinação histórica que delegou à mulher padrões de passividade. A assertividade feminina vem sendo possibilitada por mudanças sociais e econômicas, tais como a entrada da mulher no mercado de trabalho. Porém, ainda há um longo percurso de superação de condições que inviabilizaram a aprendizagem de um repertório de habilidades sociais de enfrentamento elaborado (TEIXEIRA, 2015).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta investigação se propôs a analisar o impacto do sexo no salário de engenheiras e engenheiros de produção em início de carreira. Os dados obtidos permitem afirmar que o sexo tem um impacto significativo no salário das engenheiras e engenheiros de produção em início de carreira. A comparação entre as médias salariais de cada grupo permitiu verificar que as engenheiras têm um salário inferior aos engenheiros de produção. E as análises de regressão múltipla, por sua vez, ajudaram a descartar fatores que, a priori, poderiam explicar esta discrepância, como diferenças na qualificação, idade, trajetória acadêmica, coeficiente de rendimento, área de atuação e tempo de experiência no mercado de trabalho.

Assim sendo, desta pesquisa emergem duas possíveis explicações, não excludentes, e por vezes retroalimentadas, para o fenômeno retratado pelos resultados. A primeira diz respeito à discriminação salarial e, a segunda, às demandas sociais que extrapolam o ambiente de trabalho, podendo influenciar a carreira profissional das engenheiras de produção e, conseqüentemente, os seus salários. Ambos os mecanismos, podem manifestar-se de forma conjunta, principalmente, se houver discrepância na remuneração por hora entre homens e mulheres. Porém, para que estas questões sejam esclarecidas se faz necessário um maior aprofundamento no estudo empírico desta temática.

Tomando-se quaisquer das explicações mencionadas, desemboca-se na questão do papel da mulher: quer seja por ter o seu trabalho menos remunerado somente por ser mulher, quer seja porque produz menos diante de uma rotina de trabalho dupla (trabalho formal e trabalho doméstico), quer seja porque sua história de aprendizagem não favoreceu comportamentos assertivos de enfrentamento. Muito embora os legisladores brasileiros

tenham proposto e esteja em tramitação um Projeto de Lei que penalize as empresas que remunerem diferencialmente homens e mulheres por discriminação contra a mulher, esta seria somente uma solução para o aspecto mais superficial da questão. A discussão é mais complexa e perpassa por variáveis que escapam à vista mais apressada. Tornar visível as condições de vida das trabalhadoras é condição essencial para que seja possível uma análise que não vulnerabilize, ainda mais, as mulheres.

No Brasil, a desigualdade de gênero não é um fenômeno circunscrito a minorias ou a grupos específicos da sociedade. Pelo contrário, alcança grupos majoritários, como é o das mulheres trabalhadoras. Assim sendo, enfrentar essa desigualdade implica abordar fatores estruturais da sociedade brasileira, cuja transformação é imprescindível para a superação dos desafios existentes (ABRAM, 2006), assim como para o efetivo cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, particularmente, no que diz respeito a alcançar à igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres. Assim como as respectivas metas: acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres em toda parte; e promover a responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais (ONU, 2018).

Apesar de suas contribuições, limitações deste estudo são identificadas. A carência de um indicador de produtividade e de informações sobre estado civil e presença de filhos impediu uma análise mais profunda do mecanismo de discriminação salarial. Como agenda de pesquisa, sugere-se que, para constatar uma possível discriminação salarial, sejam contemplados o salário mensal, a remuneração por hora, quantidade de horas trabalhadas por semana e indicadores de produtividade. Para verificar o papel das demandas sociais, sugere-se que sejam considerados aspectos sociodemográficos, tais como estado civil, composição familiar e demandas domésticas, familiares ou culturais. Para além dessas sugestões, trabalhos futuros deveriam incluir questões associadas ao gênero.

REFERÊNCIAS

ABRAM, L. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e Cultura*, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.

ARRIAGADA, I. Estruturas familiares, trabalho e bem-estar na América Latina. ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C. (orgs). *Novas conciliações e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. Bauru: Edusc, 2007. p. 223-265.

BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. S. P.; HENRIQUES, R. *A estabilidade inaceitável: desigualdade e pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2001.

https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4049

BOHMAN, J. Critical theory and democracy. In RASMUSSEN, D. (ed.) *The Handbook of Critical Theory*. Blackwell: Oxford, p. 190-215, 1996.

CARD, D.; CARDOSO, A.; KLINE, P. Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *Q J Econ*, v. 131, p. 633-686, 2016. <https://doi.org/10.1093/qje/qjv038>

CARRASCO, C. Por uma economia não androcêntrica: debates e propostas a partir da economia feminista. SILVEIRA, M. L. da; TITO, N. *Trabalho doméstico e de cuidados. Por outro paradigma de sustentabilidade da vida humana*. São Paulo: SOF, 2008. p. 91-104.

CASTRO, M. G. Mulheres sindicalizadas: classe, gênero, raça e geração na produção de novos sujeitos políticos, um estudo de caso. HOLLANDA, H. B. (org.). *Pensamento feminista: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 195-214.

CORTÉS, P.; PAN, J. Children and the remaining gender gaps in the labor market. *National Bureau of Economic Research*, Working Paper No. 27980, 2020. <http://www.nber.org/papers/w27980>

FERREIRA, H. G. *Os determinantes da desigualdade de renda no Brasil: luta de classes ou heterogeneidade educacional?* Texto para Discussão nº 415, 2000. <http://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/td415.pdf>

FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DE SINDICATOS DE ENGENHEIROS [FISENGE]. *CREA-PB incentiva participação da mulher engenheira em espaços de debate*, 2017. <https://fisenge.org.br/tag/crea-pb/>

FRASER, N. Feminismo, capitalismo e a astúcia da história. HOLLANDA, H. B. (org.). *Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 25-48.

FRIO, G. S.; CECHIN, L. A. W. Discriminação salarial no mercado de trabalho dos engenheiros. *Revista Brasileira de Economia de Empresas*, v. 19, n. 1, p. 61-78, 2019. <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/rbee/article/view/8221/6217>

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HEILBORN, M. L.; SORJ, B. Estudos de gênero no Brasil. MICELI, S. (org.). *O que ler na ciência social brasileira (1970-1995)*, ANPOCS/CAPES. São Paulo: Editora Sumaré, 1999. p. 183-221.

HORKHEIMER, M. Traditional and critical theory. *Critical theory: Selected essays*, v. 188, n. 243, p. 1-11, 1972.

GUIMARÃES, R. de O. Desigualdade salarial entre negros e brancos no Brasil: discriminação ou exclusão? *Econômica*, v. 8, n. 2, p. 227-251, 2006. <https://periodicos.uff.br/revistaeconomica/article/view/34924>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. *Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil*, 2021.

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>

LEHMAN, A.; O'ROURKE, N.; HATCHER, L.; STEPANSKI, E. *JMP for basic univariate and multivariate statistics: methods for researchers and social scientists*. Carolina do Norte, EUA: Sas Institute, 2013.

LOMBARDI, M. R. Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, v. 47, n. 163, p. 122-146, 2017.

MADALOZZO, R.; ARTES, R. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. *Cadernos de Pesquisa*, v. 47, n. 163, p. 202-221, 2017.

<https://doi.org/10.1590/198053143666>

MORAES, A. Z. DE; CRUZ, T. M. Estudantes de engenharia: entre o empoderamento e o binarismo de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, v. 48, n. 168, p. 572-598, 2018.

<https://doi.org/10.1590/198053145159>

MORAES, S. DA C. *A economia da discriminação e a quota para mulheres na gestão das empresas*. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-econômicas) - Universidade de Coimbra, Portugal, 2018. <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/85781/1/Tese%20-%20Suanny%20-%20vers%C3%A3o%20final.pdf>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. *Informe Mundial sobre Salários 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, 2018.

https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/WCMS_650653/lang-es/index.htm

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS [ONU]. *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*, 2018. <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>> Acesso em 29/11/2022

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. HOLLANDA, H. B. (org.). *Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 50-82.

SONG, J.; SICULAR, T.; GUSTAFSSON, B. A review of China's urban gender wage gap from 1995 to 2013. *Japan Labor Issues*, v. 3, n. 17, p. 4-12, 2019.

<https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/017-00.pdf#page=6>

TEIXEIRA, C. M. *Assertividade: escala multimodal e caracterização do repertório de mulheres inseridas no mercado de trabalho*. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, 2015.

<https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/7238?show=full>

WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2020: Insight Report*, 2019.

<https://doi.org/10.1002/9781119085621.wbef350>

Agradecimentos:

Agradecemos aos discentes de graduação em Engenharia de Produção da UEMA, Thiago Felipe Pinheiro Castro, Girlene Correia Mota e Carlos Henrique Teles da Silva pela contribuição na fase de coleta de dados.