

FACULDADE NOVOS HORIZONTES
Mestrado em Administração

**MULHERES EM AMBIENTES MASCULINIZADOS:
análise da inserção de mulheres nos canteiros de obras da
Construção Civil em duas empresas de Belo Horizonte**

Maria Cristina Rodrigues Resende

Belo Horizonte
2012

Maria Cristina Rodrigues Resende

MULHERES EM AMBIENTES MASCULINIZADOS:

análise da inserção de mulheres nos canteiros de obras da Construção
Civil em duas empresas de Belo Horizonte

Dissertação desenvolvida e apresentada no Programa de Mestrado Acadêmico em Administração, da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dra. Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo

Linha de pesquisa: Relações de poder e Dinâmica das organizações

Área de concentração: Organização e estratégia

Belo Horizonte

2012

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **MARIA CRISTINA RODRIGUES RESENDE**

Matrícula: 770387

LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

ORIENTADOR(A): Profª Drª Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo

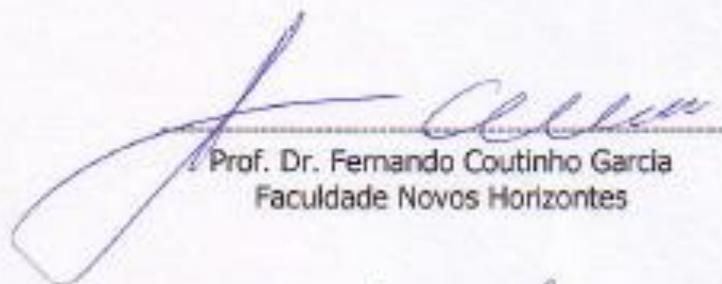
TÍTULO: MULHERES EM AMBIENTE MASCULINIZADOS: análise da inserção de mulheres nos canteiros de obras da construção civil em duas empresas de Belo Horizonte.

DATA: 14/02/2012

BANCA EXAMINADORA:



Profª Drª Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo
ORIENTADORA
Faculdade Novos Horizontes



Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia
Faculdade Novos Horizontes



Prof. Dr. João Bosco Laudares
CEFET/MG

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado, área de concentração "Organização e Estratégia", de autoria de Maria Cristina Rodrigues Resende, sob a orientação da Professora Doutora Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo, apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, intitulada: "MULHERES EM AMBIENTES MASCULINADOS – Análise da inserção de mulheres nos canteiros de obras da Construção Civil em duas empresas de Belo Horizonte", contendo 122 páginas.

Dados da revisão:

- Correção gramatical
- Adequação do vocabulário
- Inteligibilidade do texto

Início: 24/1/2012 / Término: 27/1/2012

Belo Horizonte, 27 de janeiro de 2012.


Afonso Celso Gomes
Revisor

Registro LP9602853/DEMEC/MG
Universidade Federal de Minas Gerais

Aos meus pais, Jair e Ilka.
Às minhas maravilhosas irmãs.
Ao meu amor, Eduardo.
Ao meu adorado filho, Felipe.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por todos os momentos, bons e ruins, primordiais para o meu crescimento em todos os sentidos.

Aos meus pais, por terem constituído uma família feliz e por estarem sempre presentes em todos os momentos da minha vida.

Às minhas irmãs, por serem tão especiais.

Ao meu amor, Eduardo, por tudo o que vivemos juntos.

Ao meu adorado filho, Felipe, por me incentivar a lutar com “garra” e coragem para o alcance de meus objetivos.

À minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo, por compartilhar comigo seu vasto conhecimento, por meio de uma orientação valiosa, segura e competente.

Aos professores da Faculdade Novos Horizontes, competentes e incentivadores, por possibilitarem o acesso a “caminhos” desconhecidos. Em especial, à Prof^a. Dr^a. Talita R. da Luz que me inspirou na escolha do tema; e ao Prof. Dr. Luciano Zille Pereira, pela atenção e disponibilidade em colaborar.

Aos colegas do mestrado, pela oportunidade de desfrutar de momentos tão agradáveis e enriquecedores. Em especial, a Alson, Nereida, Sandra e Valéria, componentes do meu grupo de estudo.

Aos funcionários da Faculdade Novos Horizontes, sempre atenciosos e prestativos. Em especial, à Míriam, pela cooperação e solidariedade.

À Profa. Ana Lúcia, do Nurteg, pela colaboração.

Às duas Construtoras focalizadas nesta dissertação, pela disponibilização de profissionais para a realização das entrevistas.

Às profissionais entrevistadas, por dedicarem parte do seu tempo em responder às perguntas e por contribuírem para a realização desta pesquisa.

À direção do CEFET MG, pelo apoio financeiro.

RESUMO

A partir da década de 1970, intensificou-se a participação da mulher no mercado de trabalho. Isso ocorreu devido a diversos motivos. Nos últimos anos, tem-se registrado a tendência do ingresso de mulheres em cargos tradicionalmente ocupados por homens em vários setores da economia como o da Construção Civil. A crescente demanda por mão de obra no setor da Construção Civil ensejou uma boa oportunidade para o ingresso de mulheres nesse mercado de trabalho. Esta pesquisa fundamenta-se na investigação da inserção e atuação de mulheres no mercado de trabalho da Construção Civil, setor prioritariamente ocupado por homens. Definiu-se como objetivo geral “Identificar e analisar as percepções de mulheres do setor operacional de duas construtoras de Belo Horizonte quanto à inserção e atuação no mercado de trabalho da Construção Civil”. Os objetivos específicos foram: “Relatar e analisar as razões que conduziram essas mulheres a optarem pelo trabalho na área da Construção Civil”; “Descrever e analisar como essas profissionais percebem o trabalho na área da Construção Civil”; “Investigar as facilidades e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, na percepção das entrevistadas no âmbito de suas profissões”; e “Relatar e analisar como elas vivenciam as relações de gênero”. Quanto à abordagem, a pesquisa é qualitativa; quanto aos fins, é uma pesquisa descritiva; e quanto aos meios, é um estudo de caso. A amostra dos sujeitos foi composta por 20 profissionais do nível operacional de duas construtoras de Belo Horizonte. Foi utilizada a análise de conteúdo para a análise dos dados, os quais foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas. Quanto às razões que as conduziram a optar pela profissão no canteiro de obras da Construção Civil, ressaltam-se o interesse pela área da Construção Civil e o fato de estarem desempregadas. Todas alegaram que gostam de exercer a profissão, o que reflete positivamente na qualidade do trabalho. A maioria das entrevistadas revelou o bom relacionamento com os homens do canteiro de obras. Este resultado permite inferir que essas relações de poder têm ocorrido de forma a acompanhar as mudanças do mundo do trabalho.

Palavras-chaves: Construção Civil. Canteiro de obras. Gênero

ABSTRACT

Since the 1970s intensified the participation of women in the labor market. This occurred for several reasons. In the last years, was registered the tendence of women in positions that was traditionally occupied by men in many sectors of the economy, such as construction. Considering the increasing demand for labor in the construction industry, has become a good opportunity for women in the labor market. In this context, the present study was based on investigation about the inclusion of women in the work of civil construction, which was a sector primarily occupied by men. Defined as general objective to identify and analyze the perceptions of women in the industry operating of two Constructors of Belo Horizonte, responsible for the entry of them into the labor market of construction. The specific objectives were to report and analyze the reasons that make these women to chose work in the area of construction, describe and analyze how these professionals perceive the work in the area of construction, investigate the facilities and difficulties that these women interviewed face in their profession, and, report and analyze how they experience the genders relationships. The research approach is qualitative. The approach to research is descriptive, and works as a study of case. The sample of subjects consisted of 20 professionals at the operational two Constructors of Belo Horizonte. We used the content analysis to analyze the data collected by semi-structured interviews. The reasons that make women to opt for the profession in the construction site were: the interest in the area of construction and being unemployed. All construction professionals claimed to like to practice that work, what reflects on the quality of work. Most respondents showed a good relationship with the men of the construction site. This result allows us to infer that relations of power follow the changing world of work.

Keywords: Construction. Construction site. Gender.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

1. Lista de gráficos

Gráfico 1- Composição da cadeia produtiva do setor da Construção Civil do Brasil em 2009..... 19

Gráfico 2 -Taxa de participação das mulheres, segundo nível de escolaridade na RMBH-2000 e 2010 43

2. Lista de quadros

Quadro 1- Análise demográfica 71

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resumo da contas nacionais: PIB e VAB Total Brasil, VAB Indústria e VAB Construção Civil Taxa % de Crescimento do PIB Total, VAB Construção Civil e Participações %.....	20
Tabela 2 – Indicadores de participação econômica, por sexo, no Brasil.....	38
Tabela 3 – Estimativas da população economicamente ativa ocupados e desempregados e taxas de participação e de desemprego, por sexo, na RMBH, anos 2009 e 2010.....	40
Tabela 4 – Proporção da população em idade ativa e da população economicamente ativa com ensino superior completo na RMBH – 2000-2010...	42
Tabela 5 – Taxa de desemprego segundo nível de escolaridade, por sexo – RMBH – 2000 e 2010.....	44
Tabela 6 – Motivos que estão levando as mulheres ao trabalho no canteiro de obras da Construção Civil	74
Tabela 7 – Pontos fortes e pontos fracos do trabalho no canteiro de obras da Construção Civil	77
Tabela 8 – O que mais atrai no trabalho o canteiro de obras da Construção Civil	78
Tabela 9 – O que é trabalhar no canteiro de obras da Construção Civil	81
Tabela 10 – O sentimento de exercer atividade no canteiro de obras da Construção Civil	82
Tabela 11 – Facilidades e dificuldades no trabalho do canteiro de obras da Construção Civil	85
Tabela 12 – Sugestões de melhoria no canteiro de obras da Construção Civil.....	88
Tabela 13 – Características que contribuem para o melhor ou pior desempenho profissional no canteiro de obras da Construção Civil	89
Tabela 14 – Organização do cuidado da casa e as responsabilidades profissionais	90
Tabela 15 – Situações positivas do trabalho no canteiro de obras da Construção Civil.....	94
Tabela 16 – Situações negativas do trabalho no canteiro de obras da Construção Civil	94

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABRH - Associação Brasileira de Recursos Humanos
APLs – Arranjos Produtivos Locais
CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEI – Centro de Estatísticas e Informações
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EPI – Equipamento de Proteção Individual
FGV – Fundação Getúlio Vargas
FJP – Fundação João Pinheiro
IBGE– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA - Instituto de Pesquisas Econômica Aplicada
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NB – Norma Brasileira
NR18 – Norma Regulamentadora 18
PEA – População Economicamente Ativa
PED– Pesquisa de Emprego e Desemprego
PIB – Produto Interno Bruto
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RAIS– Relação Anual de Informações Sociais
RMBH – Região Metropolitana de Belo Horizonte
SECONCI-MG - Indústria da Construção Civil no Estado de Minas Gerais
SENAI – Serviço Nacional de aprendizagem Industrial
SINDUSCON- MG- Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado de Minas Gerais
VAB – Valor Adicionado Bruto

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL	19
2.1 Canteiro de obras.....	22
2.2 O processo de trabalho na Construção Civil	23
2.3 A gestão da produção	25
2.4 O mercado atual e a inovação tecnológica.....	28
3 A MULHER NO MUNDO DO TRABALHO E A QUESTÃO DE GÊNERO	30
3.1 O trabalho na atualidade	30
3.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho.....	35
3.3 Divisão sexual do trabalho.....	43
3.4 Relações de poder como suporte para as relações de gênero	47
3.5 Gênero e as relações de gênero.....	54
4 PERCURSO METODOLÓGICO E AS EMPRESAS PESQUISADAS	61
4.1 Técnicas de coleta dos dados	62
4.2 Tratamento dos dados	64
4.3 As empresas estudadas	65
4.3.1 Construtora A	65
4.3.2 Construtora B	66
5. RELAÇÕES DE GÊNERO E DE PODER NO CANTEIRO DE OBRAS – ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	69
5.1 Caracterização das participantes.....	69
5.2 Ingresso das mulheres no setor operacional do canteiro de obras da Construção Civil	72
5.3 Atividades do canteiro de obras da Construção Civil.....	79
5.4 Facilidades e dificuldades no canteiro de obras da Construção Civil.....	84

5.5 Relações de gênero e de poder no canteiro de obras da Construção Civil	92
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	99
6.1 Sugestões para futuras pesquisas	105
REFERÊNCIAS	107
APÊNDICES	121

1. INTRODUÇÃO

Os espaços profissionais para a mulher vêm crescendo significativamente com o passar dos anos. Probst (2003) afirma que principalmente a partir das Guerras Mundiais, no caso da Europa e dos Estados Unidos, as mulheres entram com grande força no mercado de trabalho e começam a ocupar cargos que antes eram majoritariamente masculinos. Hoffmann e Leone (2004) explicam que no Brasil a partir da década de 1970 se intensifica a participação da mulher no mercado de trabalho, época marcada pelo crescimento econômico e rápido desenvolvimento industrial e urbano. Nas décadas seguintes, mesmo com as mudanças do ambiente macroeconômico, esse movimento de expansão do ingresso das mulheres continua e se confirma.

Existem várias argumentações para tentar responder quais seriam os motivos que estariam levando as mulheres a terem uma participação mais significativa no mercado de trabalho nacional.

Segundo Alves et al. (1997), a necessidade econômica e a deterioração dos salários reais podem ter obrigado as mulheres a buscar complementação para a renda familiar, o que, particularmente, nos anos de 1970, era possibilitado pelo grande ritmo de expansão da economia brasileira. Para Bruschini (1995), o ciclo de vida das trabalhadoras associado à maternidade, à sua posição no grupo familiar como cônjuge, chefe de família etc. e a necessidade de prover ou complementar o sustento do lar são fatores que estão sempre presentes nas decisões das mulheres de ingressar ou de permanecer no mercado de trabalho.

Outra explicação diz respeito às mudanças nos valores relativos ao papel social das mulheres, iniciadas a partir das pressões dos movimentos feministas, o que, certamente, contribuiu para o crescimento da oferta de trabalhadoras. Bruschini (1998) também afirma que as transformações nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher, intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas desde os anos de 1970 e pela presença cada vez mais atuante delas nos

espaços públicos, alteraram a constituição da identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho produtivo.

Uma terceira argumentação afirma que a industrialização crescente de bens e serviços do lar, desde produtos alimentícios até o cuidado das crianças, teria proporcionado à mulher maiores possibilidades se inserir no exercício de uma atividade produtiva para além do trabalho doméstico (HOFFMANN e LEONE 2004).

Outra argumentação refere-se à ocorrência de dois fenômenos: a elevação do nível de escolaridade das mulheres e a queda da taxa de fecundidade, tendo em vista a adoção de métodos anticonceptivos. Segundo Bruschini e Lombardi (2000), tais fenômenos foram de fundamental importância no sentido de influenciar a expansão da participação feminina no mercado de trabalho, uma vez que mulheres mais instruídas, com mais alto nível sócioeconômico e direcionadas para esse mercado, passaram a ter um menor número de filhos, tornando-se, por conseguinte, mais disponíveis para a atividade econômica.

Os padrões culturais e os valores relativos à representação da mulher na sociedade provocaram, conforme Hirata (2007), mudança na identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado. A autora afirma que nas últimas décadas do século XX as mudanças demográficas, culturais e sociais refletiram sobre o trabalho feminino. Registra-se queda na taxa de fecundidade, principalmente nas regiões e cidades mais desenvolvidas do país, alcançando 2,4 filhos por mulher em 2002. Além disso, explica Hirata (2007), houve em 2002 a diminuição das famílias, atingindo 3,3 pessoas, em média, e envelhecimento da população, com elevação da expectativa de vida das mulheres (74,9 anos) em comparação com os homens (67,3 anos). Assim passou a ocorrer a prevalência feminina na população idosa. Para a autora, verifica-se, também, desde 1980, grande crescimento nos arranjos familiares chefiados por mulheres, representando 28,4% do total de famílias brasileiras em 2002. Segundo o Instituto de Pesquisas Econômica Aplicada (IPEA, 2010), os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) informam que o percentual de famílias chefiadas por mulheres no Brasil subiu período de 2001 a 2009 de aproximadamente 27% para 35%, o que representa em termos absolutos

21.933.180 famílias que identificaram como principal responsável uma mulher em 2009.

Merece atenção a explicação que procura associar esse aumento da participação da mulher no mercado de trabalho ao movimento de crescimento e ampliação da informalidade. Nessa perspectiva, parte-se da suposição de que, tendo em vista as características das atividades desenvolvidas no âmbito da informalidade, traduzidas em trabalhos cujos vínculos são mais flexíveis e jornadas mais curtas, as mulheres conseguem conciliar mais facilmente as atividades do lar com as atividades produtivas (ANTUNES e ALVES, 2004).

Nos últimos anos, tem-se registrado a tendência do ingresso de mulheres em cargos tradicionalmente ocupados por homens em vários setores como o da Construção Civil. O bom desempenho desse setor tem contribuído para o aumento do Produto Interno Bruto (PIB) e a geração de empregos no país, o que, por sua vez, tem proporcionado maior participação das mulheres.

A crescente demanda por mão de obra no setor da Construção Civil tornou-se uma boa oportunidade para o ingresso de mulheres neste mercado de trabalho. Maioria entre os desempregados - 57,4% do contingente de 1,423 milhão de desempregados no agregado das seis regiões metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre) pesquisadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) e até então excluídas do setor - elas começam a receber treinamento para serem absorvidas. E a participação delas é crescente. É cada vez mais comum encontrar trabalhadoras nos canteiros de obras.

Esta pesquisa baseia-se na investigação da inserção de mulheres no mercado de trabalho da Construção Civil, setor historicamente ocupado prioritariamente por homens.

O estudo procurou responder à seguinte questão: “Como se dá a inserção da mão de obra feminina nos canteiros de obras da Construção Civil?” Esta se completa com as perguntas a seguir: “Quais são as razões que conduziram essas mulheres a

optarem pelo trabalho no canteiro de obras?”, “ Quais são as dificuldades e facilidades que elas encontram no âmbito de suas profissões?” e “Como essas profissionais vivenciam as relações de gênero no canteiro de obras?”

Definiu-se como objetivo geral:

Identificar e analisar as percepções de mulheres do setor operacional de duas construtoras de Belo Horizonte quanto à inserção e atuação no mercado de trabalho da Construção Civil.

Os objetivos específicos foram:

- a) Relatar e analisar as razões que conduziram essas mulheres a optarem pelo trabalho na área da Construção Civil;
- b) Descrever e analisar como essas profissionais percebem o trabalho na área da Construção Civil;
- c) Investigar as facilidades e dificuldades enfrentadas pelas mulheres na percepção das entrevistadas no âmbito de suas profissões; e,
- d) Relatar e analisar como elas vivenciam as relações de gênero.

Estudos referentes a relações de gênero e à inserção das mulheres em ambientes masculinizados têm sido objeto de pesquisas em variadas áreas. Este trabalho justifica-se pela possibilidade de oferecer contribuições para estudos em geral nas relações de gênero, por focar a recente participação feminina em um grupo profissional ainda não muito explorado.

As características femininas poderão agregar novas qualidades ao trabalho nos canteiros de obras, tornando-os ambientes mais humanizados. Nesse sentido, Favilla e Tomaz (2003) ressaltam determinadas peculiaridades que permitem a inserção da mulher no mercado e, concomitantemente, alteram a natureza organizacional nas empresas: melhor gestão do tempo, considerando a capacidade desenvolvida pela mulher de conciliar carreira, casa, filhos, etc.; percepção aguçada para prestar atenção a um detalhe que pode ser o diferencial em determinado processo; desenvolvimento da multifuncionalidade, em função dos múltiplos papéis

que são desempenhados pelas mulheres, o que lhes possibilita opinar sobre variadas coisas ao mesmo tempo; experiência proporcionada pelo ambiente doméstico e seus múltiplos contatos, sobressaindo a capacidade feminina de trabalhar em grupo; e capacidade de administrar e mediar conflitos, sempre ponderando os interesses e as necessidades de todos os envolvidos.

Este trabalho também poderá servir de subsídios para a construção de políticas de gestão de pessoas nas empresas que atuam neste setor. Poderá também fornecer subsídios para a elaboração de políticas públicas.

É um tema de grande relevância, considerando o aumento da participação das mulheres na Construção Civil. Segundo Justino e Correa (2010), o número de mulheres trabalhando na Construção Civil cresceu 65% na década, conforme a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). No ano de 2000 elas representavam pouco mais de 83 mil entre 1,094 milhão de pessoas empregadas e, em 2008 elas já ocupavam 137.969 vagas num total de quase 2 milhões de trabalhadores.

Justino e Correa (2010) afirmam que no primeiro bimestre de 2010, 5.258 mulheres ocuparam 5,9% das vagas geradas no setor da Construção Civil conforme registro no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Nos dois primeiros meses de 2009, elas ocuparam 1.629 vagas (11,49%) das mais de 14 mil geradas pelo setor.

Este trabalho está estruturado em seis capítulos. O primeiro refere-se à Introdução, em que se procurou fazer a contextualização da inserção da mulher no mercado de trabalho e apresentar os objetivos propostos e a justificativa. O segundo capítulo corresponde à exposição sobre o setor da Construção Civil em que se tratou da definição de canteiro de obras, do processo de trabalho e suas características, da gestão da produção, do mercado atual e da inovação tecnológica. O terceiro capítulo refere-se a mulher no mundo do trabalho e a questão de gênero e é composto dos seguintes temas: O trabalho na atualidade; A inserção da mulher no mercado de trabalho; Divisão sexual do trabalho; Relações de poder como suporte das relações de gênero; e Gênero e as relações de gênero. O quarto capítulo refere-se percurso

metodológico e as empresas pesquisadas. O quinto capítulo trata das relações de gênero e de poder no canteiro de obras e análise dos resultados. O sexto capítulo contém as considerações finais, incluindo as limitações do estudo e as sugestões para estudos posteriores.

1 SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Segundo Lamera e Uchoa (2000), o termo *Construção Civil* é utilizado rotineiramente para nomear genericamente o setor de edificações, que abrange a Construção Civil de edifícios residenciais, comerciais e industriais, edificados por empresas de pequeno, médio e grande porte, podendo ser públicas ou privadas.

A organização da indústria da Construção Civil é estruturada em vários níveis hierárquicos, conforme disserta Leal et al. (2000) :

- a) Nível estratégico – representado pelos construtores, que decidem e estabelecem os objetivos, subsidiando o setor financeiro.
- b) Nível Intermediário – formado pelos engenheiros, responsáveis pela articulação interna entre o estratégico e o operacional, e pela orientação da produção.
- c) Nível operacional – constituído pelo mestre de obras, encarregados, pedreiros, eletricitas, carpinteiros, serventes e outros, configura a força de trabalho propriamente dita, que é encarregada da execução e eficiência das tarefas do dia a dia.

O desempenho da Construção Civil tem fornecido importante contribuição para o crescimento das economias de países de recente industrialização. Constitui-se em um dos elementos-chave para a geração de emprego e para a fixação de elos entre os diversos setores industriais produtores de insumos, equipamentos e serviços direcionados aos diferentes subsetores (GAGLIARDI, 2002).

Teixeira e Carvalho (2005) afirmam que a indústria da Construção Civil pode ser considerada como setor econômico de importância estratégica, devido ao seu tamanho e impacto direto na economia brasileira, bem como sua importância indireta e induzida para o desenvolvimento.

Santos (2006) compartilha com essa visão ao expor que o papel da Construção Civil no Brasil é essencial não somente para a geração de empregos, como também pela

própria natureza da atividade, que impulsiona uma grande cadeia produtiva, abrangendo, entre outros, os setores de Cimento, Metais (ferro e aço), Cerâmica, Madeira e Produtos Químicos (tintas), constituindo o que se denomina “macro-complexo industrial da construção”.

Holanda (2007) e Carneiro (2010) reforçam essa ideia ao afirmarem que as características intrínsecas da indústria da construção a distinguem dos demais setores industriais. A Construção Civil, além de multiplicar investimentos, impulsiona outras cadeias produtivas e tem importância no fortalecimento do mercado interno, porque aqui se obtém as matérias-primas e insumos, que são convertidos em bens de alto valor agregado. O setor provoca um resultado multiplicador nos demais setores da economia. A cadeia da Construção Civil absorve grande quantidade de mão de obra qualificada e não qualificada produz e distribui renda.

O GRAF. 1 mostra a composição da cadeia produtiva da Construção Civil do Brasil em 2009.

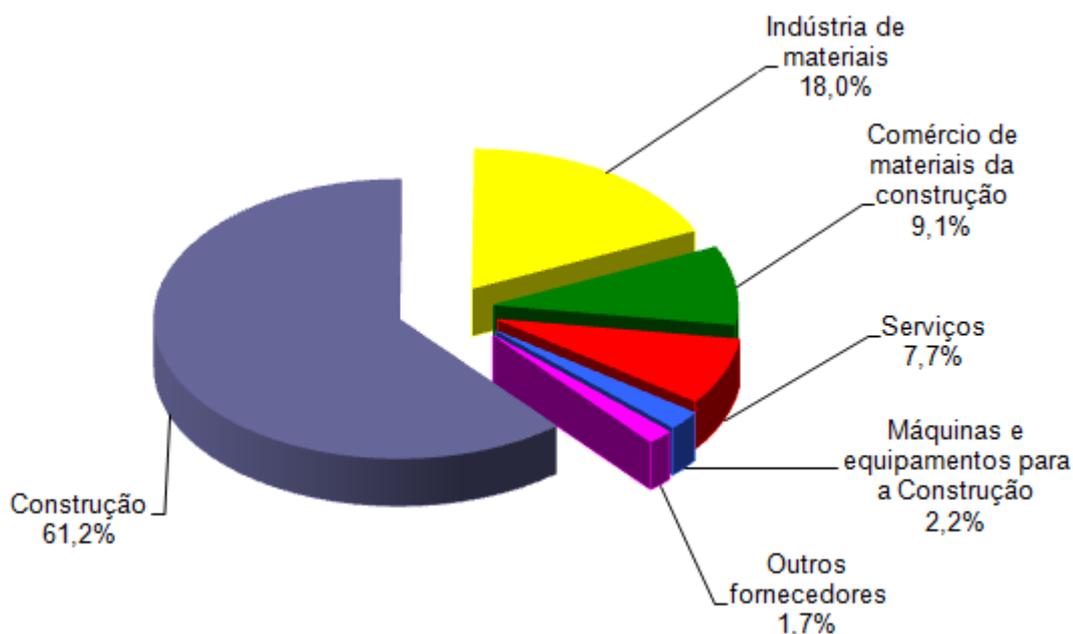


Gráfico 1- Composição da cadeia produtiva da Construção Civil do Brasil em 2009
Fonte: Perfil da Cadeia Produtiva da Construção e da Indústria de Materiais – Setembro/2010. ABRAMAT e FGV Projetos

A importância econômica do setor da Construção Civil é representada pela sua participação no PIB do país. O valor adicionado bruto (VAB) a preços básicos

corresponde ao valor que a atividade econômica acrescenta aos bens e serviços consumidos no seu processo produtivo. Representa a contribuição ao PIB pelas diversas atividades econômicas.

Na TAB.1 mostra o PIB bruto e o VAB total do Brasil, o valor do PIB e o VAB da indústria e o valor do PIB e o VAB da Construção Civil no período de 2000 a 2010. Comprova-se a representatividade da Construção Civil na economia nacional.

Tabela 1 – Resumo contas nacionais: PIB e VAB Total Brasil, VAB Indústria e VAB Construção Civil
Taxa % de Crescimento do PIB Total, VAB Construção Civil e Participações %

Ano	PIBpm Brasil (em R\$ milhões)	Valor Adicionado Bruto-VABpb (em R\$ Milhões)			Taxa Real Crescimento (%)		Participação do VABpb Construção Civil	
		Brasil	Construção Civil	Indústria	Brasil PIBpm	Construção Civil-VApb	VABpb Total Brasil (%)	VABpb Indústria (%)
2000	1.179.482	1.021.648	56.364	283.321	4,3	2,0	5,5	19,9
2001	1.302.136	1.118.613	59.486	301.171	1,3	(2,1)	5,3	19,8
2002	1.477.822	1.273.129	67.219	344.406	2,7	(2,2)	5,3	19,5
2003	1.699.948	1.470.614	68.935	409.504	1,1	(3,3)	4,7	16,8
2004	2.147.239	1.666.258	84.868	501.771	5,7	6,6	5,1	16,9
2005	2.369.484	1.842.253	90.228	539.283	3,2	1,8	4,9	16,7
2006	2.661.344	2.034.421	96.287	584.952	4,0	4,7	4,7	16,5
2007	3.031.864	2.287.858	111.201	636.280	6,1	4,9	4,9	17,5
2008	3.185.125	2.580.110	126.551	719.987	5,2	7,9	4,9	17,6
2009	3.185.125	2.470.733	135.152	696.611	(0,6)	(6,3)	4,9	19,4
2010	3.674.964	3.135.643	165.248	841.024	7,5	11,6	5,3	19,6

Fonte: IBGE Sistema de Contas Nacionais Brasil

Contas Nacionais Trimestrais: Nova Série 2006 – Banco de dados agregados – SIDRA/IBGE

Elaboração: Banco de dados – CBIC.

(...) Dado não disponível

Para melhor compreender o ambiente da Construção Civil, é importante conhecer o conceito de canteiro de obras, o processo de trabalho e suas características, a gestão da produção, o mercado atual e a inovação tecnológica.

2.1 Canteiro de obras

Carneiro (2010, p. 4) define canteiro de obras como “o ambiente onde é realizada a principal atividade da Construção Civil, além de ser o momento e local de maior interação entre a maioria dos elementos da cadeia produtiva”.

Segundo a Norma Regulamentadora 18 (NR18, p. 49), referente às condições e meio ambiente de trabalho na indústria da Construção Civil, canteiro de obra é definido como “área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução de uma obra”.

A Norma Brasileira (NB) 1.367 – Associação Brasileira de Normas Técnicas – (ABNT, 1991) define canteiro de obras como “áreas destinadas à execução e apoio dos trabalhos da indústria da construção, dividindo-se em áreas operacionais e áreas de vivência”. Pela NR18 (p. 49), áreas de vivência são “áreas destinadas a suprir as necessidades básicas humanas de alimentação, higiene, descanso, lazer, convivência e ambulatória, devendo ficar fisicamente separadas das áreas laborais”.

O canteiro de obras é uma estrutura dinâmica e flexível, a qual, durante o desenrolar da obra, assume características diferentes em função dos operários, empresas, materiais e equipamentos presentes (MENEZES e SERRA, 2003). É planejado de forma a facilitar o controle dos trabalhadores pela direção da empresa construtora. Misturam-se atividades hierarquizadas e funções técnico-produtivas (BENITE, 2004).

Segundo Serra (2001), cada configuração do canteiro de obras reflete a sua forma de organização, pois existem diferenças de transporte e movimentação de materiais e operários, tipos de equipamentos e localização de suas instalações, entre outras. A sequência de execução também varia de acordo com o planejamento, podendo existir várias frentes de serviço atuando concomitantemente.

2.2 O processo de trabalho na Construção Civil

Faria (2010, p. 44) define processo de trabalho como “o conjunto das operações realizadas pelos sujeitos trabalhadores, individual ou coletivamente, de forma organizada, com a finalidade de produção de mercadorias”.

O processo de trabalho da Construção Civil prevalece como uma produção fundamentada na manufatura, na qual parte representativa do controle do processo de trabalho permanece com o trabalhador em seu ambiente de trabalho. A base da organização do trabalho no setor é a estrutura de ofícios (DUL e WEERDMEESTER, 2001).

A natureza descontínua da produção de um bem singular, muitas vezes, heterogêneo e não reprodutivo, torna custosa a introdução de máquinas e equipamentos. Isso se realiza preferencialmente na atividade pesada. Isto é, os produtos da Construção Civil satisfazem necessidades diferentes. Assim, torna-se inviável a padronização do produto final, ao contrário do que ocorre com a produção em série (GOMES, 2007).

Gomes (2004), considerando a dinâmica da produção do canteiro de obras, defende que a habilidade e a destreza do trabalhador são partes fundamentais do processo. O conjunto de tarefas efetuadas pelo trabalho manual compõe a “mola mestra” do processo produtivo, mesmo onde o desenvolvimento tecnológico foi mais eficaz, marcado pelo maior dinamismo do ritmo de produção.

Para Franco (2001), os processos de trabalho na Construção Civil estão diretamente relacionados aos métodos empregados em sua produção e ao nível tecnológico em que se encontra o setor. Classificam-se em: artesanal, tradicional e industrial.

No processo artesanal, todas as fases de produção estão sob a tutela do artesão, desde a concepção, a escolha de matérias-primas e a realização até sua fase final. Este processo prevaleceu durante o século XIX. Mesmo com as alterações

verificadas até hoje, ainda ocorre em obras de pequeno porte, principalmente em construções habitacionais unifamiliares (FRANCO, 2001).

No decorrer da construção tradicional, verifica-se uma divisão do trabalho, em que aquelas funções que exigiam extenso tempo de aprendizado na atividade artesanal eram separadas e distribuídas entre várias pessoas. A partir de exigências diversas, o trabalhador coletivo passou a ocupar o lugar do artesão, sendo comandado pelo mestre de obras. Nesse processo, ocorre a separação entre a concepção e a execução. Os trabalhadores passam a executar projetos que não conseguem ler e cuja tradução é feita segundo a hierarquia: engenheiro-mestre-encarregado (FRANCO, 2001).

Mesmo fracionados, esses ofícios demandam mão de obra possuidora de domínio de um saber-fazer referente ao processo de trabalho, que abrange habilidade na execução das atividades e sua interferência na definição de como executar as tarefas. Essa habilidade é traduzida por um saber parcial, correspondente a frações do processo de produção, especialização dos trabalhadores na execução de certas atividades, no manuseio e na transformação de materiais e componentes específicos, somados à execução de partes da edificação (FRANCO, 2001).

No processo industrial, procura-se terminar com a descontinuidade entre a concepção do projeto e o gerenciamento da produção, buscando modos mais apropriados para guiar a etapa de montagem. Essas estratégias procuram estabelecer uma gestão de empreendimentos mais integrada, implantando vínculo tradicionalmente inexistente entre o projeto e a execução (FRANCO, 2001).

No que se refere às tarefas exercidas no canteiro de obras, Tomasi (1999) enfatiza que elas são perigosas, insalubres e demandam uma mão de obra jovem, forte, corajosa e de boa vontade não só para conviver com essas condições como também para adquirir os conhecimentos necessários para a sua execução.

Tomasi (1999) também explica que com relação à mão de obra e a sua formação, o setor da Construção Civil depara-se com três problemas:

- 1º A formação profissional tradicional (adquirida pela prática do conhecimento passada no canteiro de obras, ou seja, aquela que se passa de pai para

filho), o que não é suficiente para acompanhar as evoluções tecnológicas do setor, havendo a necessidade de complementação, por meio de formação produzida no interior do sistema escolar.

2º A mão de obra composta tradicionalmente e disponível no mercado, representada pelo artesão ou pequeno empreiteiro, à qual as empresas sempre recorreram, encontra-se em extinção na atual conjuntura do país.

3º Verifica-se o aumento da escolaridade da população em quase todo o mundo, disponibilizando para a Construção Civil uma mão de obra mais escolarizada, fato que constitui muito menos um problema do que uma solução.

Geralmente, os trabalhadores envolvidos nos novos processos continuam utilizando parte de seus conhecimentos e habilidades convencionais. Entretanto, novos conhecimentos e novas habilidades são demandados, visando à melhoria da qualidade das edificações e ao incremento da produtividade. Nesse sentido, Abiko e Ornstein (2002) afirmam que essas demandas podem ser alcançadas por meio do desenvolvimento de planos organizacionais e de inovações tecnológicas tais como a revisão, a produção de normas técnicas e a diminuição do desperdício em canteiros de obras. Assim, faz-se necessária a adequada gestão da produção.

2.3 A gestão da produção

Para a sociedade, o subsetor da Construção Civil é aquele em que os resultados são desfavoráveis quanto a: qualidade, produtividade, desperdícios, custos e prazos. As empresas e entidades que o compõe têm buscado mudar esse quadro mediante a adoção de iniciativas que promovam a sua melhoria (SILVA, 2008).

A produtividade na Construção Civil é sensível e dependente do braço operário e de seu saber socializado na estrutura dos ofícios, o que não acontece em outros setores como na indústria. As instruções referentes ao processo produtivo são, em grande parte, transmitidas homem-homem e a gestão humana no trabalho sobrepõe à gestão técnica. Assim, o ritmo e a qualidade do trabalho dependem

quase que exclusivamente do trabalhador. Silva (2008) menciona que a avaliação e a análise do grau de satisfação dos trabalhadores fornecem importantes contribuições para as empresas no sentido de orientá-las para a melhoria da qualidade e o aumento da produtividade.

Contudo, observa-se que na Construção Civil, as determinações sociais e culturais são mais representativas. A cultura organizacional é assim definida por Shein (1984, p. 56):

É o padrão de premissas básicas que um determinado grupo inventou, descobriu ou desenvolveu no processo de aprender a resolver seus problemas de adaptação externa e de integração interna e que funcionaram suficientemente bem a ponto de ser considerada válida e, por isso, de ser ensinadas a novos membros do grupo como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação a estes problemas.

A cultura organizacional existente nos canteiros é forte e reflete problemas comuns, situações ou experiências que esses membros já vivenciaram. Para que essa cultura permaneça viva, é preciso que existam forças de coesão dentro da organização, as quais são representadas principalmente, pela socialização, em que os membros da organização não são somente selecionados e recrutados, mas são também doutrinados para que a adotem.

Visando possibilitar a compatibilização desses aspectos, constitui-se uma estrutura hierárquica, em que o mestre de obras é o operário que ocupa a posição máxima, desempenhando a função central da administração da força de trabalho. Sua formação vincula-se a um dos ofícios da construção, mas, como mestre, absorve conhecimentos e recursos próprios de outras profissões. Sua habilidade, muitas vezes, consiste na capacidade de utilizar artifícios informais de poder, presente na Construção Civil, bem como administrar os limites entre o formal e o informal no processo produtivo. As pesquisas realizadas com o mestre de obras retratam que ele dedica aproximadamente 40% do seu tempo em atividades gerenciais (LAUFER e SHONET, 1991).

Uma das causas dos resultados negativos físicos e financeiros de uma obra deve-se à não utilização de técnicas e procedimentos administrativos específicos, por

exemplo: cronograma, orçamento rígido, relações multiempresariais, observação dos parâmetros preestabelecidos e atividades próprias do setor (SILVA, 2008).

A obra demanda os seguintes requisitos, segundo Silva (2008, p. 4):

1. Pessoal com perfil adequado às funções.
2. Mão de obra acostumada com um ritmo de trabalho bastante inconstante e com picos de esforços consideráveis.
3. Os procedimentos a serem utilizados na obra devem atender, também, às necessidades da empresa.
4. Utilizar um Sistema de Informação para a Tomada de decisões.

Silva (2008) esclarece que as organizações produtivas buscam motivar e proporcionar a satisfação dos empregados. A empresa deve promover o treinamento de seus funcionários, objetivando melhorar o conhecimento e a capacidade do exercício atual ou futuro do trabalho.

O sistema de informação é muito importante na gestão das empresas da Construção Civil. Compreende o conjunto de elementos interligados que coleta, processa e distribui informações de várias naturezas, objetivando apoiar a tomada de decisões dos administradores de uma organização. Para Oliveira (2002, p. 98), “é por meio do sistema de informações que fluem as informações, permitindo o otimizado funcionamento da empresa”.

O gerenciamento nos setores de Arquitetura e de Construção Civil, segundo Silva (2008), tem apresentado grandes contribuições, possibilitando ganhos de eficiência, redução de custos, potenciação de lucros e, principalmente, sedimentação de uma nova cultura no setor direcionada para as pessoas, permitindo que estas possam trabalhar em ambientes colaborativos e promissores.

Nesse viés, é de fundamental importância a utilização da inovação tecnológica e a capacitação dos profissionais em atendimento à competitividade do mercado atual.

2.4 O mercado atual e a inovação tecnológica

Segundo Yin, Tserng e Tsai (2008), a indústria da Construção Civil é considerada uma das mais conservadoras e inerte a mudanças, devido a diversos fatores, como: retardo na absorção de novas tecnologias, resistência a mudanças dos seus processos e baixa retroalimentação de informações e conhecimentos adquiridos em obras e experiências anteriores. Mas a necessidade de adaptar-se à realidade atual, marcada pela escassez de recursos naturais, alterações climáticas, crises sociais, movimentos de valorização das culturas tradicionais e a veemente necessidade de controle dos impactos ambientais, requer a busca por instrumentos de melhoria que contribuam para a mudança deste comportamento, que, aos poucos, já se verifica.

De acordo com Reis (2004), a inovação tecnológica é responsável pelas vantagens competitivas obtidas por vários países e organizações. É por meio de inovações que as empresas sustentam sua capacidade competitiva. Assim, elas conservam seus clientes fiéis e conquistam novos clientes objetivando a obtenção de uma maior lucratividade.

Silva (2010) acrescenta que o mercado atual utiliza estrategicamente a inovação tecnológica, visando ao sucesso econômico e social das nações. Econômico por elevar a capacidade de competitividade das empresas e social por aumentar o grau de empregabilidade de seus profissionais. O resultado alcançado é diretamente proporcional à capacidade de inovar de sua força técnica e tecnológica, obtida com base em uma educação consistente de alta qualidade.

Silva (2010) afirma que uma das competências da engenharia de produção é instituir estratégias para o aperfeiçoamento da competitividade das empresas. Ressalta que a constante alteração do contexto mundial, fortalecida pelo desenvolvimento tecnológico, exige rompimento de paradigmas e novas formas de organização da sociedade.

Giget (2008) expõe que a globalização determinou como essencial para a competição a necessidade de criar. Silva (2010) acrescenta, que as inovações surgem visando melhorar a qualidade e a produtividade das empresas e, assim, conservar a vantagem competitiva, atendendo os segmentos da economia a que fazem parte. O constante aprimoramento da qualidade e da produtividade é uma meta permanente de empresas e países que identificam a inovação tecnológica como uma ferramenta de competitividade estratégica essencial à sobrevivência neste mercado global.

3 A MULHER NO MUNDO DO TRABALHO E A QUESTÃO DE GÊNERO

Este referencial teórico foi organizado em cinco seções: O trabalho na atualidade; A inserção da mulher no mercado de trabalho, Divisão sexual do trabalho, Relações de poder como suporte das relações de gênero, Gênero e as relações de gênero.

3.1 O trabalho na atualidade

Gorz (2003) afirma que a concepção de trabalho que começa a surgir no final da Idade Moderna, cujos marcos são os anos entre 1453 e 1789, rompe inteiramente a concepção de trabalho das Idades Antiga e Média. O autor refere-se ao trabalho que mobiliza as diferentes áreas das ciências sociais, desenvolve-se na esfera pública, é demandado pela sociedade, é reconhecido como útil pelos outros e, como tal, remunerado por eles. Ou seja, as organizações se disponibilizam a pagá-lo. Assim, por meio desse trabalho, as pessoas conseguem se inserir na sociedade, em uma rede de relações e trocas, sendo que essa condição lhes garante direitos e deveres.

Gorz (2003, p. 25) enfatiza: “O que nós chamamos de ‘trabalho’ é uma invenção da Modernidade”. O autor faz referência ao trabalho como é conhecido atualmente, o trabalho remunerado, o que representa a própria identidade das pessoas, por meio de sua profissão e do papel que exercem na sociedade.

A ideia contemporânea do trabalho não apareceria realmente até a chegada do capitalismo fabril. Até então, isto é, até o século XVIII, o termo “trabalho” designava o esforço dos servos e os jornaleiros que produziam os bens de consumo ou os serviços, necessários para a vida que exigiam ser renovados, dia após dia, sem deixar nunca de obtê-los. Os artesãos, em contrapartida, que fabricavam objetos duradouros, acumuláveis, que, com maior frequência, seus compradores legavam a sua posteridade, não “trabalhavam”, “faziam” e em sua “obra” podiam utilizar o “trabalho” de ajudantes que se ocupavam das tarefas rudimentares e pouco qualificadas (GORZ, 2003, p. 29).

Coutinho (2009) complementa que a partir do século XVIII o trabalho assume o caráter de sustento material e adquire a forma de emprego ou trabalho assalariado na sociedade capitalista industrial. Albornoz (1994) afirma que é precisamente no final do século XIX que ocorre a transformação do trabalho em emprego, em emprego protegido ou emprego com status, conduzido como compromisso social.

Coutinho (2009) acrescenta que com as crises do mercado capitalista começa o desemprego e, mais recentemente, após meados do século XX, o subemprego, ou emprego de baixa qualidade.

Nesse viés, Pinto (1999) expõe que o desemprego de longa duração e o incremento da precariedade das relações de trabalho aproximam mais o trabalhador atual ao pauperismo do século XIX do que ao ideal de trabalhador da sociedade pós-industrial, polivalente, qualificado e independente.

Singer (1995) define precarização das relações de trabalho como a substituição dos vínculos formais de emprego, que, no Brasil, caracterizam-se por registros na carteira de trabalho, relações informais de compra e venda de serviços, constituindo-se por contratos por tempo limitado, assalariamento sem registro, trabalho a domicílio e outros.

Dejours (2001) ressalta que o sofrimento e a injustiça frequentes nesta sociedade estão ligados principalmente ao desemprego. Nesse sentido, Forrester (1997, p. 125) afirma que “o desemprego invade hoje todos os níveis de todas as classes sociais, acarretando miséria, insegurança, sentimentos de vergonha [...]” No sistema capitalista as pessoas são encaradas como “gorduras” e, quando necessário, é feito o “corte das gorduras”; quer dizer, as demissões. Assim, os trabalhadores são considerados apenas como excessos que precisam ser eliminados, sendo que o desemprego acarreta sentimentos nefastos de inadequação e inutilidade. Na visão de Luna (2008, p. 241), “o mercado de trabalho se torna cada vez mais precário e hostil devido ao aumento da competição pelas vagas disponíveis”.

Indubitavelmente, quem perdeu o emprego, quem não consegue empregar-se (desempregado primário) ou reempregar-se (desempregado crônico) e passa pelo processo de dessocialização progressivo, sofre. É sabido que esse processo leva à doença mental ou física, pois ataca os alicerces da identidade (DEJOURS, 2001, p. 19).

Araújo e Sachuk (2007) afirmam que na conjuntura atual, de desemprego e/ou emprego precário, as tecnologias inovadoras exigem o envolvimento do trabalhador, com suas atividades laborais viabilizando a aplicação de novas formas de organização do trabalho. Assim, aqueles que estão empregados sofrem exploração por terem de trabalhar excessivamente.

Segundo Morin (2001),

[...] a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar (MORIN, 2001, p. 9).

Para Coutinho, Krawulski e Soares (2007), o trabalho na contemporaneidade, mesmo marcado pela precariedade, fragmentação e vulnerabilidade, é tratado como categoria central do ser humano. Segundo as autoras, as dimensões de mudança e de continuidade caracterizam as relações de trabalho. As constantes mutações demandam dos sujeitos “que se identifiquem, a cada momento, com algo novo, e reconheçam em suas trajetórias uma dimensão temporal, integrando passado, presente e futuro, no mundo laboral” (COUTINHO, KRAWULSKI e SOARES, 2007, p. 35). A continuidade é dada pelo empenho dos sujeitos em procurar integrar as transformações sucedidas à construção de sua própria trajetória, de maneira que esta faça sentido para eles mesmos e para o mundo que os envolve.

Ensina Prieb (2005):

As transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho, ao contrário de diminuir o esforço dos trabalhadores de maneira que os conduza a tornar “mais criativo o seu ócio”, estão aumentando a precarização do trabalho em suas mais diversas formas, como trabalho terceirizado, de tempo parcial, temporário e informal. O que se conclui, é que no mundo todo, não está havendo uma diminuição do trabalho, mas uma precarização e, em consequência, um aumento da exploração do trabalho (PRIEB, 2005, p. 205).

Pinto e Vieira (2008) também consideram que as transformações ocorridas no mundo do trabalho modificaram profundamente a maneira de ser da classe

trabalhadora, tornando-a mais heterogênea e fragmentada, revelando como tendência a redução da classe operária tradicional ou a efetivação de uma enorme expansão do trabalho assalariado. E também, como afirma Antunes (1995, p. 44), uma “subproletarização do trabalho, presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, ‘terceirizado’, vinculados à economia informal, entre tantas modalidades existentes”. Pinto e Vieira (2008) afirmam que surgem várias categorias de trabalhadores com baixos salários e empregos precários. A desregulamentação das relações de trabalho ocasiona a diminuição de direitos sociais, o enfraquecimento da organização e a proteção sindical, tendendo à individualização da relação salarial. Explica Válio (2011, s/n) que

[...] um trabalhador, feliz e bem remunerado é um trabalhador mais produtivo, eficiente que alimenta a cadeia de consumo, pois se o empregado depende economicamente da empresa, essa por sua vez depende da massa de consumidores.

Pinto e Vieira (2008) dissertam que a flexibilização presente no capitalismo atual é um dos principais fatores responsáveis pelas metamorfoses verificadas no mundo do trabalho. Sennet (2006) reforça que também está desencadeando uma alteração no próprio significado do trabalho. O autor expõe que atualmente é exigido do trabalhador rapidez e capacidade de adequação às mudanças de curto prazo e também que se desprenda de procedimentos formais e da legislação. Assim, transmite-se ao trabalhador a ilusão de que essa situação lhe trará mais liberdade, o que, em verdade, criará padrões de controle difíceis de compreender.

Araújo e Sachuk (2007) explicam que o controle do trabalhador se dá pelo sequestro de sua subjetividade; ou seja, pela gestão do seu inconsciente. As autoras afirmam, ainda, que as ciências sociais e os estudos organizacionais podem servir de multiplicadores da ideologia dominante, com o intuito de produzirem conhecimentos que fundamentem a ordem existente ou, então, fonte de saber que contribua para desvelar e vencer as contradições existentes, fornecendo um significado concreto à confrontação real entre o homem e o trabalho, num processo ininterrupto de transformação.

Diante do exposto, conclui-se que ao longo da história os significados atribuídos ao trabalho correspondem à época, à cultura e ao modo como o indivíduo se relaciona

e compreende o mundo ao qual está inserido. Da mesma forma, o significado da divisão sexual do trabalho também varia no decorrer da história, segundo Hirata e Kergoat (2008), apresentando distintos aspectos no tempo e no espaço em todas as sociedades.

Segundo Neves (2001), a definição de divisão sexual do trabalho foca o trabalho e as relações de gênero estende essa análise para o campo das construções históricas, culturais e os entendimentos das representações do feminino e do masculino. Quando se investiga o trabalho sob a perspectiva de gênero surgem novas discussões a respeito da identidade e da subjetividade de homens e mulheres trabalhadores. A investigação das relações de gênero possibilita perceber as vinculações hierárquicas de poder que se configuram na sociedade entre homens e mulheres e as desigualdades e discriminações do trabalho feminino. Para Neves, 2001, p.4,

[...] as representações de gênero são construídas social e culturalmente influenciando a entrada de homens e mulheres no mundo do trabalho e se construindo como fator fundamental da segmentação ocupacional e da divisão sexual do trabalho.

Historicamente, o trabalho masculino é mais valorizado do que o trabalho feminino. Existem diferenças significativas entre oportunidades e ganhos salariais de homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo nas organizações, sendo esse diferencial marcado pela discriminação. Pode ocorrer de duas maneiras: por meio da discriminação salarial pura ou por meio da segregação ocupacional. Ocorre discriminação salarial pura quando dois trabalhadores que ocupam o mesmo cargo são igualmente produtivos e recebem remunerações diferentes. A segregação ocupacional se verifica quando trabalhadores têm a mesma produção, mas não têm a mesma chance de galgar cargos superiores. Entretanto, as mulheres têm ocupado espaços sociais, profissionais, culturais e políticos que tradicionalmente eram destinados apenas aos homens (CAMBOTA E PONTES, 2007).

3.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho

Segundo Bruschini (1999), a partir da década de 1970 verifica-se um aumento significativo da participação da mulher brasileira no mercado de trabalho. Essa inserção ocorre sem abandono das atividades domésticas. A autora expõe que vários motivos levaram a esse ingresso acentuado da força de trabalho feminina remunerada:

- a) Nos anos de 1970, época em que o Brasil consolida sua industrialização, moderniza seu aparato produtivo e torna-se mais urbano. Essa conjuntura econômica propiciou um momento favorável para a incorporação de trabalhadores e trabalhadoras.
- b) Esse crescimento, entretanto, favoreceu o aumento das desigualdades sociais e da concentração de renda. A deterioração dos salários reais obrigou as mulheres a buscarem uma complementação para a renda familiar, sendo que também as mulheres instruídas e da classe média entraram no mercado.
- c) Paralelamente a essa configuração econômica, ocorre a intensificação do consumo, diante da oferta de novos produtos, modificando o conceito de necessidade econômica e a vontade de diversificar a cesta de consumo, não só para a classe média como também para a de renda mais baixa.
- d) Transformações ideológicas também estimularam a entrada da força de trabalho feminina no país.

Bruschini (1999) explica que as mutações nos padrões de comportamento e nos valores referentes ao papel social da mulher decorreram das ideias lançadas pelo feminismo e da presença marcante da mulher nos espaços públicos. Tudo isso possibilitou a oferta da mão de obra feminina, pois a mulher passou a utilizar o controle da natalidade, diminuindo o número de filhos, liberando-se para o trabalho remunerado.

Quanto às mudanças da década de 1970, Neves (1995) esclarece que o aumento da urbanização, a invasão de indústrias multinacionais na época do chamado “Milagre brasileiro” e a expansão do parque industrial provocaram uma demanda

maior de mão de obra feminina em vários setores, especialmente o têxtil, metal-mecânico e eletrônico, cujas tarefas exigiam destreza, minúcia e habilidades.

Araújo (2001-2002, p.134), ressalta que

mudanças significativas no emprego da mão de obra feminina foram observadas, a partir de 1990, no Brasil, quando começou a se falar em feminização do mercado de trabalho. Estas mudanças recentes na ocupação feminina só podem ser entendidas como parte de um processo mais amplo de transformação do capitalismo, que vem sendo identificada com os processos de globalização e de reestruturação produtiva.

Nogueira (2004) realizou uma análise da força de trabalho feminina no Brasil nas décadas de 1980 e 1990. A TAB. 2 mostra os indicadores de participação econômica, por sexo, no Brasil nas décadas de 1980 e 1990.

Tabela 2-- Indicadores de participação econômica, por sexo, no Brasil

População economicamente ativa (em milhões)							
Sexo	1981	1985	1990	1993	1995	1998	Porcentagem de aumento
Homens	32,6	36,6	41,6	42,8	44,2	45,8	40,5
Mulheres	14,8	18,4	22,9	28,0	30,0	31,3	111,5
Taxas de Atividades (%)							
Homens	74,6	76,0	75,3	76,0	75,3	73,9	-
Mulheres	32,9	36,9	39,2	47,0	48,1	47,5	-
Proporção de mulheres entre os trabalhadores (%)							
Homens	68,7	66,5	64,5	60,4	59,6	59,3	-
Mulheres	31,3	33,5	35,5	39,6	40,4	40,6	-

Fonte: Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (FIBGE): Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) (em Bruschini e Lombardi, Fundação Carlos Chagas, s/d.s/d, p.3

Enquanto as taxas de atividade masculina mantiveram patamares semelhantes, as das mulheres se ampliaram significativamente nos anos 80 e mais ainda na década seguinte, quando atingiram, em 1998, 47,5% (BRUSCHINI e LOMBARDI, s/d.).

A TAB. 2 mostra que no Brasil ocorreu o aumento da população economicamente ativa (PEA) feminina, alcançando no período indicado 111,5% de aumento, muito mais representativo do que o masculino, de 40,5%. No que se refere à taxa de atividade, observa-se que a evolução feminina continua ascendente, partindo de

32,9% em 1981 e alcançando 47,5% em 1998. Entretanto, a taxa masculina de atividade mantém-se alta, mas estável, indicando até um pequeno declínio em 1998. Comparativamente, é claro o crescimento da participação das mulheres entre os trabalhadores. Houve ascendência percentual de 31,3% em 1981 e de 40,6% em 1988. Para os homens, ocorreu o inverso, passando de 68,7% em 1981 para 59,3% em 1998.

Kreling (2000) e Kon (2001) afirmam que existe consenso no que se refere ao fator determinante da “feminização” do mercado de trabalho, que é a elevação do nível de escolaridade da mulher brasileira nos últimos anos, resultado da evolução dos seus valores sociais. Este fator tem contribuído para a queda da taxa de fecundidade, devido à adoção de métodos contraceptivos, os quais se tornaram mais acessíveis e diversificados nos últimos tempos.

Nogueira (2004) constata que dentre todas as metamorfoses que vêm ocorrendo no mundo do trabalho nos últimos tempos, a sua "feminização" talvez seja uma das mais importantes. Ao analisar o processo dialético da crescente inserção da mulher no setor produtivo, a autora observa tratar-se de mais um movimento contraditório dentro da lógica da relação capital-trabalho, pois se permite avançar no difícil processo de emancipação feminina e, desse modo, minimizar as formas de dominação patriarcal no espaço doméstico. Essas transformações também vêm agravando significativamente a precarização da mulher trabalhadora.

Apesar do cenário de representativa participação feminina no mercado de trabalho, segundo Queiroz et al. (2010) a mulher vem sendo alvo, ao longo desses anos, de discriminação, que envolve não só a qualidade das ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, mas também no que tange à desigualdade salarial entre homens e mulheres. Os autores reforçam que a taxa de participação feminina aumentou tanto nos períodos de recessão quanto nos de prosperidade. Além disso, as mulheres permanecem ativas economicamente mesmo no período em que estão gerando e cuidando da prole.

A seguir, apresenta-se o panorama da participação feminina no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH) nos anos 2009 e 2010,

que tem como unidade amostral o domicílio da área urbana de 26 municípios que compõem essa região: Belo Horizonte, Betim, Brumadinho, Caeté, Confins, Contagem, Esmeraldas, Florestal, Ibirité, Igarapé, Juatuba, Lagoa Santa, Mário Campos, Mateus Leme, Nova Lima, Pedro Leopoldo, Raposos, Ribeirão das Neves, Rio Acima, Rio Manso, Sabará, Santa Luzia, São Joaquim de Bicas, São José da Lapa, Sarzedo e Vespasiano.

A TAB. 3 registra as estimativas da PEA, ocupados e desempregados e taxas de participação e de desemprego, por sexo, na RMBH, anos 2009 e 2010.

Tabela 3 -- estimativas da população economicamente ativa, ocupados e desempregados e taxas de participação e de desemprego, por sexo, na RMBH, anos 2009 e 2010.

Indicador	2009			2010		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Estimativas (em mil						
Pessoas)						
População						
Economicamente ativa	2503	1331	1172	2446	1329	1137
Ocupados	2245	1222	1023	2259	1243	1016
Desempregados	258	109	149	207	86	121
Taxas (%)						
Participação	59,9	67,9	52,9	58,2	66,3	50,8
Desemprego total	10,3	8,2	12,8	8,4	6,4	10,7

Fonte: Fundação João Pinheiro (FJP), Centro de Estatística e Informações (CEI), Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH). Convênio FJP/CETE-MG/FSEADE-SP, DIEESE e MTE-FAT.

Conforme a TAB. 3, o desempenho do mercado de trabalho em 2010 repercutiu na inserção produtiva de homens e mulheres. Com relação às mulheres, houve redução do total de desempregadas. No que se refere à população masculina, o decréscimo na PEA aconteceu em menor proporção e cresceu o número de ocupações, o que contribuiu para a redução do número dos desempregados.

Pela TAB. 3, o decréscimo da PEA regional refletiu na diminuição da taxa de participação (proporção da população com 10 anos e mais na situação de ocupados

ou desempregados). Entre as mulheres essa taxa foi de 52,9% em 2009 para 50,8% em 2010. Entre os homens também reduziu a participação no mercado de trabalho, ao de 67,9% para 66,3%. Com esses movimentos, o contingente de mulheres economicamente ativas passou a somar 1.137 mil pessoas.

A taxa de desemprego das mulheres reduziu, passando de 12,8% da PEA feminina para 10,7% entre 2009 e 2010, o que equivale uma variação de 16,4%. A taxa de desemprego masculina reduziu em 22,0%, a de 8,2% para 6,4% no mesmo período (TAB.3).

Conforme registros da Fundação João Pinheiro (2011) a diminuição da participação feminina refletiu, principalmente, na evolução do setor de serviços domésticos, que acabou com 12 mil postos de trabalho. Entretanto, o comércio ampliou em 6 mil o número de trabalhadoras. Entre homens registrou-se um movimento de expansão do número de ocupados, ao contrário do observado para as mulheres.

As ocupações com carteira de trabalho assinada que surgiram especialmente no setor privado para mulheres e para os homens foram de 5,4% e 7,2%, respectivamente. Entre as mulheres, registrou-se representativa geração de postos de trabalho no setor público: 2,9%. Entre os homens, destaca-se o aumento do número de empregadores: 1,3 (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 2011).

Os tipos de ocupações criadas entre 2009 e 2010 certamente pesaram no aumento do rendimento médio real por hora. Para as mulheres, passou de R\$ 6,62 para R\$ 6,74; para os homens, elevou-se de R\$ 8,53 para R\$ 8,68. O aumento similar dos rendimentos da população feminina e da masculina acarretou na manutenção da desigualdade da remuneração do trabalho entre os sexos na RMBH. Em 2010, os rendimentos médios obtidos pelas mulheres representam 77,7% dos rendimentos médios alcançados pelos homens (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 2011).

Complementando o panorama da inserção da mulher no mercado de trabalho, pode-se afirmar, segundo a Fundação João Pinheiro (2011), que o percentual dos trabalhadores com nível superior completo no mercado de trabalho da RMBH no período de 2000 a 2010 elevou, passando de 10,1% da População

Economicamente Ativa (PEA) para 17,3%. Mesmo tendo ocorrido elevação da escolaridade para ambos os sexos, a velocidade da absorção das mulheres com nível superior completo na força de trabalho foi ligeiramente mais intenso (de 11,6% para 19,9%) do que a dos homens (de 8,9% para 15,1%) – TAB. 4.

Tabela 4 – Proporção da população em idade ativa e da população economicamente ativa com ensino superior completo na RMBH – 2000 -2010

Sexo	População em Idade Ativa (PIA)		População Economicamente Ativa (PEA)	
	2000	2010	2000	2010
Total	7,0	12,2	10,1	17,3
Homens	7,0	11,7	8,9	15,1
Mulheres	7,0	12,7	11,6	19,9

Fonte: Fundação João Pinheiro (FJP), Centro de Estatística e Informações (CEI), Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH). Convênio FJP/CETE-MG/FSEADE-SP, DIEESE e MTE-FAT.

A participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado ao longo das últimas décadas e deve-se, entre várias questões, às novas estratégias de sobrevivência familiar, à diminuição na taxa de fecundidade e ao aumento da escolarização das mulheres. Nos últimos dez anos, este é um fenômeno visível na RMBH, quando a taxa de participação das mulheres aumentou dos 48,9 % registrados em 2000 para os 50,8% atuais. Significativas também são as diferenças na intensidade da inserção produtiva dentre as mulheres, que cresce com a elevação do nível escolar alcançado: enquanto 79,5% do grupo feminino com ensino superior completo representativamente se engajava no mercado de trabalho em 2010, apenas 28,8% daquelas que contavam com até o ensino fundamental incompleto o faziam (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 2011).

Conforme o GRAF. 2, no período de 2000 e 2010, a taxa de participação das mulheres mais escolarizadas, com ensino superior completo, apresentou diminuição de 80,7% para 79,5%. Esse fenômeno pode ser compreendido como o resultado do envelhecimento da população mais escolarizada e da conseqüente saída do mercado de trabalho de parte do seu contingente. Já entre as mulheres que possuíam até o ensino superior incompleto ocorreu pequeno acréscimo na taxa de participação, que passou de 46,5% em 2000 para 46,7% em 2010.

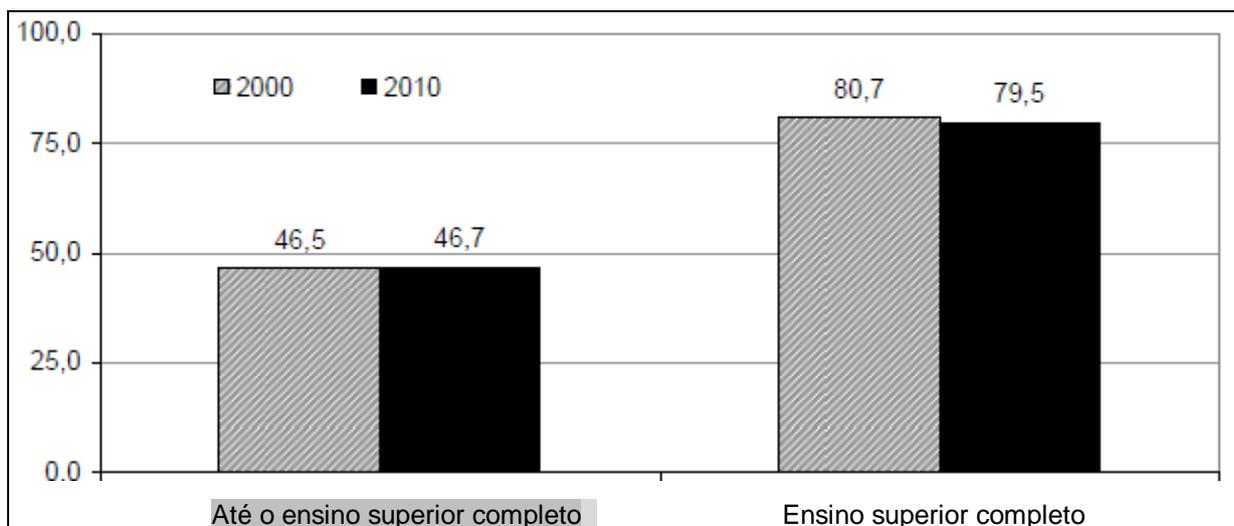


Gráfico 2 --Taxa de participação das mulheres, segundo o nível de escolaridade na RMBH-2000 e 2010

Fonte: Fundação João Pinheiro (FJP), Centro de Estatística e Informações (CEI), Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH). Convênio FJP/CETE-MG/FSEADE-SP, DIEESE e MTE-FAT.

De acordo com a TAB. 5, independentemente do sexo, as chances de incidência do desemprego diminuem sensivelmente quando os trabalhadores possuem diploma de nível superior. No entanto, mesmo entre os trabalhadores mais escolarizados permanecem os diferenciais entre as taxas de desemprego entre homens e mulheres. Em 2010, 5,0% da PEA feminina com ensino superior estava desempregada, apresentando redução em relação a 2000 (6,3%).

Tabela 5 – Taxa de desemprego, segundo nível de escolaridade, por sexo – RMBH – 2000 e 2010

Nível de escolaridade	Em porcentagem							
	Total		Mulheres		Homens		Mulheres/Homens	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Total	17,8	8,4	19,9	10,7	16,1	6,4	-19,1	-40,2
Até ensino superior completo	19,3	9,3	21,7	12,1	17,3	7,1	-20,3	-41,3
Analfabetos e ensino fundamental incompleto	20,2	8,4	20,7	10,0	19,9	7,2	-3,9	-28,0
Ensino fundamental completo e médio incompleto	23,0	13,1	28,6	18,6	19,0	9,4	-33,6	-49,5
Ensino médio completo e superior incompleto	14,6	8,2	18,5	10,7	10,5	5,9	-43,2	-44,9
Ensino superior completo	5,0	3,9	6,3	5,0	(1)	(1)	(1)	(1)

Fonte: Fundação João Pinheiro (FJP), Centro de Estatística e Informações (CEI), Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Belo Horizonte (PED/RMBH). Convênio FJP/CETE-MG/FSEADE-SP, DIEESE e MTE-FAT.

Em conformidade com dados do PED, demonstrados nas tabelas anteriores, Queiroz et al. (2010) afirmam que a mulher em sua trajetória na história está cada vez mais presente no mercado de trabalho.

No que se refere à Construção Civil, dados do Ministério do Trabalho mostram que elas ocupam cada vez mais vagas em todo o Brasil. Em 2010, elas ocuparam 11% das vagas criadas; em 2006, o setor empregava 51.587 mulheres; e em 2010, o número subiu para 92.298, um crescimento de 40.711 vagas no período.

Embora, esses dados comprovem o aumento da força de trabalho feminina, ainda se faz presente a desigualdade de oportunidades ocupacionais relativamente à enfrentada pela população masculina (QUEIROZ et al., 2010).

A inserção da mulher no mercado de trabalho provavelmente está relacionada ao aumento da importância atribuída à carreira profissional e ao crescimento do seu

papel no meio doméstico, seja enquanto cônjuge do chefe, em uma família nuclear, seja como chefe, em uma família sem cônjuge e com filhos. Atualmente, um dos maiores desafios colocados hoje às famílias, principalmente às mulheres, é dividir seu tempo entre o trabalho e tarefas domésticas.

3.3 Divisão sexual do trabalho

O conceito teórico de divisão sexual do trabalho foi inicialmente formulado nos anos de 1970, na França, em meio à expansão do movimento feminista. Começou primeiro na Etnologia, na Sociologia e na História. Nesse período, desenvolveram-se duas formas de pensar a divisão sexual do trabalho: a partir da distribuição diferenciada entre homens e mulheres no mercado de trabalho; e em relação à distinta divisão do trabalho doméstico (HIRATA e KERGOAT, 2008). Posteriormente, o conceito ampliou-se, de modo a abarcar as relações de poder entre os sexos que extrapolam o trabalho doméstico e fundamentam “relações sociais e representações culturais, em estratégias patronais do Estado e em práticas de resistências de mulheres e homens” (LOBO, 1991, p.148).

Segundo Butto (1998), o crescimento de famílias chefiadas por mulheres tem ocasionado mudanças observadas na organização e no funcionamento da família que mexem nos padrões de autoridade, hierarquia e distribuição de responsabilidades, bem como nas decisões e relações de casal.

Rosemberg (1995) declara que a responsabilidade pelos trabalhos domésticos e pelos cuidados dos filhos continua sendo das mulheres. Assim, nas atividades familiares domésticas ao homem cabe apenas o papel de auxiliar (RIDENTI, 1998), (KERGOAT, 1987).

Cacouault (2003) explica que a conceituação de divisão de atividades, dos ofícios e, ultimamente, das profissões, originária do antagonismo entre o domínio feminino e o masculino, compõe uma característica permanente das sociedades que só foi questionada nos últimos vinte anos.

Cacouault (2003) afirma ainda que

[...] uma atividade pode ser definida como “feminina” ou “masculina” em diferentes momentos de sua história, porque o tipo de qualificação e de ideologia profissional que a caracterizam assim como as funções próprias a essa profissão ... sofreram modificações. É portanto a atenção dada à evolução das taxas de feminização ou masculinização de uma profissão que permite formular a hipótese de que transformações estão em curso, envolvendo simultaneamente o futuro da profissão e as modalidades das relações sociais entre os sexos (CACOUAULT 2003, p. 33).

Segundo Cacouault (2003), o comportamento das taxas de feminização ou de masculinização de uma profissão é que vai indicar se a profissão é masculina ou feminina em diferentes momentos da história.

Hirata e Kergoat (2008) defendem que a divisão sexual do trabalho é resultante das relações sociais, que destinam aos homens o serviço produtivo e às mulheres o reprodutivo.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e societalmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc (HIRATA e KERGOAT, 2008 p. 266).

No setor produtivo, as profissões que demandam força e trabalhos pesados, realizados em ambientes inóspitos, sujos e insalubres e em revezamento de turnos, geralmente são associadas a estereótipos masculinos, os quais "requerem coragem e determinação, enquanto que a feminilidade é associada ao trabalho leve, fácil, limpo, que exige paciência e minúcia". (HIRATA, 1995, p. 43).

Para Brushini (1996), as mulheres, por serem cada vez mais competitivas, denunciam as ocorrências de desigualdades a que se submetem e lutam pelos seus direitos. Essas desigualdades, completa Yannoulas (2003), são organizadas, social e historicamente, com base na divisão sexual do trabalho. Elas ocorrem, ainda hoje, sob duas maneiras: na divisão sexual horizontal; e na divisão vertical do trabalho.

Yannoulas (2003) afirma que a divisão sexual horizontal refere-se à restrição das mulheres a atividades consideradas femininas, usualmente ligadas às funções de

reprodução social e biológicas ou a características como paciência e docilidade, imputadas e aprendidas pelas meninas desde a primeira infância, o que diminui substancialmente o escopo das atividades remuneradas “permitidas” e possíveis às mulheres.

Yannoulas (2003) explica, ainda, que a divisão vertical do trabalho configura as desvantagens vividas pelas mulheres, que não alcançam os mesmos salários, cargos e valorização e estão em condições de trabalho inferiores. Normalmente, os dois tipos de divisão sexual do trabalho se sobrepõem, originando resultados ainda mais perversos. Até nos postos que são vistos como tradicionalmente femininos, como Pedagogia, Enfermagem e Serviço Social, os mais altos postos são preenchidos por homens, desproporcionalmente à sua participação na base, formando uma pirâmide ocupacional difícil de modificar.

Consoni (1998) denuncia a distribuição desigual nas profissões, baseada em percepções presas a conceitos do que seria trabalho masculino e feminino. O trabalho feminino estaria ligado às habilidades em praticar atividades que não demandavam qualificação. Às mulheres as atividades que exigiam habilidades como destreza manual e concentração. Segundo Rocha-Coutinho (2003), características tradicionalmente associadas ao sexo feminino, tais como ser sensível, delicada e caprichosa, eram atribuídas às mulheres. Aos homens, eram atribuídas atividades que demandavam qualificação (CONSONI, 1998).

Gardey (2003) explica que, historicamente, as mulheres estiveram sempre atuando em atividades domésticas, comerciais, campesinas etc. A mudança da atuação profissional da mulher aconteceu devido ao reconhecimento da existência do seu trabalho, passando a ser remunerada. Os movimentos sociais ocorridos no início do século XX possibilitaram o acesso das mulheres a novas profissões consideradas masculinas.

Sadek (2003) ressalta que a participação da mão de obra feminina em áreas anteriormente monopolizadas por homens não quer dizer que tenha ocorrido a extinção de preconceitos. Porém, muitos sulcos foram abertos, enfraquecendo antigas fortalezas. No que se refere a preconceito, Falcão et al. (2004, p. 632) o

definem como “[...] qualquer tipo de ameaça à dignidade humana partindo do gênero, opção religiosa ou sexual, nacionalidade, etc. [...]”. Os autores afirmam, ainda, que “ o preconceito moderno nunca é consciente e proposital e manifesta-se de uma maneira mais sutil, como, por exemplo, por meio de preferências pelo que é conhecido, semelhante e satisfatório (FALCÃO et al., 2004, p. 631)”.

Para Hirata e Kergoat (2008), a divisão social do trabalho teria dois princípios organizadores: o de separação; e o hierárquico. O princípio de separação é pautado na existência de trabalhos de “homens” e de “mulheres”. O princípio hierárquico designa o grau de importância e prestígio que um trabalho desempenhado por um homem tem em detrimento de um que seja realizado por uma mulher. Esses princípios, expõem Hirata e Kergoat (2008), são aplicados em todas as sociedades conhecidas no tempo e no espaço. Entretanto, a divisão sexual do trabalho não é um dado imutável. Ela assume, no tempo e no espaço, diferentes modalidades descritas amplamente por etnólogos e historiadores.

Na perspectiva de Kergoat (2003), o princípio de separação e o princípio hierárquico podem ser empregados por meio de um processo específico de legitimação: a ideologia naturalista. Este processo impulsiona o gênero para o sexo biológico, e reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados, os quais conduzem ao destino natural da espécie. Entretanto, em sentido contrário à teorização em termos de divisão sexual do trabalho, afirma que as práticas sexuadas são construções sociais. Elas próprias são produtos de relações sociais.

Outro ponto de vista abordado por Kergoat (2003) diz respeito ao vínculo entre divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Para a autora, são dois termos que possuem uma relação indissociável, em que a divisão sexual do trabalho concretiza as relações sociais de sexo de determinada sociedade, em dado momento histórico.

Desse modo, as relações sociais de sexo adotam as seguintes características:

[...] a relação entre os grupos assim definidos é antagônica; as diferenças constatadas entre as práticas dos homens e das mulheres são construções sociais, e não provenientes de uma causalidade biológica; essa construção social tem uma base material e não é unicamente ideológica – em outros termos, a “mudança de mentalidades” jamais acontecerá espontaneamente se estiver desconectada da divisão de trabalho concreta – podemos fazer uma abordagem histórica e periodizá-la; essas relações sociais se baseiam antes de tudo em uma relação hierárquica entre os sexos, trata-se de uma relação de poder, de dominação (KERGOAT, 2003, p. 58-59) .

Kergoat (2003) acrescenta que essa vinculação social possui peculiaridades individuais e está presente em todas as sociedades conhecidas. Além disso, é suporte para o conjunto dos campos social e transversal à totalidade desse campo, o que não ocorre com o conjunto das relações sociais. Dessa forma, pode-se adotá-la como um paradigma das relações de dominação.

Na visão de Louro (1998, p. 21),

[...] para que se compreendam o lugar e as relações de homens e mulheres numa sociedade observou-se que a construção de gênero é uma construção social. É um conjunto de implicações que entre elas envolve a dominação.

Enfim, considerando o contexto da sociedade atual, Bruschini (2007) afirma que a mulher vem ocupando cada vez mais espaços sociais, culturais, profissionais e políticos que tradicionalmente eram reservados aos homens. A conquista de direitos legais, a inserção no espaço público, notadamente no mundo do trabalho remunerado, importantes alterações na esfera privada e o enfraquecimento da hierarquia de gênero nas relações conjugais são exemplos dessa amplitude.

3.4 Relações de poder como suporte para relações de gênero

O estudo do poder é como um campo empírico, um poderoso instrumento das ciências humanas, servindo de sustentação teórica para trabalhos que permitem a compreensão das relações entre homens e mulheres na sociedade.

Segundo Faria (2010), a origem do conceito de poder está mais ligada à filosofia e à ciência política, porém sua utilização estendeu-se por todas as áreas das

humanidades e dos Estudos Sociais, da Psicologia à Sociologia, da Economia à Antropologia, História, Direito, Pedagogia e Linguística, sendo cada uma constituída de seus respectivos fundamentos conceituais e objetos de análise.

Assim os conceitos de poder são registrados nas variadas áreas do conhecimento, apresentando enfoques diferentes, independentemente da área em que esteja vinculado (FARIA, 2010).

O conceito de poder é complexo e de difícil compreensão, considerando os vários aspectos a ele relacionados e às diversas formas possíveis de abordagem.

Segundo Lagarde (1993, p. 154), poder é

[...] a capacidade de decidir sobre a própria vida: como tal, é um fato que transcende o indivíduo e se plasma nos sujeitos e nos espaços sociais: aí se materializa como afirmação, como satisfação de objetivos [...]. Mas o poder consiste também na capacidade de decidir sobre a vida do outro, na intervenção com fatos que obrigam, circunscrevem ou impedem. Quem exerce o poder se arroga o direito ao castigo e a postergar bens materiais e simbólicos. Dessa posição domina, julga, sentencia e perdoa. Ao fazê-lo, acumula e reproduz o poder.

Seguindo essa mesma linha, Charon (2004) apresenta três definições para poder:

O poder é a capacidade de fazer valer a vontade. Tenho poder na medida em, que serei capaz, no futuro, de impor minha vontade aos outros. O segundo modo como a palavra poder tem sentido é na designação do poder efetivo. Tenho poder na medida em que já tive êxito em fazer valer minha vontade em relação aos outros. O terceiro modo como se usa o termo poder é no contexto de tentar fazer valer a vontade (CHARON, 2004,167-168)

Enfocando as organizações, Davel e Vergara (2001, p. 115) afirmam que:

O poder é desejo de saber. Poder não é negativo, ao contrário é criativo. A criatividade do poder nas organizações envolve construção e produção de conhecimento por meio de regras de classificação, ordenação e distribuição, definições de atividades, estabelecimento de escalas e regras de procedimentos.

O poder atua em todos os níveis da sociedade, partindo das relações interpessoais até chegar no nível estatal. As relações de poder se sustentam porque os vários atores, tanto os dominadores como os dominados, “aceitam” as versões da realidade

social que consideram que as desigualdades não existem e que são resultantes da desgraça pessoal ou da injustiça social (KABEER, 1997).

O poder se constitui em uma das ferramentas para a “compreensão dos processos sociais, especialmente porque, nas relações humanas, mando, controle e obediência fazem parte do comportamento comum e, em certo sentido, compreendem a relação de poder (CAMPOS, 2005, p. 35)”. Conforme Melo (1985, p.162), “o poder é uma característica fundamental e inelutável de todas as relações sociais.”

Enfocando a teoria organizacional, existem muitos estudos distintos acerca do conceito de poder, como de Foucault (1979-1997), Crozier (1981-1990), Bourdieu (1984), Galbraith (1986), Perrot (1988), Weber (1991), Mintzberg (1992), entre outros. Considerando a abrangência desta pesquisa, tratou-se somente dos conceitos básicos de poder sob as perspectivas dos autores supracitados.

Galbraith (1986) afirma que o estudo do poder deve levar em consideração a análise dos instrumentos por meio dos quais ele é exercido e as “fontes de direito” para esse exercício, sendo que ambos os parâmetros alteram-se com a evolução das sociedades. Para Galbraith (1986), existem três instrumentos para o exercício do poder: a coação, que gera o poder “condigno”, no qual a submissão se dá pela imposição de alternativa “suficientemente desagradável ou dolorosa” à não capitulação; a recompensa, gerando o poder “compensatório”, em que a oferta de uma compensação (pecuniária ou social) leva à aceitação da submissão; a persuasão, que gera um poder “condicionado”, no qual a submissão é conseguida pelo convencimento do que é apropriado.

Segundo Galbraith (1986), as fontes do poder referem-se às instituições ou atributos que diferenciam os que detêm o poder daqueles que a ele se submetem. São elas: personalidade, que se pode entender como características pessoais que dão acesso a um ou mais instrumentos de poder (coação, compensação ou persuasão); a propriedade ou riqueza, que confere autoridade ou que fornece meios para comprar a submissão; e a organização, tratada como a fonte mais importante e indispensável do poder nas sociedades modernas, da qual provêm a persuasão e a submissão.

Galbraith (1986) registra que os indivíduos e grupos perseguem o poder por interesses próprios e para expandir seus valores a outros. A organização, como elo dos que partilham destes interesses e valores, é primordial para a conquista do poder. O autor afirma ainda que o exercício do poder é limitado pelo exercício da resistência, de forma que há na sociedade determinado equilíbrio.

Na perspectiva de Mintzberg (1992) poder é a capacidade de afetar os resultados organizacionais. O autor diferencia dois tipos de influenciadores que interferem na vida das organizações: os externos e os internos. Os externos, que formam a coalizão externa, são os indivíduos que não trabalham na organização, entretanto, utilizam as suas bases de influência objetivando afetar o comportamento dos empregados. Os principais influenciadores externos são cinco: proprietários, associados (fornecedores, clientes, sócios e competidores), as associações de empregados, os sindicatos e os vários públicos que cercam todos eles.

Para Mintzberg (1992) os influenciadores internos, que constituem a coalizão interna, são os empregados da organização incumbidos de tomar decisão e exercer ações em base regular ou permanente. Desde o momento em que a organização é traçada, quando o dirigente da organização delega competência para outros indivíduos, aparece o problema do controle e juntamente com ele os sistemas de influência que podem ser utilizados pelos diversos membros da coalizão interna. A coalizão interna pode estar embasada no sistema de controle burocrático, sistema de controle pessoal, sistema de ideologia, sistema de habilidades e sistema de política.

Segundo Mintzberg (1992) o tipo de coalizão que a organização irá ter é determinado pela forma como cada um desses sistemas é utilizado internamente na organização e no que resulta a mistura desses quatro sistemas. Em cada parte da organização um sistema poderá sobressair; porém os grupos raramente compartilham o poder de forma igualitária dentro da coalizão interna. Dependendo da situação, um grupo normalmente assume posição de destaque e, nesse caso, o sistema de influência favorecido por aquele grupo aparece como o mais forte.

A coalizão externa pode exercer enorme poder sobre a coalizão interna. Seja qual for a coalizão externa, é diante da coalizão interna que a organização funciona e estabelece seus objetivos (MINTZBERG, 1992).

Explicam PINTO e GARCIA (2010, p. 12):

O modelo de Mintzberg, no entanto, parte de características gerais das organizações, que não se deve considerar a priori, pois a dinâmica organizacional evolui em função do processo sócio-histórico da organização e de seu entorno; e pode afetar a capacidade de influência dos atores, alterando as configurações de poder. O modelo não se aplica, portanto, a generalizações superficiais, exigindo que se estude a dinâmica da organização no tempo e no espaço em que se insere.

Na perspectiva de Crozier (1981, p. 6), o poder é definido como sendo “relações que todo o mundo mantém com seus semelhantes para saber quem perde, quem ganha, quem dirige, quem influencia, quem depende de quem, quem manipula a quem e até que ponto”. Para o autor, essa partida não acontece de forma harmoniosa, possibilitando a existência de jogos do poder.

Segundo Crozier (1981), toda relação de poder é uma relação recíproca, e por isso, para que ela ocorra, não basta apenas a vontade de um agente em participar de uma relação. A condição para que haja uma relação de poder é que o sujeito possua uma das quatro fontes seguintes: o controle de uma competência em particular e especialização funcional; as relações de uma organização como seu exterior, o controle da comunicação e da informação; e as que proveem da existência de regras gerais da organização (CROZIER, 1990).

O controle de uma competência particular e a especialização funcional consistem em uma fonte de poder ligada à existência de uma competência ou de uma especialização, indispensáveis para a existência da organização. As relações entre a organização e o ambiente em que ela está inserida constituem relações de poder, pois a organização necessita de recursos materiais e humanos para a sua existência (CROZIER, 1990).

Os fluxos de comunicação presentes em uma organização são uma fonte de poder da qual os indivíduos necessitam para realizar plenamente suas atividades. Assim,

se algum funcionário de um posto hierárquico segurar uma informação de que algum destinatário necessita para fazer corretamente uma tarefa ou tomar uma decisão, esse comportamento resultará numa vantagem estratégica para quem deteve a informação (CROZIER, 1990).

As estruturas hierárquicas e as normas organizacionais são criadas objetivando evitar o surgimento de relações de poder ilegítimas. Mas, na realidade, elas também criam uma zona de incerteza, que é utilizada pelos membros de uma organização para exercerem o poder. Assim, ao estabelecer normas e procedimentos executivos das atribuições dos funcionários, o superior hierárquico busca reduzir o grau de liberdade dos subordinados e aumentar o seu poder. Entretanto, cria-se uma outra incerteza, pois os subordinados utilizarão destes mesmos procedimentos executivos para combater o arbítrio de seu superior (CROZIER, 1981).

O poder representa, então, a margem de liberdade disponibilizada para cada um dos envolvidos na relação de poder. As zonas de incertezas criadas pela estrutura e normas organizacionais é que fornecerão uma margem de liberdade para que os participantes de uma organização possam instituir relações de poder. Dessa maneira, os envolvidos em uma relação de poder buscarão estender ao máximo a sua margem de liberdade e de arbítrio e, concomitantemente, tentarão limitar ao máximo a margem de liberdade de seus adversários (CROZIER, 1990).

Ressaltam-se, a seguir, alguns conceitos ligados às questões de gênero. Cada um deles compreende o poder sob uma perspectiva própria, mas que no conjunto fornecem uma maior compreensão dessas relações na sociedade.

A perspectiva de Weber (1991, p. 422) é a que mais se aproxima da compreensão cotidiana: poder é “a possibilidade de alguém impor a sua vontade sobre o comportamento de outras pessoas”. Essa ideia de poder liga a dimensão do poder com a capacidade de certos grupos ou indivíduos de imporem suas vontades a outros para atingir determinados objetivos. A trajetória masculina de supremacia nos espaços de poder e a tomada de decisão, até mesmo nos casos em que as mulheres são a maioria, refletem a estrutura patriarcal sobre a qual a sociedade brasileira se estabeleceu historicamente no poder tradicional .

Foucault (1997) ressalta que o poder não é um sistema geral de dominação desempenhado por determinado grupo ou elemento sobre os outros e que por um efeito sucessivo atravessa todo o corpo social.

[...] a multiplicidade de correlações de força imanentes ao domínio onde se exercem e constitutivas de sua organização; o jogo que, através de lutas e afrontamentos incessantes as transforma, reforça, inverte; os apoios que tais correlações de força encontram umas nas outras, formando cadeias ou sistemas ou no contrário, as defasagens e contradições que as isolam entre si; enfim, as estratégias em que se originam e cujo esboço geral ou cristalização institucional toma corpo nos aparelhos estatais, na formação da lei, nas hegemônias sociais (FOUCAULT, 1997, p. 88-89).

Foucault (1979) afirma que os meios de comunicação são mecanismos da economia do poder que seriam dirigidos por interesses econômicos - políticos. Ressalta o uso frequente do termo *luta* nos discursos políticos como artifício que caracteriza força. O autor critica os discursos exercidos pela sociedade considerados como verdades absoluta. Defende que o poder não é coisa que se possa possuir. Diante disso, não há em nenhuma sociedade a divisão entre os que possuem e os que não possuem poder. Pode-se afirmar que poder se exerce ou se pratica. O poder, segundo Foucault, é observado nas relações e práticas de poder. Para Foucault (1979) o poder circula. Considera que existem duas esferas em que se consolidam as práticas. Cada uma delas tem seus próprios mecanismos de legitimação, atua como “centro” de poder e elabora seu discurso e sua legitimidade. Uma das esferas é formada pela ciência e a outra, por outros elementos que constituem a cultura. O ideológico, as distinções de gênero, as práticas discriminatórias, as normas e os critérios de normalidade situam-se na segunda esfera. Observa-se que tanto em uma quanto na outra, com uma referência notória, existe um tempo e espaço determinado.

Segundo Bourdieu (1984), a dominação geral é associável às práticas sociais na proporção em que o poder se inscreve nestas práticas. Sob a dominação masculina, organiza-se a dominação de gênero no centro da economia das trocas simbólicas. Em sua análise, há a constatação de que a prática está corporificada, vitimando tanto as mulheres quanto os homens. O corpo é o local onde se arrolam as discussões pelo poder, é onde o capital cultural está inscrito e é a primeira forma de identificação desde que as pessoas nascem homens ou mulheres. O sexo é que

estabelece se serão dominados ou dominadores. O corpo é a materialização da dominação, o exercício do poder. Para Bourdieu (1998), se são os homens que dominam o pensamento, as mulheres não podem nem pensar em escrever sua própria história.

Perrot (1988) afirma que há nas relações a possibilidade também das mulheres de exercerem o poder. Com isso, relativiza o poder dos homens, considerando que não há uma passividade partindo das mulheres no que se refere `a dominação total. A autora argumenta que imaginar a história como a história da dominação masculina é um erro; é excluí-las de um período em que elas também foram sujeito.

A compreensão da noção de poder para os estudos de gênero é de vital importância, na medida em que, ao se admitir as múltiplas relações de poder entre todos os sujeitos sociais, admite-se também que há disputas de poder entre homens e mulheres, “sujeitos livres e capazes para agir e reagir” (LOURO, 1995, p.121).

No que se refere às relações de poder nas organizações, quanto as questões de gênero, Capelle et al. (2004, p.13) apontam que:

Acredita-se, portanto, que as relações de poder no espaço organizacional têm-se articulado de forma a atenderem a essa necessidade por diversificação e inovação, e o que se percebe é uma transformação no quadro de perpetuação da dominação masculina sobre o feminino nas organizações.

3.5 Gênero e as relações de gênero

Gênero surgiu como um conceito em meados dos anos 1970 (AMOROS, 1997). CAPPELLE, MELO e BRITO (2002) afirmam que nos primeiros enfoques sobre gênero as desigualdades entre os sexos era determinada pelas características biológicas de cada um. Posteriormente, a elaboração do conceito de gênero passou a ser resultante da socialização e das vivências de homens e mulheres.

Calás e Smircich (1998) afirmam que as teorias feministas possuem diferentes entendimentos de gênero, sendo que as primeiras teorias do feminismo liberal consideravam as desigualdades entre os sexos masculino e feminino. Somente mais tarde é que se estabeleceu diferenças entre sexo biologicamente definido e gênero sociologicamente construído. Gênero passa a ser a forma como as características femininas ou masculinas são tidas como mais ou menos valorizadas.

Meyer (2003, p.14) define:

As formas pelas quais se re-conhece e se distingue feminino de masculino aquilo que se torna possível pensar e dizer sobre mulheres e homens que vai constituir, efetivamente, o que passa a ser definido e vivido como masculinidade e feminilidade, em uma dada cultura, em um determinado momento histórico.

Louro (2010, p. 21) acrescenta que

[...] é necessário demonstrar que não são propriamente as características sexuais, mas é a forma como essas características são representadas ou valorizadas, aquilo que se diz ou pensa sobre elas que vai constituir, efetivamente, o que é feminino ou masculino em uma dada sociedade e em um dado momento histórico. Para que se compreenda o lugar e as relações de homens e mulheres numa sociedade importa observar não exatamente seus sexos, mas sim tudo o que socialmente se construiu sobre os sexos.

Louro (2010) fundamenta que, ao direcionar o foco para o caráter social, não existe a pretensão de negar a biologia dos corpos sexuados, mas procura-se ressaltar, deliberadamente, a construção social e histórica formada sobre as características biológicas. Dessa maneira, o conceito refere-se ao modo como as características sexuais são inseridas na prática social e integradas ao processo histórico.

Yannoulas (2002) define que gênero origina-se do latim *genus* e diz respeito ao código de conduta que dirige as relações entre homens e mulheres -- ou seja, a forma como as várias culturas interpretam e organizam a diferença sexual entre ambos.

Pitanguy (2002, p. 112) afirma que “não é o corpo ou a reprodução que define o que é ser homem ou mulher, mas sim a leitura que uma determinada cultura faz da diferença entre os sexos”.

Para Grossi (2004) e Novais (2005), o conceito de gênero também abrange questões sociais susceptíveis a mutações, e não apenas o reconhecimento biológico que estabelece as diferenças entre os homens e mulheres.

Scott (1995) e Soihet (1997) explicam que o termo *gênero* começou a ser usado pelas feministas como uma forma de fazer referência à organização social da relação entre os sexos.

Gênero tem sido, desde a década de 1970, o termo usado para teorizar a questão da diferença sexual. [...] A palavra indica uma rejeição ao determinismo biológico implícito no uso de termos como “sexo” ou “diferença sexual”. O gênero se torna, inclusive, uma maneira de indicar “construções sociais” -- a criação inteiramente social das idéias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres. O termo também sublinha o aspecto relacional entre as mulheres e os homens, ou seja, que nenhuma compreensão de qualquer um dos dois pode existir através de um estudo que os considere totalmente em separado. [...] Tal metodologia implicaria não apenas uma nova história das mulheres, mas uma nova História (SOIHET, 1997.p. 279)

Corroboram também Louro, Felipe e Goellner (2007):

Como construção social do sexo, gênero foi (e continua sendo) usado então, por algumas estudiosas, como um conceito que se opunha a ou complementava a – noção de sexo e pretendia referir-se aos comportamentos, atitudes ou traços de personalidade que a cultura inscrevia sobre o corpo sexuado (LOURO, FELIPE E GOELLNER, 2007, p. 15).

Lauretis (1994) também afirma que as concepções de classificação em masculino e feminino são constituídas conforme cada cultura, criando um sistema simbólico ou um sistema de significações que vincula o sexo a conteúdos culturais segundo os valores e hierarquias sociais. Define gênero como:

[...] uma representação não apenas no sentido de que cada palavra, cada signo, representa seu referente, seja ele um objeto, uma coisa, ou ser animado. O termo “gênero” é, na verdade, a representação de uma relação, a relação de pertencer a uma classe, um grupo, uma categoria. [...] o gênero constrói uma relação entre uma entidade e outras entidades previamente constituídas como uma classe, uma relação de pertencer (LAURETIS, 1994, p. 210).

Para Scott (1995), o termo *gênero* tem sido usado de forma causal e de forma não causal, descritiva. Nesta abordagem o termo *gênero* foi inicialmente utilizado para designar mulheres, conservando o aspecto relacional para o qual falar a respeito de

mulheres significa necessariamente falar também sobre homens. Sendo assim, gênero

[...] torna-se uma forma de indicar 'construções culturais' – a criação inteiramente social de idéias sobre papéis adequados aos homens e às mulheres. Trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e mulheres. 'Gênero' é segundo esta definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado (SCOTT, 1995, p. 75).

Considerando que a abordagem descritiva não trata dos motivos pelos quais ocorrem as relações entre os sexos, Scott (1995) menciona que os historiadores se empenharam em elaborar teorias de gênero que propusessem questionamentos e mudanças. Desse modo, as novas teorias enfatizaram os aspectos causais e subsidiaram suas novas proposições teóricas em outras áreas do conhecimento.

Rosaldo (1995) disserta:

Parece-me agora que o lugar da mulher na vida social humana não é, diretamente, o produto daquilo que ela faz (e menos ainda função do que, biologicamente, ela é), mas sim do sentido que suas atividades adquirem por meio da interação social concreta. E as significações que as mulheres atribuem para as atividades de suas vidas são coisas que nós somente podemos compreender por meio de uma análise das relações que as mulheres forjam, dos contextos sociais que elas, junto com os homens, criam e dentro dos quais elas são definidas. Gênero, em todos os grupos humanos, deve então ser entendido em termos políticos e sociais com referência não a limitações biológicas, mas sim às formas locais e específicas de relações sociais e particularmente de desigualdade social (ROSALDO, 1995, p. 22).

Considerando as ideias de Rosaldo (1995), Scott (1995) propõe mudanças na maneira de pensar suas hipóteses e problemas, não buscando causalidades gerais, mas explicações fundamentadas nos significados e encarando o indivíduo sempre em interação com o social. Scott (1995) afirma que a abordagem causal de gênero pode ser dividida em três posições teóricas feministas: a patriarcal, a marxista e a psicanalítica. A perspectiva patriarcal procura esclarecer as origens da dominação das mulheres, com ênfase especial nas questões biológicas de sexualidade e reprodução. A marxista baseia-se nas questões históricas de divisão sexual do trabalho, sendo que o gênero, neste pensamento, está subordinado às estruturas econômicas, sem contar o peso conceitual próprio. A psicanalítica enfatiza a construção do sujeito. Para Scott (1995), se cada uma dessas posições teóricas for trabalhada isoladamente não terá condições de envolver o conceito, pois o termo

gênero trata dos sistemas de relações sociais ou sexuais. Dessa forma, estende esse conceito e afirma que

[...]o núcleo da definição repousa numa conexão entre duas proposições: (1) o gênero é elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder (SCOTT 1995, p. 86).

Saffioti (1992) também expõe que as relações sociais de sexo ou as relações de gênero acontecem no âmbito do poder, em que se verificam a exploração dos subordinados e a dominação dos explorados, sendo estas aspectos de um mesmo fenômeno.

Entretanto, no que se refere a poder, Foucault (1997) expõe o seguinte:

Parece-me que se deve compreender o poder, primeiro, como uma multiplicidade de correlações de força imanentes ao domínio onde se exercem e constitutivas de sua organização; o jogo que, através de lutas e afrontamentos incessantes as transforma, reforça, inverte; os apoios que tais correlações de força encontram umas nas outras, formando cadeias ou sistemas ou ao contrário, as defasagens e contradições que as isolam entre si; enfim, as estratégias em que se originam e cujo esboço geral ou cristalização institucional toma corpo nos aparelhos estatais, na formulação da lei, nas hegemônias sociais (FOUCAULT, 1997, p. 88 – 89).

Foucault (1997) complementa:

O poder está em toda parte; não porque englobe tudo, e sim porque provém de todos os lugares, [...] O poder não é uma instituição e nem uma estrutura, não é uma certa potência de que alguns sejam dotados: é o nome dado a uma situação estratégica complexa numa sociedade determinada (FOUCAULT, 1997, p. 89).

Para Foucault (1997), o poder é um exercício originado de relações desiguais e passíveis de mudança. As relações de poder são conexas a outras relações, como as econômicas e as de conhecimento. São os resultados e condições destas diferenciações. O poder não é praticado somente de cima para baixo, dos dominantes sobre os dominados, mas em todos os pontos, nos grupos familiares, no campo da produção, os quais fundamentam a dominação. “Não haveria assim um “lugar” privilegiado e fixo do poder, mas múltiplos lugares” (LOURO, 1995, p. 119). Condição essencial para o exercício do poder são as resistências, que se opõem e sobre as quais o poder pode se impor. Tanto as resistências como as relações de poder não são localizadas, são plurais, irregulares e exercidas em todos os níveis.

Nem sempre o poder é coercitivo; é também formador de discursos, verdades e saberes (FOUCAULT, 1997).

Costa (2008) também afirma que poder não é sinônimo de repressão, noção que pressupõe a existência de um poder centralizado, dominado por um sujeito e que não dá conta do que há de produtivo no poder a identificá-lo com uma lei proibitiva. É exatamente esta face produtiva do poder que o mantém, pois ele não pesa só como uma força que nega, mas também que permeia, produz coisas, induz ao prazer, forma saber, produz discurso.

Segundo Costa (2008), investigar as relações sociais entre homens e mulheres a partir da perspectiva gênero conduz à percepção de que o que está posto não é o acaso, mas o resultado de uma construção humana, e por isso está sujeito a variações. Assim, abre-se a possibilidade de amenizar as desigualdades, respeitando as diferenças.

Ainda hoje, pese todas as transformações ocorridas na condição feminina, Muitas mulheres não podem decidir sobre suas vidas, não se constituem enquanto sujeitos, não exercem o poder e principalmente, não acumulam este poder, mas o reproduzem, não para elas mesmas, mas para aqueles que de fato controlam o poder. As pequenas parcelas de poder ou os pequenos poderes que lhes tocam e que lhes permitem romper, em alguns momentos ou circunstâncias, a supremacia masculina, são poderes tremendamente desiguais (COSTA, 2008, p. 3).

Bourdieu (2009) ressalta que até mesmo as alterações da condição feminina se submetem à lógica do modelo tradicional entre masculino e feminino. Permanece nas mãos dos homens o domínio da área do poder e do espaço público. Às mulheres, em sua maioria, cabe o espaço privado (doméstico, de reprodução) ou então a extensão desse espaço como os serviços sociais e educativos e as áreas de produção simbólica (literária, artística etc).

Na visão de Belle (1993), é culturalmente cada vez menos aceitável a persistência das organizações em oferecer possibilidades de carreiras diferentes aos homens e às mulheres. Conforme a autora, se considera que as organizações são produzidas pela cultura, elas também são produtoras de cultura. Dessa maneira, as organizações “têm pela frente um novo desafio a vencer: encontrar uma nova arte de

viver e trabalhar juntos tanto para o homem como para a mulher” (BELLE,1993, p. 131). Entretanto, é importante ressaltar que os conceitos já estabelecidos no cotidiano organizacional não permitem facilmente uma discussão teórica sobre as relações de gênero, dando, assim, subsídios à perpetuação do estado de dominação.

4 PERCURSO METODOLÓGICO E AS EMPRESAS PESQUISADAS

Nesta seção, são apresentados os procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa. Tais procedimentos dizem respeito à taxionomia de tipos de pesquisa quanto à abordagem, em relação aos fins e aos meios, unidades de análise e sujeitos da pesquisa, instrumentos de coleta de dados e técnicas de tratamento dos dados.

Metodologia refere-se ao estudo de métodos. Para Lakatos e Marconi (2001), método

[...] é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e praticidade, permite alcançar o objetivo-conhecimento válidos e verdadeiros – traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista. Não há ciência sem emprego de métodos científicos LAKATOS e MARCONI (2001, p. 83).

Quanto à abordagem, esta pesquisa foi desenvolvida sob a perspectiva qualitativa. Segundo Godoy (1995), este tipo de estudo utiliza o ambiente natural como fonte direta de dados e busca entender um fenômeno social na sua complexidade. É realizada quando o fenômeno pode ser mais bem observado e compreendido no contexto em que ocorre e do qual faz parte, devendo ser analisado a partir de uma perspectiva integrada. Contempla “a subjetividade, a descoberta, a valorização da visão de mundo dos sujeitos” (VERGARA 2006, p. 256). É um conceito “guarda-chuva”, que abrange várias formas de pesquisa e ajuda a compreender e explicar o fenômeno social com o menor afastamento possível do ambiente natural (MERRIAN, 2002).

Quanto aos fins, este estudo caracteriza-se por uma pesquisa descritiva. Este tipo de pesquisa explicita as características de um grupo ou de um fenômeno específico e possibilita o estabelecimento de correlações entre variáveis e a definição de sua natureza. Não tem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação (VERGARA, 2003). O que interessa é a compreensão do fenômeno como um todo (GODOY, 1995). Exige do investigador uma exata delimitação de técnicas, métodos, modelos e teorias que orientem a coleta e interpretação dos dados (TRIVIÑOS, 1987).

Quanto aos meios o tipo de pesquisa adotado, trata-se de um estudo de caso realizado em duas construtoras de Belo Horizonte. Conforme Yin (2001), define-se como um estudo empírico que investiga um fenômeno atual em seu contexto de realidade quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidas e no qual são utilizadas várias fontes de evidência. É “circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país” (VERGARA, 2003, p. 49).

Nesta pesquisa, a unidade de análise foi o canteiro de obras de duas construtoras de Belo Horizonte. Os sujeitos da pesquisa são as vinte profissionais do setor operacional do canteiro de obras de duas Construtoras de Belo Horizonte.

5.1 Técnicas de coleta de dados

Foi utilizada para a coleta de dados a entrevista semiestruturada com vinte profissionais do setor operacional do canteiro de obras de duas construtoras de Belo Horizonte. Conforme Godoy (2006), a entrevista semiestruturada tem por objetivo principal entender os significados que os entrevistados dão às questões e situações referentes ao tema de interesse desta pesquisa.

Negrini (1999) afirma que quando se utiliza da entrevista semi-estruturada, por um lado busca-se garantir certas informações relevantes ao estudo e, por outro, ao fornecer maior flexibilidade à entrevista, proporciona-se maior liberdade ao entrevistado para que ele possa abordar aspectos que, segundo sua ótica, são importantes em determinada temática. Assim, a entrevista é usada para captar dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver uma ideia referente ao modo como os sujeitos interpretam aspectos do mundo. Se o pesquisador utilizar um roteiro, este não pode ser rígido, impossibilitando que o entrevistado se expresse em termos pessoais ou siga uma lógica diferente do entrevistador.

Nas duas construtoras pesquisadas, antes de iniciar as entrevistas com as funcionárias de nível operacional, primeiramente, foi feito contato telefônico e, posteriormente foi encaminhado o pedido formal de autorização para a realização das entrevistas e cópia do Roteiro de Entrevistas. A Construtora A disponibilizou o contato com nove profissionais. Alegou impossibilidade de aumentar esse número devido ao fato de as demais profissionais estarem em período de licença e também por haver concluído várias obras e os contratos ainda não terem sido renovados. Diante disso, fez-se a solicitação de pesquisa à Construtora B, a qual, disponibilizou o quadro das profissionais do setor operacional contratadas. A seleção foi feita por acessibilidade, conforme a disponibilidade dessas profissionais. Procurou-se escolher funcionárias com funções diversas, para a melhor avaliação dos resultados obtidos.

A amostra dos sujeitos foi composta por 20 profissionais do nível operacional das Construtoras A e B: 1 eletricista, 2 meio oficiais de pedreira, 5 pedreiras, 4 rejuntadoras e 8 serventes.

A entrevista oral foi aplicada nos canteiros de obras onde cada profissional atua, quando foram gravadas. Inicialmente, explicou-se às entrevistadas sobre os objetivos da pesquisa e a não identificação da entrevistada nas respostas dadas. Durante a coleta de dados, procurou-se estabelecer contatos diretos com as entrevistadas, sem intervenção de superiores, para proporcionar-lhes liberdade total nas respostas.

O instrumento utilizado foi roteiro de entrevista semiestruturado (Apêndice A) elaborado, que serviu como norteador para facilitar a condução da conversa com as profissionais do canteiro de obras, momento em que a pesquisadora procurou explorar as razões que conduziram as mulheres a optarem pelo trabalho no canteiro de obras da Construção Civil, como elas percebem o trabalho na área da Construção Civil, as facilidades e dificuldades enfrentadas na percepção das entrevistadas no âmbito de suas profissões e como essas profissionais vivenciam as relações de gênero.

4.2 Tratamento dos dados

Foi utilizada a análise de conteúdo para a análise dos dados, que foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas. Segundo Vergara (2006), a análise de conteúdo é conhecida como uma técnica para o tratamento de dados que objetiva identificar o que está sendo exposto sobre certo tema.

A análise de conteúdo é definida como

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de conteúdos das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 1977, p. 42).

Finalizadas as entrevistas, iniciou-se o processo de análise dos dados coletados, que envolveu as seguintes fases de tratamento¹:

- 1) Preparação do material -- transcrição das gravações das entrevistas com base no roteiro de perguntas, agrupando todas as respostas obtidas para cada questão tratada.
- 2) Análise de conteúdo das entrevistas semiestruturadas, formada pelas seguintes etapas:
 - a) tabulação quantitativa-- as respostas das entrevistadas são identificadas e agrupadas segundo cada pergunta e, posteriormente, são elaboradas tabelas utilizando-se da estatística descritiva;
 - b) tabulação temática -- embasada em Bardin (1977) e Minayo (2000), com a definição dos temas ligados aos objetivos da pesquisa, construídos e fundamentados nos dados obtidos, organizados em planilha, nas quais se agruparam os extratos das entrevistas mais significativos dos temas escolhidos, com o intuito de ressaltar a fala do entrevistado.

¹ Conforme prática utilizada no NURTEG (Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologia de Gestão, desenvolvida pela Profa. Dra. Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo) e publicada em relatórios de pesquisa (MELO, 2001).

Na técnica de tabulação temática, conforme Minayo (1996), não existe a preocupação com a frequência das respostas. Entretanto, o que interessa são os temas relevantes que surgem nos discursos, com as contradições das entrevistas e outros elementos que chamem a atenção do pesquisador quanto aos objetivos do estudo e ao referencial teórico utilizado (MELO, 2003, p. 34).

Após a transcrição das entrevistas e a separação por categorias de análise, estabeleceu-se uma análise qualitativa/interpretativa das respostas atribuídas às perguntas do roteiro. Finalizada a interpretação dos dados, estes foram agrupados em tópicos significativos a cada objetivo específico do trabalho, de forma a atender à finalidade da pesquisa com base no método descritivo aplicado.

5.3 As empresas estudadas

As duas organizações pesquisadas Construtora A e Construtora B.

5.3.1 Construtora A

Segundo informações obtidas de seu setor de recursos humanos, a empresa tem sede em Belo Horizonte, foi fundada em 1957 e possui 750 empregados diretos, dos quais atuam nos canteiros de obras de Belo Horizonte 550 homens e 40 mulheres, sendo que os salários das serventes e das oficiais (pedreiras e eletricitistas) são, respectivamente R\$690,00 e R\$1002,00.

A empresa desenvolve o programa de gestão denominado programa “Gente Nossa”, criado em 2004, cujo objetivo é promover ações de saúde e segurança e atividades culturais que visem melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e suas famílias, bem como os indicadores de desempenho, com o conseqüente aumento da produtividade e dos padrões de qualidade na empresa.

- Atividades de Valorização da Vida
- Atividades de Integração

- Educação
- Atividades culturais
- Saúde

São promovidas ações como: campanhas de valorização da saúde, combate a drogas, palestras para as esposas dos funcionários, atrações culturais no canteiro (dança flamenca, árabe, show de circo e teatro), entre outras. O programa já ganhou prêmio da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), em 2005.

Toda a área administrativa da empresa vem se atualizando e já absorve os métodos mais modernos de planejamento e gestão. A organização da empresa se ramifica, hoje, a partir da Presidência, cabendo a sua Diretoria a função executiva e o controle dos diversos departamentos, setorizados em uma gerência para cada área de atividade, sempre com o intuito de agilizar decisões, minimizar custos e propiciar a satisfação dos clientes.

Sua política de recursos humanos tem sido construída com base na valorização dos funcionários, principalmente os operários dos canteiros de obras, responsáveis pelo sucesso e a qualidade dos produtos.

Desde 2009, a empresa promove o programa “Elas na Obra” que dá oportunidade às mulheres de atuarem nas áreas de acabamento, marmoraria e rejuntamento, possibilitando a capacitação dessas profissionais.

5.3.2 Construtora B

Conforme informações obtidas junto ao setor de recursos humanos da empresa, é uma construtora e incorporadora de imóveis. Com sede em Belo Horizonte, conta com escritório em São Paulo. Possui empreendimentos localizados em Minas Gerais, Goiás, Espírito Santo, Rio de Janeiro e São Paulo.

Nasceu em 2007, a partir da fusão de três empresas. Possui 1.749 empregados, sendo 1.465 em Belo Horizonte. No setor operacional, atuam 206 mulheres e 889 homens.

O salário das serventes é de R\$677,60 e o das pedreiras e eletricitas varia entre R\$1,037,34 a R\$1323,25. Estes valores obedecem à Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

A área de Desenvolvimento Humano executa suas práticas de consultoria de recursos humanos próximo às obras, gerenciando o recrutamento e a seleção dos cargos administrativos ativamente e coordenando, de modo centralizado, as ações de atração e seleção do quadro operacional. Há um centro de recrutamento para todas as obras de Belo Horizonte, em que o candidato é avaliado selecionado e, se for o caso, treinado para executar as atividades das oportunidades em aberto.

Na Matriz, o quadro é formado, em sua maioria, pela geração Y. O modelo de gestão, portanto, passa constantemente por novas estruturas e ações, a fim de se manter sempre atualizado para reter talentos com as características exigidas desta geração.

De modo geral, pratica-se uma política moderna, apoiada nos princípios de investidores antenados com as novas tendências de gestão do mercado. É uma empresa profissionalizada, o que a diferencia no mercado de forma competitiva.

A missão da empresa é desenvolver, com solidez, projetos para a vida. Tem como valores: honrar compromissos assumidos, independentemente de custos envolvidos; ser padrão de referência em todos os segmentos de atuação: ultrapassar expectativas; construir, dia a dia, as condições fundamentais, internas e externas, de perpetuação da companhia; gerar, responsavelmente, resultados sustentáveis em ambiente meritocrático; e antecipar, inovar e realizar.

No canteiro de obras da empresa, existe área de vivência exclusiva para as profissionais femininas. Em 2010, foi reconhecida como a “Empresa Destaque na Área de Vivência”, em premiação promovida pelo Sindicato da Indústria da

Construção Civil no Estado de Minas Gerais (Sinduscon-MG) e pelo Serviço Social da Indústria da Construção Civil no Estado de Minas Gerais (Seconci-MG).

Em 2010, ao participar do projeto Regresso, conquistou o selo do projeto Começar de Novo. O programa tem por objetivo coordenar, em âmbito nacional, as propostas de trabalho e de cursos de capacitação profissional para presos, egressos do sistema carcerário e cumpridores de penas e medidas alternativas.

5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Para melhor compreender o foco de análise da pesquisa, apresenta-se abaixo a caracterização das 20 (vinte) entrevistadas.

5.1 Caracterização das participantes

Nos dados demográficos apresentados das participantes, os nomes reais foram substituídos por siglas e números, resguardando-as, conforme acordado.

Entr.	Idade	Estado Civil	Nº de Filhos	Formação escolar				Tempo na Empresa	Cargo	Cargo anterior
				Ensino Fundamental		Ensino médio				
				Comp	Incomp.	Comp.	Incomp.			
E1	36	Divorciada	3	X				1ano e 4 meses	Meio oficial pedreira	Faxineira
E2	36	Solteira	5	X				1ano e 4 meses	Meio oficial pedreira	Faxineira
E3	40	Solteira	4	X				3 anos	Pedreira 2	Pedreira1
E4	32	União est.	2		X			10 meses	Pedreira 2	Dona de casa
E5	34	Solteira	3			X		3 anos	Pedreira e Rejuntadora	Meio oficial pedreira
E6	20	Solteira	1				X	5 meses	Servente	Servente
E7	24	Solteira	2				X	1 mês	Servente	Apontadora
E8	24	Solteira	1				X	1 mês	Servente	Atend. Restaurante
E9	27	União est.	1	X				3 meses	Servente	Faxineira
E10	44	Casada	4		X			5 meses	Rejuntadora	Faxineira
E11	26	Solteira	1			X		8 meses	Rejuntadora	Op. de produção
E12	33	União est.	2	X				3 meses	Servente	Faxineira
E13	21	Solteira	1	X				2 meses	Servente	Balconista
E14	35	Solteira	-			X		1 mês	Rejuntadora	Rejuntadora
E15	31	União est.	3			X		3 meses	Servente	Ascensorista
E16	21	Solteira	2				X	2 meses	Servente	Faxineira
E17	24	Solteira	1				X	3 meses	Rejuntadora	Rejuntadora
E18	33	Casada	2		X			9 meses	Pedreira	Servente
E19	27	Solteira	2	X				10 meses	Eletricista	Faxineira
E20	42	União est.	2			X		2 anos	Pedreira	Op. de caixa

Quadro 1 – Análise demográfica do grupo pesquisado

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme os dados demográficos disponibilizados no QUADRO 1, a faixa etária variou de 20 a 44 anos. Observa-se que 55% das entrevistadas estão na faixa de 31 a 44 anos e possuem do ensino fundamental completo a médio incompleto, sinalizando que mulheres maduras e mais escolarizadas estão vislumbrando na Construção Civil uma opção para sua recolocação profissional. Tal resultado corrobora as informações da TAB. 5, que mostra que o nível de desemprego das mulheres da região metropolitana de Belo Horizonte que possuem escolaridade de ensino fundamental completo a médio incompleto reduziu de 28,6% em 2000 para 18,6% em 2010. Seguem os extratos de depoimentos.

Bom, eu tava trabalhando na área de comércio mas eu não tava conseguindo arrumar mais serviço por causa da idade. Aí eu ia nos lugares e sempre o que me oferecia era serviço de bar, pra eu trabalhar em boteco essa coisas. Então, não é um ambiente, uma coisa digna, né?
As pessoas preferem as mulheres mais novas e a aparência. Eles vão pela aparência. Aí, eu fui no SINE da Prefeitura, e a moça tava oferecendo um curso de capacitação para pedreiro. Eu achei meio esquisito no início. Aí eu fui embora. 'Não, isso eu não quero'. E fui embora. Aí, eu cheguei na metade do caminho e voltei pra trás. Aí, perguntei pra ela como é que funcionava, e tudo. Aí, ela me explicou. Disse que o SENAI preparava a gente, e tudo, dava aulas. Aí, eu fui e fiz inscrição e tô até hoje. (E20)

A entrevistada estava encontrando dificuldades para recolocação profissional devido à idade (42 anos) e a Construção Civil foi a opção para o reingresso no mercado de trabalho. A princípio, ela recusou a oportunidade de participar de um curso de treinamento para pedreira, depois, refletiu e resolveu fazer o curso, ingressou na profissão e está até hoje (faz 02 anos que está na profissão).

Oh, eu fiz o curso, né? Eu fiz na época mais por necessidade, porque eles estavam dando uma bolsa, ajudando, e, na época, eu estava desempregada, tudo, passando necessidade, e a Petrobrás estava oferecendo mais o SENAI. Eu peguei, fui, e fiz o curso. No eu fazer o curso. Eu gostei. E também a gente ajudava papai, antigamente, a fazer uma coisinha, outra, e eu tomei amor pelo negócio (risos). (E5)

A respondente acima participou do curso de treinamento devido ao incentivo financeiro oferecido pela Petrobrás e pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). Relata que gostou do curso e passou a amar a profissão.

A maioria absoluta, 95% das entrevistadas, possui filhos, 60% são solteiras e uma é divorciada, o que indica que são responsáveis pelo sustento da família. Isso reforça as ideias de Queiroz et al. (2010) e Bruschini (1995). As mulheres

permanecem ativas economicamente mesmo no período em que estão gerando e cuidando da prole (QUEIROZ et al. 2010). A presença de filhos, o ciclo de vida das trabalhadoras, sua posição no grupo familiar e a necessidade de prover ou complementar o sustento do lar estão sempre presentes nas decisões das mulheres de inserir ou continuar no mercado de trabalho (BRUSCHINI, 1995) .

Outro dado relevante é que 35% dessas profissionais que ocupavam cargo anterior de faxineira em empresas ou em casas de família optaram pelo trabalho no canteiro de obras atraídas, possivelmente, pelos salários, que são maiores, conforme os seguintes extratos de depoimentos:

Olha, da Construção Civil eu gosto muito porque tem hora extra. Eu acho que trabalhar em casa de família eu não gosto. Não é pra mim. Muita gente fala: Porque você prefere construção civil? A Construção Civil, ela, tipo assim, ela dá muita opção pra mulher. A mulher pode ser um pedreiro, a mulher pode fazer um serviço em casa, ela pode fazer fora, muita coisa pra aprender na Construção Civil. Numa faxina, o que cê vai aprender numa faxina? Só faxina! Não. Na Construção Civil você pode crescer cada vez mais. (E6)

A entrevistada considera a profissão atraente, entretanto a vê como masculina, embora reconheça que “a mulher pode ser um pedreiro”.

Ah, eu acho melhor do que trabalhar em casa de família. Você só aprende, né? (E13)

Constata-se que as entrevistadas E6 e E13 desvalorizam o trabalho doméstico como profissão, o que pode denotar certo preconceito, e valorizam o aprendizado no canteiro de obras.

É bom, né, porque eu nunca tive oportunidade de ganhar um salário bom, né, sempre salário mínimo [...] E20

A entrevistada E20 vislumbrou na Construção Civil a oportunidade de melhoria salarial considerando que o salário de servente nas construtoras A e B, segundo dados fornecidos pelos setores de recursos humanos são respectivamente R\$677,60 e R\$690,60; e, pedreiras e eletricitas são R\$1002,00, Construtora A e, R\$1037,00 a R\$41323,00, Construtora B, que são superiores ao salário mínimo da empregada doméstica.

Os dados demográficos expostos confirmam as informações da Fundação João Pinheiro (2010) sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho da região metropolitana de Belo Horizonte, no qual se expõe que a participação feminina no mercado de trabalho tem crescido últimas décadas e deve-se, entre várias questões, a novas estratégias de sobrevivência familiar, à diminuição na taxa de fecundidade e ao aumento da escolarização das mulheres.

5.2 Ingresso de mulheres no setor operacional do Canteiro de Obras da Construção Civil

Esta categoria visa identificar os motivos que estão conduzindo as mulheres a optarem pelas atividades do setor operacional da Construção Civil; verificar se as entrevistadas consideram suas remunerações satisfatórias; e identificar quais são os pontos fortes e fracos das profissões e o que mais as atraem no trabalho do canteiro de obras.

Na percepção das respondentes, são diferentes os motivos que estão levando as mulheres a optarem pelo trabalho na Construção Civil (TAB. 6).

Tabela 6 -- Motivos que estão levando as mulheres ao trabalho no canteiro de obras da Const. Civil

Itens discriminados	Entrevistadas	Total	%	NºE
Facilidade de recolocação profissional	E2, E3, E4, E5, E10, E11, E14, E15, E18, E19, E20	11	55	20
Interesse salarial	E1, E3, E4, E8, E10, E14, E17, E20	8	40	20
Possibilidade de crescimento profissional	E1, E5, E6, E15, E17, E20	6	30	20
Interesse pelo trabalho da construção civil	E3, E5, E7, E9, E10, E12	6	30	20
Interesse em aprender na profissão	E5, E6, E13, E20	4	20	20
Acredita que Benefícios da Construção Civil são melhores	E1, E11, E17	3	15	20
Adquirir independência financeira	E5, E11, E13	3	15	20
Alcançar Igualdade salarial com os homens	E5, E16, E18	3	15	20

Fonte: Dados oriundos da pesquisa

Nota: A soma das frequências é superior a 100% por ter sido possível às entrevistadas darem mais de uma resposta.

A TAB.6 revela que o motivo de maior destaque é a: facilidade de recolocação profissional com 55%, o que corresponde aos dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho, os quais mostram que as mulheres ocupam cada vez mais vagas abertas pela Construção Civil em todo o Brasil. Em 2010, elas ocuparam 11% das vagas criadas pela Construção Civil no país. Em 2006, o setor empregava 51.587 mulheres em todo o país. Em 2010, o número subiu para 92.298, um crescimento de 40.711 vagas no período.

Outros motivos alegados pelas profissionais entrevistadas foram: interesse salarial, 40%; interesse pelo trabalho na Construção Civil e possibilidade de crescimento profissional, 30%; interesse em aprender a profissão, 20%; benefícios oferecidos pela Construção Civil, a aquisição de independência financeira e alcance da igualdade salarial com os homens, 15%.

Enfatiza-se dado importante mencionado pelas profissionais: os salários recebidos pelas mulheres do setor operacional do canteiro de obras das empresas estudadas são equivalentes aos atribuídos aos homens enquadrados na mesma função, o que demonstra nestas empresas, o enfraquecimento na divisão vertical do trabalho neste quesito. Yannoulas (2003) o define como sendo as desvantagens vividas pelas mulheres, que não alcançam os mesmos salários, cargos e valorização e estão em condições de trabalho inferiores. Nesse sentido, seguem algumas falas das entrevistadas.

É, nós somos tratadas igual aos homens. Pelo menos nesta empresa é assim. O mesmo salário dos homens é o mesmo das mulheres. Não tem distinção, não. Do jeito que são tratados os homens é tratado as mulheres. Da mesma forma. (E5)

Primeiro, é a igualdade salarial, que está recebendo o mesmo tanto que o servente. Em outros empregos, a gente não recebe a mesma coisa. (E16)
A gente ganha igual aos homens. Pelo tanto que a gente trabalha, o salário é baixo. (E18)

O canteiro de obras valoriza mais. Tem muita gente que acha que não valoriza, mas valoriza muito mais do que outros trabalhos. Assim, a forma assim de ganhar, ter mais benefício. Algumas não dão valor, mas muitas dão. Então, a gente tem muito mais oportunidade de crescer. O salário, muita gente fala que é pouco, mas se for comparar com outros é bem mesmo. Esse aqui de Construção Civil é melhor. (E17)

Verifica-se pelos relatos acima a igualdade salarial de homens e mulheres o que

contraria a literatura, pois, historicamente, segundo Cambota e Pontes (2007), o trabalho do homem é mais valorizado do que o trabalho da mulher.

Quanto à opinião das entrevistadas no que se refere à remuneração salarial, registra-se que 70% acreditam que são bem remuneradas e 30% que a remuneração é insuficiente. Seguem-se os extratos significativos das opiniões das entrevistadas.

São. Acho que sim, porque o serviço é bem pesado. Tipo assim a remuneração da gente é equivalente à do homem. Não tem diferença. Se você for oficial, você recebe igual a um homem, entendeu? Então, eu acho que (deu uma pausa) tá tranquilo. (E1)

Pelo trabalho que faz, o salário não é tão bem assim, não. Não, acho não. (E2)

A entrevistada E1 expõe que o serviço é pesado mas destaca a igualdade salarial de mulheres e homens e demonstra que está satisfeita com o salário que recebe. Entretanto, para E2 o salário não é bom considerando as atividades que exerce.

São. E são mais caprichosas que os homens. (E13)

São bem remuneradas. Claro que são. (E16)

As entrevistadas acima acreditam que são bem remuneradas e E13 ressalta o capricho das mulheres no desempenho das tarefas.

É bom, né, porque eu nunca tive oportunidade de ganhar um salário bom, né? Sempre era salário mínimo. Eu acho bom, pra começar. A gente tá aprendendo, né? Tem que ser assim mesmo. (E20)

A respondente E20 salienta que antes de ingressar na Construção Civil só recebia salário mínimo e acha que o salário é bom para quem está ingressando na atividade e tendo oportunidade de adquirir novos conhecimentos.

Não. Acho que podiam ganhar mais, né? (E15)

A entrevistada acha que poderia receber um salário melhor.

A TAB. 7 apresenta os pontos fortes e pontos fracos do trabalho no canteiro de obras da Construção Civil mencionados pelas entrevistadas.

Tabela 7 – Pontos fortes e pontos fracos do trabalho no canteiro de obras da Construção Civil

Itens discriminados	Entrevistadas	Total	%	NE
Pontos Fortes				
Gostar do trabalho que exerce	E2, E4, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20	16	80	20
Possibilidade de aprender	E1, E2, E3	3	15	20
Autoestima	E1, E2, E5	3	15	20
Salário/Hora extra	E6, E12	2	10	20
Ambiente de trabalho	E5, E8	2	10	20
Pontos Fracos				
Não possui ponto fraco	E7, E8, E19, E13, E14, E17, E19, E20	8	40	20
Transportar peso	E1, E15, E16	3	15	20
Descuido com o visual	E1, E5, E9	2	10	20
Ambiente insalubre (poeira)	E1, E5, E9	2	10	20
Trabalho cansativo	E1, E18	2	10	20
Trabalho estressante	E1	1	5	20
Medo de errar	E2	1	5	20
Preconceito	E3	1	5	20

Fonte: Dados oriundos da pesquisa

Nota: A soma das frequências é superior a 100% por ter sido possível às entrevistadas darem mais de uma resposta.

Em relação aos pontos fortes do trabalho no canteiro de obras apontados pelas entrevistadas, 80% delas afirmaram gostar do trabalho que exercem; 15% alegaram como pontos fortes a possibilidade de aprender e a autoestima; e 10% indicaram o salário/hora extra e o ambiente de trabalho.

No que se refere aos pontos fracos, 40% das entrevistadas acreditam que não há ponto fraco; 15% consideram como ponto fraco transportar peso; 10% avaliam o trabalho como cansativo e o ambiente de trabalho insalubre; uma profissional acha o trabalho estressante, tem medo de errar e alega lidar com preconceito.

Apresenta-se os comentários significativos de algumas entrevistadas.

O ponto fraco, você pega muito peso. É cansativo, né?, É muito estressante. O ponto positivo, assim, é que você entra no mercado... mulher pedreira, gente é uma coisa do outro mundo. Você aprende coisas que você jamais sonharia em aprender, entendeu? O difícil mesmo é o peso. É mais pesado, entendeu? (E1)

A entrevistada menciona vários pontos importantes. Reclama do esforço físico e do estresse. Entretanto, demonstra prazer em estar no ambiente masculino do canteiro e, principalmente, pela oportunidade de conhecer um mundo novo e de aprender coisas surpreendentes.

O ponto forte nesta profissão é que você aprende muitas coisas boas. Você, mesmo, pode crescer na vida mais, entendeu? Você vai construir um prédio desse? É, eu nunca imaginei isso na minha vida: pegar na colher de pedreiro. Aprendi muita coisa, e a cada dia que passa estou aprendendo mais. Para minha família, foi uma surpresa viu? Ninguém acreditou. Só acreditou quando viu na formatura mesmo, na formatura, no certificado, que eles ficou bobo. Até então ninguém tava acreditando, não. Pra mim, ponto fraco nesta profissão é, assim, você tem medo de fazer e às vezes dá errado. Mas, se você tiver com a cabeça firme e forte você vai em frente. Basta você querer. Pra Deus nada é impossível, basta você querer, ter força de vontade. Mas pra mim está sendo maravilha. (E2)

A entrevistada se sente orgulhosa pela formatura e por se fazer acreditada perante a família. Ela valoriza o aprendizado e demonstra o desejo de fazer bem feito. Revela alguma dificuldade em lidar com possível fracasso quando diz ter medo de fazer algo e dar errado. Entretanto, evoca sua força interior para superar essa fraqueza.

Oh! como ponto forte, a força de vontade, né, que a gente tem muita força de vontade, assim, de aprender e de melhorar a cada dia. E o ponto fraco é o preconceito, porque ainda tem preconceitos. (E3)

A entrevistada E3 dá ênfase à sua vontade em progredir na profissão e destaca que ainda enfrenta preconceitos.

O ponto, forte é que, mesmo trabalhando na obra, eu ganhei mais autoestima e tudo. Só que a gente não tem tempo pra cuidar assim do corpo, da beleza. O ponto forte é a autoestima que eu ganhei. Eu entrei com depressão. Então, assim, eu, antigamente, antes de eu entrar na obra, trabalhar no meio de mais pessoas, eu era a mais quieta. Mais, assim, eu era um pouco meio depressiva. Depois que eu entrei pra cá, melhorei. O ponto fraco, assim, é a gente não poder cuidar do visual, assim, sempre, constante, né, Principalmente as unhas. (E5)

Quando diz “mesmo trabalhando na obra ganhei autoestima”, E5 denota certo preconceito, mas ela aceita o trabalho e parece estar feliz. O ambiente do canteiro de obras a ajudou a sair da depressão.

Acho que não tem muita diferença, não, porque tem assim pra gente mulher, né? É, no caso, assim, por poeira demais, é ponto fraco. As unhas, né, Estraga tudo. O cabelo fica aquela coisa. Mas o trabalho é interessante, uma coisa nova. (E9)

Observa-se nas falas das entrevistadas que os pontos fortes descritos superam os fracos.

Quanto ao questionamento sobre o que mais atrai no trabalho do canteiro de obras da Construção Civil (TAB 8), 40% das respostas das entrevistadas avaliaram que todas as atividades exercidas por elas no canteiro de obras são atraentes. Este dado é importante, pois segundo Silva (2008), a avaliação e a análise do grau de satisfação dos trabalhadores fornecem indicativos substanciais para as empresas no sentido de contribuir para a melhoria da qualidade e o aumento da produtividade.

As informações coletadas confirmam as ideias de Siqueira e Gomide Jr (2004), os quais afirmam que a mensuração da satisfação, muitas vezes, envolve avaliações de aspectos específicos do trabalho, como satisfação obtida na relação com a chefia e com os colegas de trabalho, oportunidade de promoção, salário e a própria tarefa realizada.

Para 25% das entrevistadas, o aprendizado é um atrativo e 10% gostam do ambiente de trabalho e se sentem atraídas pelas atividades leves da profissão.

Tabela 8 – O que mais atrai no trabalho do canteiro de obras da Construção Civil

Itens discriminados	Entrevistadas	Total	%	NºE
Tudo	E4, E7, E10, E11, E12, E13, E14, E19	8	40	20
Aprender coisas novas	E2, E3, E5, E19, E20	5	25	20
Possibilidade de crescimento	E1, E6, E8, E9	4	20	20
Ambiente de trabalho	E15, E17	2	10	20
As atividades leves da profissão	E16, E18	2	10	20

Fonte: Dados oriundos da pesquisa

Nota: A soma das frequências é superior a 100% por ter sido possível às entrevistadas darem mais de uma resposta.

Eis algumas falas.

Ah... aprender coisas novas a cada dia; aprender a fazer coisas que eu nunca fiz. Cada dia que passa, você aprende mais e mais. (E2)

É a possibilidade de tá melhorando a cada dia, de tá aprendendo coisa diferente. Cê termina um prédio aqui, cê vai para um prédio, o acabamento é diferente, o designer é diferente. Cê faz aquilo pro seu dia a dia. Se você for fazer uma coisa pra alguém e pra você, aí cê fala assim: "Ah! eu vi isso em tal lugar e vou aplicar isso aqui". Mudanças, né? Cê vai fazendo as mudanças. (E3)

As entrevistadas valorizam a experiência profissional, o aprendizado diário. A entrevistada E3 fala com entusiasmo da possibilidade de adquirir novos conhecimentos e praticá-los.

É, assim, conhecer coisas novas, diferente, que na obra cê conhece assim. Cê entra num apartamento modificado, cê vê assim, cê aprende, né? Se for uma pessoa que sabe mais que você, cê vai aprendendo cada dia mais e cê vai vendo assim como que é, né, numa obra. Igual, eu passei por três prédios aqui, né? Comecei rebocando cobertura, aí nós foi agora do de lá, que foi entregue primeiro e agora já estou no último, passei pelo do meio e agora estou nesse aqui. E, aí a gente vai vendo a grandeza, sabe, de tudo, como que tá acabando, sabe, e as coisas muito bonita. (E5)

As entrevistadas destacam a oportunidade de conhecer uma realidade que até então nem sabiam que existia e se sentem felizes por isso. Algumas revelam deslumbramento.

Eu gosto de ficar no meio de muita gente. Não sou de conversar, mas gosto de ficar no meio de muita gente. Desde que eu cheguei aqui em BH não tive outra profissão. Só Construção Civil. Então, eu gosto do ambiente. É muita risada. Tem gente pra contar uma piada, tem um que é chato, tem um que é engraçado, um que é cantor. Então, em Construção Civil, cê acha de tudo. Eu acho que isso que é legal, entendeu? (E17)

A entrevistada se sente bem no ambiente descontraído da Construção Civil.

Conforme Bruschini (2007), a mulher vem ocupando cada vez mais espaços sociais, culturais, profissionais e políticos que tradicionalmente eram reservados aos homens. Queiroz et al (2010) afirmam que a mulher em sua trajetória na história está cada vez mais presente no mercado de trabalho.

5.3 As atividades do canteiro de obras da Construção Civil

Esta categoria visa identificar como as profissionais entrevistadas percebem o desempenho das atividades no canteiro de obras da Construção Civil.

A TAB. 9 apresenta as definições das entrevistadas sobre o que é trabalhar no canteiro de obras da Construção Civil.

Tabela 9 – O que é trabalhar no canteiro de obras da Construção Civil

Itens discriminados	Entrevistadas	Total	%	NºE
Gostar de exercer a profissão	E1 a E20	20	100	20
Realizar um sonho	E2, E3	2	10	20
Sentir prazer no que faz	E15, E17	2	10	20
Fazer um trabalho difícil	E1	1	5	20
Ser reconhecida	E4	1	5	20
Superar a cada dia	E6	1	5	20
Sentir orgulhosa	E17	1	5	20

Fonte: Dados oriundos da pesquisa

Nota: A soma das frequências é superior a 100% por ter sido possível às entrevistadas darem mais de uma resposta.

Quando questionadas sobre como é trabalhar no canteiro de obras na Construção Civil, percebe-se um entusiasmo na grande maioria das profissionais, sendo que todas afirmaram que gostam de exercer a profissão. Além disso, 10% sentem-se prazer no que fazem; 10% realizaram um sonho; e 5% sentem-se reconhecidas e orgulhosas. Entretanto, apenas uma entrevistada (5%) revelou que o trabalho é difícil. Seguem algumas declarações.

Como eu definiria? Gente, é um mundo assim que não dá para te explicar. São coisas que você olha para uma pessoa chapando uma massa numa parede, você acha que é só jogar uma massa, uma coisa simples, não é. Tudo é muito difícil. Pra gente mulher, é ainda mais difícil. Fazer uma alvenaria é você assentar um tijolo em cima do outro, não é, entendeu? Então, é muito detalhes, que você olha quem tá fazendo. Você fala: “Mas isso aqui é fácil”. Não é não, entendeu? É um mundo assim, diferente (sorri). É muito diferente ... eu gosto! (E1)

A entrevistada destaca a importância do saber-fazer e das dificuldades, mas, está realizando um trabalho diferente e gosta.

Pra mim, foi até um sonho, assim, essa profissão, porque eu não esperava isso nunca, nunca na minha vida, entendeu? Nunca, nunca, nunca. E até então minha família, assim, dos meus irmãos, eu sou a única. Eu tenho quatro irmãos e quatro irmãs e eu sou a única. Pra mim, foi uma experiência espetacular. Pra mim, está sendo maravilha. (E2)

A entrevistada se realiza na profissão e se sente bem com isso.

Ah, pra mim é ótimo! No começo, assim, a gente ficava meio sem jeito, que no começo tinha crítica, né? Assim, mas depois as pessoas acostumou., Hoje, assim, eu não tinha preconceito, né? Mas, assim, às vezes, a pessoa perguntava, assim, de que eu trabalho? E eu ficava, assim, sem jeito de falar. E na onde, né? Aí, depois, eu comecei a me abrir e falei assim: “Eu tô ganhando o meu pão de cada dia e onde Deus tá me abençoando, né? Aí, eu não posso ter preconceito nisso. (E5)

Nas palavras da entrevistada, observa-se dois tipos de preconceito: um vindo das outras pessoas e outro dela mesma quando revela que ficava sem jeito de falar onde trabalha. Entretanto, parece ter superado.

Pra mim, eu acho legal, porque eu gosto assim de mexer com serviço assim pesado. Eu sempre gostei de mexer assim, sempre trabalhei com coisa pesada. Então, a gente que é da roça assim não importa com essas coisas pesadas assim. Eu não ligo, não. Eu gosto. (E7)

Enquanto algumas entrevistadas reclamam do esforço físico, outras gostam de lidar com peso.

Quando eu cheguei aqui, que eu fui fazer o serviço de servente, no momento, eu tomei um susto. Eu pensei: “Nossa! Meu Deus! Eu vou ser servente!” Porque eu sei o que o servente faz: carrega tijolo, faz uma massa... Hoje em dia, a obra, ela tá mais, assim, como eu vou dizer... o serviço não está tão pesado, porque antigamente era tudo na mão, né? Hoje, não. Hoje tem a betoneira pra fazer a massa. Você não precisa ficar misturando brita com isso aqui. Já está tudo pronto. É só tacar água lá. No momento, eu tomei um susto, eu falei “Nossa! Meu Deus! Eu vou ser servente! Nossa! Minha mão vai acabar. Vou pegar este tanto de peso”... Mas aí, depois, quando eu entrei, eu vi que não era aquilo tudo, né? Eu achei tranquilo. Eu achei que dá pra levar. Então, as mulheres, né, eu vou ser sincera com cê, que realmente criticam. Algumas amigas falam: “Cê é servente. Cê é doida!” Mas não é... Depois que a pessoa entra, que ela realmente conhece o que é ser um servente dentro da obra. (E9)

A entrevistada expõe a preocupação em exercer a profissão de servente por conta do esforço físico demandado e depois percebe que o esforço não é tão grande quanto ela imaginava. Ressalta as críticas que recebe devido à profissão que desempenha.

É legal. Eu gosto. Tem muita assim brincadeira. É muito difícil você ver a pessoa trabalhar assim com cara fechada. (E15)

Outra entrevistada (E15) menciona o ambiente descontraído da Construção Civil.

Eu me sinto orgulhosa, muito orgulhosa, porque, assim, muita gente pergunta: qual sua profissão? _” Rejuntadora” –“ Nossa” Eles gostam. Eu também acho legal. A gente mostra que a gente é capaz de mais, sabe? Não é só ficar na limpeza. A gente também sabe fazer outras coisas. Fazer bem feito. Tanto é que hoje em dia eles contratam mais mulher do que homem, porque a mulher tem mais paciência, faz um serviço direitinho, bem acabado. (E17)

A respondente acima se sente orgulhosa por exercer a profissão, demonstrar sua capacidade e ser admirada pelas pessoas. Muitas valorizam as habilidades da mulher em relação ao homem ressaltando que “a mulher quer fazer direito”.

Quando perguntadas sobre o sentimento que despertam ao exercer uma profissão que é tipicamente masculina (TAB. 10), 40% manifestaram que se sentem felizes; 30%, capazes; e 20%, que se sentem importantes por trabalharem em uma profissão que antes só era exercida por homens. Sendo que 10%, revelaram que se sentem respeitadas pelos homens; 10% acham “estranho”; e 10% consideram as atividades das mulheres no canteiro “diferentes”.

Todas as entrevistadas afirmaram que gostam de exercer a profissão. Diferentes sensações positivas, de superação e força, são apontadas pelas respondentes, que descrevem o que é trabalhar em um canteiro de obras.

A TAB. 10 expõe o sentimento de exercer atividade no canteiro de obras da Construção Civil manifestado pelas entrevistadas.

Tabela 10 – O sentimento de exercer atividade no canteiro de obras da Construção Civil

Itens discriminados	Entrevistadas	Total	%	NºE
Feliz	E2, E4, E10, E12, E14, E15, E16, E20	8	40	20
Capaz de exercer uma atividade tipicamente masculina	E1, E6, E7, E9, E17, E18	6	30	20
Importante	E1, E3, E11, E16	4	20	20
Respeitada pelos homens no canteiro	E5, E17	2	10	20
Acha estranho	E8, E13	2	10	20
Diferente	E3, E19	2	10	20

Fonte: Dados oriundos da pesquisa

Nota: A soma das frequências é superior a 100% por ter sido possível às entrevistadas darem mais de uma resposta.

Eis algumas falas:

Acho importância pelo fato de você olhar e falar assim: “Geralmente, as pessoas na Construção Civil você vê homem fazendo”. Homem faz alvenaria, entendeu? Pra mim a importância é olhar: “Eu também sei fazer isso. Eu também fiz aqui”. Então, o mercado era só de homem. Aí, eu bater e me olhar e falar: também eu que fiz”. Eu sei, pra mim, é um trem que gratifica, entendeu, aí eu sendo mulher. (E1)

A entrevistada fala com orgulho de como é gratificante demonstrar a sua capacidade ao exercer uma atividade que antes só era executada por homens.

Ah! eu acho o que a mulher faz, ela dá mais atenção, perfeição, entendeu? Acho que a mulher faz assim.. Tem homem que fala: “Ah, eu jogar aquilo ali tá bom”. A mulher não. A mulher quer fazer direito, quer mostrar que faz assim, direito. Igual eles fala: “Que perfeição!” Você não quer fazer errado você quer aprender melhor, entendeu? O homem já tá neste canteiro há muito tempo e a mulher está entrando agora. Igual eu mesmo. Não tenho muito tempo. E cada dia que passa você quer aprender mais. Você quer fazer com perfeição, com qualidade, e é isso que a obra pede, né, qualidade. Ah, eu sinto uma pessoa feliz porque estou aprendendo coisas novas na minha vida [...].(E2)

A respondente menciona as qualidades femininas importantes para o bom desempenho das atividades no canteiro de obras. Ressalta o sentimento de felicidade em adquirir novos conhecimentos.

Eu sinto importante (risos), Eu me sinto, assim, diferente, porque a gente, na realidade, a gente tá fazendo uma coisa que antes mulher não fazia. [...] Quando alguém fala assim: “Nossa, pedreira! Que isso! Mas ocê mexe com isso?- Mexo, faço bem. Eu me sinto muito importante (risos). (E3)

A entrevistada E3 relata com entusiasmo a aceitação e admiração manifestadas por algumas pessoas quando tomam conhecimento da participação de mulheres em atividades no canteiro de obras.

Eu acho assim meio estranho, né, mas acho muito bom. Aí, eu vou aprendendo também. (E13)

Observa-se nas falas das entrevistadas que elas sentem importantes em exercer uma atividade tipicamente masculina e destacam as características femininas que trazem qualidade ao trabalho que exercem: quer fazer direito, procura da perfeição.

Quanto à realização profissional 80% das entrevistadas, sentem-se realizadas e 20%, ainda não alcançaram a realização profissional, como se pode observar nos extratos das entrevistas.

Ainda não. Ainda não. Quero conquistar o meu objetivo: a ser mestre de obras. (E1)

Nesta área? Sinto. (E2)

Não, estou buscando isso. (E9)

Não, pois não consegui o meu objetivo que é fazer um curso técnico em edificações. (E15)

No âmbito dos planos profissionais, todas as profissionais manifestaram o desejo de continuar no canteiro de obras, sendo que 85%, pretendem fazer cursos preparatórios objetivando assumir cargos superiores e 15%, desejam fazer cursos de aprimoramento e continuar no mesmo cargo.

Apresentam-se algumas manifestações.

Eu quero fazer cursos. Eu quero almejar, né, aumentar o cargo conseguir um dia chegar a mestre de obras. (E1)

Ah, crescer mais, né, de pedreira para marmorista, pedreira de acabamento, que é marmorista, né? Quem sabe daqui a algum tempo ser encarregada de uma obra, se eu seguir, né? Eu pretendo seguir, crescer mais na vida, né, ficar melhor, né? (E2)

Eu pretendo fazer um cursinho e me especializar em acabamento. (E3)

Fazer uns cursos. Se qualificar melhor. É isso que eu pretendo. Cursos como pedreira, como marmorista, tudo, ter uma qualificação melhor. (E4)

Quem sabe daqui a algum tempo um curso, né, um curso que eles dá aqui, curso de pedreiro mesmo. (E8)

Quero continuar no canteiro. Se eles me enxergarem com os olhos assim, que eles vê meu desempenho, um cargo melhor pra mim, eu vou aceitar. Eu pretendo isso. (E10)

Eu pretendo fazer alguns cursos de aperfeiçoamento, né? Pra passar pra várias áreas. Não ser só pedreira; ser também eletricitista, fazer algumas outras coisas que vai passando o tempo, e a gente vai praticando outro tipo de coisa. Não precisa ser só pedreiro. Na Construção Civil, existe vários lugares que você pode atuar. Eu gosto mais da construção estrutural. Eu tenho mais assim admiração. Eu acho mais interessante. Agora, então, vou fazer o curso de interpretação de projeto no sindicato. (E20)

Constata-se nas exposições das mulheres entrevistadas do canteiro de obras que todas planejam desenvolver-se na profissão por meio de iniciativas próprias configurando o perfil exigido ao trabalhador atual inserido no mundo globalizado corroborando o pensamento de Coutinho, Krawulski e Soares (2007) e Sennet (2006) que expõem que os trabalhadores da sociedade contemporânea são

responsáveis por buscarem a sua capacitação compatível com as exigências do mercado global. As constantes mutações demandam dos sujeitos “que se identifiquem, a cada momento, com algo novo, e reconheçam em suas trajetórias uma dimensão temporal, integrando passado, presente e futuro, no mundo laboral” (COUTINHO, KRAWULSKI e SOARES, 2007, p.35).

5.4 Facilidades e dificuldades no canteiro de obras da Construção Civil

Este tópico visa investigar as facilidades e dificuldades encontradas pelas entrevistadas no âmbito de suas tarefas diárias (TAB. 11). Procura-se conhecer as características que facilitam ou dificultam o exercício das atividades do canteiro de obras e as sugestões para facilitar o desempenho das tarefas: se o preparo para atuar na profissão foi suficiente e como essas profissionais se organizam no cuidado da casa e demais responsabilidades.

Tabela 11 – Facilidades e dificuldades no trabalho do canteiro de obras da Construção Civil

Itens discriminados	Entrevistadas	Total	%	NE
Facilidades				
Todas as tarefas	E4, E5, E14, E17	4	20	20
Fazer bem feito	E1, E2, E3	3	15	20
Ser detalhista	E1	1	5	20
Dificuldades				
Lidar com peso e/ou tarefa que exige mais esforço físico como chapisco e reboco	E1, E3, E6, E7, E13, E15, E16, E18, E20	9	45	20
Não encontra dificuldades	E4, E8, E10, E11, E12, E19	6	30	20
Lidar com alterações do período menstrual	E5, E9	2	10	20
Medo de errar	E2	1	5	20

Fonte: Dados oriundos da pesquisa

Nota: A soma das frequências é superior a 100% por ter sido possível às entrevistadas darem mais de uma resposta.

Quanto às facilidades indicadas pelas entrevistadas no desempenho de suas funções, verifica-se que para 20% todas as tarefas são fáceis de serem executadas; 15% expressam facilidade em fazer um serviço bem feito; e 5% afirma que o fato de ser detalhista torna as tarefas mais fáceis de serem exercidas. Este resultado confirma as características imputadas às mulheres na divisão sexual do trabalho, conforme Yannoulas (2003).

Como dificuldades foram citadas: para 45% lidar com peso e/ou executar algumas tarefas que exigem muito esforço físico, para 30% não há dificuldades; 5% manifestam o medo de errar; 10% possuem dificuldades em lidar com as alterações típicas do período menstrual, o que reflete no desempenho laboral. Nesse sentido, os homens, segundo Martin (2006), não passam por alterações hormonais e consequentes mudanças de humor, como geralmente ocorre no ciclo menstrual, o que frequentemente é avaliado e julgado como inconvenientes femininos, sempre ligados a uma imagem negativa. Além disso, as dificuldades sentidas pelas mulheres na execução de tarefas que exigem grande esforço físico são as dirigidas aos homens segundo a divisão sexual do trabalho, conforme Yannoulas (2003).

Eis algumas falas das entrevistadas.

Facilidades tipo assim a mulher ela é mais detalhista, entendeu? Então a gente para fazer um esquadro, para puxar um ponto de nível, a gente olha mais detalhe a gente faz a coisa mais bem feitinha, entendeu? Agora a dificuldade é a questão de peso, entendeu, porque você não pode escolher trabalho, entendeu? Hoje, você tá aqui tirando um pontinho, mas está chapando uma massa, entendeu? A dificuldade é o peso. (E1)

As entrevistadas ressaltam as características femininas de ser detalhista e de procurar fazer bem feito. Todas mencionaram a dificuldade lidar com peso.

A dificuldade é ocê fazer e ter medo de errar, né, porque é uma responsabilidade muito grande. Igual eu tô virando esquadro se eu errar ali quando for colocar cerâmica, dá tudo errado, entendeu? Tem que tirar, quebrar tudo. Então é uma responsabilidade muito grande. Cê tem que fazer mesmo com responsabilidade, atenção, dedicar mesmo o seu trabalho.[...] Facilidade, ah, é quando tem uma pessoa do seu lado que te explica direitinho, tem paciência com você. [...] E isso eu encontrei. Meus colegas de trabalho, que são muito boas pessoas, explicam muito bem [...] Tanto faz, encarregado... todos eles. É mestre de obras, professores... Os meus colegas de trabalho que já são pedreiros oficiais, explicam, têm paciência. Não tenho que reclamar não. A facilidade de tarefa foi levantar alvenaria. Treinamos muita alvenaria no curso. E hoje estou treinando muito tirar esquadro de paredes pros meninos, massa. A alvenaria foi a área que eu fui, assim, e de repente, desempenhei. (E2)

A entrevistada também revela as qualidades femininas no desenvolvimento do trabalho: responsabilidade, atenção e dedicação. Simultaneamente, reconhece a presença do medo de errar, o que denota certa insegurança quanto à capacidade de executar a tarefa como ela deve ser feita.

Dificuldade mais é o serviço mais pesado, mexer com massa. Mas no dia a dia eu não acho assim, eu não tenho dificuldade não. Facilidade é coisa mais leve, assim, para fazer pequena alvenaria, rejunte. Rejunte a gente já faz há bastante tempo. (E3)

O difícil é quando tem muito peso para pegar. Agora, o resto isso aí não tem nada de difícil, não; é só varrer, pegar alguma coisa se tiver de pegar um tijolo, alguma coisa. Isso é normal. Pra mim, é normal, né? Muitas questionam. Eu não. Não importo. (E 7)

A tarefa mais difícil que eu acho é fazer contrapiso e o reboco, que exigem um esforço físico enorme da gente. (E18)

O serviço de pedreiro é normal. Cê já chega e o que o encarregado manda cê fazer cê tem que ir desempenhando ele, né? Eu gosto mais de fazer alvenaria. Alvenaria é bem melhor. (E20)

As entrevistadas acima expressam a dificuldade de executar atividades que demandam grande esforço físico.

A TAB. 12 retrata as sugestões das entrevistadas a respeito de mudanças no canteiro de obras no sentido de facilitar o desempenho das tarefas das mulheres.

Tabela 12– Sugestões de melhoria no canteiro de obras da Construção Civil

Itens discriminados	Entrevistadas	Total	%	NºE
Não mudaria nada	E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E19	11	55	20
Atribuir às mulheres funções que não exijam muito esforço físico	E1, E2, E3, E18	4	30	20
Colocar serventes para ajudar as pedreiras	E2, E3	2	20	20
Melhoria na organização	E6, E7	2	10	20
Dar mais oportunidades para as mulheres	E4, E20	2	10	20
Colocar mulher na função de encarregada	E8	1	5	20
Cursos de reciclagem para todos	E4	1	5	20

Fonte: Dados oriundos da pesquisa

Nota: A soma das frequências é superior a 100% por ter sido possível às entrevistadas darem mais de uma resposta.

Pela TAB. 12 constata-se que 55% das entrevistadas não mudariam nada e 30% sugerem que se destinem às mulheres somente atividades que não exijam grande esforço físico. Nesse sentido, essa sugestão vai ao encontro da divisão sexual do trabalho exposta por Hirata (1995), na qual as profissões que demandam força e trabalhos pesados, geralmente, são associadas a estereótipos masculinos, os quais "requerem coragem e determinação, enquanto que a feminilidade é associada ao trabalho leve, fácil, limpo, que exige paciência e minúcia" (HIRATA, 1995, p.43).

As outras sugestões das respondentes são: o canteiro de obras deve ser mais organizado; colocar serventes para ajudar as pedreiras; dar mais oportunidades às mulheres; colocar uma mulher na função de encarregada; e oferecer cursos de reciclagem para todo o pessoal do canteiro de obras.

Eu acho que eu colocaria mulheres, por exemplo, pedreiras, em funções que não exigissem tanto peso. Por exemplo, assim: mulher pode tá mexendo com esquadro, com ponto de nível, entendeu, que são funções mais tranquilas e requer muita atenção, e mulher tem mais atenção, entendeu. Eu tiraria mulher de serviços pesados, tal de massa. Eu acho muito difícil. (E1)

A entrevistada sente-se cansada ao exercer tarefas que exigem esforço físico maior, como fazer massa, chapisco e reboco. Mas as profissionais, mesmo tendo essa limitação, não deixam de gostar do trabalho que executam.

Eu acho, assim, igual os pedreiros aqui não tem ajudante, né? Eles têm que se virar, carregar a massa, tudo sozinho. Eu acho assim: se cada pedreiro tivesse um ajudante, isso facilitaria. Pra mim é isso. Porque, igual o tempo que você tá fazendo, tá carregando massa, cê já assentou três tijolo, entendeu? Cê buscou uma água, cê já assentou três tijolo. A gente que tem que buscar as coisas da gente, né? Assim, pelo menos, nós que tá no curso ainda tá meio que a gente tem que... Igual a massa sobe lá em cima (pelo elevador de carga), mas ocê que tem que pegar, sobe o elevador e joga lá na baia lá, e você vai, pega, leva para o seu caixote. Ocê que leva para o seu caixote. entendeu? Acho que só o ajudante que facilitaria pra gente. Igual carregar andaime. Às vezes sei lá, acho que tudo ocê sozinho o serviço fica mais pesado. Tudo que for uma pessoa com ajudante, cê vai facilitar mais rápido pro cê fazer aquela área de serviço.(E2)

Normalmente, no canteiro de obras, o pedreiro tem o servente para ajudá-lo e é este que carrega a massa. Na Construtora A, não há servente para ajudar. Os pedreiros é que carregam a massa. Por isso, as pedreiras ficam mais cansadas e comprometem também o rendimento do trabalho.

Arranjaria um servente (risos). Eu, no caso de alvenaria, de agora, que eu estou trabalhando, fazendo agora, eu arranjaria um servente, porque quando você tá trabalhando, pra gente carregar material é complicado. Se bem que aqui é distribuído por andar. Então pra gente facilita mais. (E3)

Essa pedreira também trabalha na construtora A e encontra dificuldades de lidar com peso.

Dá mais oportunidade pra mulher. E, antes de colocar mulher, fazer tipo um curso para os encarregado e para todo mundo, né, falando, vai ser assim.... explicando pra eles, porque com mulher é diferente do que com homem, né. Acho que é isso. (E4)

A entrevistada sugere a abertura de mais vagas para as mulheres no canteiro e também a disponibilização de treinamento para os profissionais do canteiro de obras.

Eu sugeriria uma mulher encarregada, uma mulher que cê pode chegar e explicar o que está acontecendo. Que muitas das vezes um homem encarregado a gente não pode se abrir. Se você está com uma cólica, você tem que descer pra tomar um remédio ou cê tem que trocar um absorvente e alguma coisa. Cê não tem como chegar pra ele e falar: “Eu quero fazer isso”, né. Então, muitas vezes, eu já passei muito aperto de não descer para não ter que explicar pro encarregado por ele ser homem, né? A gente não pode ficar se abrindo, né? Eu, principalmente, fico na minha. Só isso. (E5)

A entrevistada demonstra dificuldades para expor assunto referente ao ciclo menstrual ao chefe homem, revelando certo constrangimento. A solução que ela

encontrou foi sugerir uma chefe mulher, não para dar uma oportunidade para a mulher, e sim para resolver seu problema.

Eu sugeriria que empenhasse as mulheres só no serviço de acabamento, até porque é um serviço mais leve, e as mulheres são mais detalhistas e o trabalho é mais perfeito nesta parte. (E18)

A entrevistada sugere a designação de mulheres para o acabamento, considerando que as características femininas darão qualidade ao serviço, que sairá bem feito.

A TAB. 13 refere-se às características das mulheres que contribuem para o melhor desempenho profissional. Quanto as características positivas, constata-se que 25% das respondentes expuseram que são atentas e possuem boa vontade; 20% alegaram agilidade na execução das tarefas; 15% mencionaram que são detalhistas; 10% afirmaram que procuram executar o serviço com qualidade e ser calma; e 5% citaram que gostam do serviço bruto, são comunicativas, criativas e caprichosas contribuem positivamente para o desempenho das tarefas.

Quanto às características que contribuem para o pior desempenho das tarefas (TAB. 13), 10% disseram que têm baixa estatura, e, 5% (uma entrevistada) que não gosta de trabalhar em equipe, contribuindo negativamente para a realização das atividades do canteiro de obras.

Tabela 13 – Características que contribuem para o melhor ou pior desempenho profissional no canteiro de obras da Construção Civil

Itens discriminados	Entrevistadas	Total	%	NE
Características positivas				
Ser atenta	E3, E4, E10, E17, E19	5	25	20
Ter força de vontade	E6, E15, E16, E18, E20	5	25	20
Ser ágil	E8, E9, E15, E16	4	20	20
Ser detalhista	E3, E11, E17	3	15	20
Buscar qualidade	E3, E10	2	10	20
Ser calma	E5, E12	2	10	20
Gostar de serviço bruto e ser comunicativa	E1	1	5	20
Ser criativa	E7	1	5	20
Ser caprichosa	E13	1	5	20
Características negativas				
Possuir baixa estatura	E2, E6	2	10	20
Não gostar realizar trabalho em equipe	E7	1	5	20

Fonte: Dados oriundos da pesquisa

Nota: A soma das frequências é superior a 100% por ter sido possível às entrevistadas darem mais de uma resposta.

Segundo as entrevistadas, no que tange à preparação delas para atuarem no canteiro de obras, 50% frequentaram cursos preparatórios com teoria e prática; e 50% aprenderam o ofício somente na prática. Entretanto, 45% das participantes dos cursos alegaram que suas cargas horárias foram insuficientes, tanto de prática quanto de teoria, por não abrangerem todo o conteúdo necessário, o qual, está sendo suprido com a vivência diária; e 5% (uma entrevistada) disse que o curso feito é suficiente.

Quanto às estratégias utilizadas pelas entrevistadas para conciliar o trabalho doméstico com as responsabilidades profissionais ficam comprovadas as ideias de Bruschini (1999) de que mesmo com o aumento significativo da participação da mulher brasileira no mercado de trabalho essa inserção ocorre sem abandono das atividades domésticas. Nesse sentido, o resultado dessa investigação mostrou que 55% realizam atividades domésticas diariamente, à noite, preparando o jantar e o almoço para o dia seguinte, ajeitando a casa e deixando a lavagem de roupas para o sábado ou domingo. Um importante dado é que 25% contam com a ajuda de filhos

e/ou marido nas tarefas domésticas; e 20% só auxiliam nas atividades domésticas no final de semana, por morarem com mãe, avó e irmãs, as quais executam as atividades durante a semana, o que pode ser verificado nas falas das entrevistadas.

Tabela 14– Organização do cuidado da casa com as responsabilidades profissionais

Itens discriminados	Entrevistadas	Total	%	NE
Faz janta e arruma casa diariamente e lava roupa final de semana.	E1, E2, E7, E8, E9, E11, E14, E15, E17, E19, E20	11	55	20
Conta com ajuda de filhos e/ou marido nas tarefas domésticas	E3, E4, E5, E12, E18	5	25	20
Ajuda nas tarefas domésticas só no final de semana	E6, E10, E13, E16	4	20	20
Faz horas extras no sábado	E5, E18, E20	3	15	20

Fonte: Dados oriundos da pesquisa

Nota: A soma das frequências é superior a 100% por ter sido possível às entrevistadas darem mais de uma resposta.

Eu chego né, tenho que mexer com janta, arrumar uma casa. Eu jogo minhas tarefas mais para o fim de semana, entendeu? Vou tentando manter durante a semana. (E1)

Eu acho que a gente tem que tirar um tempo para cada coisa, né, porque se você for pensar só na obra, cê só trabalha aqui e chega em casa morto. Então, aqui eu faço o seguinte: eu não faço nada correndo. Eu acho que a gente fazer as coisas correndo vai gerar um acidente, né? A gente acaba se matando. Eu sou ágil, mas no limite. Eu tenho que saber dividir meu tempo, porque senão acaba que no final de semana pra descansar, acaba que não descansa. Então, tiro um tempinho para cada coisa. [...] Chego na minha casa (tenho um filho de um ano e nove meses, e eu cuido dele). Tenho que chegar, tenho que ter um tempinho para brincar com ele, pelo menos umas duas horas. Depois que eu chego, faço a janta, dou uma ajeitadinha na casa, para sair no outro dia. (E9)

As entrevistadas acima revelam que conseguem administrar bem o tempo conciliando as tarefas profissionais com os afazeres do lar, mostrando a característica feminina de multifuncionalidade, a capacidade de fazer várias coisas ao mesmo tempo.

À noite, eu chego e faço a janta. Eu tenho duas mocinhas, e elas que ajudam na manutenção da casa. Aí, no final de semana, a gente se desdobra e conto com a ajuda dos filhos mesmo, porque no dia a dia assim é muito difícil, porque eu levanto 4 horas da manhã, pego o ônibus 20 para as 5 e chego tipo 7 e 40, 8 horas em casa. (E3)

A respondente conta com a ajuda de familiares, mas mostra ter uma vida dura, saindo muito cedo de casa, só retornando às 8 horas da noite.

Eu moro com minha mãe. Aí, não faço nada. Só chego, tomo banho, janto e durmo. (E13)

As informações colhidas neste tópico confirmam bem os pensamentos de Favilla e Tomaz (2003), que ressaltam determinadas peculiaridades femininas que permitem a inserção da mulher no mercado e, concomitantemente, alteram a natureza organizacional nas empresas: melhor gestão do tempo, considerando a capacidade desenvolvida pela mulher de conciliar carreira, casa, filhos, etc; percepção aguçada para prestar atenção a um detalhe que pode ser o diferencial em um determinado processo; desenvolvimento da multifuncionalidade, em função dos múltiplos papéis que são desempenhados pelas mulheres; experiência proporcionada pelo ambiente doméstico e seus múltiplos contatos, sobressaindo a capacidade feminina de trabalhar em grupo; e, finalmente, capacidade de administrar e mediar conflitos, sempre ponderando os interesses e as necessidades de todos os envolvidos.

Estes dados comprovam as ideias de Bruschini (1999 e 2007) de que mesmo com o aumento significativo da participação da mulher brasileira no mercado de trabalho essa inserção ocorre sem abandono das atividades domésticas (Bruschini 1999). A configuração da mulher atual, que conquista os seus direitos, se insere no espaço público, no mundo do trabalho remunerado, provocando importantes alterações na esfera privada e o enfraquecimento da hierarquia de gênero nas relações conjugais (Bruschini, 2007).

5.5 As relações de gênero e poder no canteiro de obras da Construção Civil

Este tópico visa explicar como se configuram as relações de gênero e poder no canteiro de obras da Construção Civil.

Para 45% das entrevistadas, os colegas aceitam bem a presença da mulher no canteiro de obras; e 55% informaram que a aceitação não é total, pois boa parte

dos colegas aceita bem a presença feminina no canteiro de obras, mas alguns demonstram preconceitos. Quanto à aceitação da chefia, 95% das respondentes disseram que a chefia aceita bem a profissional feminina no canteiro de obras; e 5% acha que nem todos chefes aceitam. Essa situação comprova as ideias de Sadek (2003) de que a participação da mão de obra feminina em áreas anteriormente monopolizadas por homens não quer dizer que tenha ocorrido a extinção de preconceitos, porém muitos sulcos foram abertos, enfraquecendo antigas fortalezas.

Quanto ao resultado das tarefas executadas, 95% das entrevistadas informaram que recebem elogio da chefia. Uma entrevistada mencionou que somente às vezes a chefia elogia. O elogio vindo dos colegas ocorre para 65% das entrevistadas e 35% afirmaram que recebem mais elogios do que críticas dos colegas. Cumpre ressaltar que o mestre de obras é o operário que ocupa a posição máxima na estrutura hierárquica do canteiro e detém conhecimentos e recursos próprios de outras profissões. Considera-se que as estruturas hierárquicas e as normas organizacionais são criadas objetivando evitar o surgimento de relações de poder ilegítimas (CROZIER, 1990).

Questionadas a respeito de como ocorre o relacionamento entre os colegas de trabalho, 85% das entrevistadas afirmaram que o relacionamento é bom; e 15% afirmaram que o relacionamento é ótimo e que eles as respeitam.

Seguem os comentários significativos.

Não tenho nada a reclamar deles, não. Eles sabe respeitar a gente. Acho também que a gente deve dar o respeito para ser respeitado. Eu acho, entendeu? E eles respeitam a gente. E, antes da gente entrar, também teve uma reunião que eles fazem com as mulheres, né? Eles falam que a gente não tem que abrir cara, tal, se os rapazes incomodarem para a gente chegar perto deles e falar para chamar a atenção. Eu não tenho que reclamar nada, não. Graças a Deus, não. (E2)

A entrevistada declara que é respeitada pelos colegas do canteiro e afirma que a postura da mulher é fundamental para a manutenção do respeito dos colegas.

Ótimo. Eu fiz boas amizades assim. Muitos já foram transferidos para outras obras e alguns estão aqui. Mais nunca tive problema com ninguém, sabe? É, acho que sou um pouco comunicativa. Então, acho que é por isso (risos). (E5)

A entrevistada salienta que pelo fato de ser comunicativa possui ótimo relacionamento com os colegas e já conquistou boas amizades.

Excelente. Eu acho assim que todos tratam a gente com respeito. Assim tem aquelas piadinhas, né? Acho que todo homem tem a piadinha, mas aqui, graças a Deus, todos tratam a gente com respeito. (E9)

A respondente relata que os colegas tratam as mulheres com respeito e que o seu relacionamento com eles é excelente.

No que se refere à opinião das respondentes sobre se existem coisas que as mulheres podem fazer e que os homens não podem, elas foram unânimes em dizer que os homens podem fazer o mesmo trabalho que as mulheres fazem. Entretanto, 30% delas alegaram que elas são mais caprichosas que eles.

Focando o tema “preconceito”, foi perguntado às entrevistadas se elas enfrentaram preconceitos da família e de amigos quando revelaram a escolha profissional. O resultado foi o seguinte: 70% delas obtiveram apoio; e 30% enfrentaram preconceitos.

Não. Tive apoio. (sorri) Todo mundo achou que era a minha cara. Tive muito apoio. (E1)

A entrevistada contou com apoio de todos que julgaram a escolha da profissão adequada ao seu perfil.

Ah! minha família apoiou muito. Eles riram, contaram piada [...] Muita gente não sabe e muita gente duvida. Falam que cê trabalha de outra coisa e fala que é isso. Então, eu só conto para quem é da família, assim. Quem me pergunta, eu falo que trabalho em outro lugar, trabalho em obra, De quê? Aí, eu falo: “Trabalho em obra”. Só falo assim. Aí, quando pergunta demais, eu falo: “como pedreira”. Noh! Parabéns! Muitos dá parabéns e fala: Noh! Cê é chic demais! Ah se eu pudesse! As mulheres falam e os homens também. Então, uma mulher, outro dia, no ponto de ônibus perguntou: “Você trabalha aonde”? Eu falei: “Naquela obra ali”. “Cê faz o quê lá?” Eu falei: “Sou pedreira lá”. “Quê? Menina, cê é nova! Parabéns! Que chic! Nossa Senhora!” O mercado tá muito avançado com as mulheres mesmo elas passam na frente dos homens. Eu falei: ‘É. Acho até legal!’ (E2)

A entrevistada ressalta o apoio da família e também relata com entusiasmo a aceitação das pessoas em geral manifestadas por comentários que denotam admiração.

Minha mãe criticou. Ela falou: “Em obra”? Eu falei com ela: “Em obra”. Eu adoro em obra, porque desde 18 anos que eu já entrei na profissão de servente. Bom, pode falar que é pesado mas é dividido, entendeu? Não é assim: a mulher chega lá vai ter que carregar tijolo, madeira, cimento. Não é assim como as mulheres pensam. Tipo assim, vai da sua capacidade. Você entra se você tem capacidade. (E6)

A entrevistada enfrenta o preconceito da mãe e atua na profissão há dois anos.

Enfrento até hoje. Meu marido acha um absurdo eu tá aqui trabalhando de servente. Ele tem vergonha de falar com os amigos dele que eu sou servente. Ele fala: “Minha esposa trabalha em uma obra aí”. Não fala de quê. Ele não gosta. Ele bate o pé todo dia pra eu sair da obra. Ele acha que mulher tem de ficar dentro de casa, cuidando de filho, cuidando dele, e só ele que pode sair pra trabalhar. (E9)

A entrevistada sofre o preconceito do marido que não admite que a esposa faça atividades fora do lar e, além disso, que exerça uma profissão desaprovada e negada por ele diante dos amigos.

Pelos relatos das entrevistadas é interessante perceber a presença de opiniões e situações totalmente opostas em relação à mesma situação. E mesmo as entrevistadas que não contaram com o apoio da família ainda persistem. A questão do preconceito passa pelo social, pelo cultural, mas parece ser mais pessoal.

Em outro momento, foi questionado às entrevistadas que situações positivas (TAB. 15) do desempenho do trabalho feminino elas apontariam: 70% não se manifestaram; 10%, a possibilidade de ascensão profissional; 5%, receber elogios; 5%, trabalhar naquilo que gosta; 5%, ser capaz de desempenhar profissão que antes era só de homem; 5%, exigência do uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI).

Tabela 15 – Situações positivas do desempenho do trabalho feminino no canteiro de obras

Itens discriminados	Entrevistadas	Total	%	NE
Não se manifestaram	E5, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E16, E17, E18, E19, E20	14	70	20
Situações positivas				
Possibilidade de ascensão profissional	E1, E4, E15	3	15	20
Receber elogios	E2	1	5	20
Trabalhar naquilo que gosta	E2	1	5	20
Ser capaz de desempenhar profissão que antes era só de homem	E3	1	5	20
Exigência do uso do Equipamento de Proteção Individual- EPI	E6	1	5	20

Fonte: Dados oriundos da pesquisa

Nota: A soma das frequências é superior a 100% por ter sido possível às entrevistadas darem mais de uma resposta.

Seguem alguns comentários:

Positiva pra mulher no canteiro de obras. É só o que eu falei com você mesmo melhorias, né, por questão mais do lado financeiro mesmo. [...] Ai oportunidade, o salário, é é é.. Construção Civil a mulher tem mais oportunidade de crescimento, entendeu? (E1)

A entrevistada vê como situação positiva a possibilidade de alcançar melhorias financeiras. A questão salarial se faz presente em vários momentos da entrevista, revelando-se como um dos motivos de ingresso e da permanência da mulher no canteiro de obras.

Eu acho que... como é que eu vou te falar... positiva é que todo mundo tem capacidade pode chegar e fazer o que tiver de fazer, seja aqui, seja em outra empresa. (E3)

A respondente salienta como ponto positivo a capacidade feminina de exercer a profissão que antes era exclusivamente masculina.

A TAB. 16 retrata as situações negativas apontadas pelas profissionais femininas do setor operacional do canteiro de obras da Construção Civil.

Tabela 16 – Situações negativas do desempenho do trabalho feminino no canteiro de obras

Itens discriminados	Entrevistadas	Total	%	NE
Não se manifestaram		12	60	20
Situações negativas				
Enfrentar Preconceito de colegas	E2, E3, E18	3	15	20
Desempenhar atividades que demandam grande esforço físico	E5, E9	2	10	20
Falta união entre as mulheres	E14, E16	2	10	20
Necessidade de curso de reciclagem	E2, E6	2	10	20

Fonte: Dados oriundos da pesquisa

Nota: A soma das frequências é superior a 100% por ter sido possível às entrevistadas darem mais de uma resposta.

Seguem alguns comentários:

[...] Agora, negativas: ah, é complicado para você. Tem lugares que você não pode transitar, que é perto de vestiário de homem, entendeu? Você passa por situações difíceis, entendeu? Vê cenas que você não quer ver, (sorri), entendeu? Você tem que ter joga de cintura. (E1)

A entrevistada afirma que poderá evitar o ponto negativo com “joga de cintura”.

Negativa, eu acho mais é as pessoas não aceitar muito mesmo, mas o preconceito está acabando “Graças a Deus”, hoje você mulher presidente, deputada, né? Então, assim, uma coisa assim, engenheira, né? (risos) Uma coisa que você vê que melhorou muito a capacidade de aceitação. Hoje em dia você abre o jornal tá lá, antes você olhava no jornal e tinha precisa-se de pedreiro homem, servente homem, é é é hoje não, hoje é homem ou mulher. Hoje em dia não tem mais, as maiores empresas mesmo elas colocam lá, especifica lá mulher também. Então assim, acho que isso aí é um grande avanço para a gente. (E3)

A entrevistada acredita que o preconceito está acabando, mas o aponta como ponto negativo. Fala com orgulho da demanda na Construção Civil por profissionais homens e mulheres e ressalta o avanço da mulher em inserir nesta área, um reduto masculino.

Aqui, graças a Deus eu ao tive situações negativas nenhuma. Mas em outros lugares, eu não consegui executar um trabalho que meu encarregado me deu porque o meu servente era homem e ele disse que não serviria a uma mulher. Nesse dia eu fui embora mais cedo, né? E aí no outro dia quando eu voltei eles trocaram o meu servente. (E18)

Uma situação típica de preconceito enfrentado pela mulher revela-se quando o servente recusou-se a auxiliar a pedreira. Parece que não percebeu que se trata de um ambiente não mais exclusivamente masculino, mostrando-se contrariado por encontrar uma profissional mulher e ainda ter que assumir posição hierárquica

inferior a ela. Para ele, com base em Bourdieu (2009), permanece nas mãos dos homens o domínio da área do poder e do espaço público.

No que se diz respeito às situações de constrangimento vivenciadas no canteiro de obras, 35% das entrevistadas não se manifestaram e também 35% afirmaram ser constrangedor ouvir piadinhas por parte dos homens do canteiro. Parece que os homens utilizam deste artifício para praticar uma violência simbólica contra as mulheres e tentar impor o domínio masculino sobre as mulheres. Segundo Soihet (2003), a reiteração dessas atitudes, tende a difundir uma imagem que prejudica e discrimina às mulheres.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa fundamenta-se na investigação da inserção de mulheres no mercado de trabalho da Construção Civil, considerado um ambiente masculinizado. O aumento da demanda por mão de obra no setor da Construção Civil tornou-se uma boa oportunidade para o ingresso de mulheres neste mercado de trabalho. A autora interessou-se pelo tema por compartilhar da opinião de que características femininas contribuem não só para a melhoria da qualidade da produção como também para a humanização do canteiro de obras.

A opção de estudo foi pela pesquisa qualitativa, com o objetivo de identificar e analisar as percepções de mulheres do setor operacional de duas construtoras de Belo Horizonte referentes à inserção feminina no mercado de trabalho da Construção Civil. Para isso, buscou-se identificar as razões que conduziram essas mulheres a optarem pelo trabalho no canteiro de obras, as dificuldades e facilidades que elas encontram no âmbito de suas profissões e o modo como essas profissionais vivenciam as relações de gênero no canteiro de obras.

Dentre os objetivos específicos, o primeiro buscou relatar e analisar as razões que conduziram essas mulheres a optarem pelo trabalho na área da Construção Civil. Observou-se que o motivo mais citado nas respostas das entrevistadas foi a facilidade de recolocação profissional, seguido, nesta ordem: interesse salarial, possibilidade de crescimento profissional, interesse pelo trabalho na Construção Civil e interesse em aprender na profissão, acreditar que os benefícios na Construção Civil são melhores, adquirir independência financeira e alcançar igualdade salarial com os homens. Quanto à remuneração, a grande maioria das entrevistadas demonstrou satisfação pelo salário. No que se refere aos pontos fortes e fracos das profissões do canteiro de obras da Construção Civil, a grande maioria das entrevistadas apontou o fato de gostar do trabalho que exerce, reforçando o interesse pela área da Construção Civil, já mencionado. Este resultado permite ressaltar a importância de que gostar do que faz e ser bem remunerado tornam o trabalho mais produtivo e eficiente.

O segundo objetivo específico consistiu em descrever e analisar como as pedreiras percebem o trabalho na área da Construção Civil. Percebeu-se o entusiasmo com que as profissionais definiram o que é trabalhar no canteiro de obras: todas afirmaram o gosto por exercer a profissão; algumas ainda acrescentaram: “realizar um sonho”, “sentir prazer no que faz”, “fazer um trabalho difícil”, “ser reconhecida”, “superar a cada dia” e “sentir orgulhosa”. Observa-se que, mesmo sendo um trabalho difícil, não diminui o gosto de exercê-lo. Este dado é muito representativo, pois atuar em uma profissão de que o profissional gosta refletirá no desenho das tarefas e na qualidade do produto final.

Quanto ao sentimento expresso pelas profissionais ao exercer atividade no canteiro de obras, a maioria das respostas contemplou, nesta ordem: “felicidade”, “capaz por exercer uma atividade tipicamente masculina”, “importante”, “repetida pelos homens no canteiro de obras”, “acha estranho” e, por fim, “diferente”. No que se refere à realização profissional, a grande maioria das respostas destacou o sentimento de realização. Poucas não alcançaram ainda a realização porque estão galgando outros cargos superiores no canteiro de obras.

Enfocando os planos profissionais, todas as entrevistadas revelaram a vontade de continuar atuando no canteiro de obras e desejam fazer cursos de aprimoramento. A grande maioria pretende assumir cargos superiores e as demais pretendem continuar no mesmo cargo atual. Verifica-se claramente que essas profissionais encontraram nas atividades do canteiro de obras a oportunidade de exercer uma atividade de que gostam, que é bem remunerada e, ainda, possibilita conquistar uma posição superior. Esse desejo de qualificar-se por conta própria e de adequar-se às transformações deste mundo globalizado reflete bem a exigência do perfil do trabalhador atual.

O terceiro objetivo específico foi investigar as facilidades e as dificuldades enfrentadas na percepção das entrevistadas no âmbito de suas profissões. Quanto às facilidades e às dificuldades que encontram na realização de suas tarefas, observou-se que as respostas das entrevistadas apontaram como dificuldades as tarefas que demandam grande esforço físico, as quais, na divisão sexual do trabalho

são atribuídas aos homens. As tarefas fáceis mencionadas pelas entrevistadas foram aquelas consideradas leves da profissão, que também correspondem às características tradicionalmente direcionadas ao sexo feminino. Essa preferência corroborou com as solicitações de sugestões para a facilitar das atividades das mulheres no canteiro de obras, pois em algumas das respostas das entrevistadas constavam a sugestão para direcionar às mulheres somente tarefas que não envolvessem grande esforço físico. Outras sugestões dadas foram: melhorar a organização; dar mais oportunidades para as mulheres; oferecer cursos de reciclagem para todos; colocar a mulher na função de encarregada; e colocar serventes para ajudar as pedreiras. Esta sugestão se deve ao fato de a Construtora A não disponibilizar servente para auxiliar as pedreiras, como é de praxe. Nesse caso, a massa é transportada nos elevadores da obra e colocada no andar, cabendo à pedreira transportá-la até o local de assentamento, o que demanda esforço físico grande.

Esse resultado, somado à vivência como mulher, permite inferir que quando se trata de tarefas que exigem grande esforço físico torna-se difícil igualar-se à força física masculina. A mulher pode até fazer a mesma atividade, mas, como consta em um dos relatos das entrevistadas, “em tempos diferentes”. Segundo outro comentário constante em uma das respostas, a profissional revelou ficar muito cansada no fim do dia quando exerce atividades como no caso da pedreira, aplicar o chapisco, que consiste em movimentos repetitivos com o braço. Esse resultado permite inferir que mesmo despendendo de esforço físico para a realização de determinadas tarefas as mulheres não deixaram de apresentar entusiasmo e gosto pela profissão do canteiro de obras.

No que se refere à opinião das entrevistadas sobre as características que contribuem para melhorar o desempenho das tarefas, as respostas apontaram para, nesta ordem: ser atenta; ter força de vontade; ser ágil; ser detalhista; buscar qualidade; ser calma; gostar do serviço bruto; e ser comunicativa, criativa e caprichosa. Entretanto, as tarefas executadas por mulheres são feitas mais lentamente, com capricho e com mais qualidade. Dependendo do perfil da empresa contratante esse fato constitui-se um diferencial marcante para o controle de qualidade da empresa. Por outro lado se for uma empresa que visa a produtividade,

essas características vão funcionar como elementos retardadores do resultado desejado o que acarretará a substituição dessas profissionais.

No que se refere às características negativas foram indicadas nas respostas das mulheres: possuir baixa estatura; e não gostar de realizar trabalho em equipe; características particulares que não podem ser generalizadas.

Quanto às estratégias utilizadas pelas profissionais para conciliar o trabalho doméstico com as atividades do lar, observou-se que a maioria das entrevistadas executa atividades domésticas sozinhas, diariamente; outras contam com a ajuda do marido e/ou filhos; e poucas auxiliam nas atividades somente no final de semana, por residirem com mães, avós ou irmãs, as quais executam as atividades durante a semana. Isso revela que a mulher continua sendo responsável por grande parte do trabalho doméstico concomitante com o trabalho fora do lar, ao marido cabendo apenas o papel de auxiliar. A mulher mostra a sua capacidade de fazer várias tarefas ao mesmo tempo e ainda ser responsável pelas atividades domésticas situação que persiste até hoje mas há indícios de mudanças.

O quarto e último objetivo foi investigar como ocorrem as relações de gênero e de poder no canteiro de obras da Construção Civil. Quanto à aceitação de colegas da presença da mulher no canteiro de obras, a maioria das respostas das entrevistadas indicou que boa parte dos colegas aceita, mas alguns demonstram preconceitos. Outras respostas indicaram que os colegas aceitam bem a presença da profissional feminina no canteiro de obras. No que se refere à aceitação da chefia quanto à presença da mulher no canteiro de obras, constatou-se que a maioria absoluta das respostas era afirmativa e somente uma das respostas citou que não são todos os chefes que aceitam. Essa situação comprova que o preconceito ainda existe, apesar de a mulher já estar conquistando o seu lugar no mercado de trabalho.

Quanto à avaliação dos colegas sobre o desempenho das mulheres nos trabalhos do canteiro de obras, a maioria das respostas das entrevistadas menciona elogios e algumas responderam que foram mais elogios do que críticas. No caso de elogios vindos por parte da chefia, a maioria absoluta respondeu que a chefia elogia e

apenas uma das respostas das entrevistadas declarou que a chefia às vezes elogia. Isso indica que as mulheres estão desempenhando com qualidade as tarefas no canteiro de obras.

Sobre o relacionamento com os colegas de trabalho, a maioria julgou que é bom. As demais respostas das entrevistadas registraram que é ótimo e que eles as respeitam. Enfocando as respostas referentes à indagação se há coisas que as mulheres podem fazer e que os homens não podem, todas afirmaram que os homens podem fazer a mesma coisa que as mulheres fazem. Quanto ao tema “preconceito” as mulheres foram indagadas se enfrentaram tabus ou preconceitos. A maioria das respostas foi negativa. Entretanto, algumas das respostas foram de que elas enfrentaram preconceitos por parte dos colegas de trabalho.

Novamente, quando se faz a pergunta às entrevistadas se quando elas decidiram pela profissão tiveram de enfrentar tabus ou preconceitos, boa parte das respostas das entrevistadas foi de que nunca sofreram preconceitos, mas uma pequena parte enfrentou preconceitos vindos por parte de familiares e amigos. Quando perguntadas se durante a trajetória profissional foram discriminadas pelo fato de ser mulher, a maioria das respostas foi de que nunca sofreram discriminação. Mas uma pequena parte das respostas foi de que sofreu discriminação.

No que se refere a situações positivas ou negativas no trabalho do canteiro de obras, a maioria das respostas das entrevistadas foi sobre as situações positivas. Apontaram a possibilidade de ascensão profissional, seguindo-se, nesta ordem: receber elogios; trabalhar naquilo que gosta; ser capaz de desempenhar profissão que antes era só de homem; e a exigência de Equipamento de Proteção Individual. Quanto a situações negativas vivenciadas pelas entrevistadas, a maioria das respostas das entrevistadas foi: enfrentar preconceito de colegas, seguindo-se nesta ordem: desempenhar atividades que demandam grande esforço físico; falta de união entre as mulheres; e necessidade de um curso de reciclagem.

Esse quadro permite constatar as conquistas das mulheres, principalmente, no que se refere a sua inserção neste ambiente masculinizado e à igualdade salarial nestas empresas.

Entretanto, a discriminação de gênero se fez presente em vários momentos das entrevistas, quando as trabalhadoras relataram suas impressões e dificuldades enfrentadas dentro e fora do ambiente organizacional. Ainda recaem sobre as mulheres trabalhadoras as funções de reprodução social e biológicas no mundo privado que reforçam as relações de poder capazes de justificar desigualdades de gênero persistentes no mercado de trabalho. Elas respondem ainda por grande parte do trabalho doméstico aliado ao trabalho fora do lar. O que poderia ser feito para auxiliar a resolver essa questão seria a viabilização de recursos públicos para a disponibilização, de acordo com a demanda, de creches, escolas em tempo integral, restaurantes populares, etc. Observam-se atualmente iniciativas do Governo Federal e dos Governos Estaduais e Municipais, além daquelas por parte de construtoras, no sentido de oferecerem qualificações para melhoria da produtividade e a inserção de mulheres no canteiro de obras da Construção Civil. Nas entrevistas, constatou-se que algumas das profissionais participaram destes cursos.

As revelações das mulheres entrevistadas mostram sua preocupação com o desenvolvimento da carreira profissional, tanto assim que estão planejando a participação em cursos preparatórios para assumirem postos mais elevados ou, mesmo, para se reciclarem, de modo a obter melhor desempenho profissional. Isso mostra que elas possuem o perfil exigido para o profissional inserido neste mundo globalizado.

O alto grau de satisfação das profissionais da Construção Civil contradiz as expectativas fundamentadas no referencial teórico que norteou a realização deste estudo. Outro dado importante que justifica o oferecimento de salários e benefícios superiores aos da média histórica seria a atual conjuntura do mercado da Construção Civil, em que a demanda de mão de obra é muito grande. Além disso, essas profissionais, em sua maioria, vieram de profissões de baixa remuneração e encontraram na Construção Civil a oportunidade de participar de treinamento e, ainda, de conseguir a recolocação profissional.

Ressalta-se que, inicialmente, as entrevistas apareceram pouco reflexivas. Mas, ao aprofundar nos conteúdos, ficou evidente que, apesar de serem pessoas simples,

com baixa escolaridade, têm consciência de sua condição na sociedade e no trabalho, possuindo condições de avaliarem suas experiências profissionais num território até então masculino. Sabem das dificuldades e limitações, enfrentam preconceitos e suportam o peso do trabalho e a dupla jornada. Demonstram ter clareza quanto ao que desejam, superando as adversidades relativas à função e as pressões sofridas na família ou na sociedade.

Estes fatos confirmam novos momentos nas relações de gênero, na ocupação de novos espaços pelas mulheres e na quebra de paradigmas e preconceitos, fundamentada não só nas mudanças tecnológicas e mercadológica, mas sobretudo nos construtos subjetivos que permitem à mulher lutar e avançar no seu processo de autonomia e aspirações baseados na construção de uma nova identidade feminina mais segura e ousada.

Esta pesquisa possibilitou conhecer o outro lado da mulher que atua no canteiro de obras e inteirar-se de sua postura profissional ou de condutas apenas técnico-produtivas assim como, obter uma visão de seus aspectos emocionais, seus desejos, valores e sentimentos, assim como de seu posicionamento crítico em relação ao trabalho e à vida. Esses achados, com certeza, podem promover mudanças nas relações de trabalho no canteiro de obras.

Apresenta-se como limitação a pouca bibliografia sobre o assunto, por ser fato recente a inserção da mulher no canteiro de obras da Construção Civil. Além disso, observa-se que nas duas empresas pesquisadas os salários das mulheres são equivalentes ao dos homens.

6.1 Sugestões para futuras pesquisas

Repetir esta pesquisa após uns cinco anos visando verificar como estas mulheres se posicionam estabelecendo uma comparação dos resultados obtidos com os resultados desta pesquisa.

Ampliar este estudo no sentido de realizar uma investigação com os homens e chefes do canteiro de obras da Construção Civil, objetivando conhecer a percepção deles quanto à inserção de mulheres neste setor. Assim como, sugere-se investigar a qualidade de vida das mulheres do setor operacional do canteiro de obras da Construção Civil.

REFERÊNCIAS:

ABIKO, A. K; ORNSTEIN, S. W. **Inserção Urbana e Avaliação Pós-Ocupação (APO) da Habitação de Interesse Social**. São Paulo: FAUUSP, 2002. (Coletânea Habitare/FINEP, 1).

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6.ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ALVES, Edgard Luiz Gutierrez, AMORIM, Brunu Marcus Ferreira, CUNHA, George Henrique Moura. **Emprego e ocupação**: algumas evidências da evolução do mercado de trabalho por gênero na Grande São Paulo - 1988/1995. Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão, n. 497, jul./1997

AMORÓS, Célia. **Tiempo de feminismo**. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad. Madrid: Ediciones Cátedra, 1997.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As **mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>. Acesso em 25 de janeiro de 2010.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995. 158 p.

ARAÚJO, A. M. C. Apresentação do dossiê gênero no trabalho. **Cadernos Pagu**. Campinas, Núcleo de Estudos de Gênero, UNICAMP, n. 17-18. (2001-2002).

ARAÚJO, Romilda Ramos de; SACHUK, Maria Iolanda Sachuk. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, janeiro/março 2007.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. Áreas de vivência em canteiros de obras – **NB 1367**. Rio de Janeiro, 1991.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Trad. Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1977.

BELLE, F. **Executivas: Quais as diferenças na diferença?** São Paulo: Atlas, 1993.

BENITE, A. G. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho para empresas construtoras.** 221 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Construção Civil e Urbana) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

BOURDIEU, Pierre. **Homo Academicus**, Paris, Ed. Minuit, 1984.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina.** Tradução Maria Helena Kühner. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

BRUSCHINI, C. Mulher e Trabalho: Políticas de Recursos Humanos em Empresas de Ponta. **Cadernos de Pesquisa.** São Paulo, n.95, p.13-24, Nov. 1995.

BRUSCHINI, Cristina, LOMBARDI, Maria. R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. In: **Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ADEP.** Caxambu: v.2, p. 483-513, 1996

BRUSHINI, C. **Gênero e trabalho feminino no Brasil:** novas conquistas ou persistência da discriminação? Brasil, 1985 a 1995 – Paper apresentado no Seminário Trabalho e Gênero: Mudanças, permanências e desafios. GT População e Gênero. São Paulo: Nepo/Unicamp.1998.

BRUSCHINI, Cristina, LOMBARDI, Maria. R. Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In: ROCHA, M. I. B. **Trabalho e gênero:** mudanças, permanências e desafios. São Paulo, Editora 34. 1999.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, p. 67-104, jul. 2000.

BRUSCHINI, M. C. A. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos.** Fundação Carlos Chagas. Grupo de Pesquisas Socialização de Gênero e Raça. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. São Paulo, 2007.

BUTTO, Andréa. Gênero, família e trabalho. In. **Mulher e política - gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores.** São Paulo: Perseu Abramo, 1998.

CACOUAULT, Marlaine. Variações nos ofícios femininos e masculinos. In: MARUANI, M.; HIRATA, Helena (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

CALÁS, Marta B.; SMIRCICH, Linda. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARD, C.; NORD, W. R. (Org. edição original); CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T. (Org. edição brasileira). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, v.1, p.275-329, 1998.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO – CBIC. **Importância do setor de construção civil na economia brasileira**. 1998. Disponível em: <<http://www.cbic.com.br>>. Acesso em 20 junho 2011.

CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. Desigualdade de rendimentos por Gênero Intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, ago. 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482007000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 12 dez. 2011.

CAMPOS, F. Itami. **Ciência Política: introdução à Teoria de Estado**. Goiânia: Vieira, 2005.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina Oliveira Lopes; BRITO, Mozar José. Relações de gênero e de poder: repesando o masculino e feminino nas organizações. In: **ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - ENANPAD**, 26, 2002, Salvador. Anais Eletrônicos... Rio de Janeiro: ANPAD, 2002. CD-ROM.

CAPPELLE, M. C. A.; BRITO, M. J. B.; MELO, M. C. O. L.; BRITO, M. J. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **ERA-eletrônica**, v.3, n. 2, Art. 22, jul/dez. 2004

CARNEIRO, Paula de Brito. Sustentabilidade no canteiro de obras. In: **VI CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. ENERGIA, INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E COMPLEXIDADE PARA A GESTÃO SUSTENTÁVEL**. Niteroi/RJ, 5, 6 e 7 de agosto de 2010.

CHARON, Joel M. **Sociologia**. São Paulo: Saraiva, 2004.

CONSONI, F. L. **Dez anos de estrutura do emprego na indústria automobilística brasileira**: rupturas e continuidade. 1998. 179f. Dissertação, Instituto de Geociências da Universidade Estadual de Campinas, Campinas. 1998.

COSTA, Ana Alice. **Gênero, poder e empoderamento das mulheres**. Disponível em <www.adolescencia.org.br/empower/website/2008/imagens/textos_pdf/Empoderamento.pdf>. Acesso em 10/07/2010.

COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n.2, pp. 189-202, 2009.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; e SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia e Sociedade**, 19 (especial), p. 29-37, 2007.

CROZIER, M. **O fenômeno burocrático**: ensaio sobre as tendências burocráticas dos sistemas de organização modernos e suas relações na França, com o sistema social e cultural. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1981.

CROZIER, M.; FRIEDBERG, E. **El actor y el sistema**: las restricciones de la acción coletiva. México: Alianza Editorial Mexicana, 1990.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001. 313 p.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001. 160 p.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS- **DIEESE**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 21 de março de 2011.

DUL, J; WEERDMEESTER, B. **Ergonomia Prática**. 3ª. Ed. São Paulo: Editora Edgard Blucher, 2001.

FALCÃO, L. C. et al. Preconceito e psicologia social. Estudos: **Revista da Universidade Católica de Goiás**, v. 31, n. 4, abr. p. 617-632, 2004.

FARIA, José Henrique de. **Economia política do poder**. 6ª reimpr. Curitiba: Juruá. 2010.

FAVILLA, C; TOMAZ, E. Competência e sensibilidade são sinônimos de sucesso. Brasília: **Revista Sebrae**, número 8, 2003.

FORRESTER, V. **O horror econômico**. São Paulo: Editora da Universidade Paulista, 1997. Tradução A. Lorencini.

FOUCAULT, M. *Soberania e disciplina*. In: **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. 9. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1990.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: a vontade de saber**. Rio de Janeiro: Graal, 1997.

FRANCO, Eliete de Medeiros. **Gestão do Conhecimento na Construção Civil: uma aplicação dos mapas cognitivos na concepção ergonômica da tarefa de gerenciamento dos canteiros de obras**. Florianópolis, 2001. 250p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC.

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. **Boletim Especial: a inserção da mulher no mercado de trabalho**. Belo Horizonte: FJP, 2011.

GAGLIARDI, Marcelo. **Adaptação estratégica organizacional na indústria da construção civil: um estudo de caso no Distrito Federal**. 2002. 147f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

GALBRAITH, J. K. **Anatomia do poder**. São Paulo: Pioneira, 1986

GARDEY, D. Perspectivas históricas. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade – homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: SENAC, 2003.

GIGET, Marc. Inovação ou a arte de definir o futuro. In: **SIMPÓSIO SENAI DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA**, 3., 2008. Curitiba: SENAI, 2008.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v.35, n.3, p. 20-29, 57-63, 65-71, 1995.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. SILVA, Anielson Barbosa da; GODOI, Christiane K.; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo (Org.). São Paulo: Saraiva, 2006.

GOMES, F. C. **Administração da produção e gestão da produtividade na construção**. Apostila do Curso de Pós graduação em Gestão e Inovações Tecnológicas na Construção Civil. Lavras: UFLA/FAEPE, 2004

GOMES, R. S. **Cenário da construção civil nos dias atuais**. 2ª. Ed. São Paulo: Sigma, 2007.

GORZ, A. **Metamorfoses do Trabalho**: crítica da razão econômica. Tradução: Ana Montoia. São Paulo: Anna Blume, 2003.

GROSSI, M. Identidade e gênero. IN: Dantas, C. C. **SEMINÁRIO DE RELAÇÕES DE GÊNERO**. 2004. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/faced/geerge/redes>>. Acesso em: 21 Agosto de 2011.

HIRATA, Helena. Divisão - Relações Sociais de Sexo e do Trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Em Aberto**. Brasília, ano 15, n.65. jan./mar. 1995.

HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Org.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac, 2007.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. COSTA, A. O.; SORJ, B.; B. Cristina; H. Helena (Orgs.). Rio de Janeiro: FGV. 2008.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. Belo Horizonte, **Nova Economia** 14 (2)_35-58_maio-agosto de 2004. Disponível em: <<http://www.face.ufmg.br/novaeconomia/sumarios/v14n2/140202.pdf>>. Acesso em: 09 maio 2011

HOLANDA, F. M. A. **Indicadores de desempenho**: uma análise nas empresas de construção civil de município de João Pessoa – PB.2007.105f. (Dissertação de Mestrado). Ciências Contábeis – Mensuração contábil – contabilidade gerencial, Universidade de Brasília. 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2007/default.shtm>>. Acesso em: dez.2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2010/SIS_2010.pdf>. Acesso em: 07 de dezembro de 2011.

JUSTINO, Lyvia; CORRÊA, Vanessa. Na década, número de mulheres na Construção cresce 65%. Equipe do Blog, **Ministério do Trabalho e do Emprego**, Brasília, 7 de abril de 2010. Disponível em <<http://blog.mte.gov.br/?p=965>>. Acesso em: 29/03/2011.

KABEER, Naila. Empoderamiento desde abajo: Qué podemos aprender de las organizaciones de Base? In: Leon, Magdalena (Org). **Poder y empoderamiento de las mujeres**. Bogotá: MT Editores, 1997.

KERGOAT, Daniele. Da divisão do trabalho entre os sexos. In: **Tecnologia, processos de trabalho e políticas de emprego**. Curso de Pós-Graduação em Sociologia – USP (2ª. Semestre de 1987).

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: EMÍLIO, Marli; et al (orgs.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres**: desafios para as políticas públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. p.55-63.

KON, A. Trabalho e gênero no Brasil: as políticas públicas propostas. In: Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, 7, 2001, Salvador (BA). **Anais...** CD-ROM. ABET.

KRELING, N. H. Trabalho feminino: persistem as desvantagens apesar da maior escolaridade. **Informe PED**, Porto Alegre: FEE, v. 9, n. esp., 2000. p.35-39.

LAGARDE, M. **Cautiverios de las mujeres**: madresposas, monjas, putas, presas y locas. México: UNAM, 1993.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAMERA, D. L.; UCHOA, M. J. **Perfil do trabalhador na indústria da construção civil de Goiana**, 1991. Ministério do Trabalho. FUNDACENTRO, 2000.

LAUFER, Alexandre, SHONET, Igal M. Span of Control of Construction Foreman; Situational Analysis. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 117, n. 1, pp. 90-103, 1991.

LAURETIS, T. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, B. H. **Tendências e impasses**- o feminismo como crítica da cultura. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

LEAL, C. M. S.; MEDEIROS, J. A. D. M.; VALENÇA, S. L. Formação de mão de obra de nível operacional na indústria da Construção Civil. In: IV CONGRESSO NACIONAL SOBRE AS CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO. **Anais...Goiás**: FUNDACENTRO , 2000

LOBO, Elizabeth Souza. **A Classe Operária tem dois sexos**: trabalho, dominação e resistência. (Tradução: Marco Aurélio Santana). São Paulo: Editora Brasiliense, 1991.

LOURO, G. L. Gênero, História e Educação: construção e desconstrução. In: **Educação e Realidade**. v. 20, n. 2, Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1995.

LOURO, Guacira L.. Nas redes do conceito de gênero. In: Lopes, M.J.M.; Meyer, D.E.; Waldow, V.R. (Orgs.). **Gênero e Saúde**, Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

LOURO, Guacira Lopes; FELIPE, Jane; GOELLNER, Silvana Vilodre (Org.). **Corpo, gênero e sexualidade**: um debate contemporâneo na educação. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. 11.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

LUNA, I. N. **Reestruturação produtiva e a profissão de administrar empresas**: da gerência taylorista ao autocontrole do trabalhador-gerente. 2008. 260f. Tese de Doutorado não publicada, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2008.

MARTIN, Emily. **A mulher no corpo**: uma análise cultural da reprodução; (trad.). Júlio Bandeira; Rio de Janeiro: Ed. Garamond, 2006.

MELO, M.C.O.L. Participação como meio não institucionalizado de regulação de conflitos. In: FLEURY, M.T.L; FISCHER, R.M.F. (Orgs). **Processo e relações do trabalho no Brasil**: movimento sindical, comissão de fábrica, gestão e participação, o modelo japonês de organização da produção no Brasil. São Paulo: Atlas, 1985. p.161-178.

MELO, Marlene C. de O. L. **Mulheres de Sucesso em setores predominantemente masculinos de Belo Horizonte**: além do teto de vidro na carreira gerencial. Belo Horizonte, [s.n.], 2003. (Relatório de pesquisa).

MENEZES, G. S.; SERRA, S. M. B. Análise das áreas de vivência em canteiros de obra. **III SIMPÓSIO BRASILEIRO DE GESTÃO E ECONOMIA DA CONSTRUÇÃO III SIBRAGEC**. UFSCar, São Carlos, SP.2003.

MERRIAM, S. B. **Qualitative research in practice**: examples for discussion and analysis. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

MEYER, Dagmar E. Estermann. Gênero e Educação: teoria e política. In: LOURO, Guacira Lopes; NECKEL, Jane, Felipe; GOELLNER, Silvana Vilodre.(org.) **Corpo, Gênero e Sexualidade**: um debate contemporâneo na Educação. Petrópolis: Vozes, 2003, p.9-27.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1996.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 7 ed. São Paulo: Hucitec/Rio de Janeiro: Abrasco, 2000.

MINTZBERG, H. **El poder en la organización**: la teoría de la política de gestión. Bracelona: Ariel, 1992.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/redirect.cfm?ID=405>>. Acesso em: 09 out. 2011.

NEGRINI, Airton. Instrumentos de coleta de informações na pesquisa qualitativa. In: MOLINA NETO, Vicente; TRIVIÑOS, Augusto N. S. (org.). **A pesquisa qualitativa na educação física: alternativas metodológicas**. Porto Alegre: Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Editora Sulina, 1999. p. 61-93.

NEVES, Magda de Almeida. **Trabalho e cidadania**. Rio de Janeiro: Vozes, 1995.

NEVES, M. A. Gênero, mercado de trabalho e qualificação. **VII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho – ABET**. 2001. Trabalho e desigualdade III: gênero. Disponível em: <<http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/7nac/8magda.pdf>> Acesso em: 18 nov. 2011.

NOGUEIRA, C. M. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas. SP. Autores Associados, 2004.

NOVAIS, D. P.V. **Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade**. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, D. de P. R. de. **Sistemas de informações gerenciais**. 8a Edição. São Paulo: Atlas, 2002.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

PINTO, Simone Rodrigues; VIEIRA, Márcia Guedes. Visões e significados do trabalho: um olhar histórico. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, v. 2, p. 45-51. 2008.

PINTO, P.C.F.; GARCIA, F.C. Sistemas de influência e dinâmica organizacional da Universidade de Ouro Preto: estudo de caso sobre relações de poder na perspectiva de Henry Mintzberg. In: **Relações de poder e trabalho no Brasil contemporâneo**. LEAL, D.H.; GARCIA, F.C.; HONÓRIO, L. C. (Coords.). Curitiba: Juruá, 2010.

PINTO, Rafael da Silva. **Flexibilização trabalhista e jornada de trabalho no Brasil: em busca de uma coerência democrática**. Dissertação de mestrado – PUC, Rio de Janeiro, 1999.

PITANGUY, Jacqueline. Gênero, cidadania e direitos humanos. In BRUSCHINI, Cristina, UNBEHAUM, Sandra G. **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. São Paulo: editora 34, 2002. p.109-119.

PNAD 2009 - Primeiras análises: Investigando a chefia feminina de família
In: **Comunicados do IPEA**, Brasília, n. 65. p.4, 11 de novembro de 2010.

PRIEB, Sérgio. **O trabalho à beira do abismo**: uma crítica marxista à tese do fim da centralidade do trabalho. Ijuí: Unijuí, 2005.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**.
Revista Leonardo Pós, Órgão de Divulgação Científica e Cultural do Instituto
Catarinense de Pós-graduação, 2003.

QUEIROZ, H. M. G.; FERREIRA, T. R.; MALTA, L. P. ; FERNANDES, S. L.
Diversidade nas Organizações: Construindo um Olhar sobre a Evolução da Mulher
no Contexto Organizacional. XXXIV Encontro da ANPAD - Encontro Nacional dos
Pós Graduados em Administração. Rio de Janeiro, 2010. **Anais...**

REIS, D. R. **Gestão da inovação tecnológica**. São Paulo: Manole, 2004.

RIDENTI, S.G.U. A desigualdade de gênero nas relações parentais: o exemplo da
custódia dos filhos. In: ARILHA, M., RIDENTI, S.G.V., MEDRADO, B. (orgs.),
Homens e masculinidades: outras palavras. SP: Ecos / Editora 34, p. 163-
184.1998.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Quando o executivo é uma “dama”: a mulher, a carreira e
as relações familiares. In: T. Feres- Carneiro (Org.). **Família e casal**: arranjos e
demandas contemporâneas. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio/São Paulo: Loyola,
pp. 57-78. 2003.

ROSALDO, Michelle. O uso e abuso da antropologia: reflexões sobre o feminismo e
o entendimento intercultural. In: **Revista Horizontes Antropológicos**, PPGA/UFRS,
Porto Alegre, n. 1, 1995.

ROSEMBERG, F. A criação de filhos pequenos: tendências e ambiguidades
contemporâneas. In: RIBEIRO, I. & RIBEIRO, A. C. T. (Orgs.). **Famílias
em Processos Contemporâneos**: inovações culturais na sociedade
brasileira. São Paulo: Edições Loyola. 1995.

SADEK, M. T. Delegada: doutora e policial. In: SADEK, M. T. (Org.). **Delegados de polícia**. IDESP, São Paulo: Sumaré, 2003.

SAFFIOTI, Heleith. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, Albertina e BRUSCHINI, Cristina. **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

SANTOS, A. R. dos. **O desenvolvimento do mercado de edifícios de escritórios para locação na cidade de São Paulo impulsionado pela securitização**. 2006. 147f. Dissertação de Mestrado, Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

SCHEIN, E. H. **Coming to a new awareness of organizational culture**. Sloan Management Review, Winter. Massachusetts Institute of Technology, 1984.

SCOTT, Joan. Gênero: Uma categoria útil de análise histórica. In: **Educação e Realidade**, Rio Grande do Sul, n.2, v.20, p.71-99,1995.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. 11. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SERRA, S.M.B. **Canteiro de obras**: projeto e suprimentos. São Carlos: UFSCar, 2001, 41p.(apostila para o curso de atualização de Racionalização de Processos e Produtos na Construção de Edifícios).

SILVA, Anna Rachel Pessanha da. Cooperação e integração: o diferencial para a obtenção de qualidade na construção civil. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELENCIA EM GESTÃO, 4, 2008, Niteroi. **Anais...**

SILVA, José Ricardo da. **Metodologia para o ensino da competência inovação tecnológica**. 2010.132f. Dissertação (Mestrado em Engenharia) - Programa de Pós – Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Paulista, São Paulo. 2010.

SINGER, Paul. A precarização é causa do desemprego. **Folha de São Paulo**, 10.12.1995, p.2, c.2.

Sistema PED, Pesquisa de Emprego e Desemprego: Perfil das famílias no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), **Boletim Regional Mulher**, 2011. Disponível em: http://www.dieese.org.br/ped/bhz/pedbhz_Mulher2011.pdf > Acesso em: 03 mar 2011

SOIHET, Rachel. História das Mulheres. In: CARDOSO, Ciro F. e VAINFAS, Ronaldo. (org). **Domínios da História**: ensaios de teoria e metodologia. Rio de Janeiro, Campus: 1997.

SOIHET, Raquel. **Sutileza, Ironia e Zombaria**: instrumentos no descrédito das lutas das mulheres pela emancipação. Labrys Estudos Feministas, 2003, nº4. agosto/dezembro.

TEIXEIRA, L. P., CARVALHO, F. M. A. de, A construção civil como instrumento do desenvolvimento da economia brasileira, **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, n.109, p.09-26, Jul/dez. 2005.

TOMASI, Antonio de Pádua Nunes. **A construção social de qualificação dos trabalhadores da construção civil de Belo Horizonte**: estudo sobre os Mestres de Obras. Belo Horizonte: Fafich – UFMG/CNPq, 1999, 121 p. Relatório de Pesquisa.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987. p. 109-114.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Passado, presente e futuro das relações de trabalho. Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 13 abr. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.31726>>. Acesso em: 26 jan. 2012.

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 4. ed., São Paulo: Atlas, 2003.

VERGARA, S.C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

WEBER. Max., **Le savant et le politique**. Paris: Union Générale d'Éditions, 1963, . Collection Le Monde en 10-18.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: Universidade de Brasília; 1991. v.1 e 2.

YANNOULAS, S.C. Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Projeto relações de gênero no mundo do trabalho: direitos e realidades. **CFEMEA/FIG/CIDA**, Brasília, Nov 2002. Disponível em <http://www.cfemea.org.br>.>acesso em 03/05/2010.

YANNOULAS, S.C. (Coord.) **A convidada de pedra**: mulheres e políticas públicas de trabalho e renda entre a descentralização e a integração supranacional um olhar a partir do Brasil 1988-2002. Brasília: FLACSO, Abaré, 2003.

YIN, R. K. **Estudo de Caso**: planejamento e métodos. Trad. Daniel Grassi. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Yin, S. Y. L., TSERNG, H. P. and Tsai, M. D. **A model of integrating the cycle of construction knowledge flows**: Lessons learned in Taiwan, Automation in Construction, 17 (5), pp. 536-549, 2008.

APÊNDICE A

ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Informações Gerais:

Nome

Idade

Estado civil

Formação escolar

Cursos de capacitação

Tempo na empresa

Cargo que ocupou anteriormente

Nº de filhos

1.1 Por quê você começou a trabalhar na área da construção civil?

1.2 Na sua opinião quais são os motivos que levaram algumas mulheres a optarem por esta profissão?

1.3 Na sua opinião, as mulheres nesta profissão são bem remuneradas?

1.4 O que você ressalta como ponto forte e fraco da sua profissão?

1.5 Você se sente realizada?

1.6 O que mais te atrai nesse trabalho?

1.7 O que é trabalhar na sua profissão no canteiro de obras?

2.1 Na sua opinião qual a importância de desempenhar atividades no canteiro de obras da construção civil?

2.2 Como você se sente desempenhando uma atividade tipicamente masculina?

2.3 O que representa para você o trabalho na área da construção civil?

2.4 Você pretende continuar nessa profissão?

2.5 Quais são seus planos profissionais para o futuro?

3.1 Os colegas aceitam bem a presença da profissional feminina no canteiro de obras?

3.2 Os colegas elogiam o desempenho das mulheres no trabalho do canteiro de

obras?

3.3 A chefia elogia o trabalho das mulheres no canteiro de obras?

3.4 A chefia aceita bem a presença da profissional feminina no canteiro de obras?

4.1 Quais as facilidades e dificuldades que você encontra no desempenho de suas tarefas?

4.2 O que você mudaria no canteiro de obras no sentido de facilitar o desempenho das tarefas das mulheres?

4.3 Quais as características que você possui e que contribuem para o melhor ou pior desempenho de suas tarefas?

4.4 O preparo que você teve para atuar na profissão foi suficiente para bom desempenho de suas tarefas?

4.5 Você aprendeu o ofício na prática ou fez algum curso de capacitação?

4.6 Caso tenha feito curso de capacitação, a teoria e/ou prática foram de acordo com as exigências das tarefas profissionais do dia a dia?

4.7 O que você percebe que falta na preparação da sua profissão que poderia melhorar o desempenho profissional?

4.8 Como você se organiza no cuidado da casa e demais responsabilidades?

5.1 Como é o relacionamento com seus colegas de trabalho?

5.2 Há coisas que mulheres podem fazer e os homens não podem?

5.3 Quando você revelou a sua opção de escolha profissional para a sua família e amigos, você teve apoio ou enfrentou tabus e preconceitos?

5.4 Você já foi discriminada pelo fato de ser mulher na sua trajetória profissional?

5.5 Como é “ser mulher” no canteiro de obras da construção civil?

5.6 Que situações, positivas ou negativas, do desempenho do trabalho feminino você nos apontaria?

5.7 Que situações de constrangimento uma mulher vivencia no canteiro de obras?

5.8 Você tem algo a acrescentar?