



MENTORIA PROFISSIONAL COMO ESTRATÉGIA INOVADORA PARA EQUIDADE DE GÊNERO EM ÁREAS STEAM: UMA ANÁLISE DO PROGRAMA MULHERES E MENINAS NAS ENGENHARIAS NA REGIÃO DO LAGO DE TUCURUÍ

DOI: 10.37702/2175-957X.COBENGE.2025.6193

Autores: MANUELA FERREIRA GUTEMBERG, LUANA EDUARDA DA COSTA LIRA, LAURA CARLESSO DOS SANTOS, VIVIANE ALMEIDA DOS SANTOS

Resumo: O artigo analisa o Programa Mulheres e Meninas nas Engenharias (PMME) na região do Lago de Tucuruí, Pará, que utiliza a mentoria profissional como estratégia para promover equidade de gênero em áreas STEAM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática). O projeto, alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 e 10, buscou enfrentar a sub-representação feminina nesses campos por meio de capacitação de mentoras, encontros periódicos estruturados e formação de redes de apoio. Os resultados preliminares, baseados em depoimentos e avaliações, demonstram impactos positivos no desenvolvimento profissional e pessoal das participantes, destacando clareza de metas, fortalecimento da autoestima e enfrentamento de desafios de gênero. O artigo conclui que a mentoria é uma ferramenta eficaz para reduzir desigualdades e sugere sua replicação em outros contextos.

Palavras-chave: Mentoria Profissional, Desenvolvimento de Carreira, Mulheres, Equidade de Gênero, STEAM, Engenharias., Mentoria Profissional, Desenvolvimento de Carreira, Mulheres, Equidade de Gênero, STEAM, Engenharias., Mentoria Profissional, Equidade de Gênero, Engenharias

MENTORIA PROFISSIONAL COMO ESTRATÉGIA INOVADORA PARA EQUIDADE DE GÊNERO EM ÁREAS STEAM: UMA ANÁLISE DO PROGRAMA MULHERES E MENINAS NAS ENGENHARIAS NA REGIÃO DO LAGO DE TUCURUÍ

1. INTRODUÇÃO

A sub-representação feminina nas áreas STEAM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática) constitui um desafio multidimensional, enraizado em estruturas sociais que historicamente associam tais campos ao domínio masculino. Conforme aponta a UNESCO (2024), estereótipos de gênero, somados à falta de modelos inspiradores e a ambientes acadêmicos e profissionais pouco inclusivos, criam barreiras sistêmicas que limitam a participação e permanência de mulheres nessas áreas. No Brasil, essa realidade se manifesta de forma particularmente acentuada: embora as mulheres representem 57% dos graduados no ensino superior, sua presença em cursos de engenharia e tecnologia não ultrapassa 30% (Nexus, 2025). Esse desequilíbrio é ainda mais crítico em regiões periféricas, como a Região do Lago de Tucuruí, no Pará, onde fatores socioeconômicos agravam as desigualdades de acesso e oportunidades.

Diante desse cenário, o Programa Mulheres e Meninas nas Engenharias (PMME)¹ propôs o projeto de Mentoria Profissional para Meninas e Mulheres da Região do Lago de Tucuruí, que emerge como uma iniciativa estratégica para enfrentar os desafios de ingresso e evasão universitária feminina e da falta de orientação profissional qualificada. Alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, e ao ODS 10, que busca reduzir as desigualdades, o PMME adota a Mentoria Profissional como eixo central de sua atuação. A mentoria profissional, conforme destacam UNESCO (2023), Pellissari (2021) e Minello *et al.* (2011), configura-se como uma ferramenta poderosa para promover a equidade de gênero e o desenvolvimento de carreiras para mulheres, uma vez que proporciona orientação personalizada, fortalece a autoestima e facilita o acesso a redes de contato profissionais.

O projeto recebe apoio estratégico da Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) da UFPA e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), instituições cujos objetivos convergem diretamente com a proposta da Mentoria Profissional. A PROEX, ao fomentar ações extensionistas que integram universidade e sociedade, viabiliza a aplicação prática do conhecimento acadêmico em benefício da comunidade - princípio fundamental deste projeto, que conecta profissionais experientes a estudantes em formação. Já o CNPq, como principal agência de fomento à pesquisa no país, apoia a sistematização e avaliação dos resultados obtidos, garantindo que a iniciativa gere não apenas impacto local, mas também contribuições metodológicas para políticas de equidade de gênero em STEAM.

Nesse sentido, a Mentoria Profissional não apenas busca combater a evasão de mulheres em cursos superiores, mas também ampliar sua representatividade no mercado de trabalho e construir redes de apoio intergeracionais (UNESCO, 2023). Essas redes, conforme argumenta Souza (2015), são essenciais para desconstruir estereótipos e criar ambientes mais inclusivos, nos quais mulheres possam se reconhecer como agentes capazes de ocupar espaços tradicionalmente masculinizados. Ao integrar mentoras experientes – profissionais consolidadas e universitárias em fase de conclusão – o projeto estabelece um ciclo virtuoso

¹ Instagram: @pmme.camtuc

de aprendizagem e empoderamento, que transcende as fronteiras acadêmicas e impacta positivamente a comunidade local.

Este artigo explora a estrutura, metodologia, metas e resultados da Mentoria Profissional, destacando como se configura a estratégia transformadora para enfrentar as desigualdades de gênero em STEAM. Além disso, discute o potencial da Mentoria, para servir como modelo de intervenção em contextos similares, nos quais a interseção entre gênero, educação e desenvolvimento regional demanda ações inovadoras e comprometidas com a equidade. Na seção 3 deste artigo é apresentada a metodologia do projeto. A seção 4 apresenta os resultados preliminares e discussão. E por fim, a seção 5 apresenta as conclusões do artigo.

2. MENTORIA PROFISSIONAL

A mentoria é uma ferramenta importante para o desenvolvimento profissional, especialmente em STEAM, onde mulheres enfrentam desafios, como estereótipos de gênero e subrepresentação. Estudos na área de mentoria profissional reforçam a importância de programas bem estruturados, com mentores preparados e metodologias claras, para promover empoderamento e inclusão profissional.

A UNESCO (2023) propôs um manual de mentoria para mulheres em áreas STEAM com o objetivo de reduzir desigualdades de gênero nestas áreas através de mentorias estruturadas na América Latina. O manual apresenta etapas essenciais, como formação de equipes, planejamento, seleção, capacitação, formação das duplas e implementação de ciclos com avaliação contínua. A proposta aborda metodologias diversas (tradicional, reversa, em grupo, remota), focando em comunicação, liderança e ética, com treinamentos preparatórios para mentores.

O estudo de Pellissari (2021) propôs um programa de mentoria para universitárias em formação nas áreas STEAM. Dentre as atividades realizadas, temos encontros, dinâmicas e discussões. Os resultados obtidos foram analisados via grupos focais, recolhimento de feedbacks e aplicação de questionário. Este programa de mentoria promoveu ganhos significativos, incluindo aumento da autoeficácia, construção de identidade profissional e acesso a redes de apoio, além de reduzir percepções de barreiras. Utilizando métodos qualitativos, o estudo revelou melhorias na confiança, resiliência e planejamento de carreira das participantes.

Minello et al. (2011) investigaram a mentoria para estudantes de engenharia, destacando seu papel crucial na transição entre academia e mercado. Através de encontros estruturados e análises descritivas, o estudo evidenciou que quem passou pela mentoria valorizou a experiência de seus mentores, especialmente em temas como trajetória profissional e motivação, resultando em maior clareza nas decisões de carreira e suporte emocional.

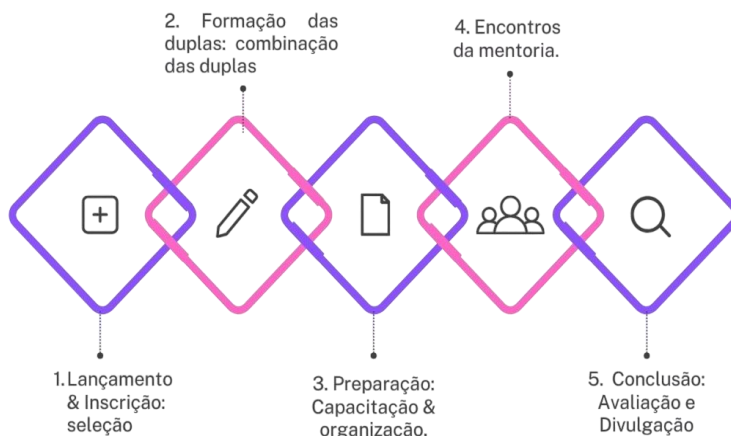
Todos os estudos destacam a mentoria como uma estratégia transformadora, essas referências orientaram a estruturação de um programa para a região do Lago de Tucuruí, com o objetivo de aumentar a participação feminina em STEAM, melhorar trajetórias profissionais e consolidar redes de apoio, alinhadas à Agenda 2030 da ONU, com recursos práticos para adaptação local e escalabilidade.

3. METODOLOGIA

O projeto segue uma sequência metodológica estruturada em cinco etapas: (1) Lançamento e inscrição para seleção de participantes; (2) Formação das duplas de mentoras e mentorandas; (3) Preparação através de capacitação e organização dos encontros; (4)

Realização dos encontros de mentoria; e (5) Conclusão com avaliação e divulgação dos resultados, como é exibido na Figura 1. Essa abordagem garante um processo organizado e eficaz para o desenvolvimento profissional das participantes.

Figura 1 - Sequência Metodológica.



Fonte: Elaboração própria das autoras, 2025.

3.1 Seleção, Formação de Duplas e Capacitação das Mentoradas

Inicialmente, o projeto compreendeu a seleção das 30 profissionais atuantes em STEAM, identificadas mediante indicações institucionais e contatos prévios que manifestaram interesse na iniciativa. Após o processo seletivo, realizou-se a formação estratégica das duplas de mentoradas-mentorandas, considerando os critérios, como: área de atuação, afinidades profissionais e objetivos de desenvolvimento. Essa combinação buscou otimizar a sintonia entre as participantes, potencializando os benefícios da relação mentora-mentoranda.

As mentoradas selecionadas então participaram de uma capacitação abrangendo técnicas de mentoria, escuta ativa, ética profissional e mediação de conflitos. A capacitação foi realizada por especialistas, baseando-se no Guia das Mentoradas, material didático desenvolvido pela equipe do projeto, esta formação teve como duplo objetivo: prepará-las tecnicamente para a orientação qualificada e alinhá-las com os princípios de equidade de gênero que fundamentam o projeto. O processo completo - desde a seleção até a capacitação - foi cuidadosamente estruturado para estabelecer as bases de relações de mentoria efetivas e transformadoras entre profissionais experientes e estudantes de engenharia do campus Tucuçuí.

3.2 Encontros de Mentoria e Avaliação

O projeto contemplou quatro encontros mensais, cada um com um tema estratégico para o desenvolvimento profissional das participantes. No primeiro encontro, "Explorando possibilidades de carreira", as mentorandas identificaram suas habilidades e interesses, mapeando oportunidades alinhadas aos seus perfis. O segundo encontro, "Definindo planos e metas profissionais", focou na elaboração de objetivos SMART (Específicos, Mensuráveis, Atingíveis, Relevantes e Temporais), proporcionando clareza em seu plano de carreira.

No terceiro encontro, "Estratégias para ascensão profissional", discutiu-se liderança feminina, equidade de gênero e construção de redes de apoio no ambiente profissional. Por fim, o quarto encontro, "Conciliação, vida pessoal e profissional", abordou desafios específicos enfrentados por mulheres, como maternidade e dupla jornada, promovendo reflexões sobre

equilíbrio e planejamento. Essa estrutura permitiu uma abordagem integral, desde o autoconhecimento até a preparação para os desafios do mercado de trabalho.

Para garantir a melhoria contínua do projeto, foram utilizados formulários digitais após cada encontro, permitindo que mentoras e mentorandas compartilhassem feedbacks sobre conteúdos, dinâmicas e resultados alcançados. Essas avaliações sistemáticas contribuíram para ajustes em tempo real e aprimoramento das atividades.

Como produto final, será elaborado o Memorial Mentoria PMME, um documento que consolida relatos de experiências, depoimentos e lições aprendidas ao longo do processo. Este material serve tanto como registro institucional, quanto como ferramenta de replicação da metodologia, destacando os impactos transformadores da iniciativa na trajetória profissional das participantes.

4. RESULTADOS PRELIMINARES E DISCUSSÃO

No momento em que elaboramos este artigo, este projeto encontrava-se na fase final de sua execução, ou seja, na execução do último encontro. Portanto, nesta seção serão relatados os resultados preliminares do projeto até este momento e suas discussões.

4.1 Resultados e Metas alcançadas pela Mentoria Profissional

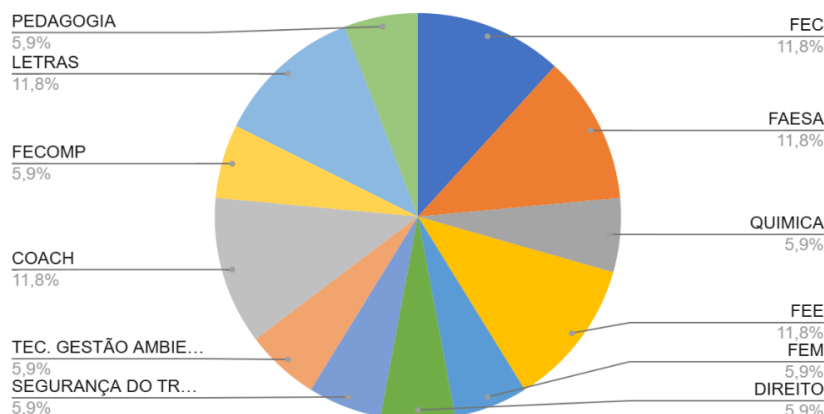
As primeiras atividades do projeto envolveram a mobilização de parcerias estratégicas e a estruturação inicial do projeto. Foram estabelecidas parcerias com instituições de referência como Procter & Gamble, Dow, SENAI-PA, SENAI-ES, Vale, Bayer, Ministério Público Federal, Eletrobrás, CREA-PA e UFPA. Essas organizações forneceram mentoras qualificadas de seus quadros profissionais, garantindo orientação especializada para as participantes. A diversidade de setores representados (indústria, órgãos públicos, universidades e conselhos profissionais) enriqueceu o projeto com diferentes perspectivas do mercado de engenharia. Essa rede de colaboração foi fundamental para alinhar a mentoria às demandas reais do setor.

Além disso, houve a apresentação formal do projeto, esclarecendo seus objetivos e metodologia para todas as partes interessadas. A elaboração de materiais didáticos para capacitação das mentoras também foi concluída nesta etapa, garantindo que as profissionais estivessem preparadas para orientar as mentorandas de maneira eficaz.

Com as bases do projeto definidas, o foco voltou-se para a seleção e integração das participantes. Um edital foi lançado e amplamente divulgado, atraindo candidatas interessadas em fazer parte da iniciativa. Após um processo criterioso, as mentorandas foram selecionadas e organizadas em duplas. Foram feitas análises dos perfis acadêmicos (Figuras 2 e 3) onde as mentoras apresentavam predominância em Engenharia Civil (FEC) (11,8%), Engenharia Elétrica (FEE) (11,8%) e Engenharia Sanitária e Ambiental (FAESA) (11,8%), enquanto as mentorandas concentravam-se em Eng. Sanitária e Ambiental (27,8%), Eng. de Computação (11,1%), Eng. Mecânica (11,1%) e Eng. Elétrica (11,1%). Essa distribuição possibilitou combinações por afinidade técnica e por complementaridade interdisciplinar, assegurando orientação especializada e ao mesmo tempo ampliando perspectivas profissionais.

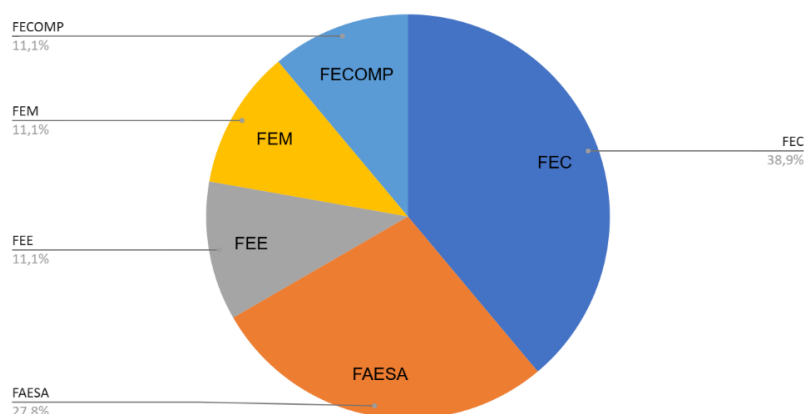
Para formalizar o compromisso de todas as envolvidas, foram assinados termos de consentimento, reforçando a responsabilidade mútua no desenvolvimento do projeto. As 30 mentoras participantes receberam capacitação especializada em técnicas essenciais como escuta ativa e mediação de conflitos, qualificando sua atuação no projeto, como demonstrado na Figura 4. Paralelamente, foi desenvolvido material didático exclusivo para embasar os encontros mensais, que ocorreram conforme planejado, abordando temas cruciais para o desenvolvimento profissional das mentorandas, conforme mostrado na Figura 5. Esta estrutura integrada permitiu alcançar os objetivos propostos de forma coesa e mensurável.

Figura 2 - Áreas de Formação Acadêmica das Mentoras Profissionais.



Fonte: Autoria própria, 2025.

Figura 3 - Áreas de Formação Acadêmica das Mentorandas da Graduação.



Fonte: Autoria própria, 2025.

O fluxograma da Figura 5 detalha as etapas do projeto, como apresentação da proposta, formação de duplas mentoras-mentorandas e formalização via termo de compromisso. Em seguida, são disponibilizados materiais de capacitação, incluindo um guia para mentoras e *templates* para os primeiros encontros, que fornecem todas as orientações para o determinado encontro. As participantes então desenvolvem planos de carreira profissional personalizados, com acompanhamento contínuo da consultoria para implementação. O objetivo é fornecer orientação prática e suporte estruturado para o desenvolvimento profissional das participantes.

A fase seguinte concentrou-se na execução das atividades de mentoria e no fortalecimento das habilidades profissionais das participantes. Rodas de conversa sobre carreira foram realizadas, proporcionando um espaço de troca de experiências e aprendizados. Todo esse processo foi divulgado nas mídias locais - Figura 6, Figura 7 e Figura 8 - aumentando sua visibilidade e engajamento. Reuniões de orientação e encontros online e presencial entre mentoras e mentorandas foram conduzidos, assegurando que o acompanhamento fosse contínuo e adaptado às necessidades individuais.

Figura 4 - Capacitação das Mentoradas.



Fonte: Autoria própria, 2025.

Para finalizar o ciclo do projeto, foram implementadas ações de avaliação e documentação dos resultados. Palestras e minicursos complementares, como os focados em definição de metas e networking, enriqueceram a experiência das participantes. A coleta de feedbacks ao longo do processo permitiu ajustes e melhorias contínuas. Por fim, o Memorial Mentoria PMME foi elaborado e distribuído, registrando as conquistas e lições aprendidas. Um relatório final consolidou todas as atividades, servindo como base para futuras edições do projeto e para a disseminação de suas boas práticas.

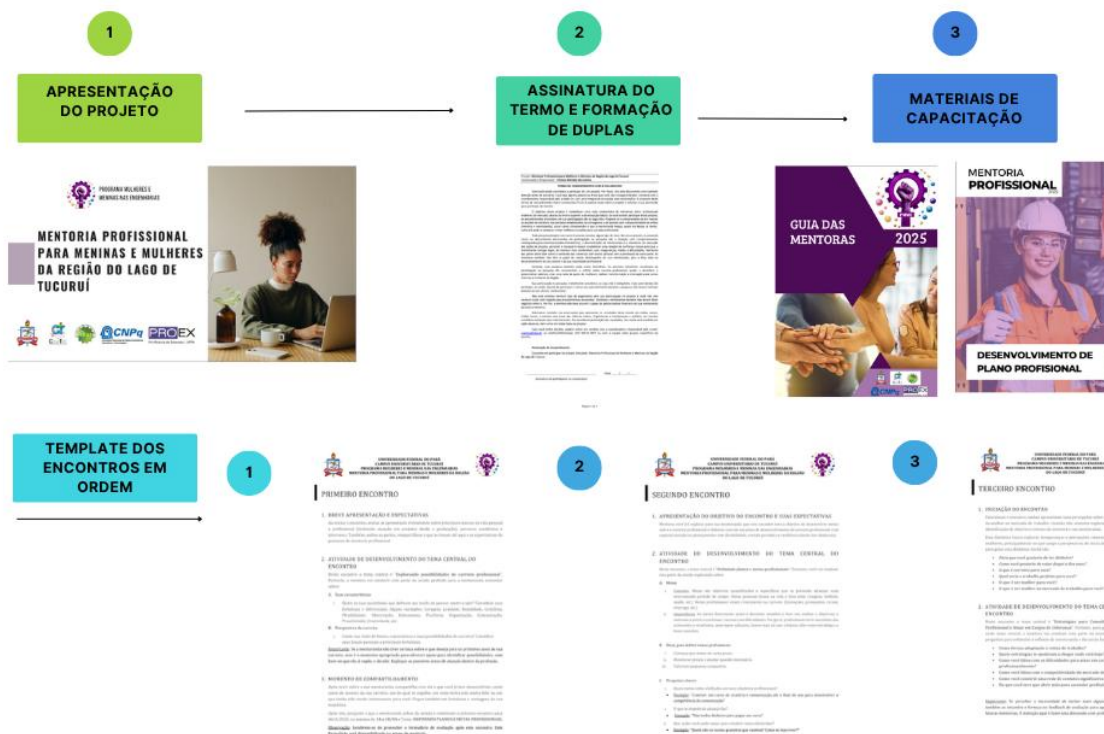
Dessa forma, o projeto cumpriu seu objetivo de oferecer suporte profissional e pessoal às mulheres e meninas da região, criando uma rede de apoio sustentável e promovendo oportunidades de crescimento. Cada etapa, desde a preparação até a avaliação, contribuiu para o sucesso da iniciativa, deixando um legado positivo para a comunidade. Fotos das ações do projeto estão disponíveis em <https://acesse.one/9K6Vt>.

4.2 A Importância da Mentoria Profissional no Desenvolvimento de Carreira de Mulheres na Engenharia

Os feedbacks das participantes revelaram transformações significativas em três dimensões principais. Na conexão interpessoal, as mentoradas destacaram a criação de vínculos acolhedores: *"Foi muito satisfatório, me senti bastante à vontade com a minha mentora, que me deu dicas muito interessantes"* (Mentoranda da Graduação). As mentoradas também reforçaram essa reciprocidade: *"A partilha de ambas as trajetórias gerou confiança e direcionamento"* (Mentora Profissional). Tais resultados obtidos através dos encontros realizados entre mentora e mentoranda, demonstrados na Figura 9, onde foi feita uma postagem no Instagram promovendo o projeto e mostrando capturas de tela dos encontros realizados de maneira online e presencial.

A inserção de mulheres em carreiras tradicionalmente masculinas, como as engenharias, ainda enfrenta desafios estruturais que vão desde a desconfiança em suas capacidades técnicas até ambientes de trabalho marcados por desigualdades de gênero. Nesse contexto, os depoimentos das participantes de um projeto de mentoria revelam como iniciativas estruturadas podem gerar impactos significativos não apenas no planejamento de carreira, mas também no fortalecimento da autoconfiança e resiliência profissional.

Figura 5 - Fluxograma dos Materiais Didáticos.



Fonte: Autoria própria, 2024.

Figura 6 - Entrevistas sobre o Dia das Meninas e Mulheres na Ciência.



Fonte - TJ Regional da Região do Lago de Tucuruí/PA, 2025.

Figura 7 - Entrevista da 1ª Mostra de Mulheres da Região do Lago de Tucuruí - PA.



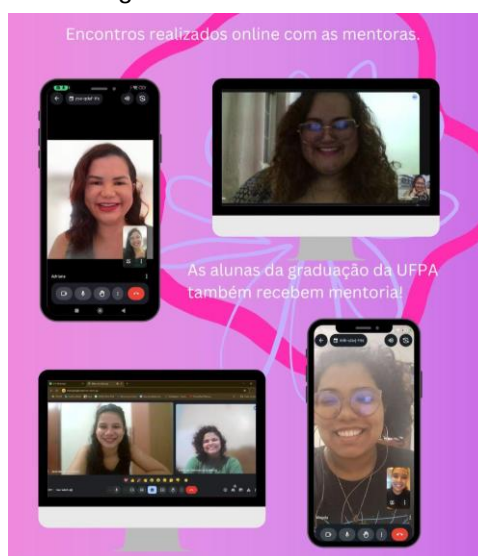
Fonte: TJ Regional da Região do Lago de Tucuruí/PA, 2025.

Figura 8 - Entrevista de Promoção do Projeto de Mentoria Profissional da Região do Lago de Tucuruí, Pa.



Fonte - TJ Regional da Região do Lago de Tucuruí/PA, 2025.

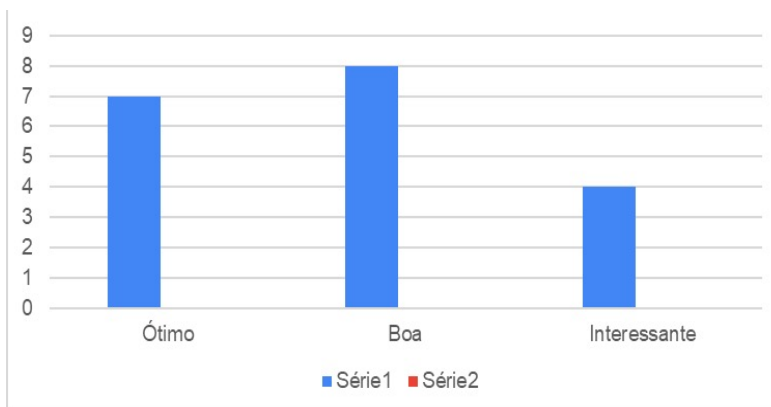
Figura 9 - Posts realizados no Instagram do PMME.



Fonte: Autoria própria, 2025.

Os relatos das mentorandas destacam avanços concretos em sua clareza profissional. Uma estudante de Engenharia Mecânica compartilhou como a troca com uma mentora que vivenciou desafios semelhantes foi crucial para lidar com questões de machismo no ambiente de trabalho: *"O maior benefício foi conversar com uma mulher da minha área que entende minhas frustrações"*. Já uma graduanda de Engenharia de Computação ressaltou a importância da metodologia SMART para organizar seus objetivos: *"Minha mentora ajudou a colocar no papel o que eu não sabia expressar"*. Outra mentoranda comentou: *"A minha mentora é muito preparada, ela me ajudou com dicas importantes para eu me preparar para entrevistas de emprego na minha área em empresas multinacionais, que é meu objetivo."* Esses exemplos ilustram como o projeto atuou em duas frentes: oferecendo ferramentas práticas para o desenvolvimento técnico e criando espaços seguros para discutir desafios específicos enfrentados por mulheres na área. Neste sentido, mostra-se a avaliação geral dos *feedbacks* na Figura 10.

Figura 10 - Avaliação Geral dos *Feedbacks*.



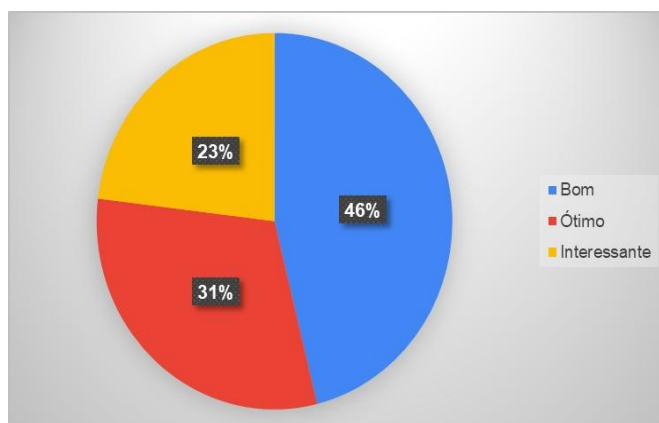
Fonte: Autoria própria, 2025.

A eficácia da abordagem é corroborada pelos dados quantitativos: 46% das graduandas classificaram a experiência como "ótima", seguido por 31% que consideraram interessante e 23% que avaliaram como bom. Esses dados indicam uma predominância de percepções positivas em relação à iniciativa, com quase metade das respostas destacando a avaliação mais elevada, demonstrando assim um impacto significativo e satisfatório entre as envolvidas, conforme ilustrado na Figura 11.

Além dos ganhos técnicos, o projeto se mostrou fundamental no enfrentamento de barreiras sociais. Discussões sobre equidade de gênero forneceram ferramentas práticas, como relatou uma participante: *"Aprendi estratégias para lidar com o machismo no trabalho"*. Esse aspecto humano foi igualmente valorizado pelas mentoras, que encontraram na troca intergeracional uma oportunidade de ressignificar suas próprias trajetórias.

Para as mentorandas do curso de Engenharia Sanitária e Ambiental, o foco foi na adaptação às demandas do mercado. Uma delas comentou: *"Percebi que posso trabalhar em áreas diferentes das que eu conhecia. A mentoria abriu meus horizontes para possibilidades que eu nem imaginava"*. Já uma mentoranda do curso de Engenharia Elétrica enfatizou a importância do autoconhecimento: *"Foi reconfortante falar sobre minhas qualidades, algo que eu não costumava fazer. A mentora me mostrou caminhos alinhados ao meu perfil."*

Figura 11 - Feedbacks das Graduandas.

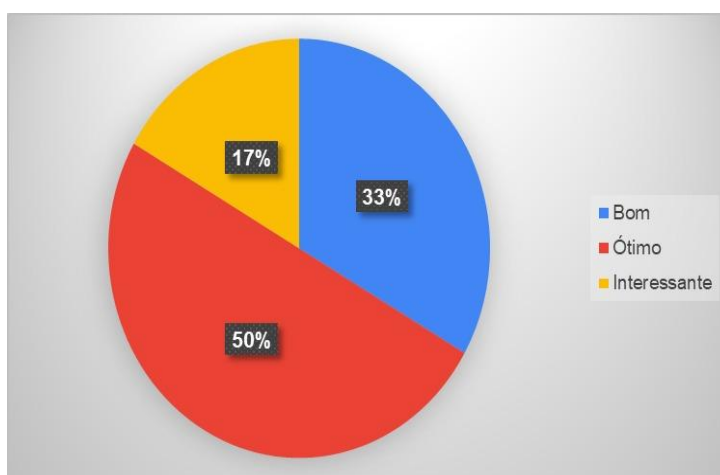


Fonte: Autoria própria, 2025.

Os relatos das participantes e os dados quantitativos revelam de forma complementar os resultados significativos do projeto de mentoria profissional. As falas das mentorandas demonstram avanços concretos em sua clareza profissional e desenvolvimento de carreira, o que se reflete nas avaliações positivas capturadas pelos gráficos. Quando 46% das graduandas classificam a experiência como "ótima" - caso exemplificado pela estudante de Engenharia Mecânica que destacou o valor de *"conversar com uma mulher da minha área que entende minhas frustrações"* - e 50% das mentoras a consideram "interessante", como apontou a profissional que valorizou a *"troca de estratégias"*, fica evidente a dupla dimensão do projeto: impacto imediato nas mentorandas e valor estratégico para as mentoras.

Neste sentido, observa-se uma complementaridade nas perspectivas: enquanto as mentorandas ressaltam a qualidade e impacto direto da experiência, as mentoras reforçam a importância e o valor estratégico da proposta, indicando que o projeto alcança tanto a satisfação imediata quanto a projeção de benefícios futuros, conforme ilustrado na Figura 12, reforçando seu êxito em atender diferentes expectativas de forma positiva e integrada.

Figura 12 - Feedbacks das Mentoras Profissionais.



Fonte: Autoria própria, 2025.

Por fim, no enfrentamento de desafios, as discussões sobre equidade de gênero trouxeram ferramentas práticas: *"Discutimos como lidar com o machismo no ambiente de trabalho, o que me deu mais segurança"* (Mentoranda da Graduação). Esses depoimentos

ilustram como o projeto transcendeu a orientação técnica, fortalecendo a resiliência e autoconfiança das participantes.

Quando questionadas sobre sugestões de melhoria, tanto mentoras quanto mentorandas incluíram a criação de materiais de apoio visuais, como quadros e mapas mentais, e a realização de sessões presenciais para aprofundar a conexão. No geral, o projeto tem sido avaliado como transformador, tanto para mentorandas, que ganharam clareza e confiança, quanto para mentoras, que encontraram propósito em contribuir para o desenvolvimento das próximas gerações de engenheiras.

5. CONCLUSÃO

A Mentoria Profissional consolida-se como uma ferramenta transformadora e inovadora para a equidade de gênero em STEAM, demonstrando resultados tangíveis tanto no desenvolvimento profissional quanto no enfrentamento de desigualdades estruturais. Financiado pela PROEX/UFPA e pelo CNPq, este projeto evidencia, por meio dos depoimentos das participantes, a eficácia de sua abordagem prática - que inclui atividades simuladas de entrevistas e elaboração de currículos, aliadas a recursos visuais que potencializaram o engajamento durante os encontros. Tais estratégias, que devem ser mantidas e ampliadas, comprovam a importância de iniciativas que unam teoria e prática.

A implementação de estudos longitudinais será fundamental para mensurar impactos duradouros, como a retenção das egressas em suas áreas de atuação e seu progresso em cargos de liderança, consolidando assim os investimentos realizados. Ao integrar metodologias participativas, parcerias estratégicas e avaliação contínua, esta iniciativa financiada por importantes agências de fomento não apenas transforma trajetórias individuais, mas também se configura como um modelo replicável para outras instituições e regiões.

Dessa forma, o projeto reforça o papel das universidades como agentes ativos na promoção de justiça social e no alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, demonstrando que a equidade de gênero em STEAM, quando apoiada por políticas públicas de fomento à pesquisa e extensão, representa um investimento estratégico para o progresso científico, econômico e social do país. O apoio do PROEX e CNPq foi essencial para viabilizar esta ação que hoje serve como referência na área.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos à PROEX (Pró-reitoria de Extensão) da UFPA pela concessão de bolsas de extensão e ao CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) pelo apoio financeiro obtido através do Processo CNPQ 440740/2024-0, Projeto: Potencializando Meninas e Mulheres na Região do Lago de Tucuruí – Pará, em forma de bolsas e recurso de custeio.

REFERÊNCIAS

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br>. Acesso em: 10 jun. 2024.

MINELLO, I. F.; FERREIRA, M. A.; YONAMINE, R.; GEORGE, L. B. A prática do mentoring com jovens engenheiros: um estudo exploratório. Revista de Administração da UFSM, Santa Maria, v. 4, n. 2, p. 233-250, maio/ago. 2011. Disponível em: <http://www.revistareaufsm.com.br>. Acesso em: 15 jan. 2024.

NEXUS. Levantamento Meninas e Mulheres na Ciência. 2025. Disponível em: https://static.poder360.com.br/2025/02/Release_Nexus_levantamento_meninas_e_mulheres_na_ciencia_11-fev-2025.pdf. Acessado em 30/05/2025.

PELLISSARI, M. E. C. Mentoria de carreira para universitárias em STEM. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) — Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021.

SOUZA, M. L. B. S. Gênero e escolha profissional. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Educação em Direitos Humanos) — Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

UNESCO. Global education monitoring report 2024, gender report: technology on her terms. Global Education Monitoring Report Team. DOI: <https://doi.org/10.54676/WVCF2762>. ISBN: 978-92-3-100672-2. 2024.

UNESCO. Handbook for Mentorships for Women in STEM Areas. Project Latin American Network for Mentoring in favor of gender equality and opportunities in Science, Technology, Engineering and Mathematics Areas. DUOC, UC. 2023. Disponível em: https://www.duoc.cl/wp-content/uploads/2024/07/Handbook-english_2024.pdf. Acesso em: 30 mai. 2025.

PROFESSIONAL MENTORING AS AN INNOVATIVE STRATEGY FOR GENDER EQUITY IN STEAM FIELDS: AN ANALYSIS OF THE WOMAN AND GIRLS IN ENGINEERING PROGRAM IN THE TUCURUÍ LAKE REGION

Abstract:

The article examines the Women and Girls in Engineering Program (PMME) in the Tucuruí Lake region, Pará, which uses professional mentoring as a strategy to promote gender equity in STEAM fields (Science, Technology, Engineering, Arts, and Mathematics). Aligned with Sustainable Development Goals (SDGs) 5 and 10, the project addressed the underrepresentation of women in these areas through structured biweekly meetings, mentor training, and support networks. Preliminary results, based on testimonials and evaluations, show positive impacts on participants' professional and personal development, including clearer career goals, increased self-confidence, and tools to tackle gender-based challenges. The study concludes that mentoring is an effective tool for reducing inequalities and recommends its replication in other contexts.

Keywords:

Professional mentoring, Gender equity, STEAM, Engineering, Sustainable development.

