



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**CENTRO DE TECNOLOGIA**  
**DEPARTAMENTO DE INTEGRAÇÃO ACADÊMICA E TECNOLÓGICA**  
**CURSO DE ENGENHARIA CIVIL**

**MARIA DÁVILA OLIVEIRA LIMA**

**ANÁLISE DO PROCESSO DE INSERÇÃO E ATUAÇÃO DA MULHER NO  
MERCADO DE TRABALHO DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

**FORTALEZA**

**2018**

MARIA DÁVILA OLIVEIRA LIMA

ANÁLISE DO PROCESSO DE INSERÇÃO E ATUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO  
DE TRABALHO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Projeto de Graduação apresentado ao Departamento de Integração Acadêmica e Tecnológica do Curso de Engenharia Civil da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Engenharia Civil.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Áurea Silva de Holanda

FORTALEZA

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Universidade Federal do Ceará

Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

- L699a Lima, Maria Dávila Oliveira.  
Análise do Processo de Inserção e Atuação da Mulher no Mercado de Trabalho da Construção Civil /  
Maria Dávila Oliveira Lima. – 2018.  
67 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Tecnologia,  
Curso de Engenharia Civil, Fortaleza, 2018.  
Orientação: Profa. Dra. Aúrea Silva de Holanda.

1. Trabalho Feminino. 2. Construção Civil. 3. Preconceito. I. Título.

CDD 620

---

MARIA DÁVILA OLIVEIRA LIMA

ANÁLISE DO PROCESSO DE INSERÇÃO E ATUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO  
DE TRABALHO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Projeto de Graduação apresentado ao Departamento de Integração Acadêmica e Tecnológica do Curso de Engenharia Civil da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Engenharia Civil.

Aprovada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Áurea Silva Holanda (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof<sup>a</sup>. Verônica Teixeira Franco Castelo Branco, Ph.D  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. José de Paula Barros Neto  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me dar coragem de enfrentar os desafios diários durante os seis anos de graduação e concluir mais essa etapa da minha vida. E à Nossa Senhora de Fátima que é a mãe que cuida de mim aqui em Fortaleza.

Agradeço aos meus pais, Raimundo e Norma, que desde sempre me amaram, cuidaram, protegeram e incentivaram. Devo tudo a vocês. Meu maior desejo é honrar esse amor da melhor forma que eu puder.

Agradeço à minha irmã Maria Dalila, minha gêmea mais diferente, a pessoa com quem eu divido tudo desde a maternidade. Obrigada por ser quem você é, por me apoiar, por está sempre presente, por me fazer lembrar de quem eu sou nos dias que eu mesma esqueço.

Agradeço ao meu irmão Pedro Victor, pela amizade e pelo crescimento mútuo em todos esses anos.

Agradeço aos colegas que se tornaram amigos por terem me ajudado a viver essa fase da minha vida com mais alegria e também por me fazerem mais forte nos momentos difíceis. Em especial as duas Marias (Maria Gabriela e Maria Elizabete) e ao Diego, que são minhas bênçãos.

Agradeço às 36 engenheiras com quem tive o prazer de conversar. Ouvir vocês foi uma fonte de aprendizado que vai além do tema abordado nesse trabalho. Obrigada por dividir histórias pessoais que enriqueceram tanto essa pesquisa.

Por fim, agradeço à Áurea por ter aceitado ser minha orientadora, mesmo com tantas limitações devido ao desempenho das funções de coordenadora do curso, professora, esposa e mãe. Agradeço por todos os momentos, pelas conversas, pelo empenho em aprender sobre um assunto tão novo e diferente, por me incentivar a dar o meu melhor.

“Que nada nos defina, que nada nos sujeite. Que a liberdade seja a nossa própria substância, já que viver é ser livre.” Simone de Beauvoir

## RESUMO

No Brasil, somente a partir da década de 70 as mulheres começaram a ocupar postos de trabalho. Todavia, a mão de obra feminina foi concentrada em setores associados ao cuidado e à educação, que já eram funções desempenhadas pelas mulheres no ambiente doméstico. A inserção das mulheres nas engenharias tem sido um processo mais lento e oneroso. Na engenharia civil, especificamente, elas têm encontrado algumas barreiras associadas ao gênero. Diante desse cenário, o estudo apresenta uma contribuição para as discussões acerca do atual cenário laboral das engenheiras civis na cidade de Fortaleza - CE. O principal objetivo desse trabalho é identificar e analisar as percepções de mulheres do mercado de trabalho da construção civil quanto a sua inserção e atuação no ramo. A metodologia está dividida em duas etapas: revisão da literatura, para obtenção de embasamento teórico sobre a temática, e realização de entrevistas semiestruturadas com roteiros flexíveis sobre a relação entre trabalho e gênero. Na segunda etapa, foi feita a recuperação das trajetórias profissionais e a descrição do trabalho atual de 36 engenheiras civis atuantes em diferentes ramos do mercado. Elas descreveram fatos importantes nas suas trajetórias de vida relacionadas à escolha do curso, entrada no mercado de trabalho, atuação e maternidade. Através da comparação entre as problemáticas discorridas em diversos trabalhos acadêmicos e os resultados obtidos pela pesquisa de campo, conclui-se que ainda há obstáculos a serem superados para que haja equidade entre os gêneros na engenharia civil, porém há evidências de que a sociedade está progredindo no sentido de uma maior aceitação das mulheres na construção civil, que é um ramo tradicionalmente tido como masculino.

**Palavras-chave:** trabalho feminino, construção civil, preconceito.

## **ABSTRACT**

It was only after the seventies that women started to occupy any job role in Brazil. However, female workforce was only focused at some departments such as education and care related, which were already developed by women in the domestic environment. The introduction of women at engineering has been a slow and costful process. At civil engineering, specifically, they have been finding some gender-related barriers. On this scenario, this study elaborates a contribution to enhance the discussion around the current situation of the female civil engineers in the city of Fortaleza - CE. The main goal of this research is to identify and analyze the perception of these women in the civil engineering area, focusing on their insertion and performance as professionals. The methodology was divided into two steps: review of the literature and interviews with flexible scripts towards the relation between work and gender. On the second step, it was made the recapitulation of their professional careers and the description of the current labor of 36 female civil engineers throughout the many branches of civil engineering. They described important facts of their lives related to the choosing of the civil engineering career, initial career, motherhood and acting as civil engineers. Through the comparison between the problems stated in many academic papers and the results of the interviews, the conclusion is that there are still obstacles to be overcome so that gender inequity ends in civil engineering. However, there are some evidences that we are making some progress, as society, towards the acceptance of women in the civil engineering field, which is still traditionally male.

**Keywords:** Female job, building construction, prejudice.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Principais motivações para a escolha do curso de engenharia civil.....	30
Figura 2: Percentual de engenheiras que tiveram referências de profissionais da área durante a infância e adolescência.....	31
Figura 3: Reação da família à opção pelo curso de engenharia civil.....	32
Figura 4: Primeira opção de curso das entrevistadas.....	33
Figura 5: Meios de inserção profissional no mercado de trabalho da engenharia civil.....	36
Figura 6: Existência de situações de discriminação relacionada a gênero na trajetória laboral das entrevistadas.....	41
Figura 7: Quantidade de filhos das engenheiras civis .....	43
Figura 8: Faixa etária relativa à primeira gravidez das engenheiras civis.....	44
Figura 9: Você já perdeu alguma oportunidade profissional ou acadêmica por ser mãe?.....	46
Figura 10: Profissão das mães das entrevistadas.....	49
Figura 11: Profissão dos pais das entrevistadas.....	50

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1: Caracterização do grupo de engenheiras civis entrevistadas.....	28
Tabela 2: Mudança na taxa de fecundidade das brasileiras ao longo dos anos.....	42
Tabela C.1: Relatos das situações de preconceito no ambiente de trabalho.....	60

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 História do trabalho feminino no mundo.....	13
1.2 História do trabalho feminino no Brasil.....	14
1.3 História do trabalho feminino nas engenharias no Brasil.....	16
1.4 Justificativa.....	17
2 OBJETIVOS.....	18
2.1 Objetivo Geral.....	18
2.2 Objetivos Específicos.....	18
3 REVISÃO DA LITERATURA.....	19
3.1 Escolha do curso.....	19
3.2 Inserção no mercado de trabalho.....	20
3.3 Atuação.....	21
3.4 Ascensão na carreira.....	22
3.5 Maternidade.....	23
3.6 Mudança de paradigmas e reconstrução social.....	25
4 METODOLOGIA.....	27
5 RESULTADOS.....	29
5.1 Escolha do curso.....	29
5.1.1 O que te fez escolher um curso da área de Engenharia?.....	29
5.1.2 Há alguém na sua família que tenha experiência nessa área de trabalho?.....	30
5.1.3 Qual foi a reação da família quando soube que você queria trabalhar nessa área?.....	31
5.1.4 Você chegou a pensar em outra profissão diferente da Engenharia? Se sim, qual? Por quê?.....	33
5.2 Entrada no mercado de trabalho.....	34
5.2.1 Quanto tempo depois de formada você levou até conseguir trabalho na área de Engenharia?.....	35
5.2.2 De que forma você conseguiu começar a atuar na área?.....	35
5.3 Atuação.....	37
5.3.1 Você exerce as mesmas funções que os engenheiros?.....	37
5.3.2 Você precisou mudar a forma de se vestir ou o seu comportamento para ser mais respeitada?.....	39
5.3.3 Em sua vivência profissional, houve alguma situação marcante de preconceito? Se sim, como foi a experiência?.....	40
5.4 Maternidade.....	42
5.4.1 Você tem filhos? Se sim, quantos?.....	42
5.4.2 Com quantos anos você teve o seu primeiro filho?.....	43
5.4.3 Como você concilia o trabalho e a maternidade?.....	44
5.4.4 Você já perdeu alguma oportunidade profissional ou acadêmica por ser mãe?.....	46
5.5 Avanços.....	47
5.5.1 Na sua experiência profissional, você percebe ou percebeu alguma mudança de mentalidade no sentido de uma maior aceitação e reconhecimento das mulheres que atuam em profissões supostamente masculinas?.....	48
6 CONCLUSÕES E SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS.....	52
REFERÊNCIAS.....	55

## 1 INTRODUÇÃO

As relações sociais do presente não podem ser plenamente compreendidas sem considerar que elas são fruto de uma construção histórica. A participação feminina no mercado de trabalho não foi “natural” como a masculina, mas sim um processo gradativo que ainda está em andamento.

Por muitos séculos, o mundo foi governado por homens. Eles produziam bens e serviços, inventavam novas tecnologias, lutavam guerras, registravam sua versão dos acontecimentos históricos, velejavam e colonizavam outros povos, viviam grandes aventuras, criavam arte e filosofia, eram líderes religiosos e/ou políticos. As mulheres, por sua vez, eram apenas donas de casa e mães de família. Mesmo quando algumas delas foram protagonistas na História, elas não são lembradas como tal.

É necessário desenvolver um pensamento crítico sobre como e porque aconteceram as mudanças na antiga divisão do trabalho. Beauvoir (1980) fala que “A ação das mulheres nunca passou de uma agitação simbólica; só ganharam o que os homens concordaram em lhes conceder; elas nada lhes tomaram; elas receberam”. Com essa fala, a autora não busca desmerecer as mulheres que reivindicaram os seus direitos, mas apenas constata que, por várias vezes, elas continuaram sendo sujeitas à vontade dos homens.

O movimento feminista é caracterizado por ter muitas subdivisões e isso o enfraquece e dificulta uma real oposição ao preconceito institucionalizado. Além disso, as mulheres sofrem interferências do pensamento hegemônico masculino devido à educação e muitas acabam por desenvolver e reproduzir um discurso machista.

As mulheres não entraram no mercado de trabalho por pressão política do movimento feminista da época ou por bondade dos empregadores e do governo. Observa-se quase sempre que mulheres começaram a ocupar postos de trabalho antes destinados apenas aos homens. Elas o fizeram para suprir necessidades específicas. Algumas vezes isto ocorreu devido à escassez de homens (em épocas de guerras, por exemplo), outras devido ao aumento da demanda por profissionais ou ainda por causa da aceitação de condições de trabalho inferiores.

Porém, uma vez cedido o espaço necessário para a participação feminina nos nichos laborais, o movimento feminista tornou-se um importante suporte para essas mulheres na luta por direitos iguais. Este também foi fundamental para o empoderamento daquelas que seguiram os passos das primeiras.

Esse padrão se repete na história do trabalho feminino no mundo e, mais especificamente, no Brasil, como será apresentado nos subitens a seguir. É importante ressaltar que o estudo apresentado visa explorar a história do trabalho feminino no contexto das transformações das sociedades industrializadas, tendo como premissa que essas transformações se deram de forma diferenciada conforme o cenário histórico e socioeconômico de cada uma delas. Desta forma, o trabalho rural não será abordado nessa pesquisa.

### **1.1 História do trabalho feminino no mundo**

No século XIX, com a revolução industrial, as mulheres passaram a fazer parte da classe trabalhadora. A partir de então, estas começaram a desempenhar funções em fábricas, libertando-se, parcialmente, da única perspectiva que era o ambiente doméstico e agrícola. Contudo, as condições de emprego e saneamento eram precárias. Sobre essa fase inicial do capitalismo industrial, Saffioti (1979, p. 19) define:

As desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiam à sociedade capitalista, em formação, arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos.

Desta forma, pode-se dizer que o sistema fabril ofereceu às mulheres um meio de elevar-se da mera subsistência, mas estava longe de oferecer dignidade. Em consenso com essa ideia, Oliveira (1996, p.43) afirma que:

Ao dar origem a uma mão-de-obra feminina, a Revolução Industrial introduz uma primeira ruptura no paradigma da diferenciação de mundos, na medida em que separa a casa do lugar de trabalho e confronta homens e mulheres às mesmas máquinas, ritmos e exigências da produção fabril.

A luta das mulheres por melhores condições de vida e trabalho começou a partir do final do século XIX, principalmente na Europa e nos Estados Unidos. Como foram ignoradas ou diminuídas dentro dos nascentes sindicatos, elas articularam seus próprios espaços de luta.

No dia 8 de março de 1917, houve, na Rússia, uma greve geral de milhares de operárias russas em prol de melhores condições de trabalho. Esse movimento foi o estopim para a Revolução Russa. Hoje conhecida como Dia Internacional da Mulher, essa data é tida como símbolo de uma série de reivindicações e conquistas de direitos, sobretudo no âmbito trabalhista.

Segundo Nogueira (2017), um avanço fundamental para a causa se deu durante a Segunda Guerra Mundial, em países como Inglaterra e Canadá, com a ocupação de diversos postos de trabalho por mulheres devido à necessidade gerada pelo déficit de homens, uma vez que estes estavam servindo nas forças armadas. Nesse contexto, a força de trabalho feminina era decisiva para a manutenção do país.

Apesar do temor de que quando os homens retornassem da guerra não houvesse mais espaço para estes como profissionais e provedores, os governantes foram obrigados a ceder, permitindo que as mulheres ocupassem funções tipicamente masculinas. A ideia inicial era que as mulheres assumissem funções administrativas liberando, dessa forma, os homens para a guerra. Nesse período, houve uma entrada maciça de mulheres no mercado de trabalho, o que causou um grande impacto social durante e depois do evento. A guerra elevou o valor social do trabalho feminino, apesar da desigualdade salarial.

A demanda nos últimos anos de guerra fez com que elas também fossem recrutadas pelas forças armadas. Pela primeira vez na história, as mulheres tinham acesso às forças armadas em atividades civis ou militares mais valorizadas, uma vez que durante a Primeira Guerra Mundial elas se restringiam a cuidar dos feridos.

## **1.2 História do trabalho feminino no Brasil**

O Brasil foi colonizado e povoado por Portugal, país que demorou a se industrializar em relação a outros países europeus, fortemente influenciado pela religião católica e constituído por uma sociedade patriarcal. Devido à herança cultural, o século XIX foi marcado pela presença de convenções sociais que determinavam que as mulheres deveriam se restringir ao papel de mães, esposas e donas de casa, enquanto que caberia aos homens suprir as necessidades financeiras da família.

Como afirma Beauvoir (1980), a fim de legitimar a submissão e provar a inferioridade da mulher, os homens utilizaram a religião, a filosofia e a teologia, bem como a

ciência: biologia, psicologia experimental. Eles acreditavam que a natureza biológica feminina as tornava inferiores, na força e na dignidade, aos homens.

Em 1827, as brasileiras passaram a ter, legalmente, o direito à educação básica, chamada de Primeiras Letras na época. No Brasil seguiu-se a tendência do mundo ocidental, no século XIX, da entrada da mulher na escola como aluna e professora. Do ponto de vista conceitual, a mentalidade gerada pela sociedade concebeu o ensino adaptado à natureza feminina e constituído como uma preparação ideal de seu futuro papel de mãe de família. Em virtude disso, as meninas não aprendiam todas as matérias ensinadas aos meninos, principalmente as consideradas mais racionais como a geometria, e, em compensação, deveriam aprender as ‘artes do lar’, as prendas domésticas (STAMATTO, 2002).

No Brasil, a primeira profissão que as mulheres foram socialmente incentivadas a exercer foi a docência. A respeito do ingresso de mulheres no magistério, Louro (1997, p. 103) propõe que:

Quem “falou” sobre as mulheres professoras, quem construiu e difundiu com mais força e legitimidade sua representação foram os homens: religiosos, legisladores, pais, médicos. Elas foram muito mais objetos do que sujeitos dessas representações. Para elas, sobre elas, em seu nome foram escritos poemas, pintados quadros, feito discursos e orações; caricaturas e símbolos, datas e homenagens, cantaram-se canções.

Tal relato retoma o pensamento de Simone de Beauvoir (1980) de que as mulheres foram privadas da autonomia econômica e do protagonismo no desenvolvimento da sua história. Segundo a autora, a construção masculina da mulher enquanto “outro” não permitiu que ela reivindicasse sua identidade enquanto sujeito, uma vez que elas não possuíam os meios concretos para tanto.

A partir da década de 1970, época marcada pelo crescimento econômico e rápido desenvolvimento industrial e urbano, pode-se observar o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Esse ingresso se dá devido a um déficit de homens ocasionado pela excessiva geração de empregos. Na época do chamado “milagre brasileiro”, o crescimento do parque industrial gerou grande demanda por mão-de-obra, inclusive feminina, em vários setores.

A força de trabalho se modificou de maneira considerável por causa das grandes transformações econômicas, sociais e demográficas do Brasil. Por outro lado, mudanças intensificadas pelos movimentos feministas e pela participação das mulheres nos espaços

públicos, nos padrões de comportamento e nos valores da mulher ligados ao seu papel social, proporcionaram maior oferta de trabalhadoras (BRUSCHINI, 1994)

De acordo com Lombardi (2006a), a permanência das mulheres no mercado de trabalho está mais relacionada a fatores como a elevação do nível de escolaridade das mulheres, a queda da taxa de fecundidade, a necessidade de buscar complementação para a renda familiar. Outro fator é o movimento feminista, que está modificando os padrões culturais e os valores relativos à representação da mulher na sociedade.

### **1.3 História do trabalho feminino nas engenharias no Brasil**

Como mencionado anteriormente, a elevação do nível de escolaridade, que teve início no Brasil na década de 70, foi um dos fatores que mais contribuiu no processo de ocupação feminina no mercado de trabalho. Segundo Lombardi (2006a), o campo de trabalho da engenharia, especificamente, também foi influenciado por fatores como: a expansão do número de escolas e de cursos de engenharia, a intensificação da especialização no sistema de ensino e as profundas mudanças que afetaram a economia e o mercado de trabalho nacional.

O número de cursos de engenharia vem crescendo desde a década de 60, mas o crescimento mais expressivo se deu nos primeiros anos da década atual, quando houve um enorme aumento da demanda por esses cursos. Devido ao “aquecimento” da economia do país, temia-se que houvesse escassez de engenheiros. Tal preocupação gerou incentivos à formação de novos profissionais e ações para melhorar a qualidade dos formandos.

O setor privado foi o maior responsável por esse evento. Segundo Lobo (2017), o número de ingressantes nos cursos de engenharia presenciais no setor privado mais do que duplicou em cinco anos, passando de 125.173 em 2010 para 259.811 em 2015 (107,56%). O crescimento no setor público foi bem mais modesto, passando de 55.614 ingressantes para 71.517 (28%) no mesmo período. Essa diferença ocorreu devido ao aumento do número de instituições privadas com cursos de engenharia e também em função do aumento do número de vagas nas instituições privadas já existentes.

A mobilização em busca de engenheiros capacitados acrescida de políticas públicas educacionais, como FIES (Fundo de Financiamento Estudantil) e Prouni (Programa Universidade para Todos), democratizaram o ensino superior nessa área. Como decorrência, a oferta de engenheiros formados acompanhou o mesmo movimento de expansão.



Pode-se observar outro fenômeno decorrente do desenvolvimento econômico e do processo de industrialização do país. Trata-se da ampliação do leque de especialidades no ensino da engenharia, através do desdobramento das antigas áreas ou da criação de especialidades novas.

Lombardi (2006a) fala que essa diversificação favoreceu a inserção de mulheres em diversos campos. Todavia, houve uma concentração de escolhas em algumas especialidades e setores econômicos, que ocorreu como consequência da análise da demanda do mercado de trabalho e de uma nova segregação que continua atingindo as mulheres no campo de estudos e de trabalho da engenharia.

Exemplificando essa afirmação, Lombardi (2003) cita que a parcela feminina entre os empregos para engenheiro químico e de organização e métodos é mais significativa, sendo bem mais rara entre os engenheiros mecânicos e os metalúrgicos. Ela também conclui que há um maior potencial de inserção feminina na prestação de serviços, na pesquisa e na administração pública, espaços onde as mulheres estão presentes há mais tempo ou onde já há maior representatividade feminina.

#### **1.4 Justificativa**

O início da participação das mulheres no mercado de trabalho em todos os setores de atividade econômica pode ser considerado recente no Brasil se comparado ao de outras sociedades. Essa inserção vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, pela discriminação de gênero que dificulta a ocupação e atuação das mulheres em certos postos de trabalho.

A Construção Civil é uma das áreas em que há maior resistência à efetiva reestruturação produtiva. Entende-se por Construção Civil o conjunto de atividades desempenhadas em escritórios (planejamento, orçamento, projetos) e em canteiros de obra. À luz dessas considerações, esse estudo se propõe a avaliar as dificuldades cotidianas e as conquistas alcançadas, na percepção das engenheiras entrevistadas.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo Geral**

- Identificar as percepções de mulheres do mercado de trabalho da Construção Civil quanto a sua inserção e atuação no ramo.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- Descrever as razões que conduziram as entrevistadas a optarem pelo trabalho na área da Construção Civil;
- Analisar a percepção dessas profissionais com relação ao trabalho na área da Construção Civil;
- Relatar as conquistas alcançadas e as dificuldades cotidianas enfrentadas pelas mulheres no âmbito de suas profissões.

### 3 REVISÃO DA LITERATURA

Nesse item, será feita uma breve revisão da literatura relacionada aos estudos de gênero com foco no mercado de trabalho da engenharia civil. O objetivo desse item é reproduzir reflexões de vários estudiosos sobre a realidade das mulheres que escolhem trabalhar no setor da construção civil. Segundo Cascaes *et al.* (2010), observa-se que há uma naturalização das diferenças de gênero e que as relações de poder se dão de forma sutil, velada. Portanto, nesse segmento laboral, o preconceito é um fenômeno complexo e multifacetado, que nem sempre é visível.

Em cada etapa da vida laboral das engenheiras existem barreiras e complicações relacionadas ao gênero. Sendo assim, essas fases foram estudadas separadamente para possibilitar a categorização de suas particularidades. As etapas são: escolha do curso, inserção no mercado, atuação profissional, ascensão na carreira e maternidade. Além das dificuldades inerentes a cada período, também foi explorado o contexto geral, indicando um avanço no que diz respeito à inclusão feminina nesse nicho laboral.

#### 3.1 Escolha do curso

A escolha de uma profissão pode ser motivada por vários fatores. Os interesses profissionais podem ser construídos ao longo da infância e adolescência das jovens. Nesse período, suas escolhas sofrem influência da família e de outros agentes educativos, como professores, amigos e meios de comunicação. De acordo com Santos (2018), os elementos acerca das opções profissionais escolhidas pelas mulheres são mediados pelas seguintes influências: família, retorno financeiro, relações sociais e interesse pessoal.

O crescente ingresso das mulheres no mercado de trabalho da construção civil através da qualificação, seja de nível técnico ou superior, é um importante indicador da reestruturação produtiva e social do país. É cada vez mais questionada a cultura de que existem funções próprias aos homens e somente a eles. Porém, ainda não há espaços de debate suficientes no ambiente escolar, acadêmico e profissional para desenvolver discussões de gênero necessárias à desmistificação das “naturalizações” impostas pela sociedade.

O fato de existir tais naturalizações faz com que os grupos cada vez mais se repitam. INEP (2004 *apud* Mesquita, 2016, p. 4) conclui que:

As mulheres brasileiras são maioria apenas no campo das ciências sociais e humanidades em geral e têm uma participação igualitária ou levemente maior na química, biotecnologia e ciências da saúde. Já nas ciências exatas, em particular na física, matemática, computação e engenharias, sua participação ainda é baixa, constatando que as áreas tecnológicas das engenharias e das ciências exatas ainda continuam sendo um reduto masculino.

### 3.2 Inserção no mercado de trabalho

O processo de inserção profissional é iniciado na contratação das alunas da graduação para estagiarem nas empresas, uma vez que geralmente elas são capacitadas e, após a formatura, assumem atribuições de engenheiras civis. Há vários tipos de processos seletivos para o estágio, sendo um dos mais comuns a indicação de algum professor, colega ou parente.

Cascaes *et al* (2010) constataram que em algumas áreas, como a de engenharia de obras, os editais de seleção ou a postura do selecionador apontaram a preferência pelo sexo masculino. Sendo assim, as jovens que desejavam atuar nesta área aceitaram o estágio em outra área para, uma vez na empresa, tentar ir para o canteiro de obras.

A primeira segregação com a qual a mulher se depara, ainda como estagiária, é a horizontal ou ocupacional. Lombardi (2000) cita que os principais argumentos utilizados para justificar a segregação são de que o canteiro é um ambiente abrutalhado, o trabalho é pesado e sujo e falta infraestrutura de alojamentos e sanitários para receber as engenheiras, técnicas ou estagiárias.

A dificuldade de inserção das mulheres no processo produtivo deve-se mais a uma concepção do trabalho como masculino do que a uma impossibilidade das mesmas atuarem nas áreas operacionais. Lombardi (2006b, p. 192) afirma que:

Ainda que esse movimento de expansão dos espaços de trabalho para mulheres na profissão venha ocorrendo, continua a haver lugares bastante delimitados para sua atuação, seja em termos de áreas ou campos de trabalho, seja no que diz respeito às atividades de trabalho propriamente ditas ou às suas posições nas hierarquias. A dinâmica da divisão sexual do trabalho tem-se encarregado de restabelecer a “ordem de gênero” internamente a esse campo profissional, sinalizando as atividades permitidas às engenheiras e aquelas que ainda não o são a cada novo nicho, a cada nova subárea de trabalho que se abre nas engenharias. E as imagens e concepções de gênero presentes na sociedade de uma forma geral e na profissão, em particular,

continuam exercendo seu papel simbólico, justificando aquela ordem: o feminino subordinado ao masculino.

### 3.3 Atuação

Depois de escolher cursar engenharia, conseguir estagiar na área, se graduar e ser contratada como engenheira civil, o próximo desafio é atuar nessa profissão. Segundo Lombardi (2006b, p.184), “no trabalho, ser um homem engenheiro ou uma mulher engenheira não é a mesma coisa.” Ela afirma que ainda hoje há um estranhamento, por parte dos operários e dos colegas engenheiros, que é gerado pela presença das engenheiras nos canteiros.

Segundo Eccel e Grisci (2011), por não se falar sobre igualdade, por não haver questionamento a respeito de condutas que privilegiam o sexo masculino no ambiente de trabalho, observa-se uma adaptação das engenheiras ao padrão estabelecido. As mudanças vão desde a forma de se vestir até o comportamento e a postura. Elas buscam inspirar respeito e confiança e, para isso, se tornam mais sérias e objetivas, reproduzindo o comportamento masculino.

Durante a vida laboral, elas podem passar por diversas situações de preconceito. Algumas vezes, nem percebem que naquele momento determinada atitude foi desrespeitosa porque se acostumaram a ver isso como normal. Diante do exposto, Lombardi (2017, p. 145) acrescenta:

A identidade profissional do engenheiro de obras também se forja incorporando práticas de assédio moral e sexual, banalizadas em padrões de conduta e comportamento, embora, de forma geral, eles/as não reconheçam essas práticas como tal. Ao contrário, identificam-nas como fazendo parte mesmo do tipo de atividade que desenvolvem, justificam-nas e legitimam-nas e, em decorrência, naturalizam-nas.

Lombardi (2017) continua atestando a existência de situações explícitas de discriminação e de violência nos locais de trabalho dirigidas especificamente ao sexo feminino. Ela declara que o fato de algumas engenheiras serem recorrentemente depreciadas na sua capacidade técnica se torna uma motivação para que elas trabalhem mais do que os engenheiros e aceitem todo tipo de desafio.

Outra consequência é a dispensa de direitos nos períodos de gravidez e de licença-maternidade, em que elas optam por continuar trabalhando normalmente, em canteiros, escritórios ou em casa. Elas também não se sentem a vontade para reclamar porque entendem que isso agrava o estereótipo de “sexo frágil”.

### **3.4 Ascensão na carreira**

As diferenças no processo de ascensão na carreira entre os sexos podem ser observadas durante toda a vida laboral dos trabalhadores, desde a escolha da profissão até a efetiva ocupação de uma posição de comando.

A gestão de topo das grandes corporações mantém-se centralizada nas mãos de pequenos grupos de homens. Eccel e Grisci (2011) relatam que as poucas mulheres que conseguem ocupar posições nos altos escalões acreditam que a ocupação de tais posições é legitimada pela percepção da importância da representatividade feminina, mas não buscam maior abertura de espaços a outras mulheres. Elas agem como se não fosse diferente ser mulher e, por se colocarem lado a lado com os homens, elas legitimam a dominação deles, reforçando a lógica de que os homens são os trabalhadores ideais, especialmente em cargos de chefia.

As expressões comumente utilizadas para descrever a dificuldade de ascensão hierárquica são “segregação vertical” e “teto de vidro”. Teto de vidro é uma metáfora utilizada para simbolizar que apesar de não haver uma barreira visível para a ascensão das mulheres na carreira, essa barreira existe. Mesquita (2016) relata que esse conceito surgiu na década de 1980, nos Estados Unidos da América, para descrever uma barreira que impede o crescimento profissional das mulheres.

Segundo diversos autores, não há uma competição justa por dois motivos: primeiro, se a mulher quer ser valorizada, ela precisa se dedicar muito mais para provar que consegue desempenhar as mesmas funções, causando sobrecarga de trabalho e estresse. Segundo, um dos critérios de escolha é a disponibilidade para viagens e horas extras em reuniões ou acompanhamento da execução de serviços na obra, o que não é possível para muitas mulheres devido aos cuidados com a família.

### 3.5 Maternidade

Com a ascensão da burguesia, houve uma normatização da vida social caracterizada pela separação entre as esferas pública e privada. Surge então a ideologia da domesticidade, que usa as ciências médicas para ratificar a exclusão da mulher da esfera pública e do exercício da cidadania. Para Lago *et al.* (2009), no estilo de vida burguês, as identidades foram muito bem definidas: as mulheres foram destinadas às funções de menor valor, nos espaços privados, enquanto que os homens tiveram acesso aos espaços públicos de trabalho.

A quebra desse paradigma, com a entrada da mulher no mercado de trabalho, resultou em mudanças na estrutura familiar. Os principais indicadores dessas mudanças são a maternidade tardia e a queda na taxa de fecundidade. Tais fenômenos sociais são importantes para a compreensão da contemporaneidade.

Quanto à maternidade tardia, Rodrigues (2008) afirma que as mulheres têm se preocupado mais com a carreira, estudos, qualidade de vida e condição financeira. Com o auxílio de métodos contraceptivos, elas têm optado por priorizar a realização profissional em detrimento da maternidade. Outra mudança é a diminuição da quantidade de filhos por núcleo familiar que, segundo Alves (1994), está diretamente relacionada com as mudanças nas relações de gênero e o empoderamento das mulheres.

Maternidade e ascensão na carreira são temas que não podem ser abordados separadamente, pois eles quase sempre têm relação de causa e efeito. O desejo pela ascensão na carreira muitas vezes é um fator de impedimento para a maternidade e esta, por sua vez, é utilizada para justificar a estagnação profissional. Saffioti (1979, p. 30) reforça:

Se agir segundo a mística feminina é caminhar em sentido contrário ao do progresso, buscar a integração na estrutura de classes e entre os papéis ocupacionais e os familiares constitui, para a mulher, uma sobrecarga considerável. Esta dificuldade tem levado numerosas mulheres a abrir mão de uma possível realização profissional em benefício de uma integração mais plena (e menos onerosa, do ponto de vista imediato) no grupo familiar. [...] Nestas circunstâncias, a mulher é levada a hierarquizar as funções que desempenha nas duas estruturas mencionadas, colocando suas funções profissionais em segundo plano, quando, na realidade, do ponto de vista de sua integração na sociedade, ambas deveriam ser colocadas em plano de igualdade. Qualquer hierarquização das funções femininas nas sociedades capitalistas reforça as dificuldades de integração da mulher na sociedade.

O sistema social confere valor às atividades masculinas, mas não valoriza as atividades domésticas da mulher. Dessa forma, ele emite uma sinalização dúbia para as mulheres: seja doméstica para garantir a sobrevivência da família e tenha poder e valor trabalhando fora. Isso gera grandes conflitos para a maioria das mulheres, que vivem se questionando se estão tomando a melhor decisão para suas vidas. (OLIVEIRA, 1999).

Segundo Cascaes *et al.* (2010, p.11), “a compatibilização entre a vida familiar e as escolhas profissionais acaba por marcar os limites da ascensão das engenheiras na carreira.” Nesse contexto, algumas opções para obter sucesso na vida profissional são adiar a maternidade ou optar pela vida celibatária. Ver com naturalidade essas escolhas e seguir um desses caminhos sem discutir sobre o porquê de ter que optar não contribui para uma transformação significativa no estilo de vida de sua categoria profissional, mas reforça os estereótipos de gênero disseminados em nossa sociedade.

As engenheiras, em sua maioria, continuam exercendo dupla jornada, o que não caracteriza o cotidiano da maioria dos engenheiros, que possuem suporte das esposas para as atividades domésticas. Em 2015, separando a população ocupada do país por sexo, as mulheres dedicavam 18,1 horas semanais aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos e os homens apenas 10,5 horas semanais (IBGE, 2015).

Um resquício da antiga divisão sexual do trabalho é a carga mental. A pesquisadora Nicole Brais (*apud* CARDOSO, 2018) define carga mental como “trabalho de gestão, organização e planejamento que são invisíveis, constantes e inevitáveis”. O objetivo desse gerenciamento é assegurar a harmonia e o bom funcionamento da casa.

É importante citar alguns exemplos de carga mental para que esse conceito, que é tão recente na literatura, seja compreendido. Fazem parte do conjunto de tarefas gerenciais femininas: ver se as roupas das crianças estão limpas, se ainda servem nelas, se precisa comprar outras; ajudar os filhos com as tarefas escolares, estudar com eles para as provas: ficar atenta a tudo que está acabando e que precisa ser comprado na casa, ser responsável por levar os filhos a consultas médicas, dar remédios e tratar as doenças dos filhos e organizar as tarefas da casa e pensar no que precisa ser feito, mesmo que seja para pedir para outra pessoa fazer.

Saleh e Desgualdo (2018) explicam que mesmo quando as mães contam com ajuda em casa, isso ocorre de forma pontual. A utilização de expressões como “ajudar em casa” ou “ele está de babá” (se referindo ao pai da criança) indicam que o cônjuge é um auxiliar, não o responsável. Sendo assim, a mulher tem que pensar em tudo, decidir o que fazer e delegar tarefas. É comum banalizar atividades domésticas, mas no caso de mães que



trabalham, essas responsabilidades todas somadas às outras de ordem pessoal podem causar muita sobrecarga.

### **3.6 Mudança de paradigmas e reconstrução social**

Atualmente, acredita-se que já há uma mudança significativa na divisão do trabalho, mas a possibilidade de escolher cursos de engenharia e atuar nessas áreas por si só não é suficiente. Igualdade é um conceito muito mais amplo. Retoricamente, Mesquita (2016, p. 2) propõe o questionamento:

Como seria uma sociedade na qual as desigualdades de gênero não fossem justificadas pela naturalização da inferioridade da mulher em relação ao homem? Possivelmente as diferenças seriam vistas com mais clareza e talvez não houvesse uma realidade socialmente construída baseada na desigualdade. Diferentes perspectivas poderiam coexistir, sem que houvesse uma realidade universal e as diferenças poderiam não significar desigualdades.

O movimento feminista é uma proposta de igualdade de gênero. Esse projeto de sociedade visa uma transformação que envolve homens e mulheres e, portanto, deve ser discutido e buscado plenamente por ambos. Ultrapassar os determinismos biológicos é questão de direitos humanos, condição prévia e indicador de desenvolvimento sustentável dos países (MESQUITA, 2016).

É imperativo racionalizar certas condutas sociais moldadas pela tradição. Nesse sentido, Alves e Pitangui (1985, p.9) define a amplitude do feminismo:

O feminismo busca repensar e recriar a identidade de sexo sob uma ótica em que o indivíduo, seja ele homem ou mulher não tenha que se adaptar a modelos hierarquizados e onde as qualidades femininas ou masculinas sejam atributos do ser humano em sua globalidade.

Ortner (1979) vai além nessa reflexão. Ela afirma que não bastam mudanças das instituições sociais, através de políticas públicas como o estabelecimento de cotas salariais ou a aprovação de leis de igualdade de trabalho e salário, pois elas não têm efeitos de longo alcance se não forem acompanhadas por um processo de transformação de mentalidade.

Por outro lado, mudanças de pretensões culturais, através de surgimento da consciência de grupos masculinos e femininos, ou através de revisões de materiais educacionais e de imagens de mídia, também não são suficientes se não forem ratificadas por leis, sendo estas responsáveis pela manutenção e pelo reforço da visão cultural modificada.

## 4 METODOLOGIA

Inicialmente, realizou-se uma pesquisa bibliográfica com o intuito de descrever a evolução histórica do processo de inserção da mulher no mercado de trabalho e de definir as principais características do atual cenário laboral feminino na engenharia, relatando de que forma o feminismo e seus desdobramentos influenciaram a conquista de espaço e direitos no mercado de trabalho. Uma vez abordados os conceitos que auxiliaram o entendimento teórico relativo à temática de gênero e trabalho, foi possível identificar as questões mais pertinentes acerca desse assunto e definir os passos metodológicos para a pesquisa de campo.

Uma vez definidos os temas centrais da pesquisa, iniciou-se a etapa de construção do questionário utilizado nas entrevistas, que se baseou no estudo de outros trabalhos relacionados ao mesmo tema. O questionário tratou de assuntos importantes como as razões que conduziram essas mulheres a optarem pelo trabalho na área da Construção Civil, as principais dificuldades cotidianas, diferenciação do salário e dificuldade de ascensão hierárquica, bem como a opinião das entrevistadas sobre evoluções nas relações de gênero.

Para a produção dos dados utilizou-se a entrevista semiestruturada, composta por perguntas abertas, permitindo às respondentes discorrer sobre o tema proposto, sem respostas ou condições prefixadas. A média de duração das entrevistas foi de 10 minutos. Os dados coletados foram analisados de forma qualitativa e quantitativa. Contudo, deve-se ressaltar que não foi objetivo deste trabalho realizar análises estatísticas e que a amostragem foi feita por conveniência.

As entrevistas seguiram roteiros flexíveis com foco na descrição do trabalho atual e na recuperação das trajetórias profissionais. Foram entrevistadas mulheres de diferentes perfis sociológicos, sendo as principais diferenças: idade, estado civil, quantidade de filhos, tempo de atuação na profissão, formação profissional (escolaridade), funções que exerce dentro da empresa e qual o ambiente de trabalho.

Foram visitadas 26 empresas, de grande, médio e pequeno porte na área de engenharia civil, que atuam tanto no setor público quanto privado, envolvendo as diversas áreas de atuação da engenharia civil.

Tabela1: Caracterização do grupo de engenheiras civis entrevistadas

<b>Engenheira</b>	<b>Idade</b>	<b>Empresa</b>	<b>Setor</b>	<b>Função/Cargo</b>
1	36	A	Público	Funcionária terceirizada
2	36	A	Público	Funcionária terceirizada
3	34	A	Público	Funcionária terceirizada
4	36	A	Público	Funcionária terceirizada
5	42	A	Público	Funcionária terceirizada
6	27	B	Privado	Funcionária
7	57	C	Privado	Empresária
8	51	D	Privado	Empresária
9	42	E	Privado	Funcionária
10	43	F	Privado	Empresária
11	38	G	Privado	Funcionária
12	27	H	Privado	Funcionária
13	36	A	Público	Funcionária terceirizada
14	44	I	Privado	Empresária
15	43	J	Privado	Empresária
16	31	K	Público	Funcionária terceirizada
17	45	K	Público	Funcionária terceirizada
18	28	K	Público	Funcionária terceirizada
19	39	K	Público	Funcionária terceirizada
20	38	K	Público	Funcionária terceirizada
21	40	L	Público	Funcionária terceirizada
22	40	M	Privado	Funcionária
23	41	N	Privado	Funcionária
24	39	O	Público	Funcionária concursada
25	43	P	Público	Funcionária concursada
26	43	P	Público	Funcionária terceirizada
27	49	Q	Privado	Funcionária
28	40	R	Público	Funcionária concursada
29	59	S	Público	Funcionária terceirizada
30	60	T	Público	Funcionária terceirizada
31	50	U	Privado	Empreendedora
32	47	V	Privado	Funcionária
33	38	W	Privado	Funcionária
34	28	X	Privado	Empresária
35	29	Y	Privado	Funcionária
36	44	Z	Privado	Funcionária

Fonte: Autora (2018)

## 5 RESULTADOS

Nesse item, serão apresentados os resultados obtidos a partir de entrevistas realizadas com 36 engenheiras que se dispuseram a relatar os aspectos de suas trajetórias de vida relativos à escolha do curso, entrada no mercado de trabalho, atuação, maternidade e avanços.

Cada uma das mulheres ouvidas tem sua própria história, bem como seu ponto de vista no que diz respeito às relações de gênero no ambiente de trabalho. Contudo, algumas falas foram mais frequentes e, por isso, foram destacadas ao longo do texto. Os dados foram organizados em gráficos e tabelas para auxiliar a interpretação de alguns aspectos relacionados aos temas propostos.

Deve-se ressaltar que, no decorrer das entrevistas, além de responderem às perguntas, as engenheiras expuseram opiniões, pensamentos e deram sugestões a partir das experiências vividas. Essa foi uma forma de ir além dos valores numéricos ou mesmo facilitar o entendimento de certos fenômenos evidenciados por tais valores.

Nos subitens a seguir os aspectos abordados na pesquisa serão apresentados. As conclusões e reflexões geradas a partir dos questionamentos realizados serão discutidas com o objetivo de enriquecer a análise dos seus respectivos temas centrais.

### 5.1 Escolha do curso

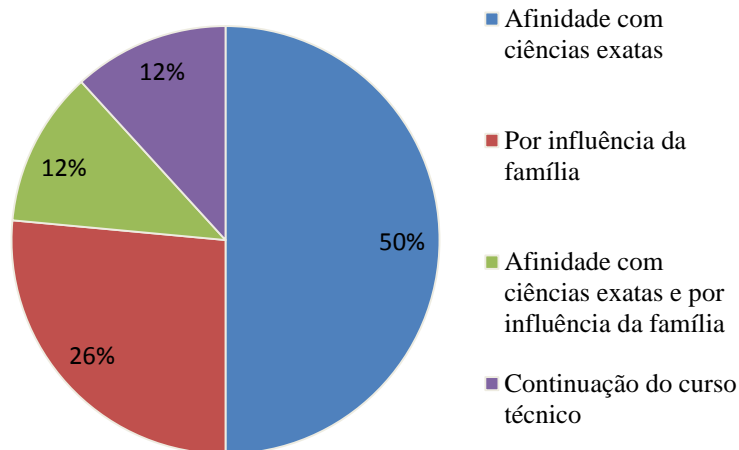
O processo de escolha do curso é o primeiro passo na vida profissional, e é nessa fase que se iniciam as influências da sociedade nas escolhas dos adolescentes. Neste item são apresentados os processos de escolha do curso vivenciados pelas engenheiras entrevistadas.

#### 5.1.1 *O que te fez escolher um curso da área de Engenharia?*

A partir do questionamento proposto, foi possível fazer reflexões importantes sobre o que motivou as entrevistadas a optar pela engenharia civil como profissão. Metade das engenheiras falou que desde pequenas gostavam de ciências exatas, como matemática e física, e isso fez com que elas buscassem um campo de atuação em que essas disciplinas fossem

exploradas (Figura 1). Tal resultado reafirma que o interesse por determinada área do conhecimento não está associado ao gênero.

Figura 1: Principais motivações para a escolha do curso de engenharia civil



Fonte: Autora (2018)

Entre elas, 38% relataram que tiveram contato com a área de construção civil na infância, pois tinham pai, mãe, tios ou primos que eram engenheiros, arquitetos ou construtores e essa proximidade com o cotidiano da profissão foi um incentivo à escolha. Outras buscaram a formação superior por causa da demanda dos seus locais de trabalho, em que elas já atuavam como técnicas de edificações.

### ***5.1.2 Há alguém na sua família que tenha experiência nessa área de trabalho?***

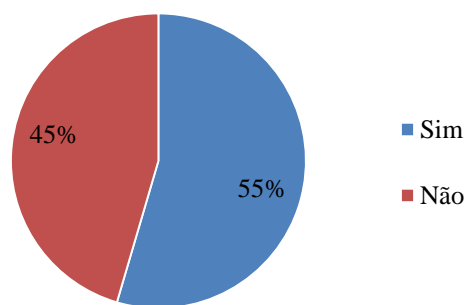
No momento da escolha do curso, é importante ter na família ou no círculo de amigos próximos da família boas referências de profissionais bem sucedidos nessa atividade. Conhecer as vantagens e desvantagens desse ofício proporciona maior segurança à decisão. A engenheira 4, formada também em Comunicação Social, fala sobre a relevância do apoio familiar:

Resolvi procurar o que eu realmente me identificava. Eu tenho uma família de engenheiros. Eu via, gostava daquele assunto, queria estar participando e sempre gostei de cálculos. Então eu resolvi fazer o que eu queria. Eu comecei uma coisa

errada, mas não vou passar o resto da minha vida nesse erro. Aí eu resolvi fazer engenharia! ENG 4, 36 anos.

A Figura 2 indica que mais da metade das entrevistadas teve referência de profissionais da área, sendo que, na maioria dos casos, era de parentes do sexo masculino. Dentre as entrevistadas, apenas duas engenheiras disseram ter como referência a mãe ou a tia.

Figura 2: Percentual de engenheiras que tiveram referências de profissionais da área durante a infância e adolescência



Fonte: Autora (2018)

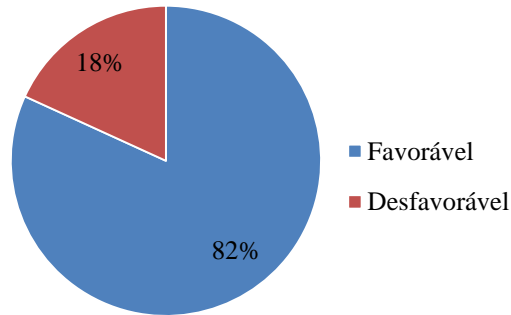
### 5.1.3 Qual foi a reação da família quando soube que você queria trabalhar nessa área?

As reações dos pais, em sua maioria, foram positivas ou neutras quando souberam da decisão das filhas de cursarem engenharia, como pode ser visto na Figura 3. Isso se deve ao fato de que 83% dos pais brasileiros querem que os filhos sigam carreiras tradicionais: medicina, direito ou engenharia. Em sua fala, a engenheira 28 narra a reação do pai ao descobrir sua escolha e a preferência dele pelas carreiras citadas:

Fui fazer minha inscrição na UFC e, quando eu voltei, meu pai me disse assim: “E aí, minha arquiteta!” Eu disse: “Não, pai, me inscrevi para engenharia civil.” Aí ele olhou pra mim, me deu um abraço e falou: “Eu sempre quis ter uma filha engenheira!” Mas é verdade, o sonho dele era ter um filho que fizesse engenharia, um médico e um advogado. ENG 28, 40 anos.

Palhares (2015) cita que em entrevista, o diretor de Gestão e Patrimônio do HSBC, Augusto Miranda afirma que “as carreiras mais populares entre os pais são as mais conservadoras, aquelas com mercado de trabalho já consolidado e com menos riscos”. Sendo assim, já era esperada uma boa aceitação.

Figura 3: Reação da família à opção pelo curso de engenharia civil



Fonte: Autora (2018)

Nas poucas famílias em que não houve receptividade à vontade das filhas em cursar engenharia civil, isso se deu por receio de que elas não fossem bem sucedidas em um ambiente tão masculino. Mesmo sem aprovação, as engenheiras 6 e 7 tiveram apoio e cursaram engenharia. Atualmente, elas exercem a profissão e são motivos de orgulho para a família. Elas relataram:

Eu tive que provar pra eles. Diferente de quando o homem quer fazer engenharia que a família apoia simplesmente porque ele quer fazer engenharia. A mulher não, você tem que entrar no mercado, provar que você é uma boa profissional. ENG 6, 27 anos.

Meu pai não queria, porque na área de engenharia eu podia até fazer química, mas civil jamais. Foi muito tempo pra ele aceitar. ENG 7, 57 anos.

A desaprovação inicial em algumas famílias, como a da engenheira 9 e a da engenheira 30, foi apenas um desejo do pai ou da mãe de que a filha escolhesse a sua profissão.



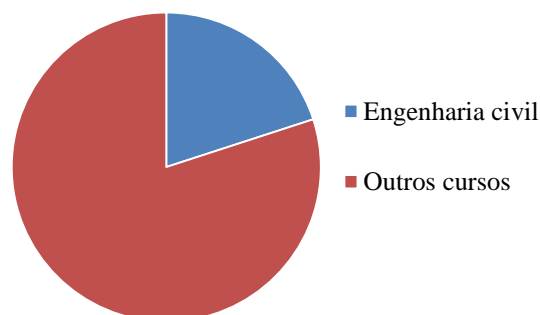
Meus pais me apoiaram demais, apesar de que meu pai gostaria que eu fosse médica. Eu fiz o teste vocacional e deu facilidade pra ver as coisas tridimensionais, com números. Aí ele achou que eu ia ser uma ótima radiologista. ENG 9, 42 anos.

A minha mãe apoiava qualquer coisa que não fosse ficar em casa. Agora o meu pai sentiu bastante porque ele queria que eu fosse advogada como ele para trabalhar com ele. ENG 30, 60 anos.

#### ***5.1.4 Você chegou a pensar em outra profissão diferente da Engenharia? Se sim, qual? Por quê?***

É normal que durante o período que antecipa o vestibular haja dúvidas sobre qual carreira seguir, pois são cobrados dos jovens com idade entre 16 e 18 anos maturidade e autoconhecimento que ainda estão sendo construídos. Ainda assim, é pertinente observar que durante o processo de seleção do curso, a maioria das engenheiras entrevistadas não tinha o curso de engenharia civil como primeira opção (Figura 4). Elas escolheram medicina, arquitetura, administração, direito, pedagogia, psicologia, entre outros.

Figura 4: Primeira opção de curso das entrevistadas



Fonte: Autora (2018)

É importante ressaltar que quatro delas, após se formarem e se frustrarem na primeira escolha, buscaram a graduação em engenharia civil. Outras seis iniciaram o curso que foi sua primeira escolha e perceberam que não era o que elas realmente queriam ainda ao longo da graduação.

A relutância em ter a engenharia civil como primeira opção de curso pode ser explicada pela pouca representatividade feminina no setor ou pela dissociação social e cultural desse trabalho com as características femininas. Isso pode ser observado nos relatos das engenheiras 4, 14 e 40:

No começo eu resisti até por aquela questão que existia de dizer que engenheira mulher não tinha vez. E eu olhava assim “Rapaz, toda engenheira mulher é sapatão”, eu via as mulheres de bota trabalhando né? Isso na minha adolescência, quando eu fui escolher o curso, porque eu não tinha maturidade para isso. ENG 4, 36 anos.

Meu pai disse que eu fizesse arquitetura em vez de engenharia, que era mais pra mulher do que a própria engenharia. E eu realmente comecei a fazer arquitetura para ouvir o que ele queria. Mas eu vi que não era o que eu queria mesmo, que eu queria era tentar engenharia. Depois eu saí da arquitetura e fui. ENG 14, 44 anos.

Eu queria fazer engenharia. Sempre achei muito bonito. Mas, no começo, eu não quis. Não foi minha primeira opção, porque eu tinha medo de não me dar bem por ser mulher. Todo mundo que falava em engenharia civil, só falava em construção civil, prédios, e dizia “como é que tu mulher, com um bocado de peão...” Eu lembro que chorei quando fui me inscrever no primeiro vestibular. Não fiz para engenharia civil. ENG 22, 40 anos.

O amadurecimento e a mudança se deram, em sua maioria, por dois motivos: a participação de eventos escolares que apresentavam os diversos cursos e a reprovação nos primeiros vestibulares. No primeiro caso, através de palestras, testes vocacionais e/ou conversas informativas sobre os cursos, elas perceberam que se identificavam mais com a engenharia do que com a primeira opção de curso. No segundo caso, elas não obtiveram nota suficiente para passar no(s) primeiro(s) vestibular(es), o que fez com que repensassem e optassem pela engenharia.

## **5.2 Entrada no mercado de trabalho**

O objetivo desse subitem é analisar como se deu a fase de transição entre a graduação e o mercado de trabalho. Foi questionado se houve dificuldades além das que já são inerentes ao início de carreira, se ser mulher foi um obstáculo para a contratação das

entrevistadas, quais dificuldades elas tiveram nesse período e como elas superaram essas dificuldades.

### ***5.2.1 Quanto tempo depois de formada você levou até conseguir trabalho na área de Engenharia?***

A engenharia civil tem mercado muito instável e dependente do aquecimento da economia. As oscilações econômicas afetam tão diretamente a expansão da área no país que a construção civil é usada como indicador de crescimento ou retração. As dificuldades econômicas enfrentadas pelo país nos últimos anos têm gerado efeitos negativos no setor, afetando a empregabilidade dos engenheiros civis.

Ao longo das últimas quatro décadas, a história econômica do país teve vários momentos entre crises e bonanças. O contexto no qual as engenheiras recém-formadas estavam inseridas foi determinante para a conquista do primeiro emprego.

### ***5.2.2 De que forma você conseguiu começar a atuar na área?***

Ao sair da faculdade, algumas engenheiras passaram em processos de seleção de cursos de mestrado e continuaram estudando, outras prestaram concurso e assumiram um cargo público na área de engenharia, outras ainda, assumiram cargos de gerência na empresa da família. Apenas uma delas criou uma empresa que presta serviços relacionados à construção civil nessa fase inicial da vida laboral.

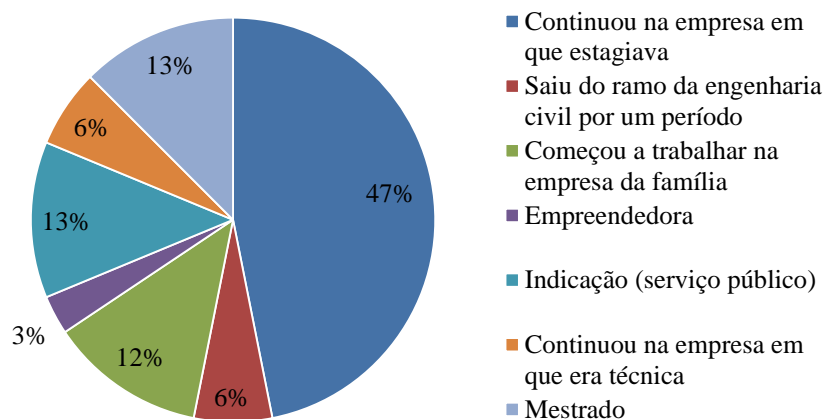
Dentre as que permaneceram na empresa em que já estavam estagiando, algumas iniciaram a carreira como assistente técnica, tendo remuneração inferior ao piso salarial. Após certo período atuando como assistentes técnicas, geralmente entre seis meses e um ano, foram contratadas pela empresa como engenheiras civis.

Apenas duas engenheiras tiveram que sair do mercado de trabalho da engenharia civil. A primeira, engenheira 19, fez o curso de Desing de Interiores e passou 8 anos trabalhando em uma loja de móveis planejados, pois na época em que se formou a economia estava desaquecida e não havia muitas vagas para engenheiros civis.

Em virtude de uma transferência do marido, a engenheira 32 mudou-se para uma cidade de pequeno porte, onde não havia muitas oportunidades de atuar na área. Durante o período em que morou nessa cidade, ela foi gerente em uma indústria de argamassa. Quando o

marido conseguiu a transferência para Fortaleza, ela retornou e passou a trabalhar em uma construtora. As duas narrativas são exemplos de como o contexto econômico de uma localidade ou de um período podem influenciar o início da carreira dos profissionais da construção civil. A Figura 5 ilustra diferentes meios de inserção:

Figura 5: Meios de inserção profissional no mercado de trabalho da engenharia civil



Fonte: Autora (2018)

Contudo, nem todas saíram da faculdade com emprego. Entre as entrevistadas, 18% tiveram dificuldades de começar a atuar no ramo. A maioria delas avaliou esse momento como parte de um contexto geral de crise econômica que o país estava enfrentando na época em que elas colaram grau.

Infelizmente, algumas delas atribuíram esse contratempo ao fato de serem mulheres. Nesse sentido, três diferentes narrativas mostram que o preconceito pode prejudicar a inserção feminina no mercado da construção civil. O caso mais comum ocorreu em processos de seleção para estagiários de obra, nos quais os concorrentes homens tiveram preferência apenas pelo fato de serem do sexo masculino.

Houve também o relato de um chefe que falou explicitamente que não queria uma engenheira em sua equipe. Contudo, como a engenheira em questão havia sido aprovada em concurso público para trabalhar naquela cidade, a solução encontrada pelo chefe foi “facilitar” a transferência da mesma para Fortaleza. Outra forma de dificultar a contratação de mulheres é questionar durante o processo seletivo se ela tem filhos, se pretende ter no curto prazo ou se ela tem com quem deixar a(s) criança(s). Citando duas das três problemáticas, a engenheira 21 cita sugestões de ações para promoção igualdade de gênero na engenharia:

Eu acho que não deveria ser avaliado em uma seleção a questão de ser mãe “você é mãe ou não é?”, “quanto tempo tem disponível?” jogando a questão de ser mulher nas perguntas que eu acho que é um absurdo. Seleção de currículo “eu só quero homem, não quero mulher” (eu já vi). Isso é terrível! Nada a ver! “É obra, eu só quero homem”, “ah, eu quero pra escritório, então quero mulher.” Eles acham que a mulher é boa para planejamento, projeto. E não é por aí. Cada pessoa tem a sua tendência. Já vi mulheres em obra sensacionais, melhores que eles muito. ENG 21, 40 anos

### **5.3 Atuação**

Uma vez inseridas no mercado, foi questionado a respeito de possíveis dificuldades de atuação e de estratégias adotadas pelas engenheiras para superar esses obstáculos.

#### ***5.3.1 Você exerce as mesmas funções que os engenheiros?***

Todas as mulheres que foram entrevistadas, sem exceção, afirmaram que exercem as mesmas funções que os colegas. Duas delas, atualmente, atuam em cargos administrativos e não tem mais atribuições ligadas à engenharia, mas consideraram que, tendo em vista que já trabalharam como engenheiras, poderiam voltar a desempenhar esse papel.

Algumas falaram sobre a necessidade das mulheres realmente aceitarem o desafio de vivenciar o dia a dia da obra e executar as mesmas tarefas dos engenheiros. Segundo elas, quando a equipe nunca trabalhou sob o comando de uma mulher, seja técnica, estagiária ou engenheira, geralmente há um “estranhamento inicial”. Essa hostilidade está diretamente relacionada à generalização de que as mulheres não têm capacidade de exercer a função. Quando as mulheres mostram que estão qualificadas e são capazes de executar bem a tarefa proposta, elas naturalmente derrubam estas barreiras. As engenheiras 4 e 5 descrevem um posicionamento protagonista e falam sobre a necessidade dele:

Mesmo quando atuava em obra, eu não sentia que por ser mulher estava sendo diferente, porque eu subia na laje, eu subia na laje do 15° andar, passando por umas

escadinhas bem estreitinhas, com ferragem exposta, lá encolhidinha eu passava e eu subia. E eu conseguia fazer, eu ia lá e conferia a ferragem. Então assim, eu acho que depende muito da pessoa. Se a pessoa se incapacitar, então não vai fazer. ENG 4, 36 anos.

Eu sempre me impus. Quando eu era engenheira de obra, eu fazia questão de ir pra fachada, para o balanço, subir nos elevadores (antigamente quando não era tão seguro). Mas aí também é questão de a gente se impor e fazer tudo que eles fazem. ENG 5, 42 anos.

As engenheiras 6 e 21, em suas falas, questionaram a necessidade de provar que são boas profissionais enquanto os homens são bem aceitos sem passar por testes da sua capacidade e do seu conhecimento.

Geralmente, para você ser vista como uma boa profissional, você tem que ser melhor do que o homem [...] Você, de fato, só é vista se tiver um desempenho como se fosse um ponto fora da curva. Aí sim você é mais vista e respeitada. Se você for apenas uma engenheira comum, você não é tão vista. ENG 6, 27 anos

Sinto que a mulher, quando está num ambiente de engenharia, ela tem que ser melhor que o homem. Ela tem que se dedicar mais, estudar mais, tem que se vestir bem [...] Sempre fiz por merecer os espaços. Sempre estudei mais do que eles, sempre me dediquei demais. Sempre me forcei a ser boa, porque a gente se força a ser boa quando é mulher e está em um ambiente extremamente masculino. ENG 21, 40 anos

Por outro lado, as engenheiras 1 e 11 reconheceram que as mulheres, em geral, são mais dedicadas e apresentam resultados melhores sem associarem à necessidade de se destacar.

Muitas vezes a gente se empenha muito mais do que o homem. O homem começa e quase nunca acaba uma tarefa e uma mulher não, ela vai até o fim, até as últimas consequências. ENG 1, 36 anos

Eu brinco muito, eu acho que em qualquer cargo que ela for exercer, se o homem faz bem feito, ela vai fazer mais bem feito que ele. Ela sabe trabalhar mais com emoção e com razão do que ele. ENG 11, 38 anos

### ***5.3.2 Você precisou mudar a forma de se vestir ou o seu comportamento para ser mais respeitada?***

Quanto à vestimenta, as respostas foram variadas, mas todas elas mencionaram a adequação ao ambiente de trabalho. Utilizar calça jeans, blusa de mangas compridas e botas em obra foi considerado também como EPI (Equipamento de Proteção Individual), por causa da exposição ao sol.

Algumas relataram mudanças no sentido de utilizar roupas mais arrumadas, salto alto, terninho devido à possibilidade de reuniões de trabalho. Outra resposta comum foi a de que não usar roupas curtas ou decotadas é uma forma de não atrair a atenção dos homens para o corpo daquela profissional e que, da mesma forma, os homens também devem evitar roupas muito justas. Nos dois casos apresentados abaixo, houve necessidade de mudança na vestimenta:

A estratégia que eu usei foi trabalhar de calça, com a bota da obra e de blusa solta e por fora sempre! Nunca trabalhava com a roupa por dentro que é exatamente pra eu passar despercebida, para não ter aquela coisa de a minha roupa, meu corpo ou algum detalhe chamar a atenção. Eu usava trajes totalmente diferentes do que eu gostava de vestir, mas eu precisei dessa adaptação para me sentir mais à vontade.  
ENG 15, 43 anos

Houve muita piadinha do pedreiro, do servente... Não na minha frente, mas de eu saber “Doutora, fulano estava dizendo que a senhora era gostosa”, “Doutora, sicrano disse que toda vida que pensava na senhora se masturbava”... Enfim [...] Eu fingia que não sabia, não dava cabimento a quem viesse me falar. Na minha frente, sempre me respeitaram. Uma coisa que eu fiz foi adquirir uma batinha maior, com se fosse um jaleco, e eu ia de “jaleco” pra evitar mesmo. Eu sempre gosto de usar blusinha de manga ou um casaquinho. Já ia com uma coisa mais comprida pra evitar os comentários. ENG 5, 42 anos

Quanto ao comportamento, durante a entrevista, era notório que todas elas são muito determinadas, muito seguras nas suas decisões, no seu jeito de exercer a profissão. Ser protagonista, ter liderança, saber se comunicar, tanto com chefes, quanto com operários são posicionamentos importantes para qualquer engenheiro, mas são cruciais para as engenheiras. Essas características estão evidenciadas nas falas das engenheiras:

Eu nunca senti dificuldade. Eu chego à obra, eu tenho meu jeito normal assim de ser, até meio bruto. Mas nunca senti essa dificuldade porque eu sempre impus o que eu queria que fosse feito, a forma como eu gostaria que me tratassem também. ENG 18, 28 anos.

Você tem que aprender a lidar com pessoas que tecnicamente são muito boas, mas não se formaram em nenhuma faculdade. Foi a vida, o trabalho, o dia a dia [...] E tem o lance de você ser mulher. Eu entrei muito nova. Então assim, “como é que uma menina vai querer me ensinar?” Você tem que entender que você tem que ser humilde o suficiente para ouvir e depois saber contornar para impor como é que tem que ser feito. ENG 28, 40 anos

É como se a gente não pudesse errar. A gente é julgada, sexo frágil e tal. E eles parecem que se respeitam mais entre si. Não sei explicar, não. É o mundo deles, a linguagem deles. Até pra você se inserir no meio deles, você tem que flexibilizar a “mulherzinha” dentro de você. ENG 21, 40 anos

Eu sempre tive muita força no que eu falava, muita certeza no que eu falava. Então, geralmente, o ambiente masculino da obra me respeitava, mas porque eu sempre fui bastante forte nas minhas afirmações, na postura. ENG 31, 50 anos

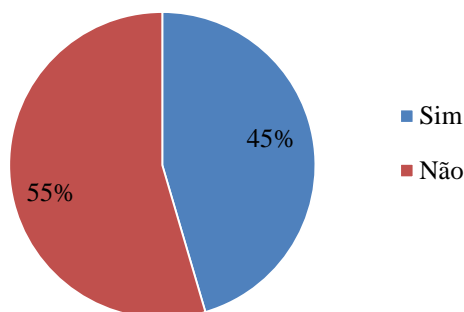
Minha maneira de agir é essa. Eu me faço respeitar pelo que eu sou, pela minha personalidade, e eu sei que todo mundo me respeita. Eu sinto o respeito de todo mundo, mas não precisei mudar, não. ENG 30, 60 anos

### ***5.3.3 Em sua vivência profissional, houve alguma situação marcante de preconceito? Se sim, como foi a experiência?***

Existem vários tipos de preconceitos e, na elaboração do roteiro da entrevista, optou-se por não tipificá-los para não limitar ou conduzir as respostas. A Figura 6 mostra que a maioria das engenheiras afirma não ter sido vítima de discriminação relacionada a gênero. Contudo, foi possível notar a banalização de histórias de preconceito, uma vez que algumas das entrevistadas que negaram ter passado por discriminações, contaram fatos que podem sim ser definidos como tal.



Figura 6: Existência de situações de discriminação relacionada a gênero na trajetória laboral das entrevistadas



Fonte: Autora (2018)

Vale ressaltar que algumas vezes os diferentes tipos de preconceito se confundem e, em alguns relatos, as engenheiras não souberam distinguir se sofreram preconceito por serem mulheres ou por serem muito novas e inexperientes, ou ainda, por serem nordestinas, nos casos das engenheiras que foram trabalhar na região Sul do país.

Todas as descrições de preconceito que as engenheiras participantes da pesquisa narraram foram organizadas na Tabela C.1 (Apêndice C). Foram incluídas, nessa tabela, histórias que, apesar de não terem sido consideradas como preconceito pelas entrevistadas, apresentavam um caráter discriminatório. O objetivo da construção dessa tabela foi apresentar as situações de preconceito que, infelizmente, ainda estão presentes na vida laboral de algumas mulheres. Devido a grande quantidade de relatos, optou-se por apresentar essa tabela nos anexos desse trabalho.

A Tabela C.1 apresenta vinte e dois relatos, sendo vinte pessoais e dois de outras mulheres conhecidas das entrevistadas. Vários temas foram abordados nas histórias contadas pelas engenheiras, como assédio sexual, diferença salarial, assédio moral e comentários desrespeitosos que desvalorizam a mulher como profissional. Foram citados, ainda, casos em que homens subestimam a mulher depois que ela tem filhos.

## 5.4 Maternidade

Maternidade é a experiência pessoal de algumas mulheres que, em determinado momento de suas vidas, geram ou adotam um filho. Essa experiência traz mudanças significativas na rotina das mães, que passam a ter outras prioridades em suas vidas. As consequências da maternidade no ambiente de trabalho foram explanadas nos itens abaixo.

### 5.4.1 *Você tem filhos? Se sim, quantos?*

As famílias estão ficando cada vez menores. Um dos principais indicadores desse fenômeno é a expressiva queda na taxa de fecundidade das brasileiras. A taxa de fecundidade é uma estimativa do número de filhos que uma mulher tem ao longo da vida. Desde a década de 60 esse indicador populacional aponta menor renovação da população, com o menor número de nascimentos.

Como pode ser observado na Tabela 2, o nível de fecundidade que indicava, nas décadas de 70 e 80, elevado número de nascimentos caiu para um nível inferior ao número necessário para ao menos manter a população com o mesmo tamanho no longo prazo. Essa taxa é de 2,1 filhos por mulher, duas crianças para substituírem os pais e a fração 0,1 para compensar os indivíduos que morrem antes de atingir a idade reprodutiva.

Tabela 2: Mudança na taxa de fecundidade das brasileiras ao longo dos anos

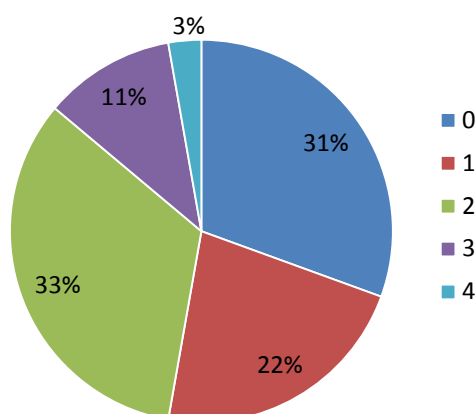
Ano	Taxa de fecundidade
1970	5,80
1980	4,40
1991	2,90
2000	2,35
2010	1,86
2015	1,72

Fonte: Autora Adaptado de IBGE

Na amostra de engenheiras desse estudo, a média é de 1,39 filhos por mulher (engenheira/entrevistada) (Figura 7). Como muitas delas ainda estão em idade fértil, pode

haver modificações nesse quadro. Em todo caso, observa-se uma aproximação à tendência mundial de diminuição do número de filhos. Entre diversos fatores que contribuem para essa redução, está o fato de que, geralmente, as mulheres têm seus primeiros filhos mais tarde e de que, com o uso dos métodos contraceptivos, há um maior planejamento familiar, também por questões laborais. Ter menos filhos tem sido muitas vezes uma decisão motivada pela dificuldade de conciliação entre a maternidade e a carreira.

Figura 7: Quantidade de filhos das engenheiras civis



Fonte: Autora (2018)

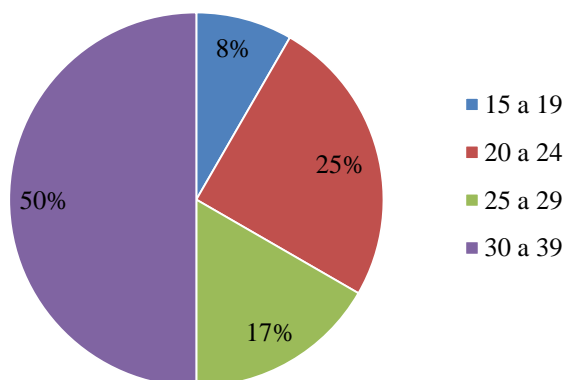
#### 5.4.2 Com quantos anos você teve o seu primeiro filho?

Desde a menarca, que ocorre na adolescência, geralmente entre 12 e 15 anos, o corpo feminino já está apto para uma gravidez. Há duas gerações, as moças se casavam com essa idade e já começavam a constituir sua própria família. Após o casamento, muitas se tornavam mães e donas de casa por opção ou por imposição social.

Porém, está acontecendo uma mudança de valores e de prioridades. Cada vez mais, as mulheres estão optando por postergarem a maternidade e se qualificarem para o mercado de trabalho. Essa tendência foi comprovada estatisticamente pelos dados dos últimos censos demográficos do IBGE. As análises apontam que quanto maior o nível de escolaridade das mulheres, a concentração dos nascimentos tende a ocorrer nas idades mais avançadas do período reprodutivo.

Entre as engenheiras que fizeram parte da pesquisa, essa realidade é ainda mais crítica, como mostra a Figura 8. Em média, a idade com que as mulheres engravidaram pela primeira vez foi de aproximadamente 28 anos.

Figura 8: Faixa etária relativa à primeira gravidez das engenheiras civis



Fonte: Autora (2018)

Além disso, nenhuma das engenheiras entrevistadas na faixa etária de 20 a 30 anos são mães. Das cinco, duas tem 27 anos, duas tem 28 e uma tem 29. É provável que elas também tenham seu primeiro filho depois dos 30. Uma delas argumenta:

As mulheres estão chegando em cargos maiores, porque a mulher hoje não vive mais pra ter filho, ela vive pro profissional dela. Claro que ela quer casar e ter filho, mas hoje não vive para isso. A gente não vive “Ai não, tem que ter filho” não, você se desenvolve mais para ter essas condições. ENG 34, 28 anos

#### ***5.4.3 Como você concilia o trabalho e a maternidade?***

Mesmo quando no ambiente de trabalho há equidade e a mulher não tem problemas relacionados à discriminação de gênero, todas relataram ter dificuldades de conciliação entre a maternidade e a atuação profissional. Algumas inclusive afirmaram que essas dificuldades eram inerentes ao dia a dia da mulher em qualquer profissão em que ela atuasse.

Ilustrando esses contratempos da maternidade, por quatro vezes houve interferências na entrevista por causa de ligações dos filhos e duas remarcações, sendo uma em função do horário marcado se aproximar do horário de ir buscar as filhas no colégio e a outra em função de adoecimento da filha.

A responsabilidade de ser mãe vem acompanhada de uma carga mental que os homens não têm, em sua maioria. O casamento e a maternidade são demandas contínuas de tempo e energia, como mostram os relatos:

Eu sempre digo que durante oito anos eu fui exclusividade da Empresa N. Trabalhava sábado, domingo, feriado, trabalhava até mais tarde, a hora que precisava eu estava aqui. Realmente, depois que eu tive a minha primeira filha, as coisas mudaram. Hoje eu não sou exclusividade da Empresa N. Eu tento ser a mesma profissional de antes, mas não consigo. Dá pra conciliar? Dá, mas é difícil. Depois que a gente é mãe, a gente passa a priorizar os filhos. [...] A profissional muda mesmo, diferente do homem. ENG 23, 41 anos.

Isso é a coisa mais difícil do mundo. Esse é o X da questão da mulher. A mulher quer trabalhar igual a um homem, mas não é a mesma coisa, porque as tarefas de casa e de educação sempre ficam mais pra mulher. [...] Por conta desses horários flexíveis, eu deixei de lado um salário maior, um ambiente que o pessoal dizia que era melhor. Mas a pior dificuldade é conciliar carreira com maternidade, isso aí é o pior. ENG 5, 42 anos.

Aquela funcionária que estivesse almejando uma função de crescimento... Na hora que você tem um filho e tem que ir embora naquele horário, porque você precisa dar assistência, ou você não pode esticar ou você tem que se ausentar uma tarde para levá-lo ao médico ou participar de uma atividade na escola, queira ou não você já vai perdendo terreno em relação aos homens. Por mais que o pai seja presente, a demanda do pai é menor. ENG 15, 43 anos.

Mesmo desconhecendo o significado da expressão “carga mental”, a engenheira 36 usa exatamente a sua definição ao falar de maternidade:

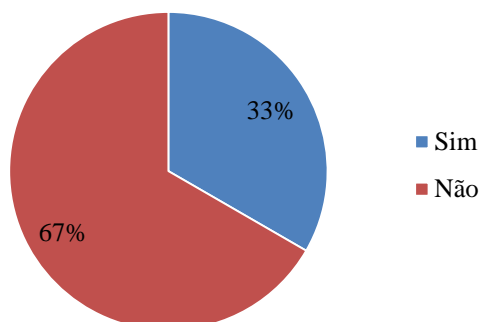
Desde o início, mesmo quando eu não era divorciada, eu sempre puxei a responsabilidade muito pra mim. [...] Eu estava sempre a frente de resolver tudo, de comandar a casa. Então assim, eu comandava no trabalho e comandava em casa. E a mesma coisa quando eu me divorciei, eu só dei continuidade. Não foi dificuldade nenhuma por eu já vir dessa área de liderança, de comando. ENG 36, 44 anos.

#### 5.4.4 Você já perdeu alguma oportunidade profissional ou acadêmica por ser mãe?'

Essa avaliação é muito importante, pois adaptar o mundo do trabalho às questões femininas requer garantir os direitos de mães trabalhadoras que, infelizmente, são poucos e, às vezes, também são desrespeitados. Cada empresa tem uma filosofia, um modo de tratar essa questão, tendo como base o mínimo exigido pela lei. Isso também depende de que posição a mulher ocupa na hierarquia da empresa e quem são os seus superiores imediatos.

Os principais problemas relatados foram: conciliar horário de ir buscar e deixar os filhos na escola, conseguir folgas para levar a criança no médico e não poder se estender além do horário de trabalho. Em geral, tais dificuldades não foram empecilhos para o crescimento profissional ou acadêmico das entrevistadas, pois a maioria delas contava com ajuda de familiares ou de uma babá (Figura 9).

Figura 9: Você já perdeu alguma oportunidade profissional ou acadêmica por ser mãe?



Fonte: Autora (2018)

É importante destacar que por duas vezes, entrevistadas falaram que não puderam ficar em casa durante a licença maternidade e que, por necessidade da empresa, voltaram a trabalhar por um turno. Segundo elas, voltar parcialmente às atividades no trabalho não foi uma imposição, mas um pedido que foi atendido em consideração ao chefe. Ainda assim, essa conduta da empresa e do chefe imediato é abusiva e ilegal. Nos casos de sobrecarga de trabalho ocasionada pela ausência de uma funcionária que está de licença, deve-se contratar outra pessoa para substituí-la ou reestruturar o quadro de funcionários de forma a preencher essa lacuna temporariamente.

As engenheiras 7, 13, 21 e 33 também falam sobre escolhas:

A mulher, por sempre lidar com o aspecto de ser mãe, por muitas vezes faz a opção de não ter cargo de chefia que é pra poder ter tempo pra ela caso engravide. Mas isso são escolhas que a pessoa faz em sua vida ENG 7, 57 anos.

Já abri mão de algumas oportunidades por conta de ser mãe. Tem a questão de estar amamentando, essas coisas... Eu recebi uma oportunidade que seria para um estágio na Mota Machado, ali quase chegando na Praia do Presídio. Aí eu disse “não vai dar tempo” porque eu teria que sair de casa muito cedo, eu teria que estar lá 7h da manhã. Aí eu digo “não, uma hora dessas os meninos ainda estão dormindo, como é que eu vou dar de mamar?” Ir pra um negócio longe para não dar tempo de voltar. Lá era um estágio de 6h, aí eu tive que abrir mão por conta disso e optei ficar noutro que era mais próximo e de 4 horas, porque daria pra conciliar. ENG 13, 36 anos.

No período que os meninos eram menorzinhos eu recusei algumas propostas de crescimento na empresa por conta deles ENG 33, 38 anos.

Várias vezes eu pensei em fazer doutorado fora, mas eu fico adiando, porque, por ser mãe, eu tenho a obrigação de levá-los. Eu não vou deixar os meus filhos. Aí toda vez eu fico pensando “quando eles crescerem, aí eu penso em ir nem que seja fazer um sanduíche”. [...] Depois de uma certa idade, a gente tem mais amarras, fixa mais as raízes. ENG 21,40 anos.

## 5.5 Avanços

Há ainda muitos desafios a serem vencidos para que todas as mulheres sejam incluídas e respeitadas no ramo da engenharia. Contudo, já se podem notar alguns avanços nesse sentido. Isso é ratificado com os depoimentos das 36 engenheiras. Mesmo com todos os obstáculos que o exercício da profissão traz à vida dessas mulheres, elas afirmaram que são realizadas e que não trocariam a formação e a carreira delas por outra. Muitas falaram sobre o aumento da quantidade de alunas nos cursos de engenharia e sobre as mudanças positivas que o ingresso delas traz no mercado. Elas e muitas outras estão buscando espaço, provando que são boas e desmistificando o entendimento de que os homens são os “trabalhadores ideais”.

É importante entender que a cultura organizacional varia muito de uma empresa para outra, às vezes de um setor para outro. Ainda assim, através dos relatos colhidos, pode-se

depreender que há semelhanças nas percepções das entrevistadas no que diz respeito ao ambiente de trabalho. Em geral, no setor público há mais engenheiras trabalhando e isso faz com que haja mais respeito e naturalidade nas relações de trabalho. Já no setor privado, há uma maior resistência ao trabalho feminino.

No setor privado, o status da mulher dentro da empresa transforma o ambiente como um todo. Em empresas em que as mulheres entrevistadas são sócias ou donas, não há diferenciação por gênero e todas as funcionárias são tratadas com igualdade. Também há uma maior abertura para a contratação de mulheres em vários cargos.

***5.5.1 Na sua experiência profissional, você percebe ou percebeu alguma mudança de mentalidade no sentido de uma maior aceitação e reconhecimento das mulheres que atuam em profissões supostamente masculinas?***

Todas as entrevistadas reconheceram que há uma maior aceitação das mulheres na engenharia civil. Algumas delas mostraram como exemplo suas realidades no ambiente de trabalho:

Aqui no meu ambiente de trabalho, homem e mulher são tratados da mesma forma. Aqui não existe essa diferença, eu não me sinto inferior por ser mulher. Eu vou à obra, como o Luís vai e sou respeitada do mesmo jeito que ele é. Eu atesto medição de dois milhões numa obra. O engenheiro da obra me respeita e acata o que eu falar. Aqui, na Empresa A, não tem essa diferença, que eu sei que existe lá fora. ENG 3, 34 anos.

Eu nunca tive nenhum preconceito, pelo contrário, eu acho que os homens me respeitam muito e me tratam com mais bondade, mais respeito. ENG 8, 51 anos.

Sempre teve mulher na empresa. Nunca teve essa mudança de mentalidade, porque a gente sempre teve mulheres na equipe. ENG 14, 44 anos.

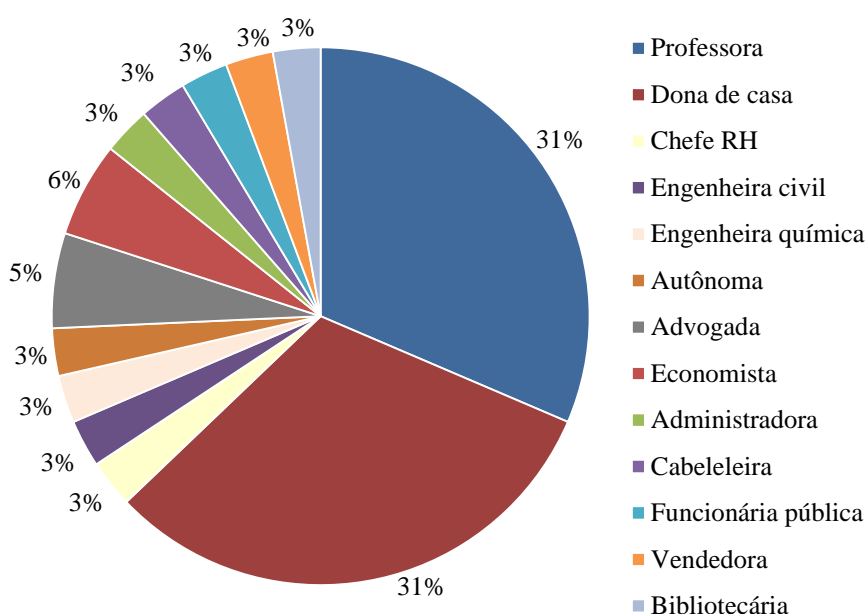
Avanço ou retrocesso são conceitos relativos. Portanto, é necessário ter uma referência a partir da qual se faz a comparação. Nesse caso, a referência é a geração anterior a das entrevistadas. Para tanto, foi elaborada a pergunta sobre a profissão e o nível de escolaridade do pai e da mãe das mesmas a fim de comparar as duas gerações. Porém, outra reflexão se mostrou mais oportuna. A comparação entre os resultados obtidos dos pais e os



das mães pode retratar melhor o cenário desfavorável da geração anterior e o avanço dessa geração.

A partir da Figura 10, pode-se concluir que aproximadamente um terço das mulheres eram donas de casa, mesmo algumas delas sendo formadas. Dentre as que trabalhavam fora, quase metade eram professoras. Um percentual de 62% das 36 mães eram professoras ou donas de casa, porque, de acordo com os costumes da época, essas eram as principais atribuições femininas. Enquanto isso, apenas duas delas se tornaram engenheiras, sendo uma civil e a outra química.

Figura 10: Profissão das mães das entrevistadas



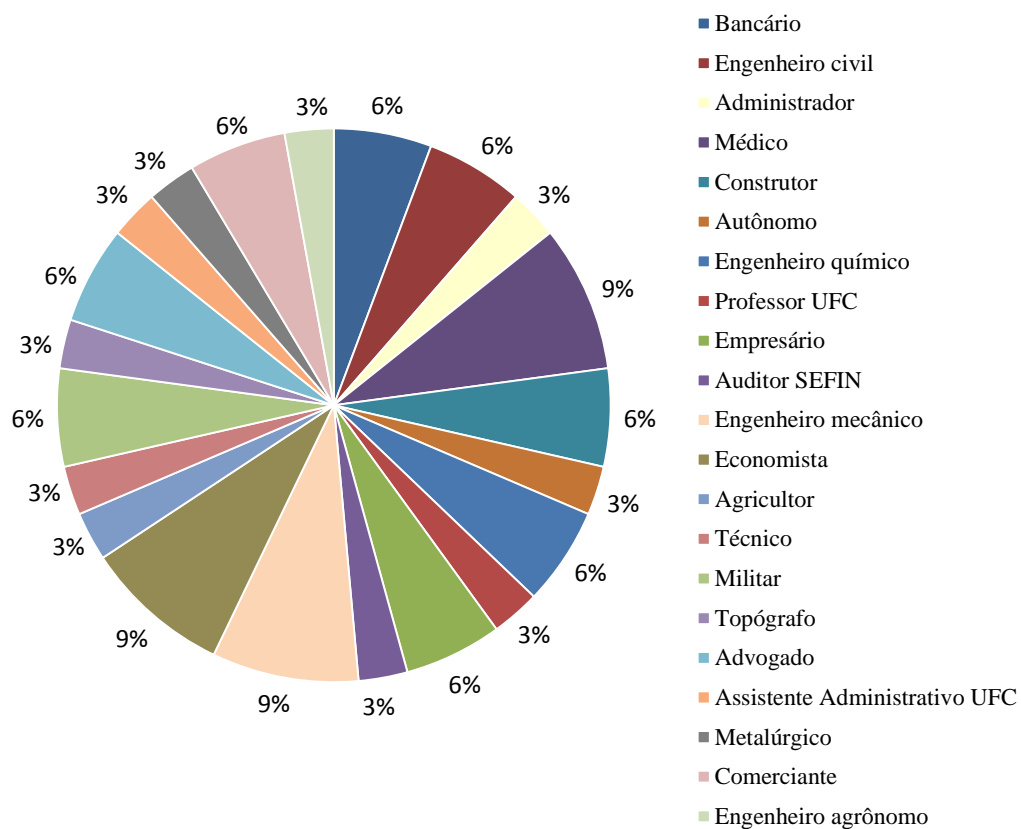
Fonte: Autora (2018)

Essas mães, por várias vezes, foram suporte para as filhas, lhes aconselhando a estudar e a se formar na área que desejavam. Algumas mães inclusive não permitiam que as filhas ajudassem com as tarefas domésticas. A realização profissional da filha era motivo de orgulho e de realização pessoal para elas, como explica a engenheira 15:

A minha mãe, por vontade dela, teria feito engenharia, mas na época dela a família achava que engenharia era profissão de homem. Então ela fez o curso normal para ser professora, mas desistiu. Virou bancária e fez Economia depois, quando já estava no banco, como uma forma de especialização. Mas ela, no fundo, é uma engenheira frustrada, então tem um pouco de realização dela em mim. ENG 15, 43 anos.

A realidade dos pais das entrevistadas é bem diferente. O gráfico da Figura 11 aponta a pluralidade de escolhas e a grande quantidade de opções de carreira que os homens sempre tiveram. Dentre eles, não há nenhum “dono de casa”, essa não era uma opção para os pais de família. Também não há nenhuma profissão predominante, pois os homens atuavam em todas as áreas, de acordo com as oportunidades que tiveram durante a vida, a sua afinidade e desempenho naquele ramo.

Figura 11: Profissão dos pais das entrevistadas



Fonte: Autora (2018)

O ideal é que homens e mulheres tenham liberdade de escolha sem que haja “carreiras masculinas” e “carreiras femininas” e que a responsabilidade pela arrumação da casa e o cuidado dos filhos seja do casal. Felizmente, a diferença entre as escolhas de profissão não é mais como na geração passada, havendo um movimento em direção à igualdade. Isso é comprovado pelas reflexões das filhas:

Hoje em dia, por tanto a gente enfrentar isso, as primeiras mulheres que vieram foram ensinando as que estão chegando. Então, isso cada vez mais está se espalhando. As professoras mulheres são em número grande nas universidades, então isso está sendo disseminado e a gente vê que cada vez mais mulheres estão atuando na engenharia. É impressionante! ENG 7, 57 anos.

Não sei até se é aceitação delas ou deles. Por exemplo, na época que o meu tio, esse senhor de 80 anos, fez faculdade não tinha nenhuma mulher. Quando eu fiz, tinha 5. Hoje, tem muitas. [...] Eu acho que elas se permitiram mais estar lá do que o contrário. Mas, com certeza, são outros tempos. ENG 11, 38 anos.

## 6 CONCLUSÕES E SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

O objetivo desse trabalho foi avaliar o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho da construção civil. A primeira conclusão a respeito desse tema é que muitas das publicações que abordam assuntos semelhantes a esse foram elaboradas nos últimos 20 anos, indicando que a recente mudança na divisão sexual do trabalho está gerando uma demanda de estudos relacionados a essa temática. Geralmente, são as mulheres que escrevem críticas às condições de trabalho femininas nesse campo de atuação, o que reafirma a importância do lugar de fala e de haver meios para que elas possam se expressar, uma vez que muitas das críticas encontradas na literatura também foram relatadas pelas engenheiras entrevistadas.

Comparando os resultados obtidos na pesquisa de campo e as considerações feitas por outros autores em trabalhos com metodologias semelhantes à adotada nessa pesquisa, foi verificado que há um consenso sobre a necessidade de melhorias nas relações de trabalho. Na concepção de Silva (2013, p. 121), “na construção civil, espaço culturalmente destinado aos homens, a presença das mulheres não é isenta de conflitos e de questionamentos”.

Em consonância com essa ideia, Melo, Lima e Bento (2017) afirmam que ainda é possível reconhecer uma “discriminação enraizada” na atuação feminina no segmento da construção civil. Lombardi (2017) explica que é uma característica do setor da construção civil que os engenheiros estejam submetidos a uma forte pressão relacionada ao cumprimento de prazos e custos, bem como de jornadas prolongadas, ritmo intenso, condições desconfortáveis e tratamento rude e que, além disso, as engenheiras também podem vivenciar “situações explícitas de discriminação e preconceito” relacionadas ao gênero.

Vários aspectos foram discutidos durante as entrevistas e, a partir dessas conversas, pode-se entender melhor o contexto em que as engenheiras civis estão inseridas. O primeiro tema foi a escolha do curso. Constatou-se que a escolha pelo curso de engenharia civil está fortemente vinculada à afinidade da estudante com ciências exatas, como física e matemática, mas também é influenciada por outros fatores como a presença de profissionais atuantes no ramo da construção civil na família e a aceitação, em alguns casos até motivação, dos pais para que elas escolhessem esse curso.

Observou-se que a maioria das engenheiras não tinha a engenharia civil como primeira opção de curso. Essa relutância pode ser explicada pela pouca representatividade feminina no mercado e pela uma dissociação social e cultural dessa profissão com características femininas. Contudo, depois de optarem pelo curso de engenharia civil, poucas engenheiras tiveram reação desfavorável dos pais.

A inserção no mercado de trabalho pode acontecer de diversas maneiras, sendo a mais comum delas a permanência da profissional na empresa em que já estagiava, como assistente técnica ou engenheira. Dois fatores que influenciam muito esse processo são o grau de desenvolvimento da região em que a engenheira mora e contexto econômico do período em que ela se formou. Quanto às dificuldades relacionadas ao gênero nessa fase, foram destacadas as seleções para estágio em obra que priorizam a contratação de homens e os questionamentos sobre a maternidade em entrevistas de seleção para cargos de engenharia civil.

Quanto à atuação, todas as entrevistadas afirmaram exercer as mesmas funções que os homens. Menos da metade delas, 45%, reconheceram que já passaram por alguma situação de preconceito. Todavia é importante falar sobre cada história e propor soluções para que elas não se repitam com outras engenheiras. Por isso, os vinte e dois relatos dessas situações estão expostos na Tabela C.1 (Apêndice C). Uma forma de evitar situações constrangedoras e inspirar respeito e confiança foi a adequação das vestimentas e do comportamento ao ambiente de trabalho.

A única dificuldade reconhecida por quase todas as mulheres, inclusive algumas que ainda não são mães, é a conciliação entre a carreira e a maternidade. Essa dificuldade, por vezes, resulta na postergação da primeira gravidez (maternidade tardia) e/ou na opção por ter menos filhos (menor taxa de fecundidade). Para as mulheres, é difícil encontrar um ponto de equilíbrio entre a maternidade e a carreira, o que resulta em culpa por não poder dispor de muito tempo com os filhos ou abdicação da ascensão profissional.

Mesmo com todos os obstáculos que o exercício da profissão traz à vida das mulheres, elas afirmaram que são realizadas e que não trocariam a formação e a carreira delas por outra. Todas afirmaram que perceberam avanços no sentido de uma maior aceitação da mulher no mercado de trabalho da construção civil. Elas acreditam que estamos em um processo de transição para a equidade de gênero em todos os setores da sociedade.

Durante a entrevista, foram questionadas quais ações poderiam ser tomadas para promover igualdade de gênero na engenharia e a resposta mais frequente foi relacionada à diferença salarial. Porém há outros problemas que não foram sequer mencionados e que impedem que as mulheres desenvolvam plenamente as suas potencialidades como profissionais.

É necessário, por exemplo, buscar seleções cada vez mais imparciais em que sejam avaliadas a capacidade técnica e a experiência dos candidatos, sem que haja questionamentos sobre a maternidade ou predisposições à contratação de um gênero

específico. É importante também repensar as condições de trabalho de todos os engenheiros para que esses profissionais não tenham que dispor de finais de semana e turnos noturnos, para que haja respeito entre todos no canteiro, para que o ambiente de trabalho seja seguro e confortável. Em vez de justificar a segregação argumentando que as mulheres provavelmente não se adaptariam às más condições, deve-se propor mudanças e melhorar o atual cenário laboral.

Como sugestões para os próximos trabalhos, recomenda-se uma análise estatística com uma maior amostragem, para que o estudo seja mais representativo. Outra pesquisa interessante seria a elaboração de um comparativo das relações de gênero entre o setor público e empresas privadas. É importante também relatar e analisar as percepções dos homens com relação à presença das mulheres na área da Construção Civil.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, B. M.; PITANGUY, J. **O que é feminismo?** São Paulo: Brasiliense, 1985.
- ALVES, J. E. D. Transição da fecundidade e relações de gênero no Brasil. 152f. Tese (Doutorado), Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, UFMG, Belo Horizonte, 1994.
- BEAUVOIR, S de. **O Segundo Sexo**. V. I e II. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.
- BRUSCHINI, M. C. **O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes**. Trabalho apresentado ao II Seminário Nacional Políticas Econômicas, Pobreza e Trabalho, IPEA. Publicado pelo IPEA na série Seminários, 7. p. 179, 1994.
- CARDOSO, C. **Você sabe o que é carga mental e como isso afeta as mães?** 2017. Disponível em: <<http://maesnomundo.com/2017/05/26/voce-sabe-o-que-e-carga-mental-e-como-isso-afeta-as-maes/>>. Acesso em: 13 set. 2018.
- CASCAES, T. R. F.; SPANGER, M. A. F. C.; CARVALHO, M. G. de; SILVA, N. S. **A Invisibilidade das Mulheres em Carreiras Tecnológicas: Os Desafios da Engenharia Civil no Mundo do Trabalho**. In: CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE CIÊNCIA, GÊNERO E TECNOLOGIA, 8., 2010, Curitiba. Anais do CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE CIÊNCIA, GÊNERO E TECNOLOGIA., Curitiba, 2010.
- ECCEL, C. S.; GRISCI, C. L. I. **Trabalho e Gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres**. Cadernos EBAPE. BR, Rio de Janeiro, v. 9, n 1, artigo 4, Mar. 2011.
- IBGE. Relatório do Censo Demográfico. PNAD. Dados de Censo de 1970,1980,1991,2000, 2010, 2015.
- IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2015. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.
- LAGO, M. C. de S.; SOUZA, C. D. de; KASZUBOWSKI, E.; SOARES, M. S. **Gênero, gerações e espaço doméstico: trabalho, casa e família**. Paidéia, Ribeirão Preto, v. 19, n. 44, p. 357 – 366, 2009.

LOBO, R. - **O Crescimento da Demanda pela Engenharia Precisa Ser Acompanhado pelo Número de Formados.** 2017. Disponível em: <https://educacao.estadao.com.br/blogs/roberto-lobo/o-crescimento-da-demanda-pela-engenharia-precisa-ser-acompanhado-pelo-numero-de-formados/>

LOMBARDI, M. R. **Mulheres engenheiras no mercado de trabalho brasileiro: qual seu lugar?** Revista Mulher e Trabalho (Porto Alegre), vol. 4, p. 45-60, Porto Alegre, 2003.

LOMBARDI, M R. **A engenharia brasileira contemporânea e a contribuição das mulheres nas mudanças recentes do campo profissional.** Revista Tecnologia e Sociedade, v. 2, p. 109-131, 2006a.

LOMBARDI, M. R. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 36, n. 127, p. 173-202, jan./abr. 2006b.

LOMBARDI, M. R. Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. **Cadernos de pesquisa**, São Paulo, v. 47, n. 163, p. 122 – 146, jan./mar., 2017.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação.** Uma perspectiva pós-estruturalista. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

MELO, V. S. de; LIMA, A. B. P.; BENTO, K. D. **A leveza do concreto: um estudo sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho da engenharia civil.** In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2017, Ponta Grossa.

MESQUITA, R. S. **Relações de gênero na engenharia.** SIMPÓSIO INTERNACIONAL TRABALHO, RELAÇÕES DE TRABALHO, EDUCAÇÃO E IDENTIDADE, 6., 31 mai. 2016, Belo Horizonte. Anais do SIMPÓSIO INTERNACIONAL TRABALHO, RELAÇÕES DE TRABALHO, EDUCAÇÃO E IDENTIDADE, 6. Belo Horizonte, 2016.

NOGUEIRA, N. A participação feminina na Segunda Guerra Mundial. **História Hoje**, 2015. Disponível em <<http://historiahoje.com/a-participacao-feminina-na-segunda-guerra-mundial/>>. Acesso em 26 set. 2017.



OLIVEIRA, A. **Feminismo**. Enciclopédia Luso-Brasileira. Lisboa: Verbo, 1996.

OLIVEIRA, R. D. **Elogio da Diferença**. O feminino emergente. São Paulo: Brasiliense, 1999.

ORTNER, S. B. **Está a Mulher para o Homem assim como a Natureza para a Cultura?** In ROSALDO ZIMBALIST, M. & LAMPHERE, L. (Coords). A Mulher, a Cultura e a Sociedade. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

PALHARES, I. Nove em cada dez pais querem que filhos sigam carreiras tradicionais. **O Estado de São Paulo**, 2015. Disponível em <<https://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,nove-em-cada-dez-pais-querem-que-filhos-sigam-carreiras-tradicionais,1725301>>. Acesso em 20 out. 2018.

RODRIGUES, M. C. **Vivências da maternidade tardia, cotidiano e qualidade de vida**: a perspectiva feminina. 2008. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica)- Universidade Federal de Viçosa. Viçosa, 2008.

SAFFIOTI, H. **Mulher na Sociedade de Classes**: mito e realidade. 2ª ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 1979.

SALEH, N.; DESGUALDO, P. **Divisão das tarefas**: mães ainda são principais responsáveis pelos cuidados dos filhos. Revista Crescer, 2016. Disponível em: <<https://revistacrescer.globo.com/Maes-de-Hoje/noticia/2016/05/divisao-de-tarefas-maes-ainda-sao-principais-responsaveis-pelos-cuidados-com-os-filhos.html>>. Acesso em: 13 set. 2018.

SANTOS, Geórgia Neuza. **Cresce número de mulheres em profissões masculinas**. 2011. Disponível em: <[www.palhocense.com.br/on-line/geral/cresce-numero-de-mulheres-em-profiss-es-masculinas-1.1104622](http://www.palhocense.com.br/on-line/geral/cresce-numero-de-mulheres-em-profiss-es-masculinas-1.1104622)>. Acesso em: 10 nov. 2018.

SILVA, Mayara Rachel da. **Canteiros de Obras, lugar de Mulher?** Um Estudo sobre as Relações de gênero e Trabalho no Âmbito da Construção Civil de Fortaleza-CE. 2013. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade)- Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, 2013.

STAMATTO, M. I. S. **Um olhar na História**: a mulher na escola (Brasil: 1549-1910). In: CONGRESSO BRASILEIRO DE HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO, 2., 2002, Natal.

**APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
CENTRO DE TECNOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE INTEGRAÇÃO ACADÊMICA E TECNOLÓGICA  
CURSO DE ENGENHARIA CIVIL

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

A atividade que você está sendo convidada a participar faz parte de um trabalho de conclusão de curso (projeto de graduação), que está sendo desenvolvido na Universidade Federal do Ceará, intitulado “Análise do processo de inserção e atuação da mulher no mercado de trabalho da Construção Civil”, sob a responsabilidade da formanda Maria Dávila Oliveira Lima e orientação da professora Áurea Silva de Holanda.

O objetivo geral deste estudo é identificar e analisar as percepções das mulheres inseridas no mercado de trabalho da Construção Civil quanto à inserção das mulheres e sua atuação no ramo. Esta pesquisa será importante para o desenvolvimento de conhecimentos relacionados aos papéis de gênero no contexto das relações de trabalho.

Sempre que desejar, serão fornecidos esclarecimentos sobre a atividade em desenvolvimento, sendo também lhe assegurado o sigilo a respeito das informações que fornecer, garantindo a sua privacidade. A sua participação na pesquisa é voluntária e, portanto, você não é obrigada a fornecer as informações. A qualquer momento, você poderá se recusar a continuar participando do estudo sem que isso lhe traga qualquer penalidade ou prejuízo. Gostaríamos de ressaltar que os registros serão usados apenas para analisar o processo das discussões, sendo preservado o anonimato dos participantes.

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto o meu consentimento em participar desta atividade.

Fortaleza, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018

---

Assinatura da participante da pesquisa

## APÊNDICE B – Roteiro para entrevista com as engenheiras civis

1. Questões pessoais
  - 1.1. Nome fictício (Engenheira 1, Engenheira 2...)
  - 1.2. Idade
  - 1.3. Estado civil
  - 1.4. Tem filhos?
  - 1.5. Profissão e grau de escolaridade (mãe/pai)
  - 1.6. Trajetória laboral (estágio, empregos anteriores)
  
2. Escolha do curso
  - 2.1. O que te fez escolher um curso da área de Engenharia?
  - 2.2. Há alguém na sua família que tenha experiência nessa área de trabalho?
  - 2.3. Qual foi a reação da família quando soube que você queria trabalhar nessa área?
  - 2.4. Como você lidou com a reação dos familiares à sua escolha profissional?
  - 2.5. Você chegou a pensar em outra profissão diferente da Engenharia? Se sim, qual?  
Por quê?
  
3. Entrada no mercado de trabalho
  - 3.1. Quanto tempo depois de formada você levou até conseguir trabalho na área de Engenharia?
  - 3.2. Quais foram as maiores dificuldades nos seus primeiros 5 anos de inserção profissional na área?
  - 3.3. Como você buscou superá-las?
  - 3.4. Você encontrou apoio para superar esses obstáculos nas suas redes de relacionamento? (empresa, família, amigos?)
  - 3.5. Você tem quantos colegas engenheiros e quantas colegas engenheiras?
  - 3.6. Na empresa em que você trabalha, quantas mulheres são pedreiras/serventes?
  - 3.7. Por que você acha que existem poucas mulheres trabalhando nesse setor?
  
4. Atuação
  - 4.1. Você exerce as mesmas funções que os engenheiros?

- 4.2. Existe alguma tarefa que só os engenheiros homens fazem? Qual? (Ex: fiscalização de obras/ tomada de decisão em algum setor/ representação da empresa)
  - 4.3. Seu/sua chefe é homem ou mulher?
  - 4.4. Você acha que existem poucas mulheres em cargos de gerente? Se sim, por quê?
  - 4.5. Você precisou mudar a forma de se vestir ou o seu comportamento para ser mais respeitada?
  - 4.6. Em sua vivência profissional, houve alguma situação marcante de preconceito? Se sim, como foi a experiência?
5. Maternidade
- 5.1. Com quantos anos você teve o seu primeiro filho?
  - 5.2. Como você concilia o trabalho e a maternidade?
  - 5.3. Você já perdeu alguma oportunidade profissional ou acadêmica por ser mãe?
  - 5.4. A empresa dispõe de creches ou auxílios para as funcionárias que são mães?
6. Avanços
- 6.1. Na sua experiência profissional, você percebe ou percebeu alguma mudança de mentalidade no sentido de uma maior aceitação e reconhecimento das mulheres que atuam em profissões supostamente masculinas?
  - 6.2. Na sua empresa existe alguma ação concreta contra a discriminação de gênero? Em sua opinião, quais ações poderiam ser tomadas para promover igualdade de gênero na engenharia.

**APÊNDICE C – Principais respostas afirmativas à pergunta “Em sua vivência profissional, houve alguma situação marcante de preconceito? Se sim, como foi a experiência?” e os relatos das situações vivenciadas por elas ou por conhecidas delas.**

Tabela C.1 - Relatos das situações de preconceito no ambiente de trabalho.

<b>Codônimo</b>	<b>Resposta</b>	<b>Relato</b>
Engenheira 01	Sim	Um gerente, que não era formado e não era nem técnico, contestou um cálculo de material que eu tinha feito, dizendo que por eu ser mulher tinha feito o cálculo errado, que eu não sabia fazer. Aí eu perguntei se ele era técnico ou engenheiro, ele falou que não, "Então não discuta comigo porque tecnicamente eu sei mais que você". Virei às costas e deixei ele lá.
Engenheira 02	Sim	Eu sofri assédio do meu chefe imediato e eu me demiti. Ele tentou me agarrar fisicamente, foi uma coisa bem... Enfim! Mas como eu não tenho tempo ruim, eu saí de lá, passei no setor pessoal, me demiti. Bola pra frente [...] Eu não disse na época porque estava me demitindo, só fiquei abalada, porque eu era muito nova, tinha 22 anos. Você sofre aquele choque. Até que o dono da empresa descobriu, seis meses depois. Ele foi a minha casa conversar comigo e com meus pais, nos pediu mil desculpas. O meu chefe foi demitido. Enfim, só sabe quem passa. Acho que é por isso que eu sou muito destemida, determinada.
Engenheira 05	Sim	Eu acho que quando eu era engenheira de obra alguns pedreiros e serventes olhavam, mas aí depois quando foram me conhecendo e conversando mais comigo, melhorou.
Engenheira 06	Sim	Às vezes, por ser mulher, você se detém mais a detalhes e quando você está lidando com homem, ele diz "ah, isso aqui é besteira, você só está retomando porque você é mulher e gosta de detalhe". Mas assim, mais essas coisinhas bestas, piadinhas, alguns comentários, mas nada que viesse a realmente me ofender moralmente.

Continua

Codiname	Resposta	Relato
Engenheira 07	Sim	Houve vários casos! Como professor dizer que achava melhor eu estar na cozinha do que ali fazendo engenharia. Houve assobios, meninos dizendo que meu lugar não era ali. Depois, já recentemente, eu tomava de conta de uma obra que era um shopping em Belém. Como a gente calcula pro Brasil todo, eu fiquei responsável por esse shopping em Belém. Então, eu fiz o projeto de estruturas e ia para a obra. Aí foi muito interessante porque, quando eu cheguei à obra com as botas, estava chovendo muito, aí eu enterrei os pés e fiquei praticamente só com a cabeça do lado de fora. Olhe, foi uma confusão! Os operários disseram "tá vendo, uma mulher na construção o que é que dá! Tá vendo, a gente sempre diz que não traga mulher." Então esse tipo de coisa, eu acho que enquanto o mundo não tiver muito estudo e os operários mudarem mesmo a cabeça, não tem como a gente não ouvir isso. Isso é real na engenharia pela falta mesmo de estudo deles.
Engenheira 09	Sim	Tive um pouco de preconceito no Rio Grande do Sul por ser nordestina e mulher. Senti no início, mas depois que eles passam a conhecer o seu trabalho, veem que você é competente independente de naturalidade e gênero... Mas sim, senti um pouco.
Engenheira 12	Não	Nós somos 3 formados no mesmo período aqui, 3 engenheiros, os meninos e eu, e a gente tem cargos que são equivalentes, mas funções diferentes. Em termos de nível hierárquico, a gente está no mesmo nível. Aí chegaram pra mim e disseram: "Olha, as coisas estão difíceis e tal, mas a gente conseguiu um reajuste de salário pra ti que se igualou com o dos meninos." Como se isso fosse maravilhoso, eu ter o salário igualado ao deles. Aí eu "Certo, mas já era pra ser igual desde o começo né?". Só que aí vem as desculpas "Ah, mas é que eles trabalham na obra e o pessoal da obra recebe mais que o pessoal de escritório". Enfim, mas o que foi mais marcante pra mim, que me fez enxergar as coisas diferentes, foi quando eu tive essa conversa.

<b>Codiname</b>	<b>Resposta</b>	<b>Relato</b>
Engenheira 12	Não	De vez em quando, em uma reunião tem que se exaltar um pouquinho mais. Eu sempre fui muito mais calada, mais "na minha" e eu tenho que começar a me impor, levantar a voz. Levantar a voz no sentido de ser mais firme e não de discutir.
Engenheira 13	Sim	A questão do respeito, né? Respeitar e ouvir, porque às vezes "Ah, não vou dar ouvido." Tipo, ali não é uma mulher que está falando, é uma profissional, independente do sexo.
Engenheira 15	Sim	Quando eu comecei a estagiar, o primeiro estágio foi numa obra. Entramos dois estagiários, eu e um homem, e aí a gente passou 1 ou 2 meses lá e, na hora de definir quem que ia ficar e quem ia pro escritório, quem foi pro escritório fui eu [...] Nesse momento eu creio que ele ser homem (o outro estagiário) pesou na decisão do engenheiro.
Engenheira 17	Sim	Teve preconceito quando eu passei a ser mãe. Quando eu estava na Empresa 1 e meus filhos pequenos estavam naquela fase de adoecer e eu tinha que levar ao pediatra. Eu dividia a com o meu esposo, uma vez era eu, outra vez era ele. E teve um chefe que chegou e veio com história, tipo deu piada: "por que eu saía tanto", ele dizia "ah, porque lá em casa quem toma conta disso tudo é a minha mulher." Eu disse "não, eu divido com o meu marido, uma vez sou eu que me queimo no trabalho, outra vez é ele que se queima", que sai no horário de trabalho para levar a criança. Mas é um direito quando você está com um filho doente e tal [...] A gente ia virar a noite no trabalho e eu disse que ia ficar, aí ele disse "ah, e você pode ficar?" "se eu estou dizendo que eu vou ficar é porque eu posso". Eu tinha uma pessoa em casa que ia ficar com os meus filhos "eu tenho com quem deixar meus filhos", mas ele não gostava não, ele toda vida falava piadinha, reclamava.

Continuação

<b>Codiname</b>	<b>Resposta</b>	<b>Relato</b>
Engenheira 20	Sim	Existe ainda um grande preconceito pelo fato de a gente ser mulher, principalmente pelos operários. Eles nos olham com um pouco de olhar torto até eles sentirem confiança na gente. Então teve esse pequeno “atritozinho”, mas que de letra a gente tira.
Engenheira 21	Sim	Depois que eu tive o segundo filho senti uma situação de preconceito, como se eu não pudesse desempenhar do mesmo jeito que antes, com a mesma disponibilidade. Eu fui gestora muito tempo lá na empresa (sempre gostei!). Eu notei que eles achavam que eu não tinha disponibilidade, que uma gestora ideal precisava de mais disponibilidade para viagens e reuniões (com os filhos maiores). Eles entendem que a pessoa que tem filhos e é mãe vai ficar mais ausente. E isso é uma besteira, porque a mulher se contorce. Hoje em dia, também tem marido que participa, então a gente consegue fazer essa flexibilização.
Engenheira 22	Sim	Meu último chefe me demitiu. Ele disse que foi uma questão financeira, mas não foi. Claro que ele não me disse, até porque foi ele que me entrevistou e me aceitou. Eu sabia que muita gente dizia "o que é que está acontecendo? Por que ele tem essa marcação com você?" e outras pessoas já tinham me dito "É porque você é mulher" [...] Ele me cobrava muito mais. Tanto é que depois que eu saí, os meninos ficaram "Rapaz, o homem se transformou porque a outra pessoa que entrou não faz metade do que você fazia."
Engenheira 22	Sim	Um engenheiro da gerenciadora também ia escolher um estagiário, estava precisando de estagiário. Aí chegou lá na nossa cara e disse "Não, mas eu prefiro homem, né? Porque tem mais foco." Eu disse "Oi? Tem mais foco? Tem mais foco o que? Qual é o homem aqui que é melhor do que a gente aqui? Olha a nossa equipe aqui que é a que tem mais mulher e é a melhor sala dessa gerenciadora todinha, a mais organizada, que apaga os fogos, quando tem um problema correm pra a gente!" E, pra queimar a língua dele, foi contratada uma mulher.

Continuação



<b>Codiname</b>	<b>Resposta</b>	<b>Relato</b>
Engenheira 23	Sim	Na minha vivência de estagiária, mas pós- formação não. Mas eu lembro bastante de que quando eu era estagiária, uma vez eu fui fazer a folha de pagamento e houve desrespeito por parte de um pedreiro, de ser muito grosseiro. Ele disse "Essa menina não sabe fazer nada e fica botando o nosso salário errado." Houve esse tipo de desrespeito e na época foi uma situação tão constrangedora e eu novinha, ali estudante, fiquei tão ofendida que, pro meu consolo, o engenheiro demitiu ele da obra, por essa situação de desrespeito que ele teve comigo.
Engenheira 25	Não	Com relação à maternidade, na minha gerência anterior... O meu bebê teve alguns problemas quando nasceu. Eu tive que buscar muitos médicos, tive que me ausentar do trabalho. Eu era a coordenadora e não aceitaram muito que eu tivesse que me ausentar algumas vezes para leva-lo ao médico. E aí o meu chefe preferiu colocar outra pessoa, inclusive homem, no meu lugar. Ele me tirou do cargo de coordenadora por esse fato. Era uma fase, né? Na verdade, coincidiu que quando eu voltei da licença maternidade ainda permaneci com esses probleminhas e, com o passar do tempo que eu fui descobrir as causas e solução com os médicos. Ele me tirou do cargo e colocou no lugar a pessoa que me substituiu na minha licença maternidade.
Engenheira 25	Não	Tenho uma amiga que entrou comigo no concurso, fez faculdade comigo. Eu fui para Quixadá e ela assumiu em outra cidade, como trainee. E quando ela chegou lá, o gerente disse claramente, na cara dela, que pediu um engenheiro, não queria mulher [...] Inclusive teve o fato de uma diretora estar lá visitando a unidade e ele dizer que não queria ela lá, que ele tinha pedido um engenheiro e pra ele mulher não servia. E aí pra ela foi bom porque ela conseguiu vir pra Fortaleza bem rápido, ele facilitou. Mas foi um preconceito muito grande. E ela é muito competente, já é gerente hoje.

---

Continuação

<b>Codiname</b>	<b>Resposta</b>	<b>Relato</b>
Engenheira 27	-	Principalmente, há 27 anos, quando eu comecei, muitos dos funcionários diziam que mulher só mandava na casa dele no fogão. Eu escutei muito essa expressão, principalmente dos "peões". Eu tive que mudar a minha postura. Não tanto a vestimenta porque eu já me vestia assim de calça jeans, blusa de malha e tal, então nem tanto. Mas a minha postura, de ter que dar alguns gritos pra ser entendida, no começo sim. Hoje tá mais fácil, mas no começo sim.
Engenheira 30	-	Eu ia ter que batalhar para entrar numa construtora... Eu já tinha batalhado pra entrar na Empresa 2 e tinha sido difícil, porque quem foi escolhido foi um homem, não fui eu. Não foi nem uma seleção. Quando cheguei na portaria, eles disseram "é, mas mulher é complicado" Tudo para mulher era complicado... Como é que eu ia trabalhar no meio de tanto homem... Aí não consegui estagiar na Empresa 2.
Engenheira 33	Sim	Assim que eu entrei para estagiar nessa construtora pequena, eu sofri muito assédio do dono da empresa e eu era muito novinha, tinha 17 anos, sabe? E assim eu tinha duas opções: enfrentar o assédio ou contar pros meus pais aquilo e eles iam me levar de volta para o interior. Então eu optei por enfrentar. Então, eu nunca tive conflitos maiores. E assim, claro, por ser mulher eu tive diversas situações. Por incrível que pareça, os inconvenientes eram bem menos das pessoas inferiores a mim, era sempre mais de cargos superiores. Mas eu sempre fui muito direta, então quando acontecia muito eu dizia assim "Eu acho melhor você mudar de ideia, que não vai sair nada daqui." Não tive problemas, mas o assédio existe, é inconveniente. Hoje eu não sinto mais isso, mas pela minha maturidade profissional. Mais novinha eu sentia muito!

---

Continuação

Codinome	Resposta	Relato
Engenheira 35	Sim	<p>Preconceito por parte dos homens "ela é mulher, ela não sabe."  Tanto na física quanto na engenharia, teve situações de "tenho uma dúvida aqui" eu digo "posso te ajudar?", aí ele "não, não tenho, não" "tá bom, então", me sentei. Aí chega um colega, que era o meu namorado, meu esposo hoje, e eu disse "vai ali que ele tá com uma dúvida em limite." Ele foi e o menino disse "eu tenho uma dúvida, me ajuda aqui", ele disse "me dá só um minutinho", aí o João olhou e disse "Vixe, Maria, tu lembra disso aqui?", aí eu "menino, é só fazer isso aqui...", ele "ah, é mesmo", "ei, é só fazer isso aqui". Eu senti muito isso tanto na física quanto na engenharia. Era valorizado ele, porque ele sabia a matemática. Mulher não sabe matemática, mulher não sabe física.</p>

---

Conclusão