

EQUIDADE DE GÊNERO NA FORMAÇÃO DE CARREIRAS TECNOLÓGICAS E DE ENGENHARIAS: A PERCEPÇÃO DAS ESTUDANTES DE UM CAMPUS UNIVERSITÁRIO DO INTERIOR DO CEARÁ

Stelamaris Alves Siqueira – asstelamaris@gmail.com

Lara de Almeida Carneiro – laracarneiro.eng@gmail.com

Kennedy da Silva Ramos – kennedyramos@crateus.ufc.br

Luis Felipe Cândido – luisfcandido2015@gmail.com

Universidade Federal do Ceará, Campus de Crateús
BR 226, Km 4, Venâncios
63.700-000 Crateús – Ceará

Resumo: O presente trabalho teve por objetivo analisar questões de equidade de gênero na formação de estudantes de graduação de cursos de engenharia e tecnologia. Para tal, realizou-se uma pesquisa do tipo survey com alunas da Universidade Federal do Ceará do campus de Crateús, interior do estado do Ceará. Foi possível mapear as percepções de 84 alunas de Ciências da Computação, Sistemas de Informação (agrupados como Tecnologia), Engenharia Civil, Engenharia Ambiental e Sanitária e Engenharia de Minas (agrupadas como Engenharias). Ficou evidenciado que a maior parte das respondentes já sofreram discriminação e assédio dentro e fora da universidade por causa de seu gênero. Vale ressaltar que não houve diferença significativa entre os resultados por grupo, embora os maiores percentuais tenham sido identificados para Sistemas de Informação e Engenharia Civil. Além disso, as alunas expressaram alta expectativa em enfrentar mais dificuldade em sua carreira profissional por causa de seu gênero, bem como o desejo majoritário de ver a universidade como agente de mudança do atual status de desigualdade de gênero.

Palavras-chave: Equidade de gênero. STEM. Estudos de gênero

1 INTRODUÇÃO

A 4ª revolução industrial, ou Indústria 4.0, tem modificado substancialmente a organização industrial e, conseqüentemente, o perfil da força de trabalho que atuará nos diversos setores econômicos. Com isso, nas últimas décadas, tem-se observado uma nova conformação das carreiras, principalmente, as carreiras tecnológicas onde é possível identificar um acréscimo do número de mulheres (CASCAES *et al.*, 2010).

Esta nova conformação tem feito crescer, também, o número de mulheres ingressantes nos cursos de engenharia e de tecnologia. A inserção feminina nos cursos de engenharia vem aumentando, ainda que em maior proporção do que o observado no mercado de trabalho (BAHIA; LAUDARES, 2013). Contraditoriamente, na Ciência da Computação, o inverso ocorre e o número de mulheres tem diminuído (LIMA, 2013).

Assim, a discussão sobre gênero nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) tem aumentado tanto no âmbito educacional como no âmbito do mercado de trabalho e tem levado a diversas reflexões que ajudam a entender este fenômeno.

No âmbito do mercado de trabalho, os estudos têm empreendido esforço em diversos aspectos, como remuneração, gestão do tempo do trabalho, tempo de vida e, principalmente, dos fatores determinantes para superar os preconceitos e desigualdades existentes (CASCAES

et al., 2010). Já no âmbito educacional, os estudos buscam entender os mecanismos que ajudam a permanência ou evasão, a baixa representatividade e diferença da experiência com base no gênero em sua formação (PAWLEY; SCHIMPF; NELSON, 2016).

Essa preocupação com a desigualdade de gênero faz-se premente em virtude dos diversos benefícios que a diversidade de gênero pode trazer. Do ponto de vista social, a diversidade promove a inclusão, dignificação e igualdade (SOUZA; CORVINO; LOPES, 2013). Do ponto de vista econômico, amplia-se a força de trabalho (SOUZA; CORVINO; LOPES, 2013), a capacidade de agregação de valor, visto que elas representam a metade do potencial intelectual do mundo (GOULD, 2003) e a demanda por produtos e serviços como consumidoras.

No entanto, tal preocupação não é equânime entre os diversos segmentos econômicos, inclusive no meio acadêmico. Com relação ao ensino, por exemplo, Blair *et al.* (2017) apontaram que ainda existem instituições educacionais que ou estão despercebidas para a questão de gênero ou que reconhecem a questão, mas não agem. Ademais, ainda há baixo interesse de pesquisadores do campo das engenharias que colaborem para os estudos de gênero (PAWLEY; SCHIMPF; NELSON, 2016), o que aumenta a relevância deste estudo.

Neste contexto, o estudo teve por objetivo analisar questões de equidade de gênero na formação de estudantes de graduação de cursos de engenharia e de tecnologia da informação de um *campus* universitário do interior do estado do Ceará. Contribui-se, portanto, ao ampliar os estudos de gênero nas carreiras tecnológicas e, em especial, no âmbito educacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial deste estudo se concentrou em estudos sobre equidade de gênero no ambiente de trabalho e, especialmente no ambiente universitário, identificando como fundamentais os seguintes temas: (i) discriminação, preconceito e estereótipos; (ii) representatividade e massa crítica e (iii) teto de vidro.

2.1 Discriminação, preconceito e estereótipos

Discriminação, preconceito e estereótipos têm sido ao longo da história alguns dos principais instrumentos de diminuição do gênero feminino. Conforme Cruz *et al.* (2018), esses tipos de manifestações da segregação de gênero são praticados por ambos os sexos, seja de forma automática, enraizado na cultura – ao ponto de nem ser percebido – e até mesmo reproduzidos pelo próprio público alvo do preconceito, seja de modo instrumental, fundamentando uma hierarquia de relação com base no gênero.

No ambiente universitário, a discriminação contra as mulheres, principalmente, em áreas majoritariamente masculinas, figura uma das principais causas de afastamento do público feminino no ensino superior. As práticas discriminatórias observadas podem ser diretas ou indiretas e nascem de uma ideia pré-concebida de papéis atribuídos a cada um dos gêneros. As práticas discriminatórias incluem as situações de assédio, seja moral ou sexual, que visam diminuir a figura feminina e reforçar uma relação de poder.

A discriminação direta tem cada dia mais se esvanecido, porém, as práticas indiretas permanecem cerceando a vida das estudantes. Tais atos podem ocorrer em forma de assédio moral ou sexual, comentários sexistas, entre outros, e podem vir do corpo docente, o que pode estar atrelado a discursos que desqualifiquem ou ignorem a presença feminina na área de trabalho; do corpo discente, com atitudes de separação ou desvalorização; dos próprios amigos ou familiares, uma vez que seguir caminhos estabelecidos socialmente como masculinos não é agradável aos olhos de muitos deles. Todos esses fatores passam a desmotivar a escolha de um curso pela mulher.

Um empecilho para o combate à segregação de gênero é a própria consciência das mulheres, visto que muitas ainda enxergam as discussões de gênero com estranheza. Estas frequentemente fecham os olhos ou qualificam como normais as práticas indiretas de discriminação por não notarem práticas de discriminação direta em seu cotidiano.

2.2 Representatividade e massa crítica

A representatividade diz respeito à presença e à proporcionalidade de um determinado gênero em um ambiente, o que indica a existência de inequidade. Ter uma pessoa de um determinado gênero em um ambiente inspira aos seus pares a ingressarem em tal ambiente, estimulando a quebra de estereótipos, mesmo que ainda se encontrem resistências à diversidade de gênero. A representatividade, *per si*, não é suficiente para explicar a questão de equidade. A esta alia-se o conceito de massa crítica, que é entendida como o número mínimo de representantes de um gênero em um ambiente de trabalho suficiente para promover o estado de conforto e segurança (ENGLISH; BOWEN, 2012).

Tais conceitos são importantes para entender o fluxo de ingresso feminino nos cursos estudados, já que os cursos de engenharia e tecnologia, em geral, são predominantemente masculinos. Assim, o crescimento do número de mulheres estudantes gera uma sensação de segurança mínima, que faz com que os efeitos das possíveis discriminações sejam mais facilmente quebrados. Ademais, a falta de representatividade dentro do corpo docente, bem como na composição de eventos formativos relativos às áreas estudadas em seus respectivos cursos, categoriza também entrave para o ingresso e permanência feminina nos cursos.

2.3 Teto de vidro

O teto de vidro é um dos principais mecanismos de dominação e segregação hierárquica com base no gênero, constituindo-se um dos principais empecilhos para a ascensão profissional feminina (CRUZ *et al.*, 2018). Conforme os mesmos autores, o teto de vidro pode ser definido como barreiras à ascensão feminina em suas carreiras e pode explicar a falta de representatividade em cargos de alto comando, mesmo que suas competências profissionais se equiparem, ou mesmo se excedam, aos colegas do gênero masculino. A existência do teto de vidro está ligada às práticas que enquadram o gênero como agente de discriminação, em geral, de maneira indireta. Entretanto, o teto de vidro se concretiza mais fortemente quando se verifica a desigualdade salarial entre homens e mulheres que exercem as mesmas funções, com a designação de papéis ou comportamentos com base no que é esperado de homens e mulheres.

No ambiente universitário, o fenômeno pode ser ilustrado quando membros em posições hierárquicas mais altas (inclusive o docente em sala de aula) inferiorizam a legitimidade da presença ou ação feminina em um meio. Isto pode ocorrer implicitamente com piadas ou explicitamente com comentários que evidenciam o insucesso feminino, ou que reforçam estereótipos de papéis de gênero definitivos para mulheres.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Para o presente estudo, foi realizado uma pesquisa tipo *survey* (MALHOTRA, 2011) de natureza exploratória e descritiva (COLLIS; HUSSEY, 2005). Foi desenvolvido um questionário semiestruturado (RICHARDSON, 2011) com 8 perguntas objetivas e uma subjetiva. O questionário foi enviado por meio de formulário eletrônico.

Para os questionamentos objetivos, a análise dos dados foi realizada quantitativamente, por meio do percentual de respostas afirmativas com relação a cada pergunta e pelo agrupamento por curso, área (Tecnologia da Informação e Engenharias) e agregado (todos os cursos). Para o questionamento subjetivo, realizou-se uma análise de conteúdo levando à

geração de categorias através de codificação, tabulação e interpretação de dados de maneira estruturada e representativa (GIBBS, 2009; CHIZZOTI, 2011).

A coleta de dados deu-se nos meses de março e abril de 2019 com estudantes do sexo feminino, dos cursos de graduação em Engenharia Ambiental e Sanitária, Engenharia Civil, Engenharia de Minas, Ciências da Computação e Sistemas de Informação da Universidade Federal do Ceará *campus* de Crateús. As participantes foram selecionadas por facilidade de acesso, já que todos os contatos de e-mail foram fornecidos pelas coordenações dos respectivos cursos. A Tabela 1 apresenta a descrição da população e da amostra coletada.

Tabela 1–Descrição da população e da amostra

Características/ Área/ Curso	TI				Engenharias			Agregado
	CC	SI	Total	Amb.	Civil	Minas	Total	
Feminino	16	41	57	78	47	43	168	225
Masculino	118	98	216	58	146	83	287	503
Total de discentes	134	139	273	136	193	126	455	728
Representatividade feminina	12%	29%	38%	57%	24%	34%	63%	31%
Total de respondentes*	6	6	12	21	17	34	72	84
% de respondentes*	38%	15%	21%	27%	36%	79%	43%	37%
% da amostra de respondentes	7%	7%	14%	25%	20%	40%	86%	100%

Legenda: CC – Ciências da Computação, SI - Sistemas de Informação, Amb. – Ambiental e Sanitária; *apenas em relação ao sexo feminino.

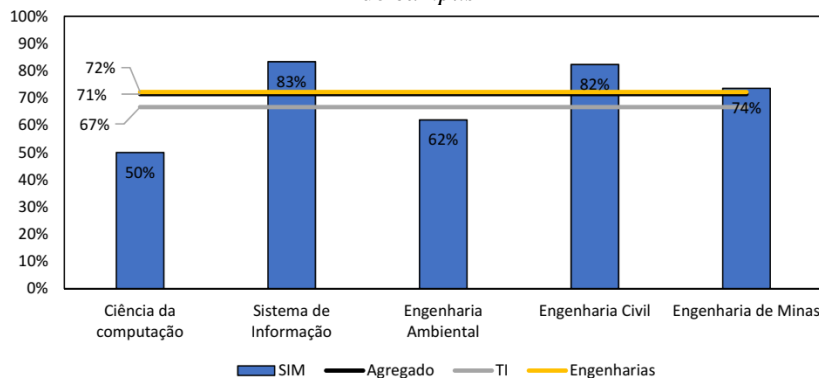
Fonte: dos autores.

Nota-se que a composição de gênero de estudantes do *campus* é predominantemente masculina (69%), o que aumenta a relevância da pesquisa. Observa-se ainda que a representatividade feminina no *campus* é de 31%, valor superado individualmente para os cursos de Eng. Ambiental e Sanitária (57%) e Eng. de Minas (34%). O curso com menor representatividade foi o de Ciência da Computação com apenas 12%, coadunando com o exposto por Lima (2013), que indicou uma diminuição de mulheres no mercado correspondente ao do curso. Ademais, por área observa-se o total de 57 mulheres em TI, com 12 respondentes (14% da amostra) e Engenharias com 168 mulheres, com 72 respondentes (86% da amostra). A amostragem total foi de 84 respondentes, ou seja, 37% da população.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Figura 1 apresenta o percentual de respondentes que sofreram discriminação por ser mulher fora do *campus*, na cidade de Crateús.

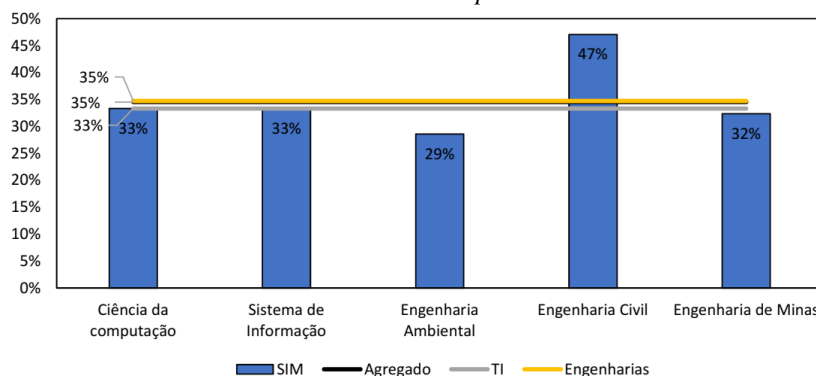
Figura 1– Respondentes que já sofreram discriminação por ser mulher fora do *campus*



Fonte: dos autores.

Verifica-se um alto percentual de alunas que sofreram discriminação fora do *campus*, independente do curso, destacando-se os maiores percentuais nos cursos de SI e de Eng. Civil. Quanto a discriminação dentro do *campus* o valor caiu pela metade, conforme a Figura 2.

Figura 2 - Respondentes que já sofreram discriminação por ser mulher dentro do *campus*



Fonte: dos autores.

Estes resultados revelam o ambiente universitário como menos agressivo para com as mulheres, embora o percentual agregado tenha sido alto (35%). Ou seja, a expectativa de discriminação fora da universidade é muito maior, o que justifica o crescente interesse de pesquisadores sobre estudos de gênero. Ademais, o menor percentual no ambiente acadêmico pode estar ligado à questão do aumento do ingresso de mulheres nas carreiras tecnológicas (BAHIA; LAUDARES, 2013), pelo maior grau de instrução da comunidade acadêmica ou pelo fato de a discriminação em ambientes de maior nível de instrução ser mais velada, como se depreende das declarações das alunas apresentadas no Quadro 2.

Quadro 1 – Declarações sobre discriminação velada

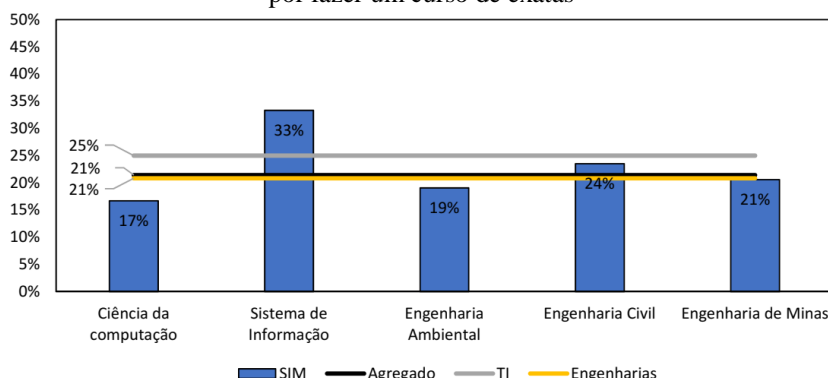
“Deveria haver maior apoio às alunas com relação ao assédio e “brincadeiras”.	“Palestras para os homens sobre como respeitar todas as mulheres. E palestras para mulheres, as ensinando a como lidar com o assédio, e como não deixar isto afetar a sua saúde mental.”
---	--

Fonte: dos autores.

Por fim, os resultados da Figura 1 e 2 revelam um elevado percentual de discriminação observado por estudantes de engenharia civil. Isso pode ser entendido como um reflexo do próprio setor da construção civil, que apresenta grande dificuldade de aceitação da mulher em comparação a outros setores (WRIGHT, 2013).

Quando se especifica o agente de discriminação no ambiente universitário para colegas de sala, observa-se uma diminuição em geral, de 35% para 25% (Figura 3), embora o percentual para o curso de SI tenha se mantido elevado.

Figura 3 - Respondentes que já sofreram preconceito por colegas de classe por fazer um curso de exatas



Fonte: dos autores.

Este dado aponta que parte da discriminação sofrida pelas alunas também pode estar relacionada aos funcionários, sejam técnicos administrativos ou docentes como se pode observar nas falas das estudantes apresentadas no Quadro 2.

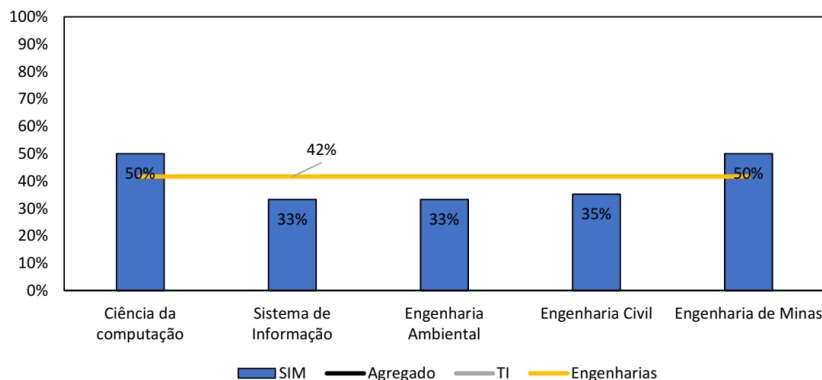
Quadro 2 – Declarações sobre discriminação por parte de servidores

“É algo difícil, pois existem além de alunos alguns professores machistas.”	“Temos que educar as pessoas que realizam tal discriminação, fazê-las entender que não há diferenças pelo fato de sermos mulher, isso inclui alunos, professores e servidores.”
---	---

Fonte: dos autores.

Já no círculo familiar, o preconceito também é elevado, sendo superior ao percebido pelas estudantes dentro do *campus*, como se pode observar na Figura 4.

Figura 4 - Respondentes que já sofreram preconceito por familiares por fazer um curso de exatas



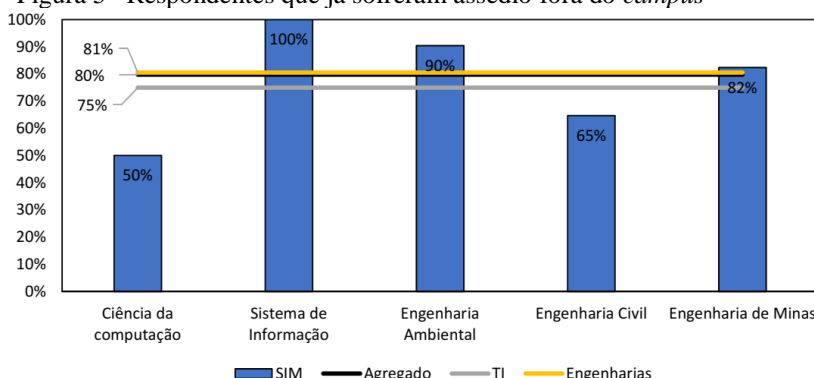
Fonte: dos autores.

Tal resultado pode estar relacionado à visão sexista do trabalho que a família pode ter por falta de conhecimento sobre a profissão, principalmente ao se observar o alto percentual atribuído para o curso de Ciência da Computação e Eng. de Minas. Especificamente para o curso Eng. de Minas, pode-se acrescentar o fato de o curso ser o primeiro no estado do Ceará e um dos poucos da região Nordeste, causando desconhecimento da profissão no meio popular.

Salienta-se que a existência de barreiras no círculo familiar pode ser fator determinante para a evasão de estudantes perpetuando a divisão do trabalho pelo sexo e não pelo gosto ou nas aptidões pessoais.

A Figura 5 apresenta a percepção das alunas com relação ao assédio fora do *campus*.

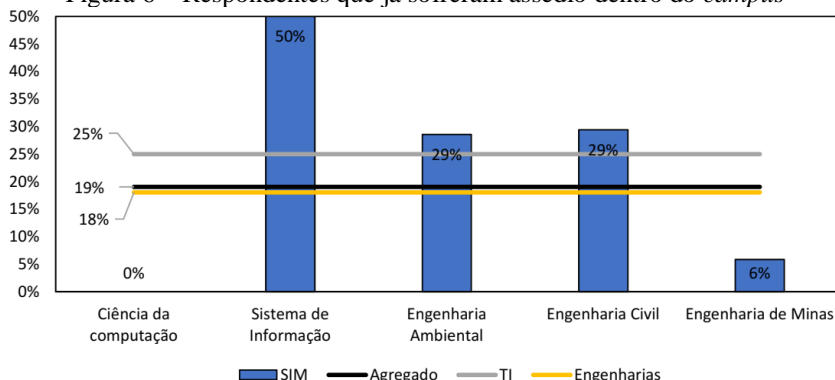
Figura 5– Respondentes que já sofreram assédio fora do *campus*



Fonte: dos autores.

Observa-se um alto índice relacionado ao assédio fora do *campus*, reforçando os indícios de uma cultura machista atribuída à sociedade brasileira. Já o ambiente universitário parece promover um ambiente menos hostil para o gênero feminino como se observa na Figura 6.

Figura 6 – Respondentes que já sofreram assédio dentro do *campus*



Fonte: dos autores.

Ainda assim, a percepção do assédio é um fator preocupante, principalmente quando se analisam as opiniões das alunas que sofreram com esse tipo de violência e as expectativas de ações da instituições que elas manifestaram (Quadro 3).

Quadro 3 – Declarações relacionadas a situações de assédio dentro do *campus*

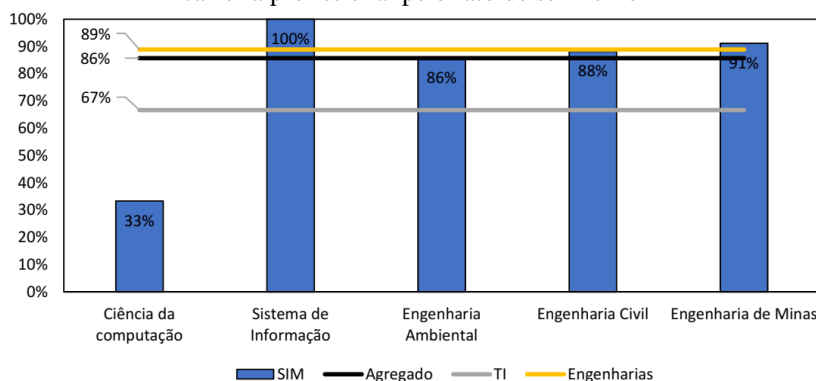
“O exemplo deveria vir de cima. Tem professor que assedia as alunas e ninguém tem coragem de falar nada”	“Palestras para os homens, sobre como respeitas todas as mulheres. E palestras para mulheres, as ensinando a como lidar com o assédio, e como não deixar isto afetar a sua saúde mental.”	“Uma política interna de prevenção, principalmente ao assédio.”
--	---	---

Fonte: dos autores.

Uma fala revela um problema grave: o de assédio de alunas por parte de docente. Essa foi a declaração mais forte observada na pesquisa e que torna imprescindível ações institucionais de combate e proteção ao assédio das alunas no *campus*.

Por fim, a grande maioria das entrevistadas esperam enfrentar maiores obstáculos em sua carreira profissional pelo fato de serem mulheres, conforme apresentado na Figura 7.

Figura 7 – Respondentes que espera encontrar maiores obstáculos em sua carreira profissional pelo fato de ser mulher



Fonte: dos autores.

Neste específico, verificou-se o que poderia ser feito para amenizar as desigualdades de gênero ocorridas no *campus*. Foram emitidas 85 sugestões, cuja análise de conteúdo permitiu identificar as três posturas institucionais propostas por Blair *et al.* (2017) e que foram sumarizadas no Quadro 5.

Quadro 4 – Enquadramento das respostas quanto as posturas propostas institucionais

Postura	“Fechar os olhos”	Reconhecer	Agir
Quantidade	6	5	69
% de menções	8%	6%	86%
Declarações representativas	“A desigualdade são vocês que estão criando, nunca sofri nada do tipo, fora do <i>campus</i> sei que existe, mas dentro dele nunca sofri nada do tipo, PAREM DE GENERALIZAR essas coisas!”	“A desigualdade no <i>campus</i> ocorre pelo fato de os cursos de exatas serem menos populares entre as mulheres, sendo assim elas são minoria nesse meio.”	“Acho que seria viável promover eventos que valorizasse o papel da mulher tanto na TI como engenharia, mostrar nosso protagonismo na ciência.”
	“Sinceramente, não vejo discriminação no ambiente universitário.”	“Já tinha pensado sobre isso e sinceramente não cheguei a nenhuma conclusão”	“Palestras de conscientização sobre os benefícios que a pluralidade de ideias pode trazer.”
	“nada, sem mimimi”	“Esse problema não tem solução.”	“Incentivar o respeito às diferenças”

Fonte: dos autores.

Destaca-se a grande quantidade de respondentes que desejam que a universidade como agente de mudança. Com relação à postura de “fechar os olhos”, isto pode estar vinculado, novamente, à discriminação no meio acadêmico estar disfarçada, ou seja, a discriminação velada. Revela ainda uma segregação de gênero praticada de forma automática, como apontado por Cruz *et al.* (2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve por objetivo analisar questões de gênero na formação de estudantes de graduação de cursos de engenharia e de tecnologia de um *campus* universitário do interior do estado do Ceará. Por meio de uma pesquisa tipo *survey*, foi possível captar a percepção de 84 alunas dos cursos de Ciência da Computação e Sistemas de Informação (ora designados como

Tecnologia) e dos cursos de engenharia civil, ambiental e de minas (ora designados Engenharias).

Verificou-se elevado percentual de alunas que já sofreram discriminação e assédio fora do *campus* por serem mulheres. No contexto universitário, embora esta percepção tenha sido menor, declarações das respondentes revelam a existência de mecanismos de perpetuação da inferiorização do gênero feminino por parte, inclusive, do corpo docente. Um agravamento deve ser mencionado neste específico devido à manifestação da existência de casos de assédio e da falta de meios institucionais para o seu combate.

Aprofundando a questão para o cenário familiar, muitas alunas já sofreram discriminação por parte de seus familiares pelo simples fato de estarem em cursos de exatas, corroborando a visão sexista dos cursos que acabam por diminuir o interesse de mulheres em carreiras tecnológicas. Destaca-se ainda que não houve diferença significativa nas análises com relação aos agrupamentos Tecnologia e Engenharias. Na verdade, os índices mais elevados se manifestaram nos cursos de Sistemas de Informação e de Engenharia Civil.

Finalmente, verificou-se que as alunas têm grande expectativa de encontrarem maiores obstáculos em sua carreira profissional pelo fato de serem mulheres, bem como o desejo majoritário de que a universidade seja um agente de mudança para promoção da equidade de gênero. Isto é muito importante, pois na percepção dos autores deste artigo, a conscientização sobre a questão de gênero durante a formação é que fará a diferença no futuro, uma vez que o mercado será formado majoritariamente por estudantes egressos de suas instituições de ensino.

Por fim, conclui-se que o ambiente universitário é mais saudável para o respeito com as mulheres, realçando a importância da educação para combater as desigualdades de gênero. Apesar disso, é importante relevar que o ambiente educacional deve ser aprimorado constantemente para criar condições e ações que promovam a equidade de gênero.

REFERÊNCIAS

BAHIA, M. M; LAUDARES, J. B. A engenharia e a inserção feminina. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 10., Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2013.

BLAIR, E.; *et al.* Undergraduate STEM Instructors' Teacher Identities and Discourses on Student Gender Expression and Equity. **Journal of Engineering Education**, v. 106, n. 1, pp. 14-43, jan., 2017.

CASCAES, T; *et al.* A Invisibilidade das Mulheres em Carreiras Tecnológicas: Os Desafios da Engenharia Civil no Mundo do Trabalho. In: CONGRESSO IBEROAMERICANO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E GÊNERO, 8., Curitiba. **Anais...** Curitiba: UTFPR, 2010.

CHIZZOTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CRUZ, N. G.; *et al.* Desigualdade de Gênero em Empresas de Auditoria Externa. **Revista Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 21, n. 1, p.142-159, jan. /abr., 2018.

ENGLISH, J.; BOWEN, P. Overcoming Potential Risks to Females Employed in the South African Construction Industry, **International Journal of Construction Management**, v. 12, n. 1, p. 37-49, 2012.

GOULD, A. Waking Up to the Need for Women. In: WOMEN IN INDUSTRIAL RESEARCH, 3., Berlin. **Proceedings...** Brussels: European Commission, 2003. Disponível em: <https://www.femtech.at/sites/default/files/wir_speeding_up_changes_in_europe_0.pdf> Acessado em: 05 jan. 2019.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2009.

LIMA, M. P. As mulheres na Ciência da Computação. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p.793-816, set./dez., 2013.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing** - Uma Orientação Aplicada. 6ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.

PAWLEY, A. L.; SCHIMPF, C.; NELSON, L. Gender in Engineering Education Research: A Content Analysis of Research in JEE, 1998-2012. **Journal of Engineering Education**, v. 105, n. 3, pp. 508-528, Jul. 2016.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SOUZA, E. M de; CORVINO, M. de M. F; LOPES, B. C. Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área de administração: a produção científica brasileira entre 2000 a 2010. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v.20, n.67, p. 603-621, nov./dez., 2013.

WRIGHT, T. Uncovering sexuality and gender: an intersectional examination of women's experience in UK construction. **Construction Management and Economics**, v. 31, n. 8, p. 832-844, 2013.

GENDER EQUITY IN EDUCATION OF TECHNOLOGY AND ENGINEERING CAREERS: STUDENTS PERCEPTIONS OF A UNIVERSITY CAMPUS AT INTERIOR OF CEARÁ

Abstract: *This paper aimed to analyzes the gender question in undergraduates in engineering and technology courses. For that, a survey was conducted with students from the Federal University of Ceará at Crateús, interior of the state of Ceará, Brazil. It was possible to map the perceptions of 84 women's students of Computing Science and Information Systems (grouped as Technology), Civil Engineering, Environmental and Sanitary Engineering and Mining Engineering (grouped as Engineering). It was evidenced that the most part of the women's students already suffered discrimination and harassment in both context inside and outside of the university. It is worth to notice that there was no significantly difference between the results by group, although the highest percentages were identified to Information System and Civil Engineering respondents. Moreover, the women students expressed high expectation to face more barriers in its professional career because of their gender, as well as the majority desire to see the university as an agent to promote the change of the current status of gender inequality.*

Key-words: Gender Equality. STEM. Gender Studies.