

Mulheres na Construção Civil: Apoderamento, Inserção e Dilemas de Carreira

Women In Civil Construction: Empowerment, Insertion and Dilemmas

Daniel Dornelas Luciano¹,
Lorena Sena Tette²

Silvino Paulino dos Santos Neto³

Resumo: Este artigo trata do apoderamento da profissão, dos dilemas, das dificuldades e da inserção das mulheres no mercado de construção civil de Belo Horizonte. O objetivo geral dessa pesquisa foi verificar como se dá a presença feminina nos canteiros de obra. Uma pesquisa qualitativa, exploratória que utilizou como ferramenta um roteiro de entrevista semiestruturado construído com base nos construtos carreira, empoderamento e dilemas. Após entrevistas realizadas pode-se concluir que a participação das mulheres que atuam no setor ainda é tímida, justificada pelo comportamento machista e muitas vezes hostil dos indivíduos do sexo masculino quando co-existem com a presença feminina no canteiro de obras.

Palavras-chave: Mulheres. Apoderamento. Carreira. Dilemas. Construção Civil.

Abstract: This article deals with the professional empowerment, dilemmas and difficulties of the insertion of women in civil construction market in Belo Horizonte. The goal of this research was to verify how the feminine presence happens in construction sites. The research, mostly qualitative, used a script of semi structured interviews, developed from research studies about careers, empowerment and dilemmas. We discovered that the number of women in this market is still small, mostly due to sexist and sometimes hostile behavior of men, when working on the same space as a women in construction sites.

Keywords: Women. Empowerment. Career. Dilemmas. Construction.

1 Graduando em Engenharia Civil pela Faculdade de Engenharia Kennedy

2 Graduada em Engenharia Civil pela Faculdade de Engenharia Kennedy e bacharel em Design Gráfico pela Universidade FUMEC.

3 Mestre em Administração, Doutorando em Psicologia Social UFMG, professor das Faculdades de Kennedy e Promove de Belo Horizonte.

INTRODUÇÃO

A sociedade, desde os primórdios, era formada por núcleos patriarcais, ou seja, as funções mais importantes de administração da comunidade eram exclusivas dos homens, bem como a responsabilidade pelos sustento e proteção de sua família. Enquanto a mulher era considerada um ser frágil - quando comparada ao homem - e era compelida a dedicar sua vida a gerar novos descendentes, cuidar da casa, dos filhos e do marido.

A mulher ocupava um lugar inferior na sociedade, com “funções menos importantes” e sempre submetida ao homem. Primeiramente submetia-se a seu pai, depois, com o casamento, ao seu marido e, no caso de viuvez, a seu filho mais velho. Este comportamento era influenciado pelos dogmas da Igreja, que moldou o papel da mulher a partir da Idade Média.

A função da mulher era somente de procriar ser uma boa esposa e dona-de-casa. Esse pensamento permaneceu vigente até a consolidação do Capitalismo na Idade Moderna, no século XVIII.

No lugar dessa visão cristã, que ainda não deixou de existir totalmente, entrou a ética e moral de um *status quo* no qual, para a sociedade, a mulher deveria ser uma dona-de-casa prendada que organizava festas e confraternizações. As mulheres deveriam ser vistas e admiradas, quanto mais altiva e ornamentada estivesse a mulher e a casa, melhor era a posição social do marido.

A exemplo de Machado de Assis, escritor que retratava a sociedade através de uma realidade urbana e comum. A sua escrita era focada em um público feminino retratando o modo de vida, como arranjos casamenteiros, casos de adultério e o cotidiano do século XIX. Assis, em “*O passado, o passado*” (1876, p.34) descreve “[...] comparava a donzela frívola e jovial de outro tempo à mãe desvelada e séria que ali tinha diante de si”.

“Chegado o tempo, nasceu o filho esperado (...)para dar às graças pessoais de Jucunda definitivo toque. Com efeito, poucos meses depois, Jucunda atingia o grau de beleza, que conservou por muitos anos. A maternidade realçava a feminilidade” (ASSIS, Machado *Dona Jucunda*. 1889, p. 2)

“[...] a bondade feita mulher, a bondade inteligente, carinhosa, evangelizada,

limpa de cálculo, pura de galantaria (...) possuía as mais belas feições deste mundo; fronte pura, magníficos cabelos pretos, lustrosos, levemente ondeados." (ASSIS, Machado *Helena*. 1876, p. 57)

As mulheres eram, então, valorizadas por seu zelo em relação ao lar e a família, mas algumas iam contra essa atitude. Acreditava-se que educação feminina deveria ser apenas a necessária, se estudassem mais, poderiam fazer mau uso do conhecimento.

É certo que durante a Revolução Industrial e os períodos das Grandes Guerras, juntamente com a necessidade de se sustentar e também à toda família, a mulher começou a se inserir no mercado de trabalho de forma paulatina e, no início do século XX, com a instituição do desquite perante o Estado, as mulheres desquitadas que mais uma vez buscavam uma forma de sustento, recebiam o olhar preconceituoso de homens e mulheres além de comentários maldosos devido às convicções religiosas.

Atualmente, a massiva maioria das mulheres empregadas concentram-se na área de serviços, principalmente a serviços domésticos. Também ocupam mais cargos em áreas como saúde, educação e serviços sociais. “[...] as mulheres ganham menos que os homens em todos os estados brasileiros e em todos os níveis de escolaridade. E ainda, 90% das mulheres ocupadas também exercem serviços domésticos.” (NETO, 2011, p.1).

O segmento da Engenharia expandiu-se na década de 1980 como resultado do chamado “milagre econômico”, a inserção das mulheres e das engenheiras foi favorecida pela expansão dos serviços, por meio, principalmente, da Administração Pública, que ofereceu 60% dos novos empregos para engenheiras.

A participação das mulheres na construção civil manteve-se em torno de pouco mais de 10% durante toda a década de 90: 14,6% dos empregos para engenheiros eram femininos em 1990; 11,6% em 1995, 11,9% em 1997, 12,8% em 1999 e 13,5% em 2000. (MARRY, 2002)

A partir de estudos já realizados, foi possível identificar a necessidade de realização de um estudo, no âmbito qualitativo, utilizando entrevistas com mulheres na engenharia civil, para identificar como se deu o apoderamento da profissão, o que as influenciou em sua inserção neste mercado de trabalho e os dilemas

enfrentados por esse gênero que é minoria nesta categoria profissional.

A partir dessa constatação, faz-se necessário investigar o ingresso das mulheres no mercado de trabalho da Engenharia Civil, carreira tradicionalmente definida como masculina.

O ponto de partida dessa pesquisa foi o projeto de pesquisa de iniciação científica desenvolvido em 2016, onde foram realizadas entrevistas com operários e operárias da construção civil em Belo Horizonte. Nesse estudo seminal, um dos resultados apresentados indicava o aprofundamento e a relevância de estudar mais sobre a presença feminina no ramo da Engenharia Civil.

De acordo com o levantamento da 8ª edição Kit Qualidade do Sindicato da Indústria da Construção de Minas Gerais (SINDUSCON-MG), com base em dados de 2015 do Ministério do Trabalho e Emprego, existem aproximadamente 27 mil trabalhadoras no setor de construção civil mineira. Com isso, a participação feminina em relação ao total de empregados do segmento é de 10% no mesmo período. O ingresso de mulheres na construção tem sido facilitado devidos novos processos de construção, cada vez mais industriais e tecnológicos diminuindo assim a demanda por trabalhadores braçais. Assim, ganham cada vez mais relevância as discussões sobre a presença feminina em carreiras tradicionalmente masculinas.

A discussão proposta pode gerar impacto para a área podendo transformar realidades, visto que mesmo com as conquistas no mercado de trabalho e a luta pela igualdade de direitos, a área de engenharia civil ainda constitui um dos redutos onde a presença das mulheres ainda representa uma minoria significativa.

A sociedade, empresas e o mercado podem se beneficiar da discussão acerca das dificuldades encontradas pelas engenheiras e operárias em seu ambiente de trabalho. Assim, as empresas e a sociedade podem vislumbrar um caminho de competitividade mais igualitária entre ambos homens e mulheres. Por outro lado, negar a importância das questões de gênero, as discussões e análises sobre a inserção, apoderamento e dilemas pode significar uma desaceleração no ingresso de mais mulheres na Engenharia e na construção Civil.

Nesse contexto, a maior produção de estudos e conteúdos sobre a presença de mulheres na Engenharia Civil pode ser o início de um processo de transformação

que começa na academia e estende seus reflexos para a realidade social e para o mercado de trabalho. Desta forma busca-se descrever quais fatores estão envolvidos na inserção das mulheres no mercado, analisar como se dá o apoderamento da profissão e quais os dilemas enfrentados devido à escolha da profissão nos canteiros de obra.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Apoderamento

De acordo com o dicionário de português online, Michaelis, apoderamento é o “ato de tomar posse de alguma coisa que não lhe pertence, ação de se apossar de algo”. Apoderar, tomar posse, conquistar um campo de trabalho dominado historicamente por homens. Não tem relação, portanto, com empoderamento, que segundo o dicionário, significa uma real distribuição de poder em favor dos que não o possuem e está relacionado com equidade. Nas décadas passadas havia uma inexpressiva presença feminina em carreiras masculinas, que atualmente se tornou apenas uma diminuição da exclusão. Não apenas na construção civil, mas na engenharia como um todo a inserção das mulheres ainda se dá de forma muito lenta em relação a profissões de prestígio como medicina e direito. De acordo com o Censo do Ensino Superior, Tabela 1, os cursos de Engenharias estão entre os dez cursos com mais matrículas masculinas em 2015 e nenhuma delas aparece na lista de maiores matrículas femininas em 2015.

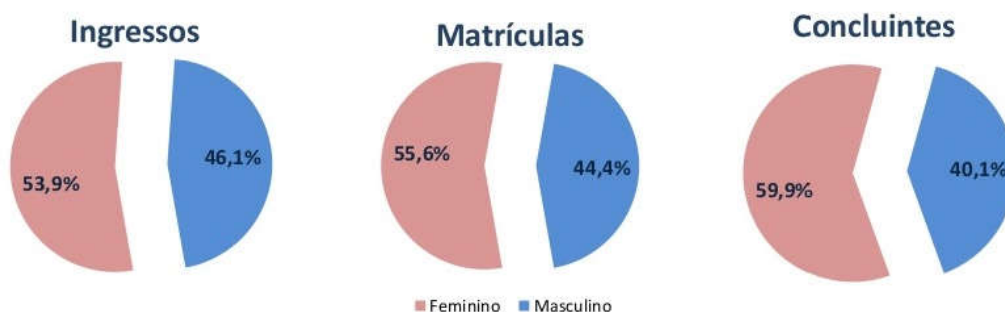
Tabela 1: Os 10 maiores cursos de graduação em número de matrículas, por sexo – Brasil 2015

Curso	Feminino	Curso	Masculino
Pedagogia	608.868	Direito	381.537
Direito	471.674	Administração	336.764
Administração	430.095	Engenharia civil	248.817
Enfermagem	221.316	Ciências contábeis	149.406
Ciências contábeis	209.046	Engenharia mecânica	116.573
Psicologia	181.314	Engenharia de produção	111.653
Serviço social	156.458	Formação de professor de educação física	98.737
Gestão de pessoal / recursos humanos	142.660	Engenharia elétrica	91.701
Fisioterapia	113.326	Análise e Desenvolvimento de Sistemas (Tecnólogo)	73.077
Arquitetura e urbanismo	107.728	Educação física	68.068

Porém um dos diferenciais da mulher é buscar por qualificação profissional, e no setor da construção civil não é diferente. Para muitas, a capacitação no setor além da libertação de funções tradicionais, como a de faxineira e babá, representa a possibilidade de uma remuneração melhor. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2015, 51,5% da população brasileira é composta por mulheres, sendo 24,1 milhões chefes de famílias, 8,1 anos é o período médio de estudo das mulheres no Brasil contra 7,9 dos homens.

De forma geral, dados do Censo de Educação superior de 2015, gráfico 1, apontam que as mulheres são as responsáveis pelos maiores ingressos, matrículas e conclusão de cursos de graduação no Brasil. A proporção de concluintes mulheres chegou a ser quase 20% maior que a dos homens naquele ano.

Gráfico 1: Matrículas, Ingressos e Concluintes na Educação Superior de Graduação por Sexo – Brasil 2015



Fonte: Inep/Censo da Educação Superior

Atualmente a realidade é outra, as mulheres têm presença majoritária nos cursos de graduação, mas nem sempre foi assim, a permissão para a escolarização feminina foi feita atrás de leis apenas partir do final do século XIX sendo que as escolas profissionalizantes as ensinavam funções domésticas e matrimoniais. Em 1923, Monteiro escreveu sobre o Instituto Profissional Feminino fundado em 1897, no Distrito Federal:

“Pena das pobres criaturas essas meninas, por não lhes ter sorrido o destino, não tem direito de maiores ambições profissionais, do que a cozinha, engomado, costura e bordados (1923, p.169) ”.

Há exatos cem anos a primeira mulher a se graduar em engenharia no Brasil, Edwiges Maria Becker Horn Meyll, se formava em 1917 pela Escola Polytechnica do antigo Distrito Federal.

2.2 Inserção no Mercado de Trabalho

Nos anos 50, a meta de governo de JK era de crescer “50 anos em 5” com o chamado Plano de Metas, como ficou conhecido o conjunto de 30 objetivos a serem alcançados em cinco setores econômicos. Nesse período, muitos foram os avanços; o crescimento das indústrias de base foi de 100% até a década de 1960 o que foi fundamental para o processo de industrialização do país e intensificou a presença feminina no mercado de trabalho (SILVA, 1989).

De acordo com Bruschini (1999), durante a década de 70, a presença das mulheres no mercado de trabalho aumentou expressivamente e uma das razões para este acontecimento foi crescimento econômico e industrial do país. No entanto, esse crescimento também propiciou maior desigualdade social e distribuição de renda, obrigando as mulheres a ajudarem na renda familiar.

Com o aumento do consumismo, da urbanização e da presença cada vez maior de indústrias multinacionais, juntamente com a expansão do parque industrial, houve maior demanda da mão de obra feminina em vários setores. Araújo (2001, p. 134) ressalta que:

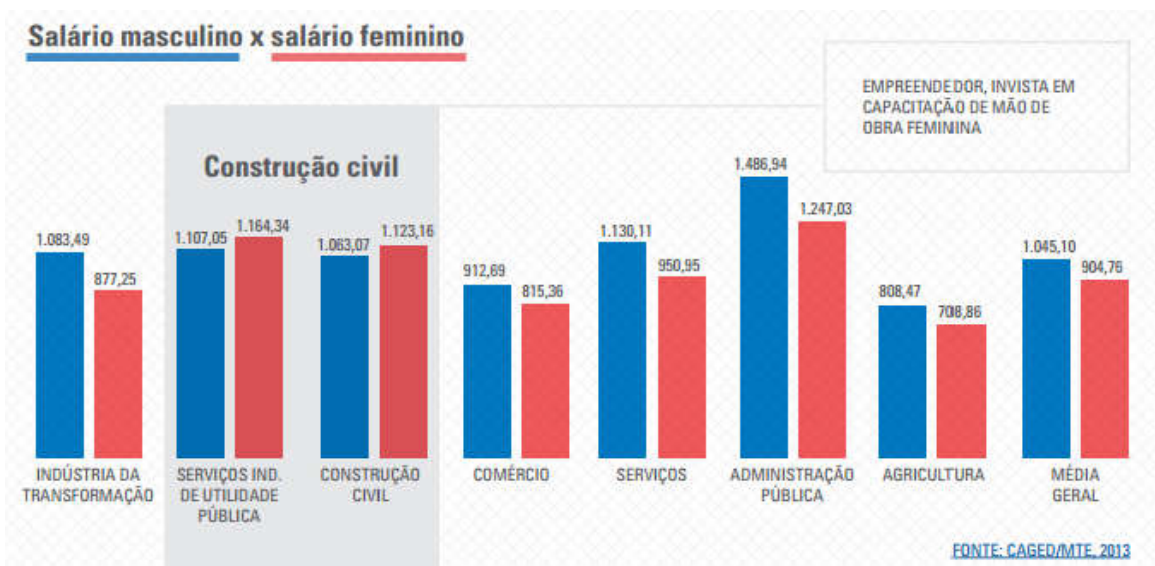
Mudanças significativas no emprego da mão de obra feminina foram observadas, a partir de 1990, no Brasil, quando começou a se falar em feminização do mercado de trabalho. Estas mudanças recentes na ocupação feminina só podem ser entendidas como parte de um processo mais amplo de transformação do capitalismo,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

de globalização e de reestruturação produtiva.

Com o passar dos anos as mulheres conquistaram o mercado de trabalho em várias áreas. De acordo com o SEBRAE 2015, somente no setor de construção civil, o aumento foi de 65% entre 2005 e 2015, a falta de qualificação dos homens para assumir as vagas foi um dos responsáveis por essa nova realidade.

Segundo o Sindicato da Construção (SINDUSCON MG), muito são os fatores que contribuem para o aumento da presença feminina em construções e reformas: falta da mão de obra qualificada masculina, o aumento de demanda na área, a oportunidade de melhorar a renda, qualidade de execução de serviço da mão de obra feminina e alto nível de atenção aos detalhes em atividades de acabamento.

GRÁFICO 2: Valor Médio Pago aos Profissionais por Área de Trabalho e Gênero – Brasil 2013



Queiroz (2010) afirma que apesar do constante crescimento da presença das mulheres em todos os setores econômicos, elas ainda são alvo de discriminação, tanto no trabalho formal quanto no informal e aponta a insistente desigualdade salarial em gêneros. Porém segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no setor da Construção Civil percebe-se uma exceção em relação à média salarial geral entre gêneros. O valor médio pago para os profissionais da construção civil em 2013 ficou em R\$ 1.066,36, sendo que as mulheres receberam 5,65% a mais que os homens por serem mais qualificadas e instruídas, gráfico 2.

2.3 Dilema

Engenharia civil é o ramo da engenharia dedicado a construção, está diretamente ligada a evolução do ser humano e ao desenvolvimento da sociedade. Desde que o homem primitivo deixou as cavernas e passou a construir seus abrigos evoluímos muito em relação atécnicas, formas e materiais, porém desde os primórdios a construção civil sempre esteve relacionada ao trabalho pesado, a resistência física sendo indispensável para a rotina monótona e repetitiva nos canteiros de obra. Produção era a palavra de ordem. A partir de 2011 houve no Brasil um aquecimento da construção civil impulsionado pela Copa do Mundo de 2014, devido necessidade de mão de obra especializa escassa entre os homens, as mulheres tiveram maior oportunidade de se inserirem no mercado. Não por conta de suas características físicas, devido a sua qualificação foram trabalhar com pintura, com hidráulica, operar máquinas e equipamentos.

Tabela 2: Número de vínculos contratuais formais nas ocupações da engenharia e taxa de variação (%), segundo o gênero – Minas Gerais e Brasil – 2004, 2010 e 2013

SEXO	BRASIL				MINAS GERAIS			
	2004	2010	2013	TAXA	2004	2010	2013	TAXA
	n°	n°	n°	%	n°	n°	n°	%
MASCULINO	125964	187251	217776	72.88	12223	20177	22611	84.98
FEMININO	21267	37498	47805	124.78	2432	4278	5270	116.69
TOTAL	147231	224749	265581	80.38	14665	24455	27881	90.11

FONTE: RAIS/MTE - Elaboração: SengeMG/Dieese

A Tabela 2, em estudo do Sindicato dos Engenheiros no Estado de Minas Gerais (SENGE-MG), mostra que, no Brasil, no período de 2004 a 2013, o crescimento do número de postos de trabalho da engenharia ocupados pelas mulheres foi de 124,8%, e de 72,9 % entre os homens. No entanto, nota-se uma diferença um pouco menor em Minas Gerais em relação ao país, 116,7% e 85% respectivamente.

A presença feminina tem crescido devido aos seus atributos profissionais e pela existência de leis para emprega-las na construção. Um exemplo é Feira de Santana, segunda maior cidade do estado da Bahia, uma lei municipal determina

que 10% das vagas da construção civil sejam reservadas para mulheres. Além disso, em 4 de julho de 2013, o Projeto de Lei do Senado (PLS) 323/2012 foi aprovado na Comissão de Direitos Humanos (CDH) do Senado Federal. A proposta altera a Lei de Licitações (8.666/93) para exigir que obras e serviços contratados pelo governo tenham um percentual mínimo de 12% de mão de obra feminina, servindo até como critério de desempate, em favor da empresa que tiver em seu quadro profissional pelo menos 30% de mulheres. O projeto de lei ainda está em análise pela Comissão de Constituição e Justiça (CCJ).

A demanda das construtoras por projetos que requerem profissionais atentos aos detalhes, que sejam perfeccionistas e caprichosos em atividades como: pintura, assentamento de cerâmicas e diversas instalações encontram nas mulheres o perfil ideal para a melhor realização do trabalho (Boletim Construção Civil SEBRAE).

Porém segmento de obras ainda é resistente a presença das mulheres, causa estranheza e por vezes pode se tornar um ambiente hostil a elas. Relatos de depoimentos masculinos segundo os quais mulheres não combinam com o canteiro de obras por ser um ambiente barulhento, sujo, de trabalho pesado e por faltar infraestrutura de alojamentos e sanitários femininos.

Assim, o dilema pode ser entendido como uma “situação embaraçosa em que nos encontramos devendo escolher necessariamente entre dois partidos ou pontos de vista rejeitáveis caso não fôssemos obrigados a escolher” (MARCONDES, 1990).

Os dilemas são então situações de tensão nas relações de trabalho e que são vividas pelos trabalhadores, impondo, muitas vezes, a necessidade destes fazerem escolhas. Nesse contexto, operárias, a fim de realizar seu trabalho e garantir por vezes o seu sustento e de suas famílias, são obrigadas a se comprometerem, criar soluções, aproximar-se de outras operárias, como defesa e estratégia de manter seu bem-estar no local de trabalho que por vezes pode ser um ambiente intimidador.

Existe ainda a incidência dos dilemas domésticos e familiares sobre a responsabilidade do trabalho. Segundo Kanter (1997), apesar dos casais atualmente se dividirem como força de trabalho, a maior parte das tarefas domésticas continua sob responsabilidade das mulheres. Desta forma a jorna

dupla de trabalho feminina é reafirmada com a crença de que a mulher é o ser que cuidador. Cabe a ela além do trabalho externo, as tarefas de cunho doméstico que vão desde a limpeza, alimentação a educação dos filhos.

1 METODOLOGIA

A pesquisa é de natureza qualitativa. De acordo com Flick (2009), a pesquisa qualitativa é de particular relevância ao estudo das relações sociais devido à pluralização das esferas da vida, pois não se apresenta como uma proposta rigidamente estruturada focando no caráter subjetivo do que se está estudando. A pesquisa qualitativa permite então, que a imaginação e a criatividade levem os pesquisadores a propor trabalhos que explorem novos enfoques relacionados a experiências individuais.

A pesquisa exploratória a partir de entrevista, permite ao pesquisador ter uma proximidade com o universo do entrevistado, definindo seu problema de pesquisa e formulando sua hipótese com mais exatidão. Segundo Theodorson e Theodorson (1970), é um estudo preliminar cujo o maior propósito é se tornar familiar com o fenômeno que é investigado, tornando este estudo maior ao ser projetado com melhor compreensão e precisão. A entrevista é um método de pesquisa no qual o pesquisador e o objeto pesquisado se interagem. O roteiro é uma lista de temas que permite explorar os indicadores qualitativos, sob a percepção dos entrevistados a respeito de uma problemática central, Minayo (2008). Dessa forma, a entrevista semiestruturada permite ao entrevistado discorrer sobre o assunto, a partir do tema principal, revelando dessa forma percepções, valores e experiências de forma livre e espontânea.

O estudo de campo procura o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população segundo variáveis. Gil (2002) afirma que como consequência, o planejamento do estudo de campo apresenta maior flexibilidade, podendo ocorrer mesmo que seus objetivos sejam reformulados ao longo da pesquisa.

A técnica selecionada para a coleta de dados foi a da entrevista semiestruturada, onde o entrevistador delimita o tema através da pergunta, tem a possibilidade de esclarecer dúvidas e instigar as pessoas a desenvolverem mais as respostas e o entrevistado têm liberdade e sente mais à vontade permitindo que o entrevistador perceba sinais de pausa, nervosismo, riso e hesitação nas respostas.

Utilizando como recurso as entrevistas semiestruturadas, com apoio do roteiro

previamente elaborado com base nos construtos explorados sobre empoderamento feminino, inserção das mulheres em carreiras tradicionalmente masculinas e dilemas dos trabalhadores, entrevistamos cinco mulheres que compõem a mão-de-obra da Construção Civil, em Belo Horizonte. As mulheres foram entrevistadas no local e período de trabalho mediante a autorização da direção. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas e a análise de se deu a partir três categorias: mulher, carreira e dilemas.

Para Bardin (1977), o termo "análise de conteúdo" designa um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens."

2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra contou com 5 operárias que trabalham em obras diversas dentro da Região Metropolitana de Belo Horizonte. A idade entre as trabalhadoras atuando na construção civil varia de 28 a 57 anos.

O número de participantes para as entrevistas atendeu o critério da saturação, conforme explica Minayo (2008), isto é, até que o pesquisador perceba ter apreendido o conteúdo das falas do grupo pesquisado. Devido a facilidade de contato com engenheiros responsáveis por obras por parte de um dos autores que trabalha como fornecedor de materiais de construção, foram convidadas a participar as operárias nas obras visitadas, e entrevistadas as que se voluntariaram, sem persuasão direta.

Quadro 1- Caracterização das entrevistadas

Entrevistado	Idade	Função	Tempo de Profissão	Gênero
1	57	Serviços Gerais	5,5 anos	Feminino
2	55	Ajudante de Pedreiro	5 anos	Feminino
3	33	Encarregada	8 anos	Feminino
4	28	Montadora de E. Metálicas	3 anos	Feminino
5	38	Pedreira	4 anos	Feminino

Fonte - Dados da pesquisa.

Para conhecer melhor a operária que atua na construção civil em Belo Horizonte, foi feita uma entrevista contendo perguntas dentro de temas divididos em três categorias: Empoderamento, Carreira e Dilemas.

Seguindo as propostas de Bardin (2011), o quadro abaixo define as três categorias analisadas e as perguntas mencionadas na metodologia, a análise dos contém, contém as transcrições dos trechos das entrevistas em que elas puderam ser identificadas.

Quadro 2- Categorias e subcategorias da entrevista

1 Mulher:	2 Carreira:	3 Dilemas:
1.1 Mulher no canteiro de obras.	2.1 influencias na escolha pela profissão.	3.1 Interferência do casamento
1.2 Dinâmica entre vida pessoal e trabalho	2.2 Trajetória	3.2 Dificuldade por ter que cuidar da família
1.3 Relação com seu corpo e aparência física no canteiro de obra.	2.3. Intenção de estudar, se profissionalizar	3.3 Dificuldade ou briga no trabalho por ser mulher
1.4 Proporção de homens e mulheres.	2.4 Relação com os colegas de trabalho	3.4 Dificuldade no uso de maquinário e ferramentas
	2.5 Hierarquia na empresa	3.5 Assédio
	2.6 Defasagem salarial	3.6 Experiência em trabalho terceirizado
	2.7 Independência financeira	3.7 Fragilidade em relação aos homens
	2.8 Desempenho profissional	
	2.9 Exigência por ser mulher	
	2.10 Afirmação enquanto operária	

Fonte: Dados da pesquisa

3.1 Mulher

3.1.1 Mulher no canteiro de obras: aqui procurou-se investigar como mulher operária se sente em um ambiente dito dominado pela mão de obra masculina, como se enxergam em sua individualidade. Das operárias três alegam não haver

dificuldades ou diferenciação em relação aos homens no canteiro de obras, porém as outras duas alegam falta de infraestrutura e equipamentos e uniformes específicos para as mulheres. A não existência de um padrão de uniforme femininos as obrigaram a adequá-los ao uso.

“As roupas não são nada confortáveis independente de momentos que eu estou na solda ou em andaimes montando a estrutura metálica. Não são adequadas pra mulheres, são adequadas para homens, mas eu não acho ruim ser uma roupa mais larga não.” (Entrevistada 4 28 anos)

3.1.2 Sobre a dinâmica entre vida pessoal e trabalho escutou-se expressões como *"cansativo"*, *"é bem agitado"*, *"serviço pesado no trabalho e em casa"*.. As mulheres têm uma dupla e pesada jornada de trabalho, apenas uma das entrevistadas afirma ter as atividades domésticas divididas por igual com o companheiro.

“É tranquilo, casa é casa, trabalho é trabalho. Em casa eu divido as coisas com meu marido...ele me ajuda com tudo.” (Entrevistada 3, 33 anos)

3.1.3 Perguntadas sobre a relação com o corpo e a aparência física no canteiro de obras, dizem entendera necessidade do uso de EPIs apesar do desconforto e se dedicam a vaidade aos fins de semana e dias de folga, pois não há espaço para ela na execução do trabalho. Além do cuidado com unhas e cabelos uma das entrevistadas mencionou a saúde sendo mais importante que a vaidade.

“A questão feminina, você arruma cabelo, faz as unhas normalmente. Mas maquiagem não, ainda mais que você fica mexendo no sol, como são ambientes muito quentes nem combina também não. Mas unha e cabelo dá para arrumar normalmente, não vai atrapalhar em nada o serviço.” (Entrevistada 4, 28 anos)

“Eu não ligo para a vaidade não. Não faz diferença nenhuma, eu gosto do meu uniforme. O importante é estar bem e com saúde boa.” (Entrevistada 1, 57 anos)

3.1.4 A forte presença masculina na construção civil é notada com facilidade pela totalidade das entrevistas em todas obras em que trabalharam.

"Em todo canteiro de obra mulher ainda é a grande minoria. Hoje já é normal nesse meio ver mulher trabalhando, mas o homem ainda domina pela força física". (Entrevistada 5, 38 anos)

3.2 Carreira

3.2.1 A inserção na carreira se deu de várias formas. Das entrevistadas, duas já trabalhavam na área de limpeza e foram convidadas a irem para o canteiro de obras. Uma por falta de oportunidade em sua área de formação, uma pela influência familiar e gostar da profissão e uma devido ao alto custo dos profissionais, se interessou a aprender o ofício e começou trabalhando em sua própria obra.

"A minha área mesmo é saúde. Aí na época que eu estava desempregada, foi até um rapaz que me trouxe para a obra. Mas assim... é... é o momento, era aquele momento ali só tinha obra para mim. E eu gosto de trabalhar na obra, tem 5 anos já que eu estou." (Entrevistada 2, 55 anos)

"Foi a minha própria obra... obra da minha casa. A mão de obra é muito cara, então veio o interesse em aprender o ofício. Busquei aprender um pouco a cada dia, mas comecei na minha obra mesmo." (Entrevistada 5, 38 anos)

"Eu gosto muito da área, sempre me interessei muito porque meu pai sempre trabalhou com solda. Ele tentava me passar as atividades e eu gostei. No curso técnico que fiz no SENAI, tem a parte de solda, além da montagem de estrutura metálica e desenho também. Então uma coisa foi puxando a outra." (Entrevistada 4, 28 anos)

"Não foi uma escolha, porque eu trabalhava na limpeza. Aí Dona Rosália reconheceu o meu trabalho e meu deu uma oportunidade...até hoje eu to nessa área." (Entrevistada 3, 33 anos)

3.2.2 A trajetória na profissão se deu de forma semelhante, 4 entrevistadas chegaram ao canteiro de obras com a indicação de profissionais atuantes na área, depois de passarem por um período desempregadas. Apenas uma se ingressou através de curso profissionalizante no SENAI.

“Eu trabalhava em loja de roupa depois fiquei um tempo desempregada e me surgiu essa vaga. Uma conhecida minha me chamou, aí eu fui e fiquei. ”
(Entrevistada 3, 33 anos)

“Eu comecei com o curso né, no SENAI, depois fiz estágio e virei profissional.
“(Entrevistada 4, 28 anos)

3.2.3 Sobre estudar e se profissionalizar na área, duas expressaram a intenção de cursar graduação de Engenharia Civil, duas não pretendem retornar as salas de aula e uma quer mudar de profissão.

"trabalhar com alguma coisa mais tranquila, que seja menos cansativo"
(Entrevistada 5, 38 anos)

“Eu faria um curso de engenharia civil, porque eu já entendo da estrutura metálica em si. Minha vontade é essa. ” (Entrevistada 4, 28 anos)

“Não tenho paciência para estudar mais não. Não tenho paciência com sala de aula não. Eu formei tem 10 anos com o meu marido, mas vou te falar, escola é cansativo. No meu tempo escola era mais rígido, mas agora é muita bagunça. ” (Entrevistada 1, 57 anos)

3.2.4 A relação com os colegas de trabalho é considerada boa pela totalidade das entrevistadas. Possuem um ambiente de trabalho agradável e afirmam gostar de todos.

“Ótima, nós não temos problema nenhum entendeu. O relacionamento da gente, o convívio é muito bom porque assim, a gente passa 8 horas juntos. Então a gente tem que ter um bom relacionamento. A gente passa a maioria do tempo da vida da gente aqui dentro. Imagina se fosse cheio de conflitos... a gente ia ter de levar problema para casa. ” (Entrevistada 2, 55 anos)

“Eu gosto de todo mundo. Graças a Deus eu não posso reclamar não. Tem dia que você acha um que está com raiva aí desconta em você e você não está muito bem. Mas é coisa do dia a dia... ” (Entrevistada 1, 57 anos)

3.2.5 A hierarquia na empresa funciona de forma padronizada, 4 possuem um

engenheiro e um mestre de obras como chefes. Apenas uma entrevistada possui só um superior e ocupa a segunda posição na hierarquia sendo a responsável pela equipe de limpeza. Todas as outras entrevistadas não têm engenheiras e mulheres como suas chefes.

“Só tem o chefe né... o André que é o engenheiro e o encarregado. Mas eu tenho mais contato com o encarregado.” (Entrevistada 2, 55 anos)

“Um chefe só. E tem eu que sou encarregada de limpeza, responsável pelas meninas quando o chefe não está na obra. “ (Entrevistada 3, 33 anos)

3.2.6 Defasagem salarial não existe na concepção de 4 entrevistadas. O salário é considerado fixo por categoria profissional, não havendo diferenciações em relação ao gênero. Somente uma acredita haver alguma diferenciação salarial por questões de gênero.

“Não por aqui é por hierarquia né... por profissão. Aí o salário é a mesma coisa, pode ser assim... que algum ganhe produção, mas aí é a parte. ” (Entrevistada 2, 55 anos)

“A gente não fica sabendo com certeza, mas com certeza existe essa diferença sim. O preconceito...” (Entrevistada 5, 38 anos)

3.2.7 A profissão proporcionou independência financeira a 4 entrevistadas, que afirmam que o salário recebido é o suficiente.

“Para mim é suficiente sim. Eu consigo pagar minhas contas, se eu quiser fazer um curso eu consigo também. Então é tranquilo...” (Entrevistada 4, 28 anos)

“Não, eu preciso mais fazer bicos para poder completar a minha renda. ”(Entrevistada 5, 38 anos)

3.2.8 O desempenho profissional apresentou resultados bastante variados, 40% consideram que as mulheres desempenham as funções com melhores resultados, outros 40% acreditam que são os homens que possuem um desempenho profissional melhor devido aos seus atributos físicos e 20% acreditam não haver qualquer tipo de diferenciação de desempenho entre gêneros.

“Aaaaa, as mulheres trabalham mais, trabalham mais... eu estou falando por que eu vejo. Aqui na obra, lá na outra no Del Rey, as mulheres o tempo todo você via elas trabalhando enquanto os coleguinhas que faziam a mesma coisa ficam lá olhando para o pedreiro, assim... e elas carregando as vasilhas pesadas de sobra de material. Isso aí eu já vi mesmo, elas fazem mais. É a única coisa que eu acho que devia ser cobrado dos dois igual. ” (Entrevistada 1, 57 anos)

“Existe mais por causa da força física. Como tem poucas mulheres, então são mais homens que tem a iniciativa de querer ajudar na hora de pegar peso, na hora de montar andaime ir lá e ajudar. Mas você vai se acostumando, é tanta rotina no serviço...mas com certeza os homens pegam mais peso que as mulheres. ” (Entrevistada 3, 33 anos).

3.2.9 A exigência maior por ser mulher é percebida com clareza por três das operárias, porém duas dizem não perceber nenhuma diferenciação de exigência por parte dos chefes e superiores.

“É mais cobrada. É muito, muito, muito, muito, muito mais cobrada. Eu vejo... dá a impressão que eles acham que a mulher não tem que estar ali e cobra mais dela. Seria como... "já que você está aqui, vai ter de trabalhar!“ (Entrevistada 1, 57 anos)

“Não, porque eu assim, pelo tempo eu já sei o que eu tenho de fazer. A não ser quando eles querem alguma coisa específica né... por exemplo, eles querem uma prioridade... só assim, no mais é tranquilo. ” (Entrevistada 2, 55 anos)

3.2.10 Afirmação enquanto operária foi difícil para 4 das operárias no início de profissão. A única a não relatar dificuldades foi a que fez um curso técnico e se profissionalizou antes de trabalhar na construção civil.

“No começo sim, eles ficavam me olhando, eu ficava meio constrangida. Mas depois passou, eu me sentia meio inferior, mas depois fui adequando. Tinham muitas piadinhas, ficavam falando que fazia melhor que eu. Mas ninguém nunca pegou para fazer né? Ficava tipo uma provocação, mas depois passou, ficou irrelevante. ” (Entrevistada 3, 33 anos)

“Sim, olhares de quem duvida da capacidade feminina... só acreditam vendo... e veem né?!” (Entrevistada 5, 38 anos)

“Tive. Tive porque assim, quando eu comecei eu não tinha nem noção do que que era trabalhar numa obra. Eu nunca nem tinha passado na porta de uma obra. Aí no começo eu tive. O encarregado me ajudou de mais. Teve dia que ele falou que não tinha jeito, que eu não estava conseguindo pegar o ritmo, foi até numa sexta-feira ele falou que não ia dar para continuar comigo. Aí eu falei para me dar uma semana, na segunda-feira eu cheguei lá e já desenvolvi sabe. Aí tô até hoje...” (Entrevistada 2, 55 anos)

“Não, porque eu fiz o curso né. Me profissionalizei. Mas eu acho que se fosse para uma mulher chegar e fazer sem o curso teria muita dificuldade sim.” (Entrevistada 4, 28 anos)

3.3 Dilemas

3.3.1 Não existe interferência negativa do casamento no trabalho das entrevistadas. Todas relataram ter o apoio do marido mesmo trabalhando, termo que foi usado por 4 operárias.

“Pelo contrário, acho que reforça mais, me dá apoio. Ajuda mais, porque ele vê que o que eu faço é um diferencial, eu não faço só o que a mulher ou o homem acha que uma mulher deveria fazer.” (Entrevistada 5, 38 anos)

“Não, não. Meu marido entende muito bem essa questão. Me apoia. Sabe que eu gosto da minha profissão.” (Entrevistada 4, 28 anos)

“Não. Ele trabalha numa firma que também tem mulheres. Ele até brinca, ‘você e esses rapazes...’. É coisa normal, não tem porque achar ruim...” (Entrevistada 1, 57 anos)

3.3.2 A dificuldade por ter que cuidar da família para conseguir emprego existe para três das operárias, pois para elas as empresas preferem mulheres que não tenham filhos para que não precisem faltar ao trabalho quando estes adoecem.

“Sim, porque a mulher casada, com criança, aí já é mais difícil. Eu acho que é né... por exemplo chega uma solteira e uma casada com filho, então vão preferir a solteira. Porque assim... o menino adoeceu, não vai trabalhar...” (Entrevistada 3, 33 anos)

3.3.3 Dificuldade ou briga no trabalho por ser mulher não acontece de acordo com todas as entrevistadas. Situações de estresse podem ocorrer, porém não estando relacionadas a conflitos por gênero, mesmo havendo relatos do contrário.

“Comigo nunca houve problema ou discussão. As vezes rola piadas né, por você ser mulher você não deveria estar ali ou falar alguma coisa que alguém levaria como ofensa. Mas eu não, eu levo na brincadeira.” (Entrevistada 4, 28 anos)

“De vez em quando tem unestressezinhas, mas... nada que você não consiga superar. Mas é no geral, homem e mulher, está todo mundo estressado. Não tem diferença não...” (Entrevistada 1, 57 anos)

3.3.4 Dificuldade no uso de maquinário e ferramentas não se apresentou como problema para três operárias, um dos motivos é o fato de não trabalharem com maquinário pesado. Porém duas tiveram dificuldades para se acostumar apenas no início da carreira.

“No início, agora não. Eu demorei a pegar o serviço. Mas o homem assim... já vem de outra... ele sabe que vai fazer aquilo e que a ferramenta é aquela ali. Eu tive dificuldade em adaptar mesmo.” (Entrevistada 2, 55 anos)

3.3.5 Questionadas se haveria algum tipo de comportamento a ser mudado pelos colegas, todas as entrevistadas relataram que já sofreram ou presenciaram assédio no canteiro de obras. A atitude machista por parte dos colegas de trabalho é minimizada por expressões como; “brincadeiras de mau gosto”, “piadinhas sem graça”, “é da natureza deles”, “é chato”.

“Agora até que não, mas antes tinha uns que vinham com umas piadinhas sem graça. Em muitas obras que eu passei... mesmo sabendo que eu sou casada, vinham com umas indiretas, mas é coisa de homem mesmo né?! Da natureza deles...” (Entrevistada 3, 33 anos)

“Tem muito preconceito ainda, tem uns que ficam dando em cima, dando cantada... aí é chato né... no local de trabalho tem de ter respeito.” (Entrevistada 5, 38 anos)

“Homem mexe, se você dar liberdade. Eu tenho 5 anos de obra e nunca tive problema com nenhum dos meus colegas e olha que eu já trabalhei com muitos homens. Todo dia entrava homem e saia homem, eu nunca tive problema com

nenhum. Então o respeito passa da mulher para o homem, não é do homem para a mulher. Eu já vi muitas que tiveram problema... já vi problema sim, colegas com envolvimento com colegas, achando que está em ambiente diferente e não pode. Lugar de trabalho é lugar de respeito. Você quer fazer sexo você vai para sua casa, no motel, onde você quiser, mas o local de trabalho tem que ser respeitado. Tem que ter respeito... isso teve muito lá no hotel sabe... eu como era minha primeira obra, fiquei muito assustada.”(Entrevistada 1, 57 anos)

“A gente brinca muito, mas cada um sempre respeitando... tem umas brincadeiras..., mas é só deixa para lá...” (Entrevistada 2, 55 anos)

“Algumas vezes. Eu to no meio de muitos homens, então eu não posso falar qualquer coisa e nem eles podem falar qualquer coisa perto de mim. Tem de haver esse respeito mútuo né?!” (Entrevistada 4, 28 anos)

3.3.6 Experiência em trabalho terceirizado, mediante contrato de prestação de serviço feito por meio de empresa intermediária e não diretamente com o contratante, foi vivida apenas por duas das entrevistadas. O relato sugere que existe exploração da mão de obra feminina, além de subcontratação.

“Já sim, trabalhei lá no SENAI. Foi horrível. Eu fiquei três anos nessa firma. Mas é muito ruim, eles não pagam a gente direito. O fixo você tem certeza que seu dinheirinho está ali no final do mês. Mesmo aqui, eu já vi muitos fazendo isso, eles pegam o dinheiro, recebem e não paga o funcionário que é terceirizado. ” (Entrevistada 1, 57 anos)

“Já! É diferente, quando você é terceirizada a forma deles tratarem a gente é diferente. Eles acham que a gente é obrigada a tudo e não é bem assim. A pessoa tem de respeitar o trabalho do outro mesmo sendo terceirizado ou não. É mais explorado, a exigência é maior em cima das pessoas para poder fazer o trabalho. ” (Entrevistada 3, 33 anos)

3.3.7 Não existe sentimento de maior fragilidade em relação aos homens para nenhuma das entrevistadas. Se veem como mulheres fortes e capazes intelectualmente como os homens, a força física foi apontada como a única diferente entre os gêneros.

“Você é louca?! Lógico que eu sou superior ao homem. Eles se acham né. Olha para você ver, eu tenho filhos... eu fico triste as vezes que umas colegas de trabalho tentam se igualar ao homem e eu não tenho que me igualar ao homem.

Eu sou melhor que o homem. Eu não tenho que fazer as mesmas coisas que o homem para ser feliz, mas tem mulheres que querem viver esse lado do homem, traindo, fazendo essas coisas erradas. Não precisa, a mulher já é superior ao homem. ” (Entrevistada 1, 57 anos)

“Não, eu me sinto igual a eles. Não vejo diferença nenhuma, só a força física. ”(Entrevistada 2, 55 anos)

“Não, de jeito nenhum! ”(Entrevistada 3, 33 anos)

“Não, cada vez eu me sinto mais forte. Principalmente porque minha profissão me deixa mais forte. ”(Entrevistada 4, 28 anos)

“Não, cada um conhece sua capacidade. Eu sou tão capaz quanto qualquer um deles...” (Entrevistada 5, 38 anos)

4 CONCLUSÃO

O objetivo principal desta pesquisa foi analisar o apoderamento da profissão, descrever a inserção e os dilemas vivenciados no mercado de trabalho da mão de obra feminina da construção civil em Belo Horizonte. Após análise dos dados foi possível constatar que as operárias que se voluntariaram a participar da entrevista, são mulheres e se identificam com o gênero feminino, estão há mais de 3 anos atuando a área, a maioria não nasceu em Belo Horizonte, a maioria não possui qualificação profissional, apesar de terem concluído o ensino médio. Trabalham na construção civil porque se identificam ou por falta de oportunidade na área de maior experiência profissional e formação.

Em relação ao apoderamento, concluiu-se que as operárias não têm dificuldades ou diferenciações mesmo com maioria absoluta de homens no canteiro de obras. Apontam a falta de infraestrutura e uniformes no padrão feminino. A maioria se dedica ao trabalho doméstico sem a ajuda do companheiro e alegam ter uma rotina

pesada e cansativa. Todas lidam de forma natural com o corpo e aparência, não se importando com a vaidade no local de trabalho. A profissão proporciona independência financeira e melhoria de vida. Perceberam uma exigência maior por serem mulheres no início da carreira, até se afirmarem como operárias.

A inserção na construção civil se deu por indicação de conhecidos, profissionalização e ainda por falta de oportunidade na área de formação. A maioria das operárias gostam de trabalhar em obras e pretendem seguir na profissão e algumas, cursar Engenharia Civil. Afirmam ter boa relação com todos os colegas de trabalho, mas relatam o desconforto por serem tratadas com expressões de caráter machistas e discriminadores, que demonstram opressão no ambiente de trabalho. Acreditam não haver diferenciação salarial relacionada ao gênero contrariando dados aqui antes apresentados.

Sobre dilemas as operárias afirmam ter o apoio dos maridos em relação a profissão. Acreditam que as organizações preferem contratar mulheres solteiras, havendo maior dificuldade para conseguir emprego por ser casada e ter filhos. Não existe conflito no canteiro de obras por serem mulheres, mas usaram palavras como “preconceito”, “provocação” e “castigo” em outros momentos da entrevista demonstrando terem colegas hostis há suas presenças. As operárias dedicadas a limpeza não tiveram problemas para se adequar as ferramentas e maquinário, o que não aconteceu com as que executam serviços mais pesados, que relataram ter tido alguma dificuldade no início da carreira. A divisão sexual do trabalho se reproduziu dentro do canteiro de obras, dela decorrendo a atribuição de trabalhos diferentes, de diferente valor. Mesmo com a presença masculina muito superior, apenas mulheres fazem o serviço de limpeza nas obras visitadas.

Perguntadas se haveria algum tipo de comportamento a ser mudados pelos colegas a totalidade das entrevistadas relataram ter sofrido ou presenciado assédio no canteiro de obras. O assédio sexual é crime, conforme artigo 261 da Lei 10.224 de 15 de maio de 2001, *constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.* Uma coação difícil de ser comprovada, já que ocorre silenciosamente e o assediador abusa de sua autoridade para cometê-la, por isso muitas vezes, a mulher prefere pedir demissão a fazer uma denúncia

formal.

As operárias que tem experiência com o trabalho terceirizado alegam exploração, atraso e falta do pagamento de salário por parte dos empregadores. Não se sentem mais frágeis que os homens se sentindo tão capazes quanto estes, inclusive há o sentimento de superioridade feminina relaciona a maternidade.

Ao final deste trabalho é possível afirmar que os objetivos foram alcançados, a entrevista com as operárias da construção civil, trouxe conhecimento e informações que irão contribuir para esse importante setor da economia de Belo Horizonte e do Brasil. Novos trabalhos devem ser realizados para poder dar continuidade a esta pesquisa, em âmbito local e nacional de forma a se obter um instrumento cada vez melhor e dar maior visibilidade as mulheres, que são uma parte importante para a sociedade e para a economia do país.

Uma das dificuldades da pesquisa, foi encontrar dados recentes que comprovam ou desmitificam a evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho e nos cursos de engenharia. Dados de institutos como o IBGE, MTE, SENGE, SINDUSCON, SEBRAE e MEC aqui citados, estão defasados há pelo menos três anos ou não apresentam comparação entre gênero como é o caso do Censo do Ensino Superior do MEC mais recente. Outra dificuldade encontrada foi o acesso às obras. Mesmo com a ajuda de engenheiros responsáveis houve necessidade de remarcar as entrevistas algumas vezes, além das tentativas de contato sem resposta.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Editora. Edição 70, 1977

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. *Mulher e trabalho: engenheiras, enfermeiras e professoras*. Cadernos de Pesquisa, n.27, p.5-17, dez.1978.

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.

FLICK, U. Introdução à pesquisa qualitativa. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIL, Antônio Carlos - Como elaborar projetos de **pesquisa**, 2002 - madani.adv.br

KANTER, Rosebeth Moss. Quando os gigantes aprendem a dançar. Rio de Janeiro: Campus, 1997. 495 p.

Mercado de Trabalho Formal da Engenharia em Minas Gerais 2012-2013. Disponível em: <http://www.crea-mg.org.br/gestao-e-transparencia/programas-e-projetos/camaras-tematicas/Pages/Cartilha%20-%20Mercado%20Trabalho%202012-2013.pdf#search=aumento%20engenheiras%20civil>. Acesso em: 06/04/2017

MONTEIRO, Benevenuta Ribeiro Carneiro. Evolução do Ensino Profissional Feminino do Distrito Federal. In: Revista Educação. Rio de Janeiro: Ed. O Norte, Ano II, n.7 fev. 1923. pp.158-165

THEODORSON, G. A. & THEODORSON, A. G. A modern dictionary of sociology. London, Methuen, 1970.

SIIVA, Maria Braga. Os presidentes da República. Cpdoc, p.30-32, 1989
A trajetória da mulher na educação brasileira. Disponível em: <http://www.portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/202-264937351/5710-sp-1216879868>. Acesso em 11/03/2017

SENGE- Mercado de Trabalho Formal da Engenharia em Minas Gerais 2004-2010. Disponível em: http://www.sengemg.com.br/downloads/noticias/14-05-2012_mercado_trabalho.pdf. Acesso em: 06/04/2017

SENGE - Mercado de Trabalho Formal da Engenharia em Minas Gerais 2011-2012. Disponível em: http://www.sengemg.com.br/downloads/cartilha_mercado_trabalho.pdf Acesso em: 06/04/2017