ISSN: 2358-8829

LEVANTAMENTO DAS POLÍTICAS DE RECRUTAMENTO E PERMANÊNCIA DE MULHERES NAS INDÚSTRIAS

Katiucy Ferreira da Silva [1]
Raissa dos Santos Silva [2]
Giovanna Carolina Ferreira de Souza [3]
Agair Juliete Cavalcante Carvalho [4]

INTRODUÇÃO

A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro avançou nas últimas décadas, acompanhando a ampliação da escolaridade e da qualificação profissional (IBGE, 2021). Entretanto, a inserção feminina nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) e no setor industrial ainda enfrenta barreiras associadas aos estereótipos de gênero, às oportunidades desiguais e à organização histórica das profissões técnicas (LOMBARDI, 2006). Essas dificuldades não se restringem ao ingresso, mas alcançam a permanência, a valorização profissional e a ascensão na carreira.

Mesmo com formação e competências equivalentes, mulheres podem enfrentar obstáculos pouco visíveis para alcançar funções de liderança, fenômeno conhecido como “teto de vidro” (BELTRAMINI; CEPELLOS; PEREIRA, 2022). O debate sobre diversidade e inclusão torna-se especialmente relevante nas indústrias, nas quais políticas de seleção, desenvolvimento e retenção profissional podem favorecer a equidade. Contudo, ainda são escassas as informações sistematizadas sobre essas práticas em empresas situadas no interior nordestino.

Nesse contexto, o objetivo deste estudo foi analisar a divulgação de políticas de recrutamento e permanência de mulheres nas indústrias de Paulo Afonso, Bahia, e regiões circunvizinhas, com ênfase nas áreas de Engenharia e Tecnologia. A investigação é justificada pela importância regional dessas organizações na oferta de empregos e na absorção de

[1]Graduanda do Curso de Engenharia Elétrica do IFBA, Campus Paulo Afonso, katiucyfs@gmail.com;
[2]Graduanda do Curso de Engenharia Elétrica do IFBA, Campus Paulo Afonso, raissa.santos.silva06@gmail.com;
[3]Graduanda do Curso de Engenharia Elétrica do IFBA, Campus Paulo Afonso, giovannacarolfs@email.com;
[4]Professora Orientadora: Agair Juliete Cavalcante Carvalho: Mestra, IFBA, Campus Paulo Afonso - BA, agair.juliete@ifba.edu.br.

ISSN: 2358-8829

profissionais qualificadas, além da necessidade de identificar iniciativas institucionais que favoreçam a participação feminina.

Foi realizada uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa e fundamentada em levantamento documental de informações publicamente disponíveis em sites empresariais, perfis corporativos no LinkedIn, mecanismos de busca e notícias regionais. A análise considerou ações de recrutamento, programas de diversidade e estratégias de permanência e desenvolvimento profissional. Os resultados preliminares apontaram baixa visibilidade de iniciativas especificamente destinadas às mulheres, sem permitir afirmar que tais políticas não existam internamente. O diagnóstico constitui uma etapa inicial de investigação mais ampla, a ser aprofundada mediante contato direto com as empresas.

A análise também se justifica pela escassez de estudos aplicados à realidade das indústrias no interior do Nordeste. Embora a discussão sobre diversidade tenha ganhado espaço no setor produtivo, a disponibilidade pública de informações sobre práticas locais ainda é limitada. Um levantamento inicial dessas informações pode orientar o diálogo entre instituições de ensino e empresas e contribuir para a definição de etapas posteriores da pesquisa.

Como apresentado por Calheiros e Carvalho (2026), a literatura aponta que a participação feminina em profissões historicamente masculinizadas envolve não somente o ingresso nas organizações, mas também as condições concretas de continuidade das trajetórias profissionais. Entre os elementos relevantes para esse debate estão a visibilidade dos processos seletivos, os canais de acesso a informações sobre oportunidades, a possibilidade de formação continuada e as perspectivas de ascensão. O estudo não mediu diretamente essas condições nas empresas, mas considerou sua presença nos materiais de comunicação institucional como indicativo da atenção pública dedicada ao tema.

METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como descritiva, de natureza aplicada e abordagem qualitativa, vinculada a uma iniciativa de extensão universitária. O procedimento adotado foi o levantamento documental, composto por revisão da literatura sobre gênero e trabalho, identificação das indústrias de grande porte de Paulo Afonso (BA) e localidades próximas e análise das informações institucionais disponibilizadas na internet. A escolha desse segmento considerou seu papel na geração de empregos e na absorção de profissionais das áreas STEM.

A coleta de dados contemplou três fontes: (i) sites oficiais das empresas, especialmente as áreas de notícias, carreiras e “Trabalhe Conosco”; (ii) páginas corporativas no LinkedIn, com

ISSN: 2358-8829

atenção à divulgação de vagas, estágios e programas de trainee; e (iii) resultados de pesquisas no Google e portais de notícias regionais, utilizados para localizar iniciativas sociais, parcerias educacionais e ações de inclusão. Foram empregadas expressões como “recrutamento feminino”, “mulheres na engenharia”, “diversidade e inclusão”, “estratégias de permanência” e “igualdade de gênero”.

Após a coleta, os documentos e publicações foram organizados e examinados por análise de conteúdo, considerando três categorias: recrutamento e acesso de mulheres às oportunidades; iniciativas formais de diversidade nos setores técnicos e operacionais; e medidas de permanência, apoio e progressão profissional. Registrou-se tanto a divulgação de ações específicas quanto a ausência de informações nos canais consultados.

É importante delimitar o alcance desse procedimento, pois o levantamento avaliou a comunicação pública das empresas, e não seus processos internos. Portanto, a não identificação de uma política em fontes digitais foi interpretada como ausência de evidência pública, e não como prova da inexistência da iniciativa. Entrevistas e questionários não integraram esta etapa e estão previstos para a continuidade da pesquisa.

O exame das páginas corporativas no LinkedIn buscou observar a forma de divulgação de oportunidades, os requisitos apresentados aos candidatos e a eventual existência de ações destinadas à inserção de estudantes e recém-formadas. Além de vagas convencionais, foram consideradas menções a estágios e programas de formação de talentos, especialmente quando acompanhadas de medidas explícitas de incentivo à participação feminina.

As notícias regionais e os resultados de busca complementaram as fontes institucionais, permitindo identificar registros de eventos, convênios e projetos relacionados à formação técnica ou à igualdade de oportunidades. Essas fontes foram utilizadas como evidências documentais adicionais, sem substituir a confirmação direta das práticas pelas organizações, prevista para uma etapa futura.

Para organizar a interpretação, as fontes foram examinadas de maneira comparável, verificando se apresentavam iniciativas vinculadas às três categorias de análise. A identificação de referências gerais à diversidade foi distinguida da presença de programas expressamente direcionados às mulheres em áreas técnicas. Essa diferenciação é fundamental porque manifestações institucionais genéricas de apoio à inclusão não demonstram, isoladamente, a implementação de medidas de recrutamento, acolhimento ou desenvolvimento profissional. Da mesma forma, a ausência de menção nos materiais consultados não foi convertida em diagnóstico sobre a gestão interna das indústrias.

ISSN: 2358-8829

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O levantamento dos canais institucionais permitiu estabelecer um panorama preliminar da visibilidade das políticas de recrutamento e permanência de mulheres nas indústrias de Paulo Afonso e entorno. As empresas consultadas divulgam oportunidades de trabalho e, em alguns casos, modalidades de ingresso profissional; entretanto, não foram localizadas informações explícitas sobre programas específicos de contratação feminina, ações afirmativas nas áreas de Engenharia e Tecnologia ou estratégias estruturadas de retenção e desenvolvimento de carreira voltadas às mulheres.

Esse resultado indica, sobretudo, uma lacuna na divulgação institucional das iniciativas de equidade de gênero. Não é possível concluir que as políticas sejam inexistentes, pois os dados se limitam aos conteúdos acessíveis publicamente. Ainda assim, a baixa visibilidade dessas ações reduz a capacidade de estudantes, candidatas e demais interessadas de conhecer oportunidades e compromissos das organizações com a inclusão.

O achado é relevante diante das barreiras documentadas na literatura. Lombardi (2006) discute limites de gênero na inserção profissional de engenheiras, enquanto Góes e Machado (2021) abordam dificuldades relacionadas à permanência e às perspectivas das mulheres no mercado de trabalho. As desigualdades de gênero também são evidenciadas por indicadores nacionais (IBGE, 2021), que ajudam a situar o problema em uma dimensão mais ampla do que a realidade local.

A discussão sobre “teto de vidro” destaca que as dificuldades de progressão podem persistir mesmo após a contratação (BELTRAMINI; CEPELLOS; PEREIRA, 2022; LUZ *et al.*, 2026). Por esse motivo, ações de equidade não devem se limitar à abertura de vagas. É igualmente importante que contemplem desenvolvimento profissional, condições de permanência e acesso a posições de liderança. Como esta pesquisa não analisou dados internos de promoção ou composição do quadro funcional, não é possível caracterizar a ocorrência dessas barreiras em cada indústria investigada.

A literatura ainda destaca a contribuição potencial de ambientes mais inclusivos para as relações de trabalho e a dinâmica organizacional (SIQUEIRA; SANTANA; SALDANHA, 2025). Nesse sentido, ampliar a transparência sobre critérios de seleção, programas de formação e ações de apoio pode favorecer o conhecimento dessas oportunidades e permitir acompanhamento público das estratégias de diversidade.

Assim, o principal resultado não é a comprovação de ausência de políticas, mas a identificação de divulgação limitada de medidas direcionadas à empregabilidade feminina. Essa

distinção evita extrapolações a partir de dados documentais e reforça a importância de uma etapa posterior de investigação junto aos gestores e às trabalhadoras das empresas.

A interpretação conjunta das categorias evidencia que transparência e implementação de políticas não são dimensões equivalentes. Embora uma iniciativa possa existir sem divulgação pública, sua comunicação é relevante para alcançar potenciais candidatas e tornar mais acessíveis informações sobre oportunidades de qualificação, contratação e progressão. Por isso, o presente levantamento representa um ponto de partida para a investigação da equidade de gênero nas indústrias da região, e não uma avaliação definitiva de suas práticas internas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O levantamento identificou baixa divulgação pública de políticas específicas de recrutamento, permanência e desenvolvimento profissional de mulheres nas indústrias de Paulo Afonso e regiões circunvizinhas. O resultado aponta uma lacuna de transparência institucional, sem permitir afirmar que tais ações não sejam praticadas internamente.

Ao sistematizar informações regionais ainda pouco exploradas, o estudo contribui para o debate sobre inclusão feminina nas áreas de Engenharia e Tecnologia e sugere a importância de maior visibilidade de programas de diversidade, critérios de contratação e oportunidades de desenvolvimento profissional. A aproximação entre empresas, instituições de ensino e poder público pode apoiar iniciativas alinhadas às necessidades locais.

Por se tratar de uma etapa inicial, recomenda-se dar continuidade à pesquisa com entrevistas, questionários e estudos de caso, a fim de verificar as políticas efetivamente adotadas e compreender a experiência das mulheres no ambiente industrial. Essa ampliação poderá subsidiar um diagnóstico regional mais consistente e a proposição de ações voltadas à equidade de gênero.

Palavras-chave: Empregabilidade feminina; Equidade; Gênero; Diversidade; Inclusão.

REFERÊNCIAS

BELTRAMINI, L. M.; CEPELLOS, V. M.; PEREIRA, J. J. Mulheres jovens, “teto de vidro” e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 62, e2021-0298, 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/q8xLSPzQMPMFfLWzf9X9GVx/?lang=pt. Acesso em: 28 ago. 2026.

CALHEIROS, S. A.; CARVALHO, A. J. C. A Participação Feminina na Engenharia: uma análise bibliométrica da produção científica. **Revista Foco**, v. 9, n. 7, p. 01-25, 2026. DOI: https://doi.org/10.54751/revistafoco.v19n7-025.

GÓES, F.; MACHADO, F. A mulher e o mercado de trabalho: permanência e perspectivas. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba, v. 10, n. 99, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/189686. Acesso em: 20 ago. 2026.

IBGE. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. (Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 20 set. 2026.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 36, n. 127, p. 173-202, 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cp/a/YC58w98m3kPZnzFCGDhxzWj/?lang=pt. Acesso em: 28 jul. 2026.

LUZ, Paula Karina Rosa *et al*. O fenômeno do teto de vidro em organizações públicas: uma revisão integrativa. **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, v. 76, ed. especial C, p. 59-78, jan. 2026. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/9497. Acesso em: 20 set. 2026.

SIQUEIRA, Á. F.; SANTANA, P. S.; SALDANHA, M. E. S. Mulheres no mercado de trabalho. Periódicos Brasil. **Pesquisa Científica**, v. 4, 2025. DOI: https://doi.org/10.36557/pbpc.v4i1.340.