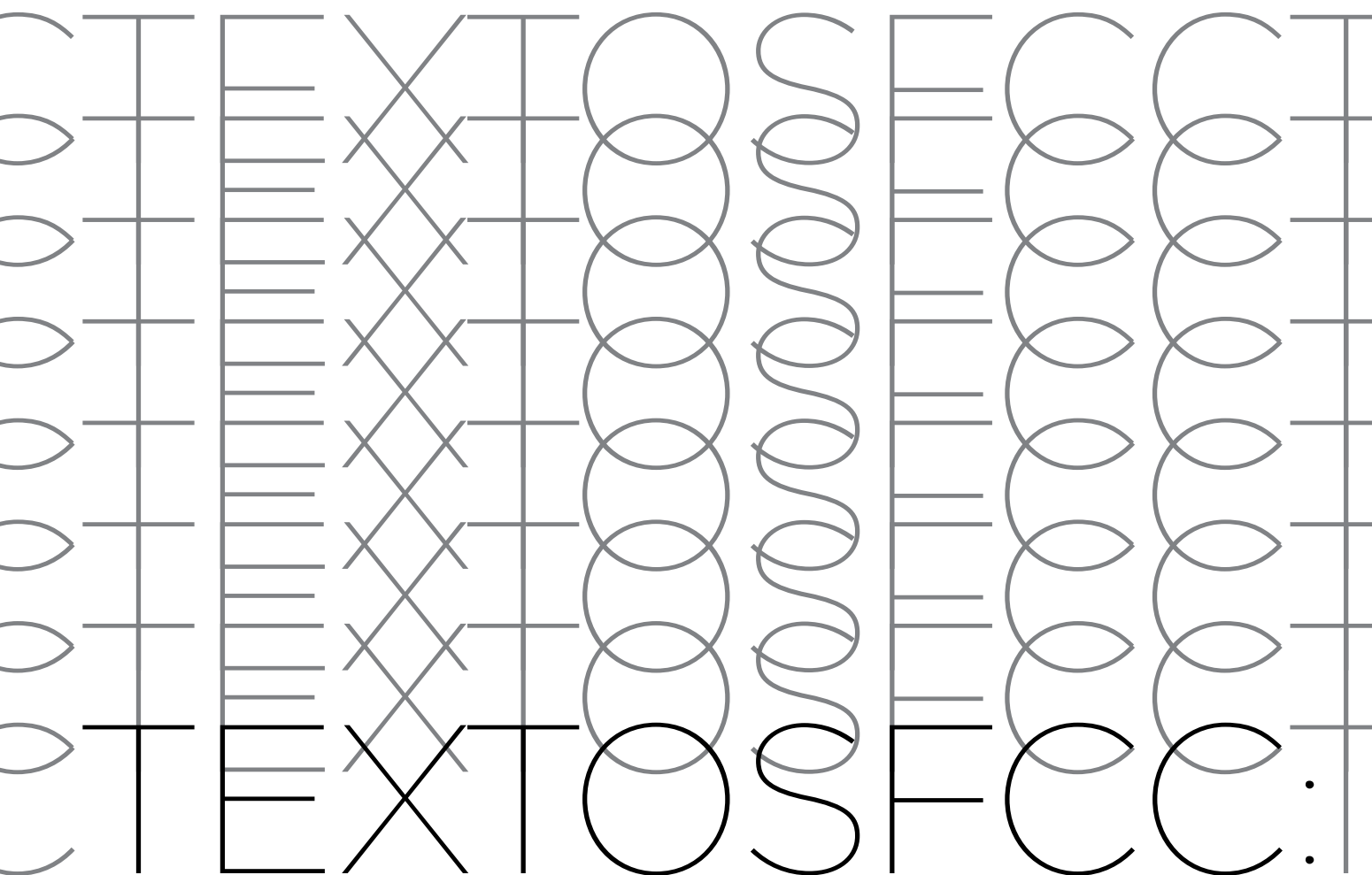


V. 56

**ENGENHARIA, TRABALHO E RELAÇÕES DE GÊNERO  
NA CONSTRUÇÃO DE HABITAÇÕES**

MARIA ROSA LOMBARDI (COORD.) • FERNANDA MANDETTA • ADRIANO MORO

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS



RELATÓRIOS TÉCNICOS

1ª EDIÇÃO SÃO PAULO 2019

Copyright @ by Fundação Carlos Chagas

---

L833e LOMBARDI, Maria Rosa, (Coord.)  
Engenharia, trabalho e relações de gênero na construção de habitações. / Maria Rosa Lombardi, Adriano Moro e Fernanda Mandetta. - São Paulo: FCC, 2019.

225 p. (Textos FCC: Relatórios técnicos, 56)  
ISBN: 978-85-60876-14-3

1. Mulheres. 2. Relações de Gênero. 3. Trabalho. 4. Engenharia. I. MORO, Adriano. II. MANDETTA, Fernanda. III. Título. IV. Série.

CDU: 396.5

---

Ficha catalográfica elaborada  
pela Biblioteca Ana Maria Poppovic - Bamp

Todos os direitos desta edição são reservados à Fundação Carlos Chagas

## FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS

### Presidente de Honra

Rubens Murillo Marques

A FCC (Fundação Carlos Chagas), instituição de direito privado e sem fins lucrativos, atua em duas grandes áreas: Avaliação/Concursos/Processo Seletivo e Pesquisa e Educação. Há mais de 50 anos, é reconhecida pela competência na realização de concursos, vestibulares, avaliação de sistemas e pesquisas socioeducativas.

O investimento em educação e pesquisa sempre foi uma das forças motrizes da FCC. Por meio de seu Departamento de Pesquisas Educacionais, se dedica a programas de investigação sobre temas direta ou indiretamente relacionados à educação, envolvendo avaliação, seleção de pessoas, políticas públicas, formação e trabalho docente, direitos sociais, relações etárias, de gênero e raciais.

Outro diferencial da FCC está na excelência com que planeja e executa processos de seleção. Desde 1964, realizou mais de 2,5 mil projetos, atendeu 500 instituições e avaliou mais de 273 milhões de candidatos, trabalho sempre pautado pela qualidade, segurança e fidelidade na prestação de serviços.

## DIRETORIA

### João Luís da Silva

Diretor-Presidente Executivo

### Lúcia Villas Bôas

Diretora-Vice-Presidente Operacional

### Roseli dos Santos Gancho

Diretora Administrativo-Financeira

### Departamento de Pesquisas Educacionais

Sandra G. Unbehau

---

## TEXTOS FCC

*Textos FCC* é uma publicação que visa a disseminar dados e achados dos estudos realizados no âmbito do Departamento de Pesquisas Educacionais da Fundação Carlos Chagas (DPE/FCC) e trabalhos contemplados por prêmios conferidos pela instituição, bem como pesquisas feitas ao longo de pós-doutorados na FCC. Trata-se de textos mais extensos do que artigos acadêmicos e que oferecem, em regra, informações detalhadas sobre os procedimentos metodológicos utilizados, de forma a subsidiar outras iniciativas de especialistas e interessados.

## EDITORAS RESPONSÁVEIS

Claudia Davis

Gisela Lobo Tartuce

Patrícia Albieri Almeida

## NÚCLEO DE DIVULGAÇÃO E DIFUSÃO CIENTÍFICA (NDDC)

### EQUIPE DE EDIÇÃO

Adélia Maria Mariano da S. Ferreira - coordenação

Camila Maria C. de Oliveira - assistente editorial

Júlia Nejelschi Trujillo - assistente de edição

Marcia Caxeta - assistente editorial

Rosane de Sá Amado - revisão

## PROJETO GRÁFICO

Casa Rex

## DIAGRAMAÇÃO

Líquido Editorial - Claudio Brites

## **EQUIPE DE PESQUISA**

### **COORDENAÇÃO**

Maria Rosa Lombardi – Pesquisadora sênior do Departamento de Pesquisas Educacionais da Fundação Carlos Chagas

### **PESQUISADOR**

Adriano Moro – Doutor em Educação pela Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)

### **AUXILIAR DE PESQUISA (BOLSISTA FCC)**

Fernanda Mandetta – Mestre em Educação pela Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)

## **FINANCIAMENTO**

Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp)

Fundação Carlos Chagas (FCC)

## LISTA DE SIGLAS

ABCIC - Associação Brasileira da Construção Industrializada de Concreto  
ABCP - Associação Brasileira de Cimento Portland.  
ART - Anotação de Responsabilidade Técnica  
BF - Boletim Fisenge  
BIM - Building Information Modelling (Plataforma BIM)  
BNH - Banco Nacional da Habitação  
CCJC - Comissão de Constituição e Justiça e da Cidadania  
CEAA - Congresso Estadual de Engenheiros Agrônomos  
CEEQGM - Câmara Especializada de Engenharia Química, Geologia e Minas  
CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas  
CNPJ - Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica  
Confea - Conselho federal de engenharia e agronomia  
Consenge - Congresso de Sindicatos de Engenheiros  
CPN - CPN Engenharia e Construções Ltda.  
Crea-RJ - Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro  
CUT - Central Única dos Trabalhadores  
Dieese - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos  
EPI - Equipamento de Proteção Individual  
FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço  
Fies - Fundo de Financiamento Estudantil  
Fisenge - Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros  
FNE - Federação Nacional dos Engenheiros  
FVS - Folha de Verificação de Serviços (*software*)  
Gespública - Programa de Qualidade da Gestão Pública  
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
ICM - Informativo do Coletivo de Mulheres da Fisenge  
IPT - Instituto de Pesquisas Tecnológicas  
MBA - Master in business administration  
MCMV - Programa Minha Casa Minha Vida  
MEC - Ministério de Educação e Cultura  
NF - Notícias Fisenge  
OIT - Organização Internacional do Trabalho  
Paic - Pesquisa Anual da Indústria da Construção  
PBQP-H - Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade do Habitat  
PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde ocupacional  
PEGR - Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça  
PJ - Pessoa Jurídica  
PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios  
PoliGen - Grupo de estudos de gênero da Escola Politécnica de São Paulo  
PPRA - Programa de Proteção a Riscos Ambientais  
Prouni - Programa Universidade para Todos  
QUALIHAB - Programa de Qualidade na Habitação Paulista  
Rais - Relação Anual de Informações Sociais  
RH - Recursos humanos  
SBPE - Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo  
Seesp - Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo  
Senge - Sindicato de Engenheiros  
SiAC - Sistema de Avaliação da Conformidade de Empresas de Serviços e Obras  
Sinaenco - Sindicato Nacional das Empresas de Arquitetura e Engenharia Consultiva - Seção Regional São Paulo  
Sindiquímica - Sindicato dos trabalhadores da indústria química, petroquímica, plástica, farmacêutica do Estado da Bahia.  
Sinduscon-SP - Sindicato da Indústria da Construção de São Paulo  
SPM - Secretaria de Políticas para as Mulheres  
UNI - Union Network International  
Unimed - Confederação Nacional das Cooperativas Médicas  
Unisenge - Universidade Corporativa do Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais

## **LISTA DE GRÁFICOS, FIGURAS, QUADROS E TABELAS**

**GRÁFICO 1** - Engenheiros Civis: Informalidade segundo o sexo (Brasil 2002-2013)

**FIGURA 1** - Organograma Empresa Construtora A

**FIGURA 2** - Organograma Construtora B e B1 Participações e empreendimentos (novembro 2015)

**QUADRO 1** - Caracterização dos entrevistados na pesquisa principal, área da construção civil

**QUADRO 2** - Pesquisa de acompanhamento com coletivos de engenheiras: identificação das entrevistadas

**TABELA 1** - Empresas de construção de edifícios\* e ocupados por porte

**TABELA 2** - Engenheiros e engenheiros civis: ocupação por sexo e variações (Brasil 2002-2013)

**TABELA 3** - Engenheiros: posição na ocupação segundo o sexo (Brasil 2002-2013)

**TABELA 4** - Engenheiros civis e afins: empregos (Brasil, 2003-2014)

**TABELA 5** - Engenheiros civis: evolução da remuneração mensal média em salários mínimos, por sexo (Brasil, 2003-2014)

# SUMÁRIO

## **I. A PESQUISA: OBJETIVOS E METODOLOGIA**

### **1. PESQUISA NA CONSTRUÇÃO CIVIL**

- 1.1. Estudos de caso
- 1.2. Perfil dos entrevistados

### **2. PESQUISA COM COLETIVOS DE ENGENHEIRAS**

## **II. PESQUISA NA CONSTRUÇÃO CIVIL**

### **1. CONSTRUÇÃO CIVIL: O CONTEXTO RECENTE**

- 1.1. O recente ciclo expansivo da construção civil e a desaceleração que o seguiu
- 1.2. Engenheiros(as) e engenheiras(as) civis: ocupação, emprego e rendimento
  - 1.2.1. Ocupação formal e informal
- 1.3. Engenheiras civis: emprego e rendimento

### **2. OS ESTUDOS DE CASO: CONSTRUTORAS A E B**

- 2.1. Construtora A
  - 2.1.1. Configuração atual, diferenciais e perspectivas futuras
  - 2.1.2. Linha do tempo
  - 2.1.3. Sistema construtivo e novos materiais e inovações tecnológicas
  - 2.1.4. Organização do trabalho no escritório e nos canteiros
  - 2.1.5. As carreiras
- 2.2. Construtora B
  - 2.2.1. Configuração atual, diferenciais e perspectivas futuras
  - 2.2.2. Linha do tempo
  - 2.2.3. Sistema construtivo, inovações no sistema de gestão
  - 2.2.4. Organização do trabalho e carreiras

### **3. O TRABALHO EM EDIFICAÇÕES E EM ENGENHARIA CIVIL: MUDANÇAS E PERMANÊNCIAS**

- 3.1. Mudanças na construção de edificações
  - 3.1.1. Declínio na qualidade da mão de obra
  - 3.1.2. Mudança nos canteiros de obra
  - 3.1.3. Mudanças nos métodos construtivos, no grau de industrialização, em equipamentos e máquinas
  - 3.1.4. Aumento da subcontratação
  - 3.1.5. Qualidade, sustentabilidade, segurança no trabalho
- 3.2. O trabalho do(a) engenheiro(a) civil em construtoras: permanências e mudanças na última década
  - 3.2.1. Engenharia de obras
  - 3.2.2. Engenharia de projetos

#### **4. RELAÇÕES DE GÊNERO, TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: VOZES DE ENGENHEIROS(AS) CIVIS EM EDIFICAÇÕES HABITACIONAIS**

- 4.1. Gênero, classe social, qualificação e geração: a consubstancialidade das relações sociais
- 4.2. O convívio entre os sexos nas obras: a evolução e as persistências
- 4.3. Mulheres nos canteiros: a posição das empresas
- 4.4. As engenheiras, as discriminações de gênero e os assédios moral e sexual
- 4.5. Assédios moral e sexual e a identidade do(a) engenheiro(a) de obras

### **III. PESQUISA COM COLETIVOS DE ENGENHEIRAS: AVANÇOS, RETROCESSOS, MUDANÇAS**

#### **1. ACOMPANHAMENTO DAS INICIATIVAS**

- 1.1. Comissão da 5ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Crea-RJ
  - 1.1.1. Mudanças Políticas no Crea-RJ e suas repercussões no Programa Pró-Equidade
- 1.2. Diretoria da Mulher da Fisenge
  - 1.2.1. Acompanhamento de março/2014 a junho/2015 (Fase 1)
    - 1.2.1.1. Agenda política e atividades realizadas
    - 1.2.1.2. Avaliações das diretoras e sindicalistas
  - 1.2.2. Acompanhamento de julho de 2015 a março de 2016 (Fase 2)
    - 1.2.2.1. Agenda política e atividades realizadas
    - 1.2.2.2. Avaliações da diretoria da mulher
- 1.3. PoliGen – Grupo de Estudos de Gênero da Poli/USP
  - 1.3.1. Acompanhamento de julho de 2014 a setembro de 2015 (Fase 1)
    - 1.3.1.1. Convites vindos de fora da USP para participar em mesas redondas, seminários e eventos diversos
    - 1.3.1.2. Atividades na Poli e em outras unidades da USP
    - 1.3.1.3. Iniciativas do PoliGen realizadas ao longo do ano
    - 1.3.1.4. Avaliação da coordenadora
  - 1.3.2. Acompanhamento de outubro de 2015 a março de 2016 (Fase 2)
    - 1.3.2.1. Convites vindos de fora da USP para participar em mesas redondas, seminários e eventos diversos
    - 1.3.2.2. Atividades na Poli e em outras unidades da USP
    - 1.3.2.3. Iniciativas do PoliGen realizadas ao longo do ano
    - 1.3.2.4. Avaliação da coordenadora

#### **2. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

### **IV. SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS E CONCLUSÕES**

#### **1. PESQUISA NA CONSTRUÇÃO CIVIL**

- 1.1. Transformações no trabalho na construção civil
- 1.2. Transformações no trabalho de engenharia civil na construção
  - 1.2.1. Engenharia de obras
  - 1.2.2. Engenharia de projetos
- 1.3. A posição e as carreiras das mulheres na construção de habitações
- 1.4. Identidade profissional, discriminação de gênero, assédio moral e sexual

#### **2. PESQUISA COM COLETIVOS FEMININOS NA ENGENHARIA: AVANÇOS E RETROCESSOS NOS DOIS ÚLTIMOS ANOS**

### **V. REFERÊNCIAS**

#### **ANEXOS**











ESTE PROJETO FOI COMPOSTO DE DOIS EIXOS DE INVESTIGAÇÃO. O primeiro e principal foi conhecer e analisar o trabalho de engenheiro civil em empresas construtoras de habitações, atentando para eventuais transformações, acontecidas desde o início dos anos 2000, no seu conteúdo, na sua organização e nas condições de seu exercício, à luz dos referenciais teóricos da sociologia do trabalho e das relações sociais de sexo/gênero. Esse eixo está identificado como *pesquisa na construção civil*.

O eixo complementar de investigação visou a acompanhar as atividades e coletar a avaliação das integrantes de três grupos ou coletivos de mulheres que vêm discutindo as questões de gênero na sociedade e nas engenharias: o Grupo de Estudos de Gênero da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (Poligen), atuando na instância de formação em engenharia; a Comissão do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do (Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro (Crea-RJ), instância do trabalho, regulação profissional; e a Diretoria da Mulher da Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (Fisenge), instância do trabalho, representação sindical. Identifica-se esse eixo como *pesquisa com coletivos de engenheiras*.

O método qualitativo foi privilegiado nas duas investigações, por meio de entrevistas individuais e coletivas que foram gravadas e posteriormente transcritas. Seguindo procedimentos referentes à ética na pesquisa em ciências humanas e sociais, os(as) entrevistados(as) foram esclarecidos(as) sobre os objetivos do projeto e sobre a forma de utilização futura das informações, concordaram em participar da pesquisa e assinaram Termos de Consentimento Esclarecido. As entrevistas seguiram roteiros maleáveis, organizados em torno de tópicos preestabelecidos.

Uma ampla revisão de estudos prévios sobre a dinâmica e as transformações no setor da construção civil no Brasil – no que tange à atividade, às inovações tecnológicas e às transformações no trabalho – precedeu e acompanhou o primeiro eixo da pesquisa, assim como a leitura de periódicos conjunturais e estudos prospectivos de tendências e cenários futuros. Para o segundo eixo, recorreu-se a estudos sobre a posição das mulheres na engenharia e na construção civil.<sup>1</sup>

Finalmente, foram coletadas e analisadas informações quantitativas referentes a empregos e nível de atividade econômica nacional e do setor de construção civil no período 2000-2015, para contextualizar longitudinalmente a temática em discussão, a partir das estatísticas das PNADs (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Rais (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho.

No eixo *pesquisa na construção civil* foram realizados dois estudos de caso em construtoras de médio porte do Estado de São Paulo (100 a 499 empregados), uma na região de Jundiaí e outra na região de Campinas. A procura por construtoras que aceitassem participar da pesquisa foi longa e, nesse processo, foram contatadas 13 empresas, sendo 11 construtoras de vários portes e que construíam habitações populares, de médio e alto padrão, além de três gerenciadoras de obras e um escritório de projetos de engenharia. Nesse eixo foram realizadas 58 entrevistas (individuais e coletivas), com 62 pessoas (29 do sexo feminino e 33 do sexo masculino). Os(as) entrevistados(as) tinham idades variadas, se encontravam em diferentes etapas da carreira profissional, sendo a maioria engenheiro(a), arquiteto(a), estagiário(a), técnico(a) de segurança; alguns eram diretores de engenharia e empresários, e havia também dois dirigentes de sindicatos patronais (Sinduscon-SP – Sindicato da Indústria da Construção de São Paulo – e Sinaenco – Sindicato Nacional das Empresas de Arquitetura e Engenharia Consultiva em São Paulo), um dirigente da Associação Brasileira da Construção Industrializada de Concreto (ABCIC) e a editora da Revista *Conjuntura da Construção*.

No eixo *pesquisa com coletivos de engenheiras* foram realizadas dez entrevistas (duas coletivas e oito individuais), com treze mulheres participantes dos três coletivos.

No total, foram feitas 68 entrevistas, sendo 61 individuais e 7 coletivas, com 75 pessoas (42 mulheres e 33 homens).

<sup>1</sup> A atual pesquisa foi antecedida por uma fase exploratória, desenvolvida entre julho de 2013 e julho de 2014 no Departamento de Pesquisas Educacionais da Fundação Carlos Chagas (DPE/FCC), que envolveu revisão da literatura, entrevistas com pessoas chave na área da engenharia civil e da construção, levantamento de informações e documentos referentes aos três coletivos femininos e algumas entrevistas. Débora de Fina Gonzalez participou dessa fase como bolsista da FCC.



1



# PESQUISA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

## 1.1. ESTUDOS DE CASO

NAS DUAS CONSTRUTORAS OBJETO DOS ESTUDOS DE CASO, foram realizadas 31 entrevistas, sendo 25 na construtora A e seis, na B. Não foram entrevistados trabalhadores operacionais. Nenhuma das duas empresas mantinha registros sistematizados sobre sua história, nem sobre o número de empregados, obras realizadas, unidades construídas, etc. As contagens de pessoal ocupado por sexo e por função foram feitas a nosso pedido.

Acessaram-se essas duas empresas por meio de contatos pessoais e sua seleção obedeceu, basicamente, a critérios de oportunidade. Em outras palavras, foram as duas empresas que aceitaram participar dos estudos de caso. Na construtora A, o trabalho de campo se estendeu de meados de janeiro a meados de fevereiro de 2015 e, na construtora B, as entrevistas se concentraram em setembro de 2015.

A seguir, algumas características dessas empresas:

- i. Porte: na época da pesquisa, a construtora A tinha 425 empregados e a B, 100 empregados. Segundo a PAIC – Pesquisa Anual da Indústria da

Construção do IBGE (2015), 48% das construtoras tinham até quatro ocupados e 41% entre 5 e 29, perfazendo, aproximadamente, 89%. A maioria das empresas ativas, portanto, era de microempresas ou de pequeno porte. As empresas de médio porte (100 a 499 ocupados) representavam apenas 2,84% do total. A construtora A, porém, se situava no segmento superior daquele estrato – 250 a 499 –, no qual se enquadravam somente 0,65% das construtoras brasileiras (Tabela 1).

TABELA 1 - EMPRESAS DE CONSTRUÇÃO DE EDIFÍCIOS\* E OCUPADOS POR PORTE

BRASIL, 2015				
FAIXAS DE OCUPADOS	NÚMERO DE EMPRESAS		PESSOAL OCUPADO EM 31. 12	
	NA	%	NA	%
Total	49 852	100	950 788	100
<b>De 1 a 4</b>	23 758	47,66	70 074	7,4
Subtotal 5 e Mais	26 094	52,34	880 714	92,6
<b>De 5 a 29</b>	20 433	40,99	217 814	22,91
<b>De 30 a 49</b>	2 285	4,58	94 611	9,95
<b>De 50 a 99</b>	1 825	3,66	138 666	14,58
<b>De 100 a 249</b>	1 093	2,19	171 986	18,09
<b>De 250 a 499</b>	322	0,65	109 647	11,53
<b>Com 500 e mais</b>	136	0,27	147 990	15,56

\* código 41.2 da CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas 2.0

Fonte: IBGE - Pesquisa Anual da Indústria da Construção (Paic).

- ii. Organização empresarial e de negócios: ambas eram empresas familiares com importante inserção regional, organizadas como sociedades limitadas. A construtora A estava em processo de reestruturação em direção a um maior grau de profissionalização. Seu volume de negócios apresentou grande crescimento no período anterior à pesquisa, transformando-a em uma empresa de tamanho médio no espaço de poucos anos. Construía principalmente com recursos do Programa Minha Casa Minha Vida (MCMV) e vendia diretamente aos futuros proprietários. A construtora B construía pelo sistema “preço de custo” para um grupo fechado de investidores que posteriormente revendiam ou alugavam os imóveis; não participava do MCMV.
- iii. Organização do trabalho: a Construtora A terceirizava todos os projetos de engenharia e a execução das obras, mas mantinha equipe interna de arquitetos; a Construtora B terceirizava todos os projetos de engenharia e arquitetura, mas mantinha equipe completa de trabalhadores operacionais que executava todas as suas obras.

## 1.2 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Além das 31 entrevistas realizadas no âmbito dos estudos de caso, outras 27 foram feitas com engenheiros(as) que trabalhavam em outras construtoras e gerenciadoras de obras, com dirigentes de sindicatos e de associação e com uma editora de revista, como informamos anteriormente. O Quadro 1 descreve características dos 62 entrevistados nesse eixo de investigação, como a filiação empresarial/institucional, o nome fictício, a idade, o cargo/função, o sexo, a formação, o local de trabalho

(escritório ou obra) e o tipo de vínculo de trabalho. As mulheres e os homens entrevistados estavam distribuídos em proporções semelhantes nos escritórios e nas obras. A maioria tinha vínculo de empregado com registro em carteira, cerca de 25% eram pessoas jurídicas (PJs), alguns se classificaram como sócios/diretores das suas empresas, dois eram estagiários. Nos sindicatos patronais, dois entrevistados eram vice-presidentes e uma entrevistada era coordenadora de área; na ABCIC, a entrevistada ocupava o cargo de presidente-executiva e uma era editora da Revista Conjuntura da Construção.

**QUADRO 1 - CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS NA PESQUISA PRINCIPAL, ÁREA DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

INSTITUIÇÃO/EMPRESA	NOME FICTÍCIO *	IDADE	CARGO/FUNÇÃO	SEXO	FORMAÇÃO	ESCRITÓRIO OU OBRA	VÍNCULO DE TRABALHO
<b>CONSTRUTORAS OBJETO DE ESTUDO DE CASO</b>							
Construtora A	Livia	49	Diretora (comercial e financeira)	F	Matemática e Administração de empresas	Escritório	Sócia
Construtora A	Humberto	62	Diretor Presidente	M	Economia	Escritório	Sócio
Construtora A	Neri	45	Diretora (RH Corporativo)	F	Direito e Gestão empresarial	Escritório	Sócia
Construtora A	Ludovico	47	Diretor (Arquitetura)	M	Arquitetura	Escritório	Sócio
Construtora A	Eduardo	37	Diretor (Engenharia)	M	Engenharia civil	Escritório	Sócio
Construtora A	Marcos	33	Diretor (Infraestrutura)	M	Arquitetura	Escritório	Sócio
Construtora A	Rosina	25	Engenheira (Infraestrutura)	F	Engenharia civil	Escritório	Empregada
Construtora A	Maria inês	26	Engenheira (Infraestrutura)	F	Engenharia civil	Escritório	Empregada
Construtora A	Mônica	32	Arquiteta (Engenharia - compatibilização de projetos)	F	Arquitetura	Escritório	Empregada
Construtora A	Gabriela	26	Engenharia (empreendimento 2)	F	Engenharia civil	Obra	Empregada
Construtora A	Lúcio	50	Engenharia (Coordenador compatibilização projetos)	M	Engenharia civil e Arquitetura	Escritório	PJ
Construtora A	Arnaldo	62	Infraestrutura (coordenador)	M	Técnico em Agrimensura	Escritório e Obras	Empregado
Construtora A	Nelson	56	Engenharia (residente empreendimento 2)	M	Engenharia civil	Obra	PJ
Construtora A	Danilo	52	Engenharia (residente empreendimentos 3 e 4)	M	Engenharia civil e Administração de empresas	Obra	PJ
Construtora A	Vandré	60	Engenharia (coordenador)	M	Engenharia civil	Escritório e Obras	Empregado
Construtora A	Alexandre	29	Engenharia (residente empreendimento 1)	M	Engenharia civil	Obra	Empregado
Construtora A	Viviane	37	Assistente de obra	F	Engenharia civil	Obra	Empregada
Construtora A	Djalma	26	Assistente de obra	M	Engenharia civil (estudante)	Obra	Empregado
Construtora A	Vinicius	35	Assistente de obra	M	Engenharia civil	Obra	Empregado
Construtora A	Joel	25	Assistente de obra	M	Engenharia civil	Obra	Empregado
Construtora A	Heloísa	21	Assistente de obra	F	Engenharia civil (estudante)	Obra	Empregada
Construtora A	Salete	22	Assistente de obra	F	Engenharia civil	Obra	Empregada
Construtora A	Márcia	20	Estagiária	F	Engenharia civil (estudante)	Obra	Contrato de estágio
Construtora A	Benedita	39	Técnica de segurança no trabalho (empreendimento 1)	F	Técnico em Segurança no Trabalho	Obra	Empregada
Construtora A	Mércia	25	Técnica de segurança no trabalho (empreendimento 2)	F	Técnico em Segurança no Trabalho	Obra	Empregada
Construtora B	Oscar	60	Diretor-proprietário	M	Engenharia civil	Escritório/obras	PJ

(Continua)

(Continuação)

INSTITUIÇÃO/EMPRESA	NOME FICTÍCIO *	IDADE	CARGO/FUNÇÃO	SEXO	FORMAÇÃO	ESCRITÓRIO OU OBRA	VÍNCULO DE TRABALHO
<b>CONSTRUTORAS OBJETO DE ESTUDO DE CASO</b>							
Construtora B	Íris	54	Participação da Construtora B e diretora-proprietária escritório projetos arquitetura	F	Arquitetura	Escritório/obras	PJ
Construtora B	Ronei	61	Supervisor de compras, custo e planejamento	M	Engenharia civil	Escritório	PJ
Construtora B	Odivaldo	60	Coordenador de obras	M	Engenharia civil	Obra	PJ
Construtora B	Lori	24	Assistente de obra	M	Engenharia civil	Obra	Empregado
Construtora B	Mildred	29	Compradora	F	Engenharia civil	Escritório	Empregada
<b>INSTITUIÇÃO/EMPRESA</b>	<b>NOME FICTÍCIO *</b>	<b>IDADE</b>	<b>CARGO/FUNÇÃO</b>	<b>SEXO</b>	<b>FORMAÇÃO</b>	<b>ESCRITÓRIO OU OBRA</b>	<b>VÍNCULO DE TRABALHO</b>
<b>INSTITUIÇÕES REPRESENTATIVAS DA ÁREA DA CONSTRUÇÃO</b>							
SINDUSCONSP - Sindicato da indústria da construção de São Paulo	-	n/a	Vice-presidente - sede	M	Engenharia civil	Escritório	n/a
	-	n/a	Coordenadora de área - sede	F	Administração	Escritório	Empregada
SINAENCOSP - Sindicato Nacional das empresas de arquitetura e engenharia consultiva	-	n/a	Vice-presidente	M	Engenharia civil	Escritório	n/a
ABCIC - Associação Brasileira da Construção Industrializada de Concreto	Justina	49	Presidente-executiva	F	Engenharia civil	Escritório	n/a
IBRE - Instituto Brasileiro de Economia/FGV - Fundação Getúlio Vargas	-	n/a	Editora Revista Conjuntura da Construção	F	Economia	Escritório	n/a
<b>OUTROS ENGENHEIROS E ENGENHEIRAS ENTREVISTADOS</b>							
Construtora WW	Joaquim	49	Gerente de Produção Imobiliária	M	Engenharia civil	Escritório	Empregada
Construtora JJ	-	36	Engenheira residente	F	Engenharia civil	Obra	Empregada
Gerenciadora 1	-	39	Gerente de gerenciamento	M	Engenharia civil	Escritório/obras	Empregada
Gerenciadora 2	-	27	Engenheira da gerenciadora	F	Engenharia civil	Escritório/obras	Empregada
Gerenciadora 3	-	31	Engenheiro da gerenciadora	M	Engenharia civil	Escritório/obras	Empregada
Prestadora de serviços	Milu	36	Engenheira orçamentista	F	Engenharia civil	Escritório/obras	PJ
Gerenciadora 2	Gardênia	35	Engenheira da gerenciadora	F	Engenharia civil	Obra	PJ
Construtora YY	-	33	Coordenadora de planejamento e controle	F	Tecnóloga em construção civil	Escritório	Empregada
Gerenciadora 2	Nivia	35	Engenheira da gerenciadora e Engenheira autônoma	F	Engenharia civil	Obra	PJ
Prestador de serviço	Arlindo	35	Engenheiro	M	Engenharia civil	Obra	PJ
Construtora XX	Leon	25	Estagiário	M	Engenharia civil	Obra	Contrato de estágio
Construtora TT	Linamara	36	Gerente de obras	F	Engenharia civil	Obra e escritório	PJ
Construtora TT	Vander	36	Engenheiro residente	M	Engenharia civil	Obra	PJ
Construtora TT	-	25	Engenheiro Jr.	M	Engenharia civil	Obra	Empregado
Construtora TT	-	35	Engenheiro residente	M	Engenharia civil	Obra	PJ
Construtora TT	-	26	Engenheiro Jr.	M	Engenharia civil	Obra	Empregado
Construtora TT	-	39	Mestre de obras	M	Mestre de obras	Obra	Empregado
Construtora XX	-	46	Gerente de gerenciamento	M	Engenharia civil	Escritório/obras	Empregado
Construtora XX	-	24	Engenheiro de gerenciadora	M	Engenharia civil	Escritório/obras	Empregado
Escritório Projetos engenharia	-	51	Sócia-proprietária	F	Engenharia civil	Escritório	Sócia

(Continua)

(Continuação)

INSTITUIÇÃO/EMPRESA	NOME FICTÍCIO *	IDADE	CARGO/FUNÇÃO	SEXO	FORMAÇÃO	ESCRITÓRIO OU OBRA	VÍNCULO DE TRABALHO
<b>OUTROS ENGENHEIROS E ENGENHEIRAS ENTREVISTADOS</b>							
Escritório Projetos engenharia	-	48	Engenheiro projetista	M	Engenharia civil	Escritório	PJ
Construtora XX	Felício	43	Gerente de construção	M	Engenharia civil	Escritório/obras	Empregado
Escritório Projetos engenharia	Saura	60	Sócia-proprietária	F	Engenharia civil	Escritório	Sócia
Construtora ZZ	Cornélia	50	Sócia-proprietária	F	Engenharia civil	Escritório/obras	Sócia
Construtora ZZ	Ireny	43	Coordenadora de obras	F	Engenharia civil	Obra	Empregada
Construtora PP	-	34	Engenheira de obra	F	Engenharia civil	Obra	Empregada

\* Nomes fictícios foram atribuídos somente aos entrevistados referidos no relatório.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa de campo.

2

# PESQUISA COM COLETIVOS DE ENGENHEIRAS

NESSE EIXO DA INVESTIGAÇÃO, O ACOMPANHAMENTO das atividades dos três coletivos de engenheiras foi feito por meio de dez entrevistas (duas coletivas e oito individuais) de que participaram 13 mulheres. Analisaram-se também informativos e publicações virtuais regulares da Diretoria da Mulher da Fisenge, o Plano de Ação da Comissão da 5ª edição do Programa Pró-Equidade do Crea-RJ e fez-se o acompanhamento das atividades do PoliGen por meio de participação em lista fechada de *e-mails*. A fase 1 do acompanhamento foi feita em maio de 2015 e se referiu ao período de março de 2014 a maio-junho 2015 e a fase 2 aconteceu em março de 2016, referente ao período de julho de 2015 a março de 2016.

O Quadro 2 identifica as mulheres entrevistadas em cada um dos coletivos. Priorizou-se entrevistar nas duas fases do acompanhamento a atual gestora do Programa Pró-Equidade do Crea-RJ, a Diretora da Mulher da Fisenge e a coordenadora do PoliGen. Além delas, na primeira fase do acompanhamento, foram ouvidas, no Crea-RJ, a antiga coordenadora da Comissão da 5ª edição do Programa e uma profissional que teve contato com o Programa, apesar de não ter participado da Comissão; na Fisenge,

foram ouvidas diretoras e a assessora de comunicação, além de sindicalistas da Bahia, da Paraíba, de Santa Catarina, do Rio Grande do Norte, de Minas Gerais.

**QUADRO 2 - PESQUISA DE ACOMPANHAMENTO COM COLETIVOS DE ENGENHEIRAS: IDENTIFICAÇÃO DAS ENTREVISTADAS**

INSTITUIÇÃO/ COLETIVO	CARGO/FUNÇÃO	DATAS DE ENTREVISTA
<b>CREA-RJ - PROGRAMA DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA</b>		
Marisa Pereira	Economista	6 de maio de 2015
Sheila Gutierrez	Gestora	6 de maio de 2015/ 1 de março de 2016
Denise Monteiro	Assistente social e coordenadora da 5ª edição do Programa Equidade	6 de maio de 2015
<b>FISENGE - DIRETORIA DA MULHER</b>		
Simone Baía	Diretora da Mulher - Fisenge	28 de maio 2015/ 3 de março de 2016
Mária Nori	Vice-presidente do Sindicato de Engenheiros da Bahia (Senge-BA)	28 de maio de 2015
Camila Marins	Assessora de comunicação - Fisenge	28 de maio de 2015
Fabiana Alexandre	Representante do Sindicato dos Agrônomos de Santa Catarina (Seagro-SC)	28 de maio de 2015
Alméria Carniato	Representante do Sindicato de Engenheiros da Paraíba (Senge-PB)	28 de maio de 2015
Lindalva Dantas	Secretária geral do Sindicato dos Agrônomos do Rio Grande do Norte (Seagro-RN)	28 de maio de 2015
Renata Gomes	Representante do Sindicato de Engenheiros de Minas Gerais (Senge-MG), subsele Montes Claros	28 de maio de 2015
Fabiane de Castro	Representante do Sindicato de Engenheiros de Minas Gerais (Senge-MG)	28 de maio de 2015
Silvana Palmeira	Diretora da Fisenge e conselheira fiscal do Senge-BA	28 de maio de 2015
<b>POLIGEN - GRUPO DE ESTUDOS DE GÊNERO DA POLI/USP</b>		
Haydée Svab	Coordenadora do PoliGen	3 de junho 2015/23 de março de 2016

Obs: Neste quadro mantivemos os nomes reais das entrevistadas que são conhecidas publicamente. No relatório foram identificadas pelo seu cargo/função apenas.

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa de campo.

Este relatório de pesquisa está organizado em quatro partes, além desta:

- I. Pesquisa na construção civil;
- II. Pesquisa com coletivos de engenheiras: avanços, retrocessos, mudanças;
- III. Síntese dos principais resultados e conclusões;
- IV. Referências.

A parte II – Pesquisa na construção civil – é a mais extensa e tem quatro capítulos.

No item 1 – *Construção civil: o contexto recente*, procurou-se delinear o cenário maior desta pesquisa e nele se discutem as tendências das mudanças no setor de construção civil, identificadas e consolidadas em estudos anteriores. Para tanto, recuperaram-se informações e análises desde os anos 1980, com ênfase nos últimos 10- 15 anos, período privilegiado neste projeto. Ainda neste capítulo é traçado um retrato da categoria profissional em estudo, analisando estatísticas sobre a ocupação, o emprego e o rendimento dos(as) engenheiros(as) e dos(as) engenheiros(as) civis – objeto deste estudo, por meio de processamentos de dados especialmente realizados para esta pesquisa.



O item 2 – *Os estudos de caso nas construtoras A e B* apresenta os principais resultados dos estudos de caso, destacando a evolução histórica das empresas, sua configuração atual em termos jurídicos e organizacionais e os diferenciais que seus proprietários e diretores lhes atribuem, bem como as perspectivas para o futuro próximo. Analisam-se também os sistemas construtivos utilizados, as inovações tecnológicas implantadas, a organização do trabalho nos canteiros e nos escritórios das construtoras e as possibilidades de carreiras dos(as) profissionais da área técnica da engenharia.

O item 3 – *O trabalho em edificações e o trabalho em engenharia civil: mudanças e permanências* recupera as transformações acontecidas no longo e no médio prazos no segmento *Edificações habitacionais da construção civil* e, em decorrência, as repercussões que essas mudanças tiveram no trabalho dos(as) engenheiros(as) civis. Baseou-se nas vivências e nas memórias que o conjunto dos(as) 62 entrevistados(as) neste eixo de investigação trouxe nos seus depoimentos.

Finalmente, o item 4 – *Relações de gênero, trabalho e discriminação: vozes de engenheiras(os) civis em edificações habitacionais* se interessa por conhecer a configuração das relações de gênero no segmento a partir dos depoimentos dos 62 entrevistados. Nesta parte se analisam as reflexões e as percepções dos(as) entrevistados(as) sobre as próprias trajetórias e, particularmente, sobre as situações de discriminação e de assédio moral por que passaram homens e mulheres – estas principalmente –, para iluminar a posição e as possibilidades de cada um dos sexos nos ambientes de trabalho da construção civil.



# PESQUISA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

1

# CONSTRUÇÃO CIVIL: O CONTEXTO RECENTE

DESDE OS ANOS 1980 TEM SIDO RECORRENTE A PERCEPÇÃO de vários estudiosos (CAETANO, 1996; CARDOSO, 2005; COSTA, 2010; FABRICIO, 2000; FARAH, 1996; entre outros) de que o segmento de construção de edifícios está em processo de transformação decorrente de fatores conjunturais e dinâmicas internas ao próprio segmento.

Farah (1996), que privilegiou o estudo das transformações no processo de trabalho na construção habitacional, afirma que o setor da construção civil tem sido historicamente palco de transformações tecnológicas e organizacionais, embora, até fins da década de 1980, essas mudanças não tivessem se disseminado amplamente pelo setor. Elas ficaram restritas às empresas de maior porte ou foram impulsionadas por eventos e situações pontuais e depois descontinuadas na mesma medida da inflexão das circunstâncias favoráveis que as geraram.

Nos episódios que vêm favorecendo a modernização do setor e do segmento *edificações* estiveram presentes alguns fatores determinantes, de forma isolada ou conjuntamente, como políticas públicas de longo prazo, a escala de produção das habitações

e a presença de financiamento habitacional. Farah (1996) lista alguns momentos históricos que promoveram impulsos de modernização até os anos 1980, como: o estímulo ao desenvolvimento e teste de sistemas construtivos industrializados (alvenaria estrutural) capitaneados pelo Instituto de Pesquisas Tecnológicas da Universidade de São Paulo (IPT), para atender a grande demanda de habitações em prazo acelerado, à época da construção de Brasília, nos anos 1950-60; a produção em massa de moradias que teve início a partir de 1964 por meio da formulação de uma política habitacional federal e de um sistema de arrecadação que a viabilizava; a criação do Banco Nacional de Habitação (BNH); a instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e do Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo (SBPE); e o incremento dos financiamentos habitacionais, preferencialmente voltados para a classe média durante o período apelidado de “milagre econômico” que alavancou crescimento da atividade de construção no período 1967-1973.

A busca da modernização no setor implicou a introdução de inovações no processo de trabalho. Como pontuou Farah (1996), entre 1960-1970, nos canteiros de obra ocorreram: a introdução de novos materiais, novos produtos e componentes de construção; a difusão de equipamentos mecânicos de transporte, como elevadores de obras, guias na construção vertical de condomínios e conjuntos habitacionais; o deslocamento de atividades tradicionalmente ali executadas para empresas produtoras de materiais e/ou prestadores de serviços de construção, o que diminuiu o montante de trabalho nos canteiros e aumentou a subcontratação e a parcelização e especialização do trabalho nos canteiros.

À crise econômica dos anos 1980-1990 juntou-se a desestruturação da política de habitação popular do Estado que se baseava na captação de recursos via FGTS, com a extinção do BNH (em 1986) e do Sistema Financeiro de Habitação. Parte das construtoras iniciou um processo de racionalização das atividades como uma estratégia de sobrevivência e preservação de ganhos. Conforme descreve Costa (2010), as estratégias então adotadas pelas empresas para aumentar a produção e a competitividade incluíram o comprometimento com a qualidade nas construções, a redução de gastos com a força de trabalho e a introdução de mudanças organizacionais e inovações tecnológicas no processo de trabalho.

A qualidade da construção passou, de um lado, a ser incorporada à imagem da empresa no mercado e, de outro, a ser reivindicação e um direito de um consumidor mais exigente e protegido legalmente.<sup>2</sup> As construções nas empresas grandes e médias passaram a ser objeto de diversas certificações de qualidade que propugnam a racionalização do processo produtivo, do uso de recursos, dos descartes de resíduos, enfatizam a redução de custos em todos os níveis, propõem formalização dos vínculos trabalhistas, treinamento dos trabalhadores em segurança, etc.

A redução dos gastos com a força de trabalho se deu via diminuição das equipes próprias, por meio da compressão salarial e da subcontratação em larga escala, seja transferindo atividades até então realizadas no canteiro para empresas especializadas, seja incentivando trabalhadores a abrirem pequenas firmas que assumissem os encargos sociais antes pagos pelas construtoras. Em outras palavras, as subcontratações passaram a ocupar um lugar central nas novas formas de gestão do trabalho, adotando a terceirização como estratégia de redução de custos sociais. Há, contudo, algumas novidades nesse cenário. A contratante torna-se corresponsável com as empreiteiras pelo cumprimento da legislação trabalhista e responde legalmente por todos os que trabalham em seus canteiros, no âmbito dos programas de qualidade, e a regularização das relações de trabalho passa a ser um dos itens para a obtenção das

<sup>2</sup> Data de 1991 a implementação do Código de Defesa do Consumidor.

certificações de qualidade. A fiscalização regular do Ministério do Trabalho se tornou mais frequente e mais exigente a partir dos anos 2000, conforme relataram muitos entrevistados nesta pesquisa.

Finalmente, como parte integrante da estratégia comercial no contexto de crise dos anos 1990, as construtoras introduziram paulatinamente novas tecnologias e mudanças no processo de trabalho, objetivando maior regularidade e padronização de operações e tarefas, com sua consequente simplificação (principalmente em edificações de padrão popular) e aumento da velocidade da produção, incrementando a produtividade. Entre as transformações no processo de trabalho nos canteiros, Costa (2010) faz referência à especialização e à divisão do trabalho nos canteiros de construtoras modernizadas, em que a tradição simbolizada pelo mestre de obras, que gerenciava de forma personalista e centralizadora, tendeu a ser quebrada e substituída com a implantação de novas formas de gestão. De fato, Briocher (2014), em uma pesquisa realizada em canteiros do Rio de Janeiro em meados dos 1990, constatou a arbitrariedade e o favoritismo na gestão dos mestres com apoio da administração que normalmente se isentava de interferir. Esse modo de operação e a relutância dos qualificados e mestres em compartilhar seus saberes dificultava, ainda, o treinamento nos canteiros. Alguns outros profissionais “da racionalização” (COSTA, 2010, p. 194) passaram a integrar as equipes, assumindo partes das tarefas antes desempenhadas pelos mestres e encarregados, como os técnicos em edificações, em segurança e os engenheiros de produção civil.

No tocante à restrição de financiamento, Cardoso e Aragão (2013) afirmam que para contorná-la, as empresas desenvolveram práticas de autofinanciamento (como os sistemas “preço de custo” e de cooperativas destinados, respectivamente, às classes altas/médias e populares) e buscaram o barateamento dos custos em construções populares.

No que diz respeito ao trabalho de engenharia, as empresas de médio e grande porte que se modernizaram tenderam a investir em planejamento das atividades, ainda na fase de projetos, diferentemente do que acontecia antes dos anos 2000, quando o usual era o planejamento ser feito no próprio canteiro, concomitantemente à construção, pelo engenheiro residente e pelo mestre. A crescente importância do planejamento das atividades resultou em nova forma de organizar o trabalho de engenharia “a montante” na cadeia de construção de uma edificação, promovendo maior contratação de engenheiros para trabalharem nos escritórios. Em suma, a eficiência produtiva passou a ser buscada pelas construtoras por meio de todas essas frentes.

Estudos de prospecção de tendências (FIRJAN, 2013; SENAI-DN, 2005) indicavam direções assemelhadas para o desenvolvimento tecnológico para 2015 (o primeiro estudo) e 2023 (o segundo). Em primeiro lugar, sinalizavam para a industrialização do setor no que tange ao aumento do uso de pré-fabricados e de componentes industrializados para construção e à maior industrialização do canteiro de obras. Em segundo, sublinhavam a preocupação com a “construção sustentável”, inicialmente (década de 1990) associada a resíduos e energia e atualmente ampliada, incluindo análises do ciclo de vida dos produtos, aproveitamento da energia solar, *softwares* de gestão de resíduos, redução do consumo e reúso de água, tecnologias que atendem a Norma de Desempenho<sup>3</sup> quanto ao conforto térmico, acústico e à acessibilidade das edificações. Em terceiro lugar, antecipavam a ampliação e disseminação do uso da tecnologia da informação, como *extranets* para gerenciamento de projetos, a plataforma BIM (*Building Information Modeling*), sistemas computacionais que integram diferentes processos gerenciais, desenvolvimento de sistemas de automação e informação para

**3** ABNT NBR 15575/2013 – Edificações habitacionais. Desempenho está em vigor desde julho 2014 e estabelece novos padrões de desempenho das habitações, mirando o conforto e a segurança dos futuros usuários. Tem tido grande repercussão na cadeia da construção civil, particularmente nas empresas de projetos de engenharia, que devem se adaptar às novas exigências dessa regulamentação na confecção dos projetos. Repercute também nas grades curriculares das escolas de engenharia e arquitetura e, nos canteiros de obra, a Norma implica a capacitação imediata dos trabalhadores e técnicos aos novos procedimentos (Câmara Brasileira da Indústria da Construção – CBIC, 2013).

operação e manutenção de edifícios. Entretanto, os estudos previam uma evolução tecnológica lenta, pois a preocupação maior tem sido a racionalização de processos e introdução de práticas de organização da produção para diminuir desperdícios e aumentar a produtividade. Identificou-se também tendência de reorganização da cadeia produtiva do segmento *edificações*,<sup>4</sup> com o crescimento da importância das contratantes (incorporadoras, agentes financeiros, entre outros) e a correspondente diminuição do poder decisório das construtoras sobre seu produto e seu trabalho, que passariam a compartilhar atividades e responsabilidades entre si e com outros agentes da cadeia (SENAI-DN, 2005).

Fabrício (2000) enfatiza o papel que programas de gestão e de certificação da qualidade vêm assumindo na modernização do setor como um todo e cita o QUALIHAB – Programa de Qualidade na Habitação Paulista – e o PBQP-H – Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade do Habitat. O segundo tem como meta organizar o setor da construção civil em torno de duas questões principais: *a melhoria da qualidade do habitat e a modernização produtiva*. O programa integra-se à Secretaria Nacional de Habitação do Ministério das Cidades e se baseia na parceria entre o setor público e o privado e na adesão voluntária por parte das empresas. Seu principal parceiro é a Caixa Econômica Federal, que mantém linha de financiamento específica para empresas que aderiram ao Programa. Instituído em 1998, teve seu escopo ampliado em 2000, passando a incorporar infraestrutura urbana e saneamento. O PBQP-H objetiva “elevar os patamares de qualidade e produtividade na construção civil, por meio da criação e implantação de mecanismo de modernização tecnológica e gerencial, contribuindo para ampliar o acesso à moradia, em especial para a população de menor renda” (BRASIL, 2015). Um dos mais importantes projetos do PBQP-H é o Sistema de Avaliação da Conformidade de Empresas de Serviços e Obras (SiAC), que avalia regularmente o sistema de qualidade das empresas e estabelece um cronograma de auditorias de qualidade interna e externa nas obras para obtenção de certificação, documento indispensável para o financiamento da Caixa. Um dos eixos privilegiados no SiAC/PBQP-H é a modernização de tecnologias da organização, de métodos e ferramentas de gestão.

Fabrício (2000) considera também que os efeitos da abertura da economia brasileira ao mercado global em 1990 atingiram mais os grandes fornecedores de materiais e de equipamentos e menos as construtoras. Até hoje o segmento *construção de edifícios* continua caracterizado por uma infinidade de micro e pequenas empresas espalhadas por várias cidades e regiões brasileiras, sendo raras as empresas de grande porte. De fato, a Pesquisa Anual da Indústria da Construção (Paic) de 2015, indica que, no país, de um total de 49.852 empresas construtoras de edifícios, 47,7% eram microempresas, com até quatro ocupados, que ofereciam 7,4% dos postos de trabalho do segmento (IBGE, 2015a).

## 1.1. O RECENTE CICLO EXPANSIVO DA CONSTRUÇÃO CIVIL E A DESACELERAÇÃO QUE O SEGUIU

O recente ciclo de expansão da construção civil se iniciou em meados dos anos 2000 e teve seu pico entre 2007 e 2013, período em que, segundo Castelo e Broering (2014), as empresas registraram expansão média anual de 12,6% no valor adicionado, caracterizando-o como de atividade excepcional na construção civil.

Entre 2003 e 2013, a construção civil teve importante participação no crescimento do país. Seu PIB acumulou evolução de 47%, contra 46% do conjunto da economia e

<sup>4</sup> A cadeia produtiva do segmento *edificações* integra contratantes, construtoras, empresas de projeto e engenharia consultiva, fornecedores de serviços (subempreiteiras), indústrias de materiais e componentes e indústrias de subsistemas integrados (SENAI-DN, 2005).



apenas 24% da indústria de transformação e essa evolução foi devida principalmente aos segmentos *edificações e serviços especializados* (DIAS; CASTELO, 2014)<sup>5</sup>. Os ganhos de produtividade no período 2003-2009 para o conjunto da construção civil foram de 7,2% (média de 1,2% a.a.), conforme mostra estudo da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC/FGV-IBRE, 2015). Dias e Castelo (2014) elencam alguns outros indicadores positivos nesse processo de expansão setorial. Primeiro, a expansão do crédito habitacional, considerado fator determinante para o desempenho positivo da indústria e das empresas (o PIB evoluiu de 1,5% em dezembro de 2003 para 6,73% em dezembro de 2013). Segundo, a produção de cimento, outro indicador de atividade da construção, praticamente duplicou. Em terceiro lugar, o número de empresas ativas na construção civil praticamente dobrou entre 2007-2012, passando de 52,9 mil para 104,3 mil. A ocupação e o emprego também cresceram significativamente. A RAIS indicava 2,91 milhões de empregos formais<sup>6</sup> para 2011, com variação positiva de 10,5% em relação ao ano anterior.

**5** A construção civil compreende três segmentos segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômica 2.0 (CNAE): edificações, serviços especializados e infraestrutura.

**6** A RAIS computa todos os tipos de vínculo formalizados via contrato. Por isso, os montantes de trabalhadores formalizados tendem a ser maiores do que aqueles registrados como "empregados com carteira" nas PNADs.

**7** "O Programa Minha Casa, Minha Vida (MCMV) se propõe a subsidiar a aquisição da casa própria para famílias com renda até R\$ 1.600,00 e facilitar as condições de acesso ao imóvel para famílias com renda até R\$ 5 mil. Para isso, o governo federal disponibilizou, na segunda etapa do programa (2012), um total de R\$ 125,7 bilhões, entre subsídio e linhas de financiamento. As famílias são classificadas em três faixas de renda familiar mensal: Faixa 1 - Famílias com renda mensal bruta de até R\$ 1.600,00; Faixa 2 - Famílias com renda mensal bruta de até R\$ 3.275,00; Faixa 3 - Famílias com renda mensal bruta acima de R\$ 3.275,00 até R\$ 5 mil. Os recursos do MCMV são do orçamento do Ministério das Cidades repassados para a Caixa Econômica Federal, que é o agente operacional do Programa". Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/131114\\_ifh\\_castilha\\_minha\\_casa.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/131114_ifh_castilha_minha_casa.pdf). Acesso em: 2 abr. 2019.

**8** Cardoso e Jaenish (2017).

**9** Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/09/governo-cria-faixa-intermediaria-esobe-juros-do-minha-casa-minha-vida.html>. Acesso em: 11 jan. 2016

**10** Disponível em: <http://mcmv.caixa.gov.br/numeros/>. Acesso em: 10 jan. 2016.

**11** A *Sondagem da Construção* é uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Economia (IBRE) da FGV/SP, mensalmente, junto às empresas do setor, gerando um conjunto de informações usadas no monitoramento e na antecipação de tendências econômicas. Abrange temas como o nível atual de demanda, absorção de mão de obra, acesso ao crédito e situação geral dos negócios. Disponível em: <http://portalibre.fgv.br/main.jsp?luChannelId=402818B35E961E70135ED299D27280D>. Acesso em: 10 jan. 2016.

Assim, as tendências de modernização iniciadas nas décadas de 1980 e 1990 se aprofundaram no recente ciclo expansivo, estimuladas por um conjunto de fatores favoráveis que lhe deram sustentação: linhas de crédito para financiamento das empresas e das pessoas, período de estabilidade e de crescimento da economia, do emprego e do consumo, perspectiva para as construtoras de escala de produção de residências no médio prazo, ancorada em política pública de habitação. No tocante ao financiamento, após a reorganização do sistema de política habitacional a partir de 2002, o governo federal criou linhas de crédito para a população de baixa renda via FGTS e para a classe média, com recursos do Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo (SBPE) e lançou o Programa Minha Casa Minha Vida (MCMV)<sup>7</sup> em março de 2009, como uma medida anticíclica frente à crise recessiva mundial. Com a meta de construir 1 milhão de residências para famílias com renda de até 10 salários-mínimos (SM), estabeleceu parceria com o setor privado, eleito agente privilegiado para a execução da política, à semelhança das experiências chilena e mexicana, conforme Cardoso e Aragão (2013). Segundo os autores, até novembro de 2010, apenas 71,8% daquela meta (718 mil moradias) tinha sido contratada. Em 2011, foi lançada a segunda fase do Programa com nova alocação de recursos (R\$ 125,7 bilhões) e com a intenção de financiar 2 milhões de unidades até 2014.<sup>8</sup> Em setembro de 2015, o governo federal anunciou a terceira fase do MCMV, cuja meta era a contratação de mais 3 milhões de moradias até o final de 2017. A terceira fase criou uma faixa intermediária para atender famílias com renda entre R\$ 1.800 e R\$ 2.350, com juros de 5% ao ano. O valor limite da renda para classificação na faixa 1 passou de R\$ 1.600,00 para R\$ 1.800,00; houve elevação da taxa de juros cobrada das faixas mais altas do programa habitacional, bem como a ampliação da renda máxima para aderir ao programa, que passou de R\$ 5 mil para R\$ 6,5 mil.<sup>9</sup>

Já em pleno cenário de desaceleração econômica e de incerteza política, avolumava-se a descrença dos empresários quanto à efetivação da terceira fase do programa e quanto à sua própria continuidade. O MCMV foi uma peça importante no crescimento recente do segmento *edificações*. Segundo a Caixa Econômica, desde o início do programa, em 2009, até novembro de 2015, foram contratadas pouco mais de 4 milhões de unidades, das quais 2,8 milhões foram concluídas, 2,432 entregues, 864 mil estavam em obras e 397 mil em preparação.<sup>10</sup>

De fato, especialistas do setor da construção já sinalizavam o fim do ciclo expansivo da construção em 2013 com base na diminuição da taxa de crescimento no valor adicionado das empresas, embora não se esperasse uma retração tão severa (CASTELO; BROERING, 2014). Recente tomada da pesquisa *Sondagem da Construção*<sup>11</sup> (CASTELO, 2015; CASTELO; GONÇALVES, 2015) indicava a forte redução de

empregados na construção, bem como a diminuição da contratação de crédito pelas famílias em função das suas dificuldades financeiras, das novas regras de acesso ao crédito da Caixa (que detém 70% dos financiamentos habitacionais) e do aumento das taxas de juros dos financiamentos. Segundo Castelo (2015), o volume de crédito habitacional oriundo do SBPE caiu 12% em relação a 2014 e o número de unidades financiadas diminuiu 18%.

A *Sondagem* indicou ainda a tendência de continuidade na retração do mercado de trabalho setorial. Do lado da ocupação, a PNAD contínua indicou queda de 7,6% no total de ocupados na construção para o trimestre fevereiro-abril de 2015, em comparação ao mesmo período de 2014, enquanto a ocupação do total das atividades da economia decresceu apenas 0,7%. As bases de dados do Ministério do Trabalho<sup>12</sup> processadas pelo Portal CONSTRUDATA<sup>13</sup> informam que a tendência de diminuição nos empregos formais na construção civil se consolidou a partir de outubro de 2014: entre outubro de 2014 e setembro de 2015, o setor da construção civil perdeu 452.218 empregos formais e o segmento imobiliário, 219.872, i.e., 48,6% do total de postos de trabalho eliminados. O segmento de serviços especializados de engenharia sentiu a desaceleração no final de 2014, como esclareceu um dos diretores do SINAENCO, sindicato patronal que congrega empresas de projetos para infraestrutura, cujo cliente principal é o setor público:

[...] está tudo parado atualmente, estamos em mais um ciclo de crise... mais intenso do que o dos anos 1990. Pode ser que ele seja mais rápido, é o que a gente espera... a partir do final do ano passado, os órgãos (públicos) pararam de nos pagar e estamos comemorando faturas de outubro e novembro que estão nos pagando agora. Então nós demitimos muito... do início do ano até agora foram demitidos (estimativa) 20 mil profissionais de um universo de 250 mil que constituem o setor... estamos tentando sobreviver, mantendo os quadros principais (Diretor SINAENCO, 1 abr. 2015)

Interessa destacar que a realização dos estudos de caso desta pesquisa se deu no ano de 2015, isto é, quando o segmento *edificações habitacionais* já apresentava sinais de arrefecimento e havia pessimismo disseminado entre os empresários. As construtoras visitadas estavam produzindo, uma vez que o tempo de maturação do investimento em edificações é de, no mínimo, dois anos, mas tinham claros planos de diminuição dos lançamentos no futuro próximo.

O processo de desaceleração da atividade do setor da construção continuou e se aprofundou. Segundo a *Revista Conjuntura da Construção* (VASCONCELOS; CASTELLO, 2017, p. 11),

[...] em 2014 a construção foi responsável pela ocupação de 2,9 milhões de pessoas, enquanto que em 2015 esse número se reduziu para 2,4 milhões [...] (retornando) ao patamar do ano de 2010 [...] O valor adicionado das empresas também refletiu as dificuldades do setor. Conforme os dados da PAIC, o PIB das empresas registrou expressiva queda em 2015, em relação ao ano anterior: 13,9% [...] na construção de edifícios a queda foi de 6,9%.

No quesito pessoal ocupado, entre 2014 e 2015, o segmento *construção de edifícios* perdeu 208 346 pessoas ocupadas, cerca da metade do montante perdido em todo o setor.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

<sup>13</sup> O *site* apresenta informações sobre o trabalho e a renda do setor da construção civil, compiladas a partir de diversas fontes oficiais de estatística, pelo IBRE/FGV em parceria com o SINDUSCON-SP. Disponível em: <http://www.construdata.com.br/index.php>. Acesso em: 13 jan. 2016.

<sup>14</sup> Fonte: CONSTRUDATA. Disponível em: [http://www.construdata.com.br/packages/data/pages/load\\_record.tpl.php](http://www.construdata.com.br/packages/data/pages/load_record.tpl.php). Acesso em: 7 ago. 2018.

## 1.2. ENGENHEIROS(AS) E ENGENHEIROS(AS) CIVIS: OCUPAÇÃO, EMPREGO E RENDIMENTO

Perante a conjuntura expansiva verificada no setor de construção civil nos anos 2000, o pico excepcional de atividade entre 2006 e 2013 e o início da retração que vem acontecendo desde fins de 2014, quais reflexos puderam ser sentidos na ocupação, no emprego e no rendimento dos(as) engenheiros(as) e dos engenheiros(as) civis?

Para responder a essas questões foram processadas duas bases de dados, a PNAD e a RAIS. Com a primeira fonte se analisa o comportamento da ocupação formal e informal e, com a segunda, o emprego e rendimento dos engenheiros civis. Procurou-se a visão evolutiva e para tanto se montaram séries longitudinais: nas PNADs de 2002 a 2013 e nas RAIS de 2003 a 2014. Este tópico discute as principais tendências identificadas.

No começo dos anos 2000, discutia-se uma provável escassez de engenheiros no mercado de trabalho, mesmo com o aumento do número de formados em engenharia. A hipótese de um “apagão de mão de obra qualificada” em futuro próximo esteve na pauta de debates no Brasil desde 2005, em face do crescimento econômico que se estendeu até 2013, aproximadamente, e da situação de pleno emprego que o acompanhou. Para alguns autores não haveria apagão para diplomados no ensino superior de modo geral (SALERNO *et al.*, 2013b). Em se tratando de engenheiros, Salerno *et al.* (2013a) entendem que não havia falta generalizada desses profissionais no mercado de trabalho, exceção feita a algumas especialidades (naval, petróleo, minas). Outros fatores estariam influenciando essa percepção do mercado, como a baixa qualidade da formação dos novos engenheiros e a existência de um “*gap* geracional”, isto é, falta de engenheiros experientes e mais velhos (entre 35 e 59 anos), fruto do desinteresse pela profissão nas décadas de 1980 e 1990. Francisco Cardoso, coordenador do curso de Engenharia Civil da Escola Politécnica da USP e reconhecido especialista na área de engenharia de construção civil, também ressaltou a grande procura por engenheiros civis – homens e mulheres – no período 2003-2013 em entrevista concedida em outubro de 2013. Nas suas palavras,

[...] a gente sente isso aqui na Poli/USP de maneira muito forte, porque o curso de engenharia civil é... o maior curso, junto com a mecânica. Os alunos demoravam para terminar o curso por falta de motivação... muitos estavam no mercado financeiro, que não exigia registro no Crea [Conselho Regional de Engenharia e Agronomia]. Com essa valorização do mercado do engenheiro civil eles voltaram para a escola para completar os estudos, se formar [...].

Ao recapitular o período 2003-2013, Francisco Cardoso destacou a grande valorização da engenharia e particularmente da engenharia civil em função do crescimento da construção civil. Em consonância com Salerno *et al.* (2013a), o professor Cardoso afirma que o setor se ressentiu da falta de profissionais experientes e absorveu jovens engenheiras e engenheiros. O entrevistado salientou ainda um aumento salarial importante para os engenheiros em geral e particularmente para os mais experientes e maduros, bem como uma migração desses últimos para empresas maiores.

A juventude do contingente de ocupados em engenharia civil de ambos os sexos foi confirmada no processamento da PNAD. Assim, se, em 2002, 32% do total de engenheiros civis tinham até 37 anos (30% entre os homens e 41% entre as mulheres), em 2013 essa proporção era bem maior: 45% no total, 44% dos civis e 51% das civis (IBGE, 2015b).

Se a construção civil está em expansão desde 2003, houve uma aceleração em 2006 e crescimento excepcional até 2013, como se demonstra a seguir. Justamente em 2006 – ano inicial do dito “boom” da construção civil – Salerno *et al.* (2013a) indicavam a consolidação da construção como terceiro maior empregador de engenheiros, depois da Indústria de Transformação e dos Serviços.

### 1.2.1. OCUPAÇÃO FORMAL E INFORMAL

Segundo as PNADs, em 2013, entre os 356 mil ocupados como engenheiros, 300 mil eram homens e 56 mil, mulheres. A ocupação para engenheiros e para engenheiros civis cresceu significativamente entre 2002 e 2013 e parte expressiva desse crescimento aconteceu entre 2006 e 2013 (Tabela 2).

TABELA 2 - ENGENHEIROS E ENGENHEIROS CIVIS: OCUPAÇÃO POR SEXO E VARIAÇÕES (BRASIL 2002-2013)

ENGENHEIROS/SEXO	VARIAÇÃO 2002-2013		VARIAÇÃO 2006-2013	
	INCREMENTO OCUPAÇÃO	VARIAÇÃO NO PERÍODO	INCREMENTO OCUPAÇÃO	VARIAÇÃO NO PERÍODO
	NA	%	NA	%
<b>TOTAL ENGENHEIROS</b>	<b>228 532</b>	<b>72,4</b>	<b>151 552</b>	<b>38,6</b>
Homens	173 173	61,8	103 205	29,5
Mulheres	55 359	155,8	48 347	113,6
<b>TOTAL ENGENHEIROS CIVIS</b>	<b>153 030</b>	<b>139,2</b>	<b>130 294</b>	<b>98,2</b>
Homens	123 521	132,6	102 008	89
Mulheres	29 509	175,9	28 286	157,1

Fonte: IBGE-PNADs (2015b).

Assim, a variação para o total de engenheiros entre 2002 e 2013 foi de 72,4% (ou 6,5% ao ano em média), incorporando aproximadamente 228 mil ocupados, sendo 38,6% deles entre 2006 e 2013. Ao confrontar esses percentuais referentes ao conjunto da categoria profissional com os dos engenheiros civis, pode-se perceber o incremento mais significativo na absorção dessa especialidade da engenharia, provavelmente devido à pujança do setor de construção na absorção desses profissionais. A Tabela 2 mostra que a variação na ocupação dos civis foi de 139,2% (ou 12,6% ao ano) entre 2002 e 2013, absorvendo 153 mil profissionais a mais; daquele crescimento, 98,2% se deu entre 2006 e 2013. Merece menção especial o comportamento da ocupação feminina nos dois períodos. Em termos relativos, sua expansão foi sempre maior que a masculina, sugerindo a integração definitiva da engenharia às escolhas profissionais das jovens. Entre 2002-2013, por exemplo, confrontem-se as variações do crescimento da ocupação feminina para o conjunto da categoria (155,8% contra 61,8% dos homens), com aquela referente ao total dos civis (175,9% para elas e 132,6% para eles).

A maior inserção de engenheiras e também de estagiárias nas construtoras foi favorecida pela expansão das atividades da construção. Somem-se à conjuntura favorável o maior interesse das mulheres pela carreira, o que resultou no aumento das matrículas e das formadas em cursos de engenharia, e o interesse de parte delas em trabalhar na construção civil e em obras, como se pôde apurar junto às construtoras e aos entrevistados nesta pesquisa. Segundo as estatísticas do Censo do Ensino Superior do Ministério de Educação e Cultura (MEC) compiladas no *site* EngenhariaData, entre 2003 e 2013 o total de matrículas de pessoas do sexo masculino em cursos de engenharia no Brasil teve variação positiva de 308% enquanto as do sexo feminino

variaram 537% (ENGENHARIADATA, 2016). Tratou-se, portanto, de uma “janela” de oportunidade para a inserção das mulheres, em que jogaram positivamente alguns fatores, como o aumento da procura por engenheiros em um momento de expansão de atividades e a existência de um contingente de engenheiras civis que desejavam trabalhar na construção. Esse cenário remete aos estudos realizados por Forté e Rebeuh (2011) em empresas da região da Alsácia francesa, em que situações semelhantes estimularam a feminização de várias profissões, uma vez que esse processo não acontece de *per si*.

A evolução da ocupação dos(as) engenheiros(as) nos segmentos formal e informal<sup>15</sup> indica o crescimento importante do primeiro (variação de 78,7% em 2002-2013, ou 7,2% ao ano em média) contra 32,1% no informal (ou 3% ao ano), decorrente da expansão do emprego com carteira assinada, principalmente. Novamente, a maior parcela da variação positiva do emprego formalizado se deu a partir de 2006 (43,7%), como mostra a Tabela 3. Destaca-se o excepcional crescimento dos empregadores (356,4% em 2002-2013 ou 32,4% ao ano, em média). De fato, a PNAD de 2013 demonstrava que a grande maioria desses empregadores (89%) tinha até cinco empregados e a sua quase totalidade (97%) estava constituída legalmente, com registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ (IBGE, 2015b). Note-se ainda que a ampliação da ocupação dos empregadores se deveu ao protagonismo masculino.

**TABELA 3 - ENGENHEIROS: POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO SEGUNDO O SEXO (BRASIL 2002-2013)**

ENGENHEIROS/POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO/SEXO (1)	VARIÇÃO 2002-2013		VARIÇÃO 2006-2013	
	INCREMENTO OCUPAÇÃO	VARIÇÃO NO PERÍODO	INCREMENTO OCUPAÇÃO	VARIÇÃO NO PERÍODO
	NA	%	NA	%
<b>TOTAIS</b>				
<b>Engenheiros</b>	<b>228.532</b>	<b>72,4</b>	<b>151.552</b>	<b>38,6</b>
Formal	174.778	78,7	120.766	43,8
Informal	27.707	32,1	11.247	10,9
Empregador	26.047	356,4	19.539	141,4
<b>HOMENS</b>				
<b>Engenheiros</b>	<b>173.173</b>	<b>61,8</b>	<b>103.205</b>	<b>29,5</b>
Formal	132.696	67,6	81.639	33,0
Informal	16.739	21,8	2.872	3,2
Empregador	23.738	324,8	18.694	151,3
<b>MULHERES</b>				
<b>Engenheiros</b>	<b>55.359</b>	<b>155,8</b>	<b>48.347</b>	<b>113,6</b>
Formal	42.082	162,8	39.127	135,8
Informal	10.968	113,2	8.375	68,2
Empregador	**	**	**	**

\*\* Taxas de variação desconsideradas em função das pequenas bases numéricas.

Fonte: IBGE- PNADs. (1) *formal*: empregado com carteira, funcionário público estatutário e militar; *informal*: empregado sem carteira, conta própria e não remunerado.

Por sexo, os índices de formalização e informalização tenderam a ser sempre maiores entre as engenheiras do que entre os engenheiros. Mesmo que as engenheiras sejam minoria na categoria profissional, em termos de tendência, verificou-se maior alocação das engenheiras nas posições nas ocupações aqui consideradas informais, quando comparadas às dos engenheiros. Entre 2002 e 2013, o aumento da ocupação

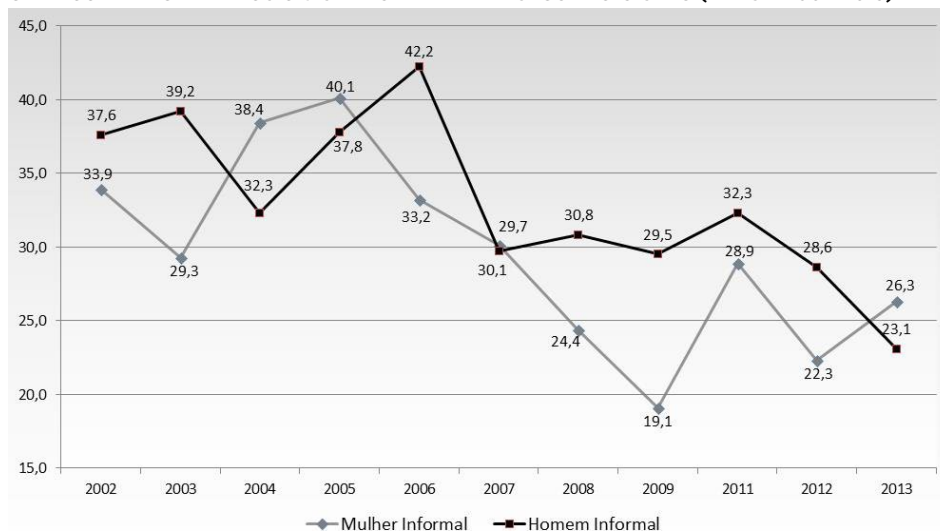
**15** Neste estudo adotou-se a seguinte classificação: *formal*: empregados com carteira, funcionários públicos estatutários, militares; *informal*: empregados sem carteira, conta própria e não remunerado. Excluídos os empregadores.

das engenheiras em posições informais foi de 113,2% (ou 10,3% ao ano em média), enquanto a variação da ocupação informal dos engenheiros foi de 21,8%.

A PNAD informa também que o crescimento do segmento informal deveu-se à expansão dos conta própria e dos sem carteira e, nessas duas posições, o crescimento foi maior entre as mulheres do que entre os homens. Em suma, deve-se notar que apesar de a formalização dos vínculos de trabalho ter favorecido engenheiros de ambos os sexos, o trabalho com vínculos informais persistiu e se expandiu, embora em ritmo menor. Além disso, a expansão da informalidade tendeu a ser maior entre elas do que entre eles.

O Gráfico 1 mostra a evolução da informalidade para os engenheiros civis.

GRÁFICO 1 - ENGENHEIROS CIVIS: INFORMALIDADE SEGUNDO O SEXO (BRASIL 2002-2013)



Fonte: M.T.E./Rais.

As taxas de ocupação informal dos(as) engenheiros(as) civis eram de aproximadamente 1/3 no início do período (2002), referendando a percepção de especialistas na área da engenharia e da construção, para quem, entre 30 e 40% da categoria trabalhariam informalmente. No período anterior à grande expansão da construção (2002-2005), a ocupação informal dos dois sexos oscila, ora sendo maior entre os homens, ora entre as mulheres. Em 2006, início do período de crescimento excepcional da construção, 42,2% deles trabalhavam informalmente e 33,2% delas. A partir daí observa-se a tendência de queda para ambos os sexos até 2009, quando se registrou a menor proporção da série para as engenheiras, 19,1%. Em 2011, a informalidade volta a crescer para ambos os sexos (32,3% para eles e 28,9% para elas), tendendo a cair novamente até 2013. Nesse ano ocorreu uma inversão de tendência entre as taxas, a das engenheiras (26,3%) superando a dos engenheiros (23,1%).

É importante ressaltar que a diminuição da informalidade nos anos 2000 foi observada para o conjunto dos trabalhadores brasileiros no mesmo período (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013), ao mesmo tempo em que cresceu o segmento formal. No caso dos(as) engenheiros(as) civis, a virtuosidade da política pública de qualidade na habitação, como já se comentou, impulsionou a formalização dos vínculos de trabalho, fosse como empregado ou prestador de serviço, o que tornou especialmente visível a queda na ocupação informal a partir de 2006.

Em que ponto da cadeia produtiva da construção de um edifício se pode localizar o trabalho informal dos engenheiros e das engenheiras? Essa pergunta foi feita aos

entrevistados e a maioria se referiu a engenheiros(as) civis autônomos, que trabalham para um construtor individual ou para microempresas de construção ou para particulares, por empreitada. No tocante aos projetos de engenharia, alguns mencionaram o trabalho autônomo eventual que muitos profissionais realizam simultaneamente a um trabalho formal, mas também fizeram menção a projetistas autônomos que realizam partes de projetos subcontratadas por outros. Em outras palavras, para localizar o trabalho informal da categoria seria necessário se afastar das empresas contratantes (incorporadoras, construtoras e escritórios de projeto de engenharia) e do primeiro e talvez do segundo nível de subcontratação. Essa é uma pista para pesquisas futuras sobre o trabalho informal de engenharia na indústria da construção.

Engenheiras trabalham informalmente em maior proporção que engenheiros? A essa questão, os entrevistados responderam negativamente com base na sua percepção da distribuição dos sexos na categoria. O maior volume de profissionais ocupados formal e informalmente é do sexo masculino uma vez que a categoria é majoritariamente masculina. Os dados da PNAD, contudo, mostraram que, em termos relativos, a ocupação informal das engenheiras se ampliou mais que a dos engenheiros em todo o período analisado, incluído no período 2006-2013 (Tabela 3). Em outras palavras, as engenheiras – assim como as demais trabalhadoras – tendem a se inserir no mercado de trabalho em posições mais vulneráveis do que a dos homens, mesmo em conjunturas econômicas favoráveis. Nesse sentido, o sexo do(a) profissional e as relações de gênero são tão importantes para a colocação das engenheiras no mercado de trabalho quanto a dinâmica do mercado profissional. A hipótese de pesquisa 3, que priorizava o modo de funcionar deste último às relações de gênero como explicação para a informalidade na engenharia, portanto, foi parcialmente rejeitada.

### 1.3. ENGENHEIROS CIVIS: EMPREGO E RENDIMENTO

Como se comentou no item anterior, o período em análise se pautou pelo importante aumento da formalidade entre engenheiros apesar da informalidade persistir e se expandir, embora em menores proporções. Em 2013, cerca de 3/4 da categoria profissional estava ocupada no segmento formal do mercado de trabalho. Essa configuração justifica uma análise com destaque desse segmento, nele focalizando os engenheiros civis, objetos desta pesquisa.

Neste item são analisados o emprego e o rendimento dos engenheiros civis recorrendo à RAIS, que computa os vínculos de trabalho regulados por um contrato formal de qualquer natureza, entre empregado ou prestador de serviço e empregador (BRASIL, 2014).

Dividimos a série longitudinal de 2003 a 2014 em três períodos, em consonância com a evolução das atividades no setor de construção civil, uma vez que a maioria dos(as) engenheiros(as) civis trabalha nesse setor<sup>16</sup>:

- antes do “boom” da construção civil (2003-2006);
- período do “boom” (2006-2013) e
- início do arrefecimento das atividades (2013-2014).

A Tabela 4 mostra os números absolutos de empregos para engenheiros e engenheiras civis e apresenta taxas de crescimento para os períodos escolhidos. Em 2014 a RAIS computou um total de 84 097 postos de trabalho formais para engenheiros civis, sendo 65 898 masculinos e 18 199, ou 21,6%, femininos.

<sup>16</sup> Segundo a PNAD, em 2009, 88% dos engenheiros ocupados na construção tinham formação em engenharia civil.

TABELA 4 - ENGENHEIROS CIVIS E AFINS: EMPREGOS (BRASIL, 2003-2014)

ANOS	HOMENS	MULHERES	TOTAL
	NA	NA	NA
2003	37.539	7.715	45.254
2004	38.087	7.898	45.985
2005	40.444	8.500	48.944
2006	43.466	9.463	52.929
2007	46.835	10.211	57.046
2008	51.330	11.465	62.795
2009	53.877	12.662	66.539
2010	58.377	14.243	72.620
2011	62.189	15.413	77.602
2012	64.064	16.920	80.984
2013	65.138	17.992	83.130
2014	65.898	18.199	84.097
VARIAÇÕES	%	%	%
2003-2006	15,8	22,7	17,0
a.a.	5,3	7,6	5,7
2006-2013	49,9	90,1	57,1
a.a.	7,1	12,9	8,2
2013-2014	1,2	1,2	1,2

Fonte: Ministério do Trabalho e emprego/Rais- Relação Anual de Informações Sociais (vários anos).

No segmento formal do mercado de trabalho para engenheiros civis, as mesmas tendências comentadas anteriormente se repetirão para o conjunto da ocupação, como mostra a Tabela 4. Primeiro, o período de 2006-2013 foi o de maior expansão dos empregos com variação anual média de 8,2%, índice superior ao verificado em 2003-2006 (5,7% ao ano). Em segundo lugar, o número de engenheiras empregadas sempre cresceu mais que o dos homens nos dois períodos. Entre 2003 e 2006, a taxa de emprego entre as mulheres chegou a 7,6% ao ano e entre homens, 5,3%; entre 2006 e 2013, os postos de trabalho para engenheiras aumentaram 12,9% ao ano, enquanto para os engenheiros, apenas 7,1%. Esse cenário se transforma a partir de 2013. O arrefecimento das atividades no setor de construção civil repercutiu na expansão muito menor do emprego entre 2013-2014. Nesse período a taxa de crescimento anual despencou para 1,2% para os homens e para as mulheres (Tabela 4).

A Tabela 5 mostra a evolução da remuneração mensal média distribuída por faixas de salário mínimo (SM) nesse longo período de 12 anos.

A grande maioria dos(as) engenheiros(as) civis – 76% em 2014- ganhava entre 5 e 20 SM, sendo 39% entre 5 e 10 SM. Nas pontas da distribuição, apenas 12% ganhavam até 5 SM e mais de 20 SM.



**TABELA 5 – ENGENHEIROS CIVIS: EVOLUÇÃO DA REMUNERAÇÃO MENSAL MÉDIA EM SALÁRIOS MÍNIMOS, POR SEXO (BRASIL, 2003-2014)**

<b>ENGENHEIROS CIVIS TOTAL</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Total (NA)	45.254	45.985	48.944	52.929	57.046	62.795	66.539	72.620	77.602	80.984	83.130	84.097
Total (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Até 5 SM	9%	10%	12%	13%	13%	11%	11,7%	11%	11%	11%	11%	12%
De 5 a 10 SM	32%	32%	34%	38%	39%	39%	40,0%	39%	38%	39%	40%	39%
De 10 a 20 SM	35%	36%	33%	32%	33%	34%	33,5%	35%	36%	37%	36%	37%
Mais de 20 SM	23%	22%	21%	17%	15%	15%	14,2%	14%	15%	13%	12%	12%
<b>HOMENS</b>												
Total (NA)	37.539	38.087	40.444	43.466	46.835	51.330	53.877	58.377	62.189	64.064	65.138	65.898
Total (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Até 5 SM	9%	9%	11%	12%	13%	11%	11,3%	11%	10%	10%	11%	11%
De 5 a 10 SM	31%	31%	33%	37%	38%	38%	38,7%	38%	36%	38%	38%	38%
De 10 a 20 SM	35%	35%	33%	32%	33%	34%	33,7%	35%	36%	37%	37%	37%
Mais de 20 SM	25%	24%	22%	18%	16%	17%	15,7%	15%	16%	14%	14%	14%
<b>MULHERES</b>												
Total (NA)	7.715	7.898	8.500	9.463	10.211	11.465	12.662	14.243	15.413	16.920	17.992	18.199
Total (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Até 5 SM	13%	14%	15%	17%	14%	13%	13,2%	13%	12%	12%	14%	14%
De 5 a 10 SM	37%	36%	39%	42%	44%	44%	45,7%	45%	43%	45%	44%	44%
De 10 a 20 SM	36%	36%	34%	31%	33%	34%	32,5%	34%	36%	35%	34%	35%
Mais de 20 SM	14%	13%	12%	9%	9%	9%	7,9%	8%	8%	7%	7%	7%

Fonte: Ministério do Trabalho e emprego/ RAIS- Relação Anual de Informações Sociais (vários anos).

A concentração da remuneração na faixa 5 a 10 SM deve-se, provavelmente, a dois fatores, começando pelos patamares do salário mínimo profissional da categoria que, em 2015, segundo o Sindicato de Engenheiros do Estado de São Paulo (SEESP), variava entre 6 e 9 SM. Em 2015, o piso era R\$ 7.920,00, por uma jornada diária de 8 horas.<sup>17</sup> E, como se comentou anteriormente, houve aumento de jovens profissionais no período que iniciam suas carreiras recebendo o piso salarial, associado à escassez de profissionais maduros, de maior valor no mercado. São provavelmente estes últimos que auferem rendimentos nas faixas subsequentes, de 10-20 SM e mais de 20 SM. Esses dois movimentos explicariam o relativo achatamento do rendimento dos engenheiros civis do sexo masculino, observado ao longo do período analisado. Constatou-se uma diminuição dos civis que ganhavam mais de 20 SM e um aumento dos que recebiam dentro dos parâmetros do piso salarial da categoria, entre 5 e 10 SM. Assim, se 25% deles ganhavam mais de 20 SM em 2003, em 2006 essa parcela caiu para 18%, para 16% em 2009 e 14% em 2012, assim permanecendo até 2014 (Tabela 5). Na outra ponta, 31% deles ganhavam entre 5 e 10 SM em 2003, 37% em 2006, 38,7% em 2009 e 38% em 2014.

É pequena – mas não inexistente – a parcela dos engenheiros civis que ganhavam até 5 SM – ela variou de 9% em 2003, para 13% em 2006, para 12% em 2014 –, sugerindo debilidade do controle sindical em relação ao cumprimento do piso salarial.

Os civis do sexo masculino tendem a ganhar mais que as mulheres, o que fica evidente ao comparar dois parâmetros, as pontas mais alta e mais baixa das distribuições. Tomando somente o último ano da série, tem-se que o dobro dos engenheiros civis do sexo masculino ganhava mais de 20 SM quando comparado às engenheiras civis do sexo feminino (14% e 7%, respectivamente); em contrapartida, 14% delas ganhavam até 5 SM contra 11% deles. A inserção mais recente das engenheiras civis na profissão, as dificuldades para ascender nas hierarquias nos escritórios e, principalmente, nas obras são alguns dos fatores que podem explicar os diferenciais de remuneração. Como mulheres, também para as engenheiras se repete o padrão desigual de remuneração no mercado de trabalho profissional.

<sup>17</sup> Em 2019 o Sindicato informa que o piso salarial dos engenheiros para uma jornada de 8 horas de trabalho é de R\$ 8.982,00. Disponível em: <http://www.seesp.org.br/site/index.php/juridico/piso-salarial>. Acesso em: 2 abr. 2019.

2

# OS ESTUDOS DE CASO: CONSTRUTORAS A E B

ESTE CAPÍTULO APRESENTA OS PRINCIPAIS RESULTADOS dos estudos de caso, destacando a evolução histórica das empresas, sua configuração atual em termos jurídicos e organizacionais e os diferenciais que seus proprietários e diretores lhes atribuem, bem como as perspectivas para o futuro próximo. Analisam-se também os sistemas construtivos utilizados, as inovações tecnológicas implantadas, a organização do trabalho nos canteiros e nos escritórios das construtoras e as possibilidades de carreiras dos profissionais da engenharia.

## **2.1. CONSTRUTORA A**

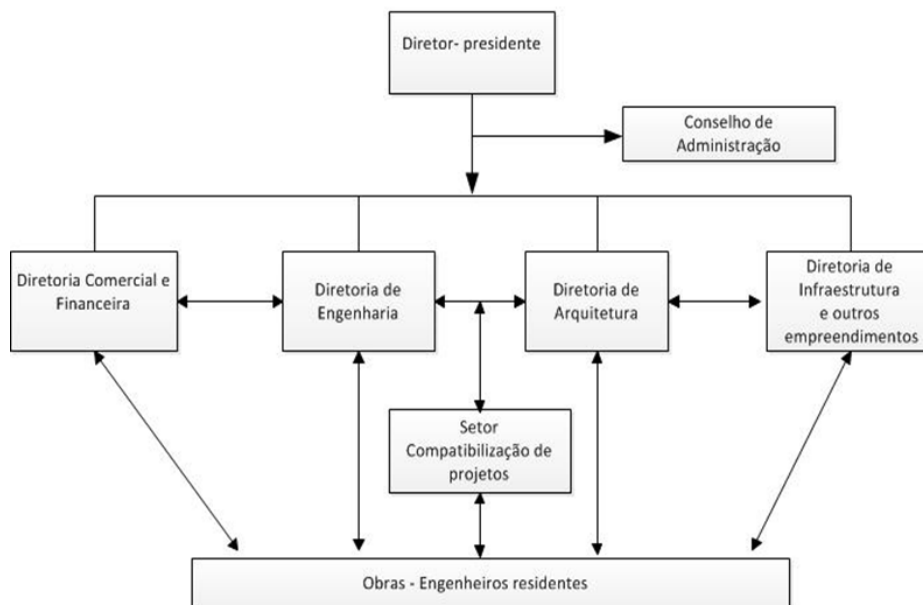
### **2.1.1. CONFIGURAÇÃO ATUAL, DIFERENCIAIS E PERSPECTIVAS FUTURAS**

A Construtora A faz parte de grupo empresarial que teve origem na agricultura familiar desenvolvida por um casal de imigrantes italianos que se estabeleceram, em meados do século XX, na região denominada atualmente Aglomerado Urbano de Jundiaí,<sup>18</sup> e depois se diversificou. A ética do trabalho está entranhada na família e

<sup>18</sup> Compõe-se atualmente de sete cidades: Jundiaí, Itupeva, Cabreúva, Várzea Paulista, Jarinu, Campo Limpo Paulista e Louveira.

aparece nos depoimentos de todos os diretores da empresa (primeira e segunda gerações da família). Os sete irmãos se intitulam “a primeira geração do grupo empresarial”, segundo Humberto,<sup>19,20</sup> o irmão caçula e atual Diretor Presidente da Construtora A. Cada irmão ficava à frente de um negócio e a esse desenho organizacional original foram se agregando os descendentes – ou a segunda geração da família. Há uma década, a organização do grupo empresarial está em reestruturação, em busca de um maior grau de profissionalização na gestão dos negócios. A Construtora A está organizada como uma sociedade limitada em que a primeira geração da família (os sete irmãos e/ou seus representantes legais) compõe o grupo dos sócios-cotistas. Em seu organograma atual, há um Diretor-presidente, cargo ocupado por Humberto, representante da primeira geração, que concentra a maioria das decisões, submetidas ao Conselho de Administração. Num segundo patamar decisório, há quatro Diretorias Executivas capitaneadas por herdeiros da segunda geração da família, a saber: Diretoria de Engenharia; Diretoria Comercial e Financeira; Diretoria de Projetos de Arquitetura; Diretoria de Infraestrutura e outros empreendimentos. Num terceiro patamar decisório, há o Setor Compatibilização de projetos, que atua em conjunto com as Diretorias de Engenharia e de Projetos de Arquitetura. Na base do organograma, há as Obras - Engenheiros residentes, que atuam em conjunto com as Diretorias de Engenharia e de Projetos de Arquitetura.

FIGURA 1 - ORGANOGRAMA EMPRESA CONSTRUTORA A



À época da pesquisa, a empresa estava com 32 anos de funcionamento e não possuía registros sistematizados da sua história. Era considerada pelos seus dirigentes como uma empresa de médio porte, ao se levar em conta sua estrutura enxuta e a configuração de sociedade limitada, mas grande na região de Jundiá. Em dezembro de 2014, a Construtora A tinha 425 empregados, sendo 317 do sexo masculino e 108, do feminino, estas concentradas nas áreas administrativas e de apoio. Nas áreas técnicas, foco desta investigação, trabalhavam: 13 engenheiros (apenas três engenheiras); cinco arquitetos (apenas uma arquiteta); 20 estagiários de engenharia (sete mulheres) e dois estagiários de arquitetura (uma mulher). A distribuição do total de engenheiros entre escritório e obras era equitativa, pois dos 13 profissionais, sete trabalhavam na sede da empresa, nos departamentos de engenharia e infraestrutura e os demais seis, em obras. Nos canteiros de obra prevalecem os homens e, nos escritórios da construtora e na sede da

<sup>19</sup> Todos os nomes são fictícios.

<sup>20</sup> Entrevista com Humberto em 20/1/2015.

administração nos canteiros, as mulheres. Ao reduzido corpo de engenharia da casa cabe principalmente acompanhar e gerir as obras e compatibilizar projetos de serviços. Aos arquitetos da casa se atribui a confecção da grande maioria dos projetos arquitetônicos, diferentemente do que acontece em outras construtoras, em que os projetos são terceirizados rotineiramente. Esse arranjo é considerado uma vantagem competitiva porque dá velocidade no fechamento de negócios e está afinado ao método construtivo bastante racionalizado utilizado pela empresa, a alvenaria estrutural.

A empresa constrói habitações, conjuntos comerciais e faz a preparação de áreas para logística. Mas “o que faz a máquina girar no dia a dia mesmo, é a habitação... (que gera) 75% do volume de trabalho”, segundo Marcos.<sup>21</sup> Na percepção de Eduardo,<sup>22</sup> aproximadamente<sup>23</sup> 70% das unidades residenciais construídas atualmente são destinadas ao Programa Minha Casa Minha Vida (MCMV). Lívia,<sup>24</sup> Diretora Comercial, avalia que aquela proporção gira em torno de 50%. Havia oito empreendimentos em andamento, seis deles destinados ao Programa MCMV e apenas um empreendimento comercial, em fase de término. Iniciava-se, também, um novo empreendimento de alto padrão. Os empreendimentos do Programa MCMV que a Construtora A tem feito são voltados para as classes C e B, para famílias com renda entre 4 e 10 salários mínimos (SM) e os valores dos imóveis não podem ultrapassar R\$ 190.000,00.

A empresa vem crescendo na esteira do recente ciclo expansivo da construção civil e do desenvolvimento da região de Jundiaí. Segundo Marcos, desde 2007 a empresa apresentou um crescimento efetivo com seu faturamento dobrando a cada ano, o que fez com que ela tivesse de se reorganizar de acordo com essas mudanças.

A Construtora A tem como política de recursos humanos na área de engenharia e da arquitetura a formação endógena, aproveitando mão de obra formada nas faculdades da região. Isto é, opta pelos jovens que agrega aos seus quadros ainda como estagiários e tende a integrá-los ao seu corpo de empregados, depois de formados. Ao lado do grande contingente de jovens, a construtora contratou alguns poucos profissionais mais velhos e experientes para coordenar equipes e montar novas áreas de negócio, como a de infraestrutura para logística.

Como diferenciais da empresa os dirigentes enfatizam a qualidade dos seus produtos e a relação de confiança que estabeleceram com empregados, empreiteiros e fornecedores, órgãos públicos locais e com a população da região. Outro fator que tem favorecido a boa imagem da empresa é sua preocupação com a preservação ambiental, através da sustentabilidade nos empreendimentos. O diretor de engenharia, Eduardo, é entusiasta dessa perspectiva e tem procurado inseri-la nos empreendimentos. Por fim, é necessário remarcar como diferencial da empresa a sua vocação regional, ancorada na antiguidade e na credibilidade do grupo empresarial a que pertence e em boas relações construídas com as administrações municipais e regionais.

A construtora não tem planos de associação com outras empresas no futuro próximo. Pretendem consolidar a empresa delimitando seu atual porte e o raio geográfico de atuação “num raio de 100 km da sede”, segundo Humberto. Pretendem aprofundar a reestruturação para introduzir um maior grau de profissionalismo. O diretor-presidente vê “com muita preocupação” o cenário econômico atual, prevendo a retomada do crescimento do setor a partir de 2016.

### 2.1.2. LINHA DO TEMPO

A Construtora A foi criada em outubro de 1983. Decorreu do sucesso das demais atividades empresariais da família que, ao gerarem excedente financeiro, permitiam

**21** Diretor de Infraestrutura e filho do Diretor-presidente. Entrevista em 11/9/2014.

**22** Diretor de Engenharia; é filho de Aldo, primogênito do casal fundador. Entrevista em 13/2/2015.

**23** A empresa afirmou não ter registros sistematizados de informações gerenciais, de um modo geral. A contagem de empregados por sexo foi feita por solicitação nossa. Por exemplo, não foi possível levantar o número de unidades construídas, pois não há esse registro, o que impediu a montagem de quadro evolutivo das atividades da empresa. Sobre tudo nas entrevistas com a cúpula da empresa, muitas informações quantitativas solicitadas eram precedidas de um “mais ou menos”, “aproximadamente”, “cerca de”.

**24** Diretora Comercial e Financeira; filha de Aldo e irmã de Eduardo. Entrevista em 15/1/2015.

novos investimentos. A isso se aliou o espírito empreendedor do primogênito do casal fundador, Aldo, que percebia a oportunidade de diversificar os negócios familiares investindo na compra de terrenos na região, para a formação de loteamentos e a construção de casas e, posteriormente, pequenos edifícios. Aldo contava com a ajuda de dois de seus filhos, Lívia e Eduardo; aquela, envolvida mais em assuntos administrativos e contábeis, este, mais presente nos canteiros de obra. Ela conta: “Como é negócio do pai, a gente trabalha desde criança ajudando os pais. Toda a história da família é assim... eu tinha uns 17, 18 anos e fui participando junto, indo para obra, sempre mais na área burocrática...” (Lívia, 15/1/2015).

As atividades imobiliárias prosseguiram nos anos 1990, submetidas às variações no tipo de produto ofertado, na rentabilidade e nos prazos de execução, impostos pelo conturbado cenário econômico nacional do período.<sup>25</sup> Em 1999, Aldo, o irmão mais velho que supervisionava as atividades, morre de repente e os dois filhos ficam à frente do negócio. Nas palavras de Lívia, a lembrança da situação vivida:

[...] quando ele veio a falecer, alguém tinha que tomar a frente... aí eu comecei a aprender a vender... negociar. Não houve uma transição porque foi uma morte repentina. O Eduardo... estava fazendo estágio em uma das obras, de repente estávamos eu e ele, o Eduardo hipernovo... não era nem formado ainda... em engenharia. Ele começou a pegar obra, o mestre ajudando... a gente tocou. (15/1/2015)

Desde a fundação e até 1999, a gestão das atividades da empresa “era bastante artesanal... um controle muito empírico... sabia que se estava fazendo a coisa certa... mas não tinha um controle, não tinha orçamento...”, segundo Humberto (20/1/2015).

Ainda nesse período inicial, um desafio especial foi colocado à construtora, por volta de 1992-1993: a parceria com uma entidade sindical da região para a construção de conjuntos habitacionais para os trabalhadores associados do sindicato. Apesar de ser considerado um mau negócio pelo prejuízo financeiro e pelo relacionamento tenso entre parceiros, Humberto considera essa experiência “um divisor de águas, mostrou que éramos capazes de fazer 500 casas. A coragem do Aldo mostrou que nós tínhamos força, nós tínhamos possibilidade” (20/1/2015).

No ano 2000, um ano após a morte de Aldo, Humberto começa a se aproximar mais da construtora porque “Quando o Aldo morreu ficou um vazio... porque quem cuidava, quem ajudava ele eram os dois filhos, a Lívia e o Eduardo... que tinha 23 anos”.<sup>26</sup> Procurou dar andamento aos negócios já iniciados, prospectar e iniciar novos, conciliando seu tempo entre a construtora e as atividades que já desenvolvia em outra empresa do grupo: “Fiquei três vezes por semana [na Construtora A] até 2006”. Em função de problemas de saúde, Humberto acabou deixando de lado suas atividades na outra empresa do grupo:

[...] acabei ficando aqui... num primeiro momento eu senti que a Lívia e o Eduardo ficaram um pouco acuados...era uma coisa assim até meio sagrada, sabe? O lugar do Aldo... [além disso] eu tomo decisões rápidas, dou palpite em tudo... mas [passado o impacto inicial] nós juntamos força... e a Construtora A tem crescido muito. Temos tido bastante oportunidades de negócios, temos selecionado bem os negócios, os meninos [a segunda geração de herdeiros da família] são muito bons na execução, na contratação, na formação de equipe. Temos uma equipe muito boa. (20/1/2015)

**25** A partir de 1986, o Brasil passou por sucessivos planos de estabilização econômica – Cruzado (1986), Collor (1990) e Real (1994) –, com repercussões no nível de atividade de todos os setores econômicos, sendo a construção civil particularmente afetada.

**26** Atualmente, Lívia e Eduardo são sócios cotistas da Construtora A, ela no cargo de Diretora Comercial e Financeira, e ele, Diretor de Engenharia. Lívia tem 49 anos, e Eduardo, 37.

Em 2001, a construtora iniciava em nova área de negócios, a preparação de grandes áreas de terra para abrigar galpões de logística de grandes empresas. Trata-se de outro marco na história empresarial, que permitiu a diversificação dos negócios, para além da construção de habitações. Marcos, Diretor de Infraestrutura, capitaneia uma equipe de cinco pessoas que trabalha nessas grandes áreas. Ele explica essa nova linha de negócios e situa a Construtora A nessa cadeia de produção:

A gente não constrói galpão industrial de lojista, mas a gente compra, licencia, dota a área de infraestrutura e vende depois para empresas que têm o cliente final de logística.... Eles têm a carteira dos grandes clientes e nós temos os contatos das áreas da região e aqui a *expertise* é destravar essas áreas (11/9/2014).

“Destravar” significa obter todos os licenciamentos necessários, inclusive ambientais – um processo que pode se estender por vários anos –, seguido de “liberar acessos e fazer avenidas, levar toda a infraestrutura”. Isso tudo, precedido de uma fase de projeto, que é concebido internamente à Construtora A.

A maturação desse tipo de negócio é bastante longa. Humberto relata o caso de uma área de

[...] 1 milhão e duzentos mil metros quadrados comprada em 2001... e nós licenciamos em 2010 ou 2011... Preparamos e vendemos a área no projeto, com o compromisso de deixá-la pronta. Isso abriu um horizonte muito grande para a empresa. Então, hoje, nós temos mais uns três projetos de área assim, um deles até em parceria com o dono da terra. Então eu diria que está ficando uma especialidade nossa... esse seria, digamos, um braço promissor. (20/1/2015)

A forte expansão da indústria de construção de edifícios desde 2006 propiciou que a construtora realizasse vários e bons negócios, capitalizando-se e transformando-se em uma empresa regional de grande porte. Marcos, novamente, esclarece esse processo e suas repercussões, decorrentes da confrontação entre a multiplicação dos empreendimentos e a estrutura de uma pequena empresa familiar.

O mercado virou de ponta-cabeça. A verdade foi essa. A construtora, de 2008 para cá, dobrou o faturamento todo ano, no mínimo. Então, para a gente se organizar numa empresa que dobra o faturamento todos os anos, a gente está correndo atrás de papel na ventania. Para se organizar, se estruturar, para ter a coisa feita com um mínimo de segurança e organização. Os salários subiram muito no setor da construção, inclusive dos engenheiros... E a oferta de empregos aumentou muito para todo mundo desse setor da construção. A gente teve uma leva de gente jovem entrando, porque não tinha tanta gente preparada no mercado (11/9/2014).

Outro marco na trajetória da construtora, segundo Humberto, foi a associação com uma grande construtora de São Paulo para a realização de dois empreendimentos, em 2007. A construtora de São Paulo, porém, acabou sendo comprada por outra maior e, esta, por outra ainda maior; nesse processo, as relações entre associados tenderam a se deteriorar.

[...] aprendemos a nunca mais fazer negócio com esse tipo de gente... que não tem respeito pelo sócio menor, sabe? Mas também nos profissionalizamos com essa proximidade... conhecemos bons profissionais, junto com eles, prestadores de serviços. Enfim, foi um momento interessante, não financeiramente, mas de aprendizado (20/1/2015).

Nas palavras de Eduardo, entre os efeitos positivos da associação com a empresa de São Paulo estão a percepção de mudanças no mercado da construção civil, que incluam o aumento da demanda, a facilidade de crédito para construtoras e para o consumidor final e o aumento dos preços das habitações e uma percepção mais positiva da cúpula da empresa sobre suas próprias possibilidades:

Vimos o quanto a gente estava pronto, o quanto a gente tinha uma equipe boa... abriu os olhos da gente para o mercado... que estava acontecendo algo diferente na construção civil. Começamos a comprar terrenos... compramos na hora certa... seis meses depois... começou a ter uma alta nos valores dos terrenos... a gente passou a fazer empreendimentos grandes [antes se construíam pequenos empreendimentos, um de cada vez] (13/2/2015).

Ele não deixa de enfatizar, entretanto, a importância de ter à frente dos negócios o “tio” Humberto, pois “sua visão mais arrojada acabou favorecendo a empresa” nesse período. O dito “boom da construção civil” (2006-2013) favoreceu outras construtoras da região também, mas daqui em diante espera-se a desaceleração das atividades da construtora acompanhada de dispensa de mão de obra.

### 2.1.3. SISTEMA CONSTRUTIVO E NOVOS MATERIAIS E INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

Na maior parte das obras que estavam em curso à época da pesquisa, a Construtora A utilizava a alvenaria estrutural como método construtivo, baseada em elementos pré-fabricados de concreto. Segundo Eduardo, esse “é um método construtivo mais econômico, mais limpo, pode-se dizer até mais ecológico, porque não vai muita madeira”. A alvenaria estrutural se apoia na grande evolução do concreto, em termos de resistência e leveza (Vide fotos no Anexo 2- Fotos de campo).

A introdução da alvenaria estrutural implica menor quantidade de retrabalho, diminuição do tempo de construção e menor geração de entulho. Por um lado, pode contar com mão de obra menos especializada nos ofícios tradicionais da construção, uma vez que se trata de operações repetidas de montagem de peças e, por outro, não dispensa a experiência dos trabalhadores nesse tipo de método construtivo. A engenharia estrutural data dos anos 1960-1970 no Brasil, mas se expandiu nos anos 1990 por meio de parcerias entre as universidades e as empresas, estimulando a criação de materiais e equipamentos nacionais para sua produção (NASCIMENTO, 2012). Atualmente a Construtora A trabalha com lajes industrializadas em aproximadamente 75% das suas obras e é autossuficiente na produção de contramarcos e contravigas de portas; tem instaladas pequenas “fábricas” desses dois últimos produtos pré-moldados dentro de alguns canteiros para abastecer suas obras. A alvenaria estrutural – que concretiza inúmeras inovações introduzidas no processo construtivo –, em suma, representa um passo importante na tão buscada industrialização na construção civil, para a qual a regularização, automação e barateamento de processos



são fundamentais. Tem sido muito utilizada a ponto de ser considerada, atualmente, como um método “convencional”.

A Construtora A vem implantando novas tecnologias informacionais e de gestão, processo que compartilha com outras empresas de obras e serviços de construção que aderiram ao PBQP-H. Um dos mais importantes projetos do PBQP-H é o Sistema de Avaliação da Conformidade de Empresas de Serviços e Obras (SiAC), sendo um dos seus eixos privilegiados a modernização de tecnologias da organização, de métodos e ferramentas de gestão. O *software* AutoDoc<sup>27</sup> e os *tablets* representam a ponta digital dessa modernização na fase de execução, lado a lado com a organização e a limpeza do canteiro, a separação de resíduos do entulho para descarte e o treinamento dos funcionários quanto ao uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Esses e outros itens são considerados nas avaliações periódicas, internas e externas, a que a Construtora A está sujeita no âmbito do PBQP-H para obtenção de certificação, documento indispensável para o financiamento da Caixa Econômica, como informou Gabriela, engenheira assistente no empreendimento 2 e responsável pela aplicação do sistema de qualidade nessa obra.

Nos canteiros visitados, toda a equipe da administração do canteiro, os mestres e encarregados usavam *tablets* para fazer a medição da produtividade dos empreiteiros para pagamento, utilizando-se da Folha de Verificação de Serviço (FVS), uma das vertentes do *software* AutoDoc. A FVS eletrônica ainda está em implantação e a aceitação dessa nova tecnologia tem encontrado resistências entre todos os que trabalham nos empreendimentos 1 e 2. Orlando, assistente de obra no empreendimento 1, menciona algumas resistências do pessoal operacional na implantação da FVS eletrônica: “Foi só reclamação... ninguém queria fazer, porque o dedo não dá certo, a tela é pequena.... Precisei eu pegar na mão e fazer junto... Precisei o engenheiro chefe ir junto... ainda não está 100%, mas está melhorando”. A equipe da administração nos canteiros utiliza o AutoDoc para registrar e manter disponível e atualizado todo tipo de documento da obra. O AutoDoc permite ao engenheiro residente, no canteiro, e à diretoria de engenharia, na sede, simultaneamente, o controle da gestão das obras e uma maior agilidade em todo o processo. Nas obras visitadas, encontramos também um sistema de comunicação através de rádio, utilizados intensamente nos canteiros dos empreendimentos 1 e 2 e considerado “absolutamente necessário” em empreendimentos grandes, como é o caso do empreendimento 1, com 8 torres e 411 apartamentos e do empreendimento 2, com 12 torres e 1.700 apartamentos.

A Construtora A está inovando também na fase de concepção, preparando a implantação da Plataforma BIM, considerada uma evolução da ferramenta de desenho gráfico CAD/CAM-Computer *aided design/computer aided manufacturing*, especialmente concebida para projetos de edificações. Segundo Maria (2008, p. 24),

O *Building Information Modeling* é a utilização de informações computacionais consistentes e coordenadas sobre um determinado projeto de edificação. É utilizado para decisões de projeto, documentos de alta qualidade da construção, previsão, estimativas de custos, planejamento da construção e, eventualmente, gerenciamento e operação do empreendimento após o término. Também definimos BIM como uma tecnologia de modelagem e conjuntos associados de processos para produzir, comunicar e analisar um modelo de edificação.

Há o entendimento entre especialistas de que essa tecnologia é de tal forma inovadora que promoveria uma quebra de paradigma em relação à forma anterior de projetar

**27** AutoDoc é um software composto de produtos diversificados voltados para a gestão e o controle de projetos e processos na construção. Segundo seu fabricante, “são dez produtos amplamente utilizados (Qualidade, Projetos, SAC, Resíduos, Gestão, Painel Gerencial, FVS - Verificação de Serviços em Obras, FVM - Verificação de Materiais em Obras, Controle Tecnológico e Checklist de Segurança) que atendem a mais de dez requisitos: controle de documentos, controle de não-conformidades e planos de ação, controle de treinamento, gestão de auditoria interna, controle de calibração de equipamentos, gestão de metas, diário de obras, avaliação de fornecedores, entre outros”. Disponível em: <http://www.autodoc3.com.br/site/>. Acesso em: 17 dez. 2015.

e executar edificações. Segundo eles, a plataforma BIM promoveria: maior ênfase na fase de concepção dos projetos; diminuição das margens de erro, uma vez que um único banco de dados gráfico, disponível a qualquer tempo, antes, durante e depois da obra, incorpora todas as informações; ênfase no trabalho em equipe; maior rapidez na construção porque, ao dirimir dúvidas na fase de projeto, a fase de execução tende a ter menos interrupções e menores índices de retrabalho; menores índices de desperdício e conseqüente diminuição dos custos de construção; e a necessidade de arquitetos e engenheiros desenvolverem novas habilidades técnicas de desenho e computacionais para o seu uso.

Marcos, diretor de infraestrutura da Construtora A, explica:

Na Plataforma BIM tem diversos *softwares* que conversam... v. modela o projeto, abastece o projeto com as informações que você quer... o bloco que vai usar, o controle elétrico, a telha, a esquadilha... todos os engenheiros vão trabalhando no mesmo modelo. Então todos os problemas de compatibilização de projetos vão reduzir muito. Você consegue gerar um orçamento de obra em cima das informações que você abasteceu. É uma maneira nova de trabalhar... então, arquitetos e engenheiros vão estar modelando... cada profissional pode estar trabalhando no seu escritório, do projeto de terraplanagem ao último projeto complementar de combate a incêndio, você trabalha na mesma base. (11/9/2014)

Ainda pouco disseminado no Brasil devido ao seu custo e à pequena utilização entre fornecedores de serviços, o trabalho na plataforma BIM parece ser “um movimento do mercado que não tem volta”, segundo Marcos. Mas a migração para esse novo patamar tecnológico não é um processo simples. Eduardo, diretor de engenharia, completa:

A Plataforma está em teste, compramos o sistema, pagamos curso para todo mundo... fomos visitar outras empresas, [soubemos que] o primeiro (projeto BIM) demora, mas o segundo e o terceiro caem para a metade do tempo...então vale a pena insistir um pouco [...] (11/9/2014)

#### 2.1.4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO ESCRITÓRIO E NOS CANTEIROS

Como já mencionamos, a Construtora A conta com uma equipe técnica enxuta, na ocasião da pesquisa composta por 18 profissionais, sendo 13 engenheiros(as) e cinco arquitetos(as) que trabalhavam com o suporte de 22 estagiários. Essa pequena equipe “tocava” oito empreendimentos em diferentes fases de construção, seis deles dentro do Programa Minha Casa Minha Vida. A organização do trabalho internamente à equipe técnica se inicia com a confecção das várias versões dos projetos arquitetônicos feitos “em casa”. Excepcionalmente os projetos de arquitetura são terceirizados. É comum, porém, a terceirização dos projetos de decoração de interiores e de paisagismo, bem como a montagem de apartamentos decorados nos estandes de vendas. A partir do projeto de arquitetura inicia-se a contratação de subprojetos de engenharia, totalmente terceirizados. Nessa etapa, a equipe de engenharia acompanha o trabalho dos terceiros, controla os prazos, critica e propõe eventuais alterações nos projetos, nos materiais, no custo; segue-se uma etapa de coordenação desses subprojetos também feita por aquela equipe. O conjunto das informações geradas pelos subprojetos

de engenharia é repassado a outro terceiro – uma engenheira orçamentista que trabalha com a construtora há alguns anos, responsável por elaborar o orçamento geral da obra. Diversos cronogramas são elaborados na sequência, para diferentes etapas da obra e para o seu conjunto. Iniciada a obra, a equipe de engenheiros do escritório passa a lhe dar suporte, seja fazendo o controle do orçamento nos canteiros, seja resolvendo problemas tardios com projetos, entre outras atividades. Eduardo, Diretor de Engenharia comenta:

A gente terceiriza todos os projetos, estrutural, elétrico, hidráulico, bombeiro... Mas somos uma construtora, não tem como nós não termos o engenheiro de obra, para fazer a gestão... se terceirizasse não seríamos uma construtora, mas uma incorporadora. Então, em cada obra temos um engenheiro responsável. Às vezes tem engenheiro que toca duas obras, depende do porte ou da fase. (Eduardo, 20/01/2015)

Uma das etapas mais importantes do trabalho técnico implica a coordenação ou compatibilização dos projetos subcontratados. Nessa tarefa trabalham Lúcio, um dos poucos engenheiros seniores da construtora, e sua pequena equipe: uma arquiteta, um estagiário de engenharia e um auxiliar de engenharia. A eles cabe fazer a compatibilização dos projetos de “nove equipes (subcontratadas) que trabalham em projeto” (Lúcio, 22/2/2015). Nas palavras da arquiteta Mônica, “a gente é o setor que soluciona problema... de projeto, de obra, de gestão, de coordenação... corre atrás das demandas dos outros o dia inteiro” (Mônica, 30/1/2015).

Nos canteiros, os engenheiros residentes representam a autoridade máxima e são o elo com as instâncias decisórias da construtora. Os residentes distribuem o trabalho para sua equipe, basicamente composta por assistentes de obra, estagiários, empregados administrativos, mestres de obra, encarregados e técnicos de segurança. A construtora mantém ainda uma pequena equipe de pedreiros, eletricitas e encanadores que distribui pelas obras, para executar pequenas partes do trabalho ou fiscalizar os empreiteiros. Quinzenalmente, o coordenador de engenharia se reúne com os engenheiros responsáveis pelas obras, ocasião em que discutem os problemas e procuram solucioná-los. Semanalmente, porém, o mesmo coordenador visita todas as obras para acompanhamento do trabalho e resolução de problemas *in loco*.

### 2.1.5. AS CARREIRAS

A Construtora A, como já se comentou, privilegia a contratação de estagiários, selecionando entre eles os que nela continuarão depois de formados. Depois de dois anos como estagiários, e assim que concluem a graduação, os selecionados são promovidos a auxiliares de engenharia ou arquitetura, se forem trabalhar no escritório, ou assistentes de obras, nos canteiros. O próximo patamar hierárquico é o cargo de engenheiro ou arquiteto, iniciando-se na posição júnior, passando a pleno e sênior conforme o tempo de casa. Em termos de remuneração, os estagiários ganhavam em torno de R\$ 1.000,00 a R\$ 1.500,00, os assistentes de obra, os auxiliares de engenharia e de arquitetura (que são profissionais recém-formados), cerca de R\$ 2.000,00 a R\$ 2.500,00;<sup>28</sup> a partir daí, se iniciava a progressão hierárquica e salarial em direção aos cargos de engenheiro e arquiteto. Para os postos-chave, a empresa arregaumenta seniores, como é o caso de alguns residentes, dos coordenadores de engenharia, de infraestrutura e de compatibilização de projetos. Muitos deles são contratados como pessoa jurídica (PJ).

<sup>28</sup> Os sindicatos de engenheiros não desconhecem essa prática das empresas privadas para driblar o pagamento do salário mínimo profissional, disposto na Lei n. 4950-A/66, e o assunto tem sido pauta constante nas negociações da categoria, embora de mais difícil aplicação no setor privado do que no público.

Os estagiários e os assistentes de obra entrevistados eram bastante jovens, com exceção de dois, na faixa dos 30 anos. Os assistentes de obra Heloísa, Djalma, Joel, Vinicius, Viviane, Salete e a estagiária Márcia estudavam ou estudaram em cursos noturnos em escolas de engenharia da região, o que lhes permitia trabalhar durante período integral nos canteiros de obra da Construtora A. Foram comuns as menções de horário de trabalho “das 7 às 17h”. Todos, sem exceção, trabalhavam desde muito jovens e alguns começaram ainda crianças. Foi comum encontrar a passagem por cursos técnicos, antes de cursarem a faculdade de engenharia. Algumas circunstâncias específicas parecem estar contribuindo para o sucesso dessa política de recrutamento de jovens engenheiros regionalmente. Em primeiro lugar, a origem social de classe média e baixa dos jovens, provenientes de famílias que não podem prescindir do auxílio financeiro dos filhos, no mínimo para o pagamento dos próprios estudos. Em segundo lugar, são jovens que trabalham desde muito cedo, traço valorizado pelas suas famílias, o que por sua vez se coaduna com a cultura empresarial da Construtora A. Em terceiro lugar, o número crescente de faculdades de engenharia civil na região – que apresentam nível de qualidade de ensino discutível, mas seguem preparando levas de jovens para o mercado de trabalho regional – fornecendo abundante oferta. Finalmente, os estudantes e recém-formados nessas faculdades vislumbram uma excelente oportunidade de aprendizagem do ofício de engenheiro civil nas construtoras da região e de progredir na carreira inicial. Eles costumam ser agradecidos pela oportunidade, procuram atender as exigências de desempenho e responsabilidade solicitadas pela empresa trabalhando duro. Talvez por isso não discutam a carga e os horários de trabalho, nem os salários. Por sua vez, a Construtora A ganha duplamente. Primeiro, ao constituir uma equipe “afinada” com seu modo de trabalhar e comprometida com a empresa; a segunda vantagem é financeira, uma vez que a baixa remuneração paga aos jovens assistentes de obra e engenheiros formados na região provavelmente não seria aceita por profissionais mais velhos e provenientes de cursos e escolas mais prestigiados.

Essa estratégia de construir a carreira em diversas etapas – que vão do estagiário, passam pelo assistente de obra, até chegar ao engenheiro –, porém, parece ser bastante comum nas construtoras. Além do estágio, um estatuto amplamente utilizado por elas, não necessariamente de forma virtuosa. Léon, 25 anos, estagiário na construtora XX, de projeção nacional, trabalha em uma obra na cidade de São Paulo e diz claramente que “o contrato de estágio firmado é de 6 horas (diárias), mas ninguém cumpre”. Ele declara trabalhar 12 horas – entra às 7h e sai às 19h – e, muitas vezes, também nos finais de semana. Para não ser confundida com utilização de mão de obra barata pelas empresas, a legislação em vigor (Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008) insiste na vinculação do estágio ao sistema educacional e na responsabilidade das empresas (COLOMBO; BALLÃO, 2014). Há consenso nos meios jurídico, educacional, sindical e empresarial, porém, de que essas premissas protetoras não têm sido adequadamente cumpridas. Léon cursa o 4º ano de engenharia civil à noite, ganha uma bolsa-estágio de R\$ 1.500,00, com a qual paga parte do seu curso. Na construtora em que trabalha, “se continuar depois de formado, eu passo a assistente de engenheiro, aí como empregado... Nessa crise, só é contratado quem tem experiência. É uma exploração, mas vale a pena pelo aprendizado” (Léon, 29/5/2015).

## **2.2. CONSTRUTORA B**

### **2.2.1. CONFIGURAÇÃO ATUAL, DIFERENCIAIS E PERSPECTIVAS FUTURAS**

A Construtora B é uma empresa familiar, organizada como uma sociedade limitada, sediada na região de Campinas. Desde seu início, em 1988, integram essa sociedade

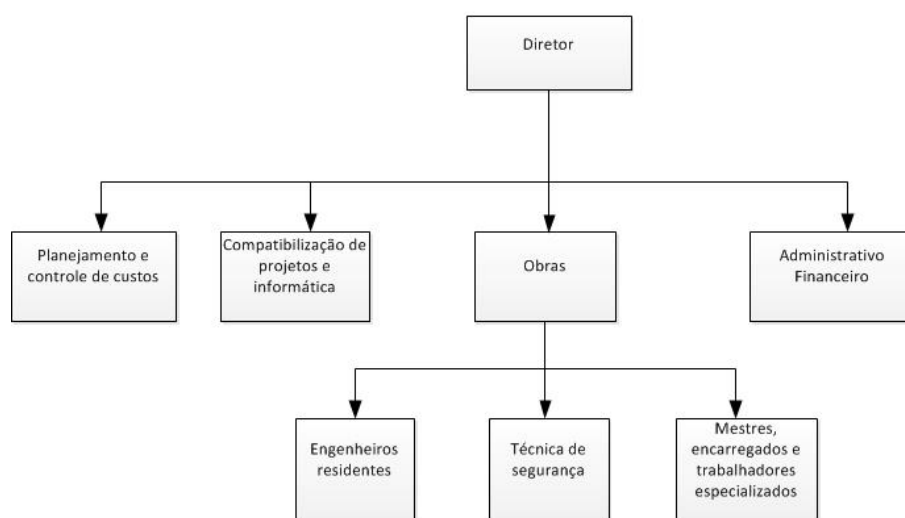
como sócio majoritário o engenheiro Oscar (60 anos) e sua esposa, como sócia minoritária; a sociedade familiar se ampliou recentemente, em 2011, com a inclusão dos três filhos do casal, dois formados engenheiros civis e um arquiteto.

Em 2005, em uma reorganização contábil, foi criada uma nova empresa (B1), que passou a assumir juridicamente a incorporação e a administração de imóveis da construtora, enquanto à construtora B foram atribuídas a construção e a gestão da mão de obra. No nível dos empregados, essa divisão fica invisível. B1 é uma empresa formada por apenas quatro empregados operacionais, um mestre, dois encarregados de carpintaria e um servente, todos do sexo masculino. A Construtora B (B1 inclusa) contava com 100 funcionários em novembro de 2015, sendo 91 empregados, 6 PJs e três estagiários.

A distribuição por área de trabalho era a seguinte: sete empregados na administração (seis mulheres e um homem), 78 empregados em obras (78 trabalhadores operacionais do sexo masculino), dois empregados na área técnica (uma técnica de segurança e um engenheiro civil). Os estagiários eram três, sendo dois em obras (uma mulher e um homem) e uma na administração. A equipe técnica que comanda a empresa é constituída por sete pessoas (seis homens e uma mulher), incluído o sócio majoritário. Com exceção deste, todos os demais são contratados como PJ. Nesse rol se enquadram todos os coordenadores de áreas (quatro do sexo masculino, os engenheiros Ronei, Odivaldo e os dois filhos de Oscar; e duas do sexo feminino, a arquiteta Íris e a coordenadora administrativa).

Assim como a Construtora A, essa empresa não dispunha de registros sistematizados da sua história, nem da composição do corpo de empregados por sexo e áreas de trabalho; os números apresentados anteriormente foram computados a nosso pedido. Não existe um organograma oficial da construtora, o que reflete, de um lado, a informalidade nas relações e, de outro, a centralização decisória. Esboçamos um para representá-la:

FIGURA 2 - ORGANOGRAMA CONSTRUTORA B E B1 PARTICIPAÇÕES E EMPREENDIMENTOS (NOVEMBRO 2015)



Os produtos da Construtora B incluem edifícios comerciais, residenciais, reformas, lojas em *shoppings*, hotéis. Em novembro de 2015, a construtora tinha quatro obras em andamento: dois edifícios residenciais, sendo um em fase inicial e uma reforma

em fazenda; três edifícios comerciais, sendo dois em fase inicial e o outro em finalização. Os meses de setembro e outubro daquele ano foram críticos para a empresa. Nesse período, ela tinha apenas duas obras em andamento e demitiu “entre 20 e 30 dos empregados operacionais”.

A Construtora B é uma empresa “média-pequena”, cuja “intenção nunca foi crescer muito”, segundo seu diretor, o engenheiro Oscar. Preferem “sempre ser conhecidos pela qualidade e não pelo tamanho”. Um dos diferenciais que procuram ressaltar é a qualidade dos produtos. Afirmam que seu segmento não é o de alto padrão, mas de nível médio, “com qualidade”. Nunca participaram do Programa Minha Casa Minha Vida ou realizaram habitações de padrão popular.

A estratégia de negócios de construir com e para um pequeno grupo de investidores fidelizados através do tempo é outra característica dessa construtora. Identificamos nela também a tendência de fidelização de fornecedores, seja de projetos de engenharia e arquitetura, seja de empreiteiros. Essa estratégia de negócios não é exclusividade da Construtora B. Pelo que apuramos no decurso desta investigação, em contato com várias construtoras, sindicatos e engenheiros, ela é compartilhada com diversas empresas de pequeno e médio porte, tanto no interior como na capital.

Ao lado dessa estratégia exitosa de trabalhar para um grupo fechado de investidores, nos últimos anos, aproveitando o período de expansão de crédito individual, a Construtora B construiu um prédio para venda individualizada diretamente ao público. Entretanto, a retração de negócios no setor iniciada em meados de 2013 e agravada em 2014 e 2015 levou-a a descontinuar essa experiência e fortalecer a abertura de empreendimentos novos junto a pequenos grupos de investidores.

Outro diferencial da construtora é a manutenção de equipe própria de mão de obra operacional no quadro de funcionários, todos celetistas. A essa equipe, os entrevistados atribuem a manutenção do padrão de qualidade nas suas obras.

As perspectivas de futuro da construtora incluem continuar trabalhando com e para seu grupo de investidores, com manutenção de equipe de mão de obra própria. Paralelamente, seu diretor tenta abrir novas frentes de negócio. Nessa direção constituiu a empresa B2, que comercializa imóveis do grupo de investidores e faz loteamentos. Também está em estudo a construção de um condomínio de casas de alto padrão com recursos próprios para venda direta ao consumidor.

A diversificação dos negócios é um reflexo da preparação da empresa para absorver a ampliação da sociedade familiar, com a inclusão dos filhos. Mas mesmo que seus filhos desejassem fazer alterações mais profundas na organização dos negócios e modernizações na empresa, o projeto de futuro do diretor não é esse. Ele pretende manter os negócios e a construtora nos trilhos atuais.

A atual desaceleração do ritmo de crescimento do setor da construção tem influenciado a Construtora B? A essa questão Oscar e Íris respondem que eles miram 2017, 2018 e investem em novos empreendimentos, na expectativa que até lá a crise tenha passado. Entendem que a atual conjuntura poderá favorecer o setor da construção civil, pois os fornecedores de materiais de construção tendem a diminuir seus preços, a mão de obra volta a ter salários mais justos, a rotatividade tende a diminuir.

### 2.2.2. LINHA DO TEMPO

A constituição da Construtora B foi iniciativa do engenheiro Oscar há 27 anos (1988), ainda enquanto trabalhava como coordenador de obras em uma grande construtora da região de Campinas, que acabou encerrando suas atividades. Pode-se afirmar que

a Construtora B é caudatária dessa grande construtora – que aqui denominaremos XYZ, em vários sentidos. Primeiro, por seu fundador ter ali trabalhado por 11 anos, como estagiário e depois como engenheiro e coordenador de obras.

Em segundo lugar, houve vantagens comerciais, pois a Construtora B passou a construir obras associada à Construtora XYZ por um período de quatro a cinco anos após sua criação, até o fechamento desta última. Nesse arranjo comercial que vigorou entre 1988 e 1992, a Construtora B era contratada pela XYZ como terceira para executar e coordenar as obras. No processo, a Construtora B acabou por incorporar credibilidade, clientes e a abertura de mercado às suas atividades nascentes. Vem desse tempo, também, a constituição de um grupo de investidores que permanece fiel até hoje, alavancando financeiramente as obras construídas desde então. É nesse sentido que o sócio majoritário e a arquiteta Íris reafirmaram em suas entrevistas que a construtora “tem uma clientela diferenciada”. Quer dizer, a construtora constituiu “uma bolsa de investidores que nos contatavam por telefone para fechamento de negócios” (Íris, 10/11/2015); além dessa vertente, a construtora costuma ser procurada por clientes individuais.

Por fim, outra circunstância que favoreceu o desenvolvimento da Construtora B diz respeito à mão de obra. À medida que muitos pedreiros, carpinteiros, mestres e outros operários da produção da Construtora XYZ eram demitidos, a Construtora B os contratava. Dessa forma, o engenheiro Oscar pôde montar sua própria equipe, escolhida “entre os melhores da XYZ”. Alguns daqueles trabalhadores se aposentaram, outros ainda trabalham na construtora, alguns trouxeram os filhos que são empregados da empresa.

Não apenas trabalhadores operacionais se transferiram da XYZ para a Construtora B. Logo após sua criação, uma funcionária da XYZ foi incorporada para fazer a folha de pagamento e permanece até hoje coordenando a área administrativo-financeira. Esse também foi o caso de Íris, que estagiava na XYZ e foi chamada para trabalhar com o engenheiro Oscar na construtora B, ainda em 1988. Essa arquiteta, atualmente com 54 anos, que “ajudou [Oscar] a montar a construtora”, não tem o estatuto de sócia porque “ele não quis me colocar como sócia e eu também não dei importância para isso e o tempo passou” (Íris, 28/07/2015). Hoje ela tem uma participação nos lucros da construtora. Figura influente na Construtora B, ela vem exercendo um contínuo protagonismo na empresa – em estreito entendimento com o sócio majoritário, no que tange aos rumos comerciais e à modernização, atuando para a adoção de inovações tecnológicas no processo construtivo e na gestão empresarial.

Em 2010, Íris abriu sua própria empresa de projetos de arquitetura no mesmo edifício da Construtora B. Sua empresa, de fato, é dedicada integralmente aos trabalhos da construtora. Data desse período um maior afastamento do cotidiano das obras; atualmente ela se dedica mais aos projetos arquitetônicos e de decoração dos empreendimentos. Suas funções atuais, contudo, incluem a importante tarefa de compatibilização de projetos, área recentemente iniciada na construtora.

Da mesma forma, os dois engenheiros que atualmente coordenam áreas na Construtora B se agregaram a ela no início da década de 1990, à medida que as atividades foram se expandindo, vindos de grandes empresas da região: Ronei coordena a área de Planejamento e Compras, é egresso de uma grande construtora da região; Odivaldo coordena a Supervisão de Obras, é egresso da XYZ.

Entre 1993 e 1995 o engenheiro Oscar se afastou do cotidiano da construtora para desenvolver negócio paralelo, a prospecção e venda de água mineral. Durante esse período, Íris assumiu a empresa e revelou que foi “um período com muitas obras,

muito pesado para mim, trabalhava de dia e de noite... [os investidores] não sentiram muito porque sempre me associaram ao Oscar. Eles não se sentiram abandonados” (Íris, 10/11/2015). Foi nesse sentido que Oscar, em seu depoimento reconheceu que essa experiência só foi possível porque ele “tinha equipe... nesse tempo que eu fiquei cuidando disso, a Construtora B continuou do mesmo jeito. Por quê? Porque as pessoas estavam aqui tocando” (Oscar, 20/08/2015).

Em 2011, Oscar e um sócio montaram um novo negócio, voltado para comercializar imóveis próprios e de terceiros, parcelamento de solo e loteamentos (B2), em que um dos filhos de Oscar formado em arquitetura passou a trabalhar. Oscar fala sobre as motivações para abrir essa empresa:

O que acontece? O prédio fica pronto, normalmente quem compra é investidor ou usuário, então tem sempre alguém querendo alugar, vender... então a gente fez isso para dar uma assistência ao nosso cliente, além disso ela vai fazer loteamento... acho que é uma coisa que tem muita possibilidade de sucesso, tem muita gente fazendo... e até porque o parcelamento de solo dá um resultado muito bom financeiramente e também traz muito trabalho para a construtora. Entendeu? (Oscar, 20/8/2015)

Uma tentativa frustrada de associação com outra empresa ocorreu em 2012. A Construtora B foi procurada por uma grande empresa de São Paulo e uma sociedade chegou a ser constituída entre ambas. O acordo previa que a construtora de São Paulo terceirizaria obras na região de Campinas para a Construtora B. Motivos comerciais teriam inviabilizado essa parceria, segundo os dirigentes da Construtora B.

Perguntado se no período de vida da empresa seria possível detectar algum ponto de inflexão no tocante aos objetivos, métodos de trabalho e estratégia empresarial, Oscar negou. De fato, pelo discurso dos mais velhos, ficou a impressão de um contínuo de práticas sem grandes mudanças, pelo menos até o momento da pesquisa.

### 2.2.3. SISTEMA CONSTRUTIVO, INOVAÇÕES NO SISTEMA DE GESTÃO

O método construtivo utilizado na Construtora B é o convencional. Não se utilizam da alvenaria estrutural. Essa opção é justificada com base na falta de experiência da sua equipe operacional em trabalhar com esse sistema e no padrão de construção, considerado incompatível com as expectativas do seu grupo de investidores. Durante os 27 anos de existência da construtora, Oscar e Íris afirmam que teriam sido pioneiros na introdução de inovações construtivas na região de Campinas, como a laje de isopor, as fachadas com materiais especiais e as paredes ventiladas. Quanto às certificações de qualidade, consideram que “não precisam”, uma vez que seus clientes não as requerem. Nas palavras do diretor, “o pessoal faz porque, para você fazer obra financiada, você precisa ter, a gente não faz obra financiada. ...Não vai mudar ter ISO 9000, 9001, eu não vendo isso” (Oscar, 20/8/2015).

A Construtora B constrói com o sistema de preço de custo, que se baseia na confiança dos investidores e na oferta de imóveis a custo menor que o do mercado. O engenheiro Ronei, coordenador de planejamento, custos e compras explica esse sistema:

O que custou a obra, o dono da obra vai pagar... Não tem risco de custar mais ou menos, o que custar ele paga. E a gente trabalha com uma taxa de administração em cima do que custa... Então o risco de construção



é todo do proprietário do empreendimento, que pode ser um, dois ou vários proprietários... Parte-se de uma previsão de custo feita em cima de obras parecidas... o risco de variação de custo é dele [proprietário]... ao passo que, em obras com custo fechado, o risco de variação de preço é da construtora. (Ronei, 03/9/2015)

O sistema de preço de custo fez parte da cultura da construção civil na região de Campinas, inclusive pela Construtora XYZ, de onde vieram Oscar, Íris e outros integrantes da Construtora B. Foi mais comum em empresas familiares de pequeno porte, uma vez que implicava o conhecimento e a confiança do investidor com relação à empresa. Segundo Ronei, esse sistema é raro hoje em dia quando a impessoalidade nas relações comerciais costuma imperar, principalmente nas grandes empresas estruturadas em sociedades anônimas, com ações em bolsa, “ninguém sabe quem comanda lá”. Além disso, muitas empresas que trabalhavam com preço de custo quebraram (Encol, por exemplo), deixando uma má imagem pública do sistema. Para os investidores, esse sistema é vantajoso porque os imóveis acabam custando menos que o valor de mercado. Como afirma Oscar, para o investidor “só existe um risco no nosso negócio, é você ganhar pouco”. Da parte da construtora, continua “a gente tem que construir barato para que essa roda gire”.

Para que isso aconteça, torna-se indispensável ter maior controle de todos os passos do processo construtivo, particularmente no tocante a custos e prazos. Para tanto, a empresa vem introduzindo, há cerca de um ano, inovações tecnológicas no sistema de gestão.

Desde meados de 2014 está em teste na construtora o sistema gerencial Sienge, um *software* que interliga áreas administrativas como compras, planejamento e custos, recursos humanos e os canteiros.<sup>29</sup> Contudo, a agilidade e o maior controle da gestão que o *software* permite também geram resistência à mudança por parte dos mais velhos e tensão na sua relação com os mais jovens. Por exemplo, Ronei, 60 anos, engenheiro coordenador de planejamento, custos e compras, atribui a essa inovação tecnológica mudanças na cultura da empresa uma vez que “[o sistema] oficializa aquilo que era informal” (Ronei, 03/09/2015). A engenheira Mildred, 29 anos, é a única engenheira da equipe, conhece bem o Sienge e o utiliza com facilidade. Ela relata as dificuldades para mudanças de hábito de trabalho que o *software* promove no escritório e nas obras, ressaltando a resistência de seu chefe imediato, o engenheiro Ronei.

Outro *software* de gestão em implantação há alguns meses é o AutoDoc, gerenciador de projetos que também tem a função de arquivo e interliga escritório e canteiros. Uma nascente área de compatibilização de projetos está sendo coordenada por Íris, auxiliada por um jovem engenheiro, Dilson, em consonância com a implantação desse *software*. Constatamos a presença de *tablets*, rádios e ponto eletrônico no canteiro visitado. Os primeiros ficam em poder dos engenheiros e/ou assistentes de obra; e o ponto eletrônico, isto é, o controle eletrônico de entrada e saída de empregados de obra estará integrado com o Sienge, em breve.

**29** Sienge “é um sistema de gestão, também chamado de ERP - *Enterprise Resource Planning*, especializado na Indústria da Construção [...] [permite] Automatizar, simplificar e fazer um acompanhamento minucioso da obra [...] Desenvolvido para operar 100% *web*, o Sienge [...] pode ser acessado por computadores, smartphones, notebooks e tablets [...]”. Disponível em: <http://www.sienge.com.br/o-sienge/>. Acesso em: 17 dez. 2015.

## 2.2.4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E CARREIRAS

Quatro pessoas – os engenheiros Oscar, Ronei e Odivaldo e a arquiteta Íris –, todos com estatuto de PJ, compõem o núcleo central da Construtora B, compartilhando decisões sobre estratégias de negócios e gestão da empresa. São profissionais que trabalham juntos há décadas, hoje têm entre 50 e 60 anos, entre quem se estabeleceu forte relação de confiança. A tomada de decisões parece seguir dois estágios. Elas são

tomadas, inicialmente, num círculo menor, composto por Oscar e Íris, que discutem propostas e traçam rumos empresariais; nos últimos anos, a ele se incorporaram, eventualmente, os dois jovens engenheiros filhos de Oscar. Em seguida, as decisões são compartilhadas e discutidas com os demais integrantes do núcleo decisório central – Ronei e Odivaldo.

A Construtora B adota um sistema endógeno de formação de quadros, tanto para mão de obra operacional quanto para o escritório. Nas obras, as novas contratações ocorrem na base da pirâmide, os serventes. Para eles há possibilidade da ascensão conhecida na construção civil: servente, meio-oficial, oficial, encarregado e mestre. Os profissionais passam por promoção em etapas graduadas por letras; por exemplo, existem no quadro funcional Pedreiro A, B e C.

O mesmo procedimento vale para os engenheiros mais jovens, que iniciaram como estagiários e, após a formatura, poderão ser efetivados ou não. A probabilidade de eles seguirem uma carreira na empresa é bastante limitada, face ao restrito corpo técnico e administrativo e ao pequeno número de obras construídas simultaneamente: passa-se de estagiário (a) para assistente de obras com um claro diferencial de gênero. Os assistentes de obra podem almejar o estatuto de PJ como Lori, recém-formado de 24 anos, que esperava para breve sua “promoção” para PJ. Já Mildred, a jovem e única engenheira da empresa, recebeu uma recusa quando solicitou sua integração como PJ. Ressalte-se que esta jovem não conseguiu nem mesmo ser registrada como engenheira. Dois pesos e duas medidas, prevalecendo a desvalorização e a discriminação do feminino. Se o desenho organizacional da Construtora B permanecer o mesmo, não existe chance de os jovens engenheiros que não pertencem à família do diretor participarem da cúpula decisória e, nesse cenário, o diretor Oscar continuará concentrando autoridade e poder de decisão.

A Construtora B terceiriza todos os projetos de arquitetura e de engenharia. Na fase de execução das obras, a construtora terceiriza os trabalhos de armação, ferragem, pintura; elétrica e hidráulica, que até recentemente eram terceirizadas, passaram a ser feitas internamente, com mão de obra própria, segundo o diretor, para controlar melhor os custos de construção.

O planejamento de obras é realizado diretamente no canteiro e tenderá a se alterar em futuro próximo com a introdução dos *softwares* já citados, uma vez que, para o sistema de construção a preço de custo, é vital o maior controle possível dos fatores de construção, tendo em vista maximizar lucros e minimizar custos.



3

# O TRABALHO EM EDIFICAÇÕES E EM ENGENHARIA CIVIL: MUDANÇAS E PERMANÊNCIAS

ESTE CAPÍTULO RECUPERA AS TRANSFORMAÇÕES que ocorreram em um longo período de tempo – desde 1980 – no trabalho do segmento *edificações habitacionais* e no trabalho dos(as) engenheiros(as) civis que nele atuam. Procura também identificar quais são as transformações mais recentes, acontecidas nos últimos 10 ou 15 anos. Apesar de a maioria dessas transformações ter sido apontada nos capítulos anteriores, por meio das análises dos estudiosos do setor (Capítulo 1) e das análises sobre as transformações ocorridas nas construtoras A e B (Capítulo 2), neste capítulo se dá voz à visão dos(as) entrevistados(as) sobre essas mudanças.

## **3.1. MUDANÇAS NA CONSTRUÇÃO DE EDIFICAÇÕES**

Aqueles entrevistados que tinham entre 50 e 60 anos entraram no mercado de trabalho nos anos 1980 e, ao longo de suas trajetórias profissionais, puderam vivenciar diversas mudanças. As principais transformações que emergem dos seus depoimentos dizem respeito: ao declínio da qualidade da mão de obra disponível – mestres, princi-

palmente; à organização dos canteiros e ao quase desaparecimento dos alojamentos; ao aumento da subcontratação por parte das construtoras; e à tendência de crescente informatização e industrialização. Se essas foram mudanças de longo prazo na construção, na última década, a mudança principal foi o aumento da segurança do trabalhador e da segurança nos canteiros, acompanhada de fiscalização mais intensa e regular do Ministério do Trabalho.

### 3.1.1. DECLÍNIO NA QUALIDADE DA MÃO DE OBRA

Vandré, coordenador de engenharia da Construtora A, consegue identificar muitas transformações no trabalho na construção desde meados dos anos 1980. Esse engenheiro civil, hoje com 60 anos, casado, formou-se na Faculdade de Engenharia São Paulo (FESP), em 1980. Começou a estagiar ainda no primeiro ano e “nunca mais saí de obra”. Na sua percepção, àquela época a construção era feita por “profissionais formados pela experiência, não por escola nenhuma. Eram profissionais formados pela vida, mestres de obra com históricos grandes” (Vandré, 30/01/2015). Como salientam Laudares e Almeida (2014), a experiência é a principal marca da aquisição e consolidação dos saberes dos profissionais da construção civil e o tempo de experiência, dessa forma, passa a ser um importante critério para avaliar sua qualificação. Em geral apresentando baixa escolaridade formal, esses trabalhadores aprendem na prática seu ofício em percursos profissionais longos, diversificados e descontínuos, durante os quais desenvolvem o saber tácito que permitirá adequar o trabalho prescrito ao real, os projetos às possibilidades construtivas. Daí decorre sua posição central em uma obra, ponto de referência para os “peões” e para toda a hierarquia técnica.

Além da experiência profissional, Vandré ressalta o comprometimento daqueles profissionais e o orgulho do trabalho bem feito, quase artesanalmente, valores que teriam se perdido no decorrer do tempo. Ele está se referindo ao orgulho do trabalho manual bem feito, baseado na habilidade amadurecida com a experiência, num contínuo processo de evolução em que prática e reflexão sobre a prática interagem, tanto a nível individual, como no coletivo, entre pares da mesma profissão (SENNETT, 2009). A experiência nos ofícios conduz à habilidade nas tarefas e atividades profissionais, bem como à habilidade nos relacionamentos nos locais de trabalho, ambas as características enfatizadas por alguns entrevistados ao se referirem às antigas equipes de trabalhadores da construção civil. Nesse longo período de tempo – 40 anos – a própria imagem do trabalhador da construção civil teria sofrido uma desvalorização na sociedade. O trabalho na indústria passou a ser mais valorizado por oferecer melhores condições de trabalho e de remuneração, maior estabilidade. Segundo Vandré:

[...] a obra acontecia não só com alta qualidade, mas era meio obra de arte, todo mundo tinha carinho com aquilo que estava fazendo... pedreiros, pintores, todos faziam [o trabalho] bem feito, a gente não tinha a preocupação da qualidade, porque já estava inserido na cultura de quem estava produzindo... esses valores foram se perdendo... por falta de interesse das pessoas em ser um funcionário da construção, na parte da produção... aqui no estado de São Paulo, foi se perdendo o interesse de ser registrado como peão de obra... começou a aparecer mais oportunidade na indústria, ele preferia ser um montador dentro de uma indústria do que ir para a construção civil... outro grande problema é essa curva da construção civil... [com épocas] de euforia e... de ficar parado.. essa instabilidade da construção, porque uma obra... você

começa, dois anos terminou. E aí?... a indústria não, você monta para viver 50 anos.

Danilo, 52 anos, casado, formou-se engenheiro civil na Escola de Engenharia do Mackenzie, em 1984, e é residente nas obras 3 e 4 da Construtora A. Ele também se lembra da postura dos operários de uma fábrica de pré-moldados no Rio de Janeiro, na qual trabalhou entre 1986 e 1987, que “trabalhavam com vontade... gostavam do que faziam... tinham comprometimento, vestiam a camisa da empresa mesmo... foi a melhor equipe que eu já tive nos 30 anos [de experiência]” (Danilo, 10/2/2015). Na sua percepção, esse espírito de equipe também se devia à qualidade do mestre de obras e dos encarregados, sendo essa premissa ainda hoje válida:

[...] você tem que ter um excelente mestre de obras. O engenheiro pode não vir, o mestre de obras não pode faltar, em princípio... isso é fundamental para uma obra ir bem e ter hierarquias, encarregados... Nessa obra tinha um excelente mestre e um grupo de encarregados que ele levava à risca... pessoal superfiel, comprometido... que passavam isso para os oficiais... então dava tudo certo.

Lucio, 50 anos, casado, formou-se em Engenharia Civil pela Escola de Engenharia Mauá em 1986 e, alguns anos mais tarde, formou-se arquiteto pelo Mackenzie. Coordena a área de compatibilização de projetos na Construtora A. Ele também se refere à mudança de perfil dos mestres de obras durante as últimas quatro décadas:

[...] eles eram quase um engenheiro... tinha que entender de elétrica, hidráulica, estrutura, de como executar, de como seguir um projeto... [hoje] o mestre segue se o projeto está certo ou errado, essa é a obrigação. Quando ele tem muita experiência, ele diz, “eu acho que isso não vai dar certo”. E geralmente não dá mesmo porque a experiência dele é maior do que daquele cara novo que está fazendo o projeto... é difícil ter grandes mestres hoje em dia. (Lúcio, 22/1/2015)

Atualmente, porém, as construtoras contam com encarregados especialistas. O mestre de obras de antigamente seria, nas suas palavras, “o generalista, o clínico geral da nossa área”. Nelson, 56 anos, casado, técnico em edificações, cursou Engenharia Civil na Universidade São Francisco de Itatiba até o 5º ano, em 1987, mas não se formou. Trabalha com obras desde os 17 anos, atualmente é engenheiro residente na obra 2 da Construtora A. Ele define o que seria o “mestre de verdade”:

É o mestre de obras que começou a trabalhar como servente, virou pedreiro, virou carpinteiro, virou não sei o quê, é um cara que tinha liderança, que tinha mais visão do que os outros, virou encarregado e virou mestre de obras. Isso demorou lá uns 20 anos. Ele sabe o que está fazendo, onde ele tem que mexer. Hoje você tem curso para mestre de obras... de um ano... só que ele não tem o conhecimento da obra... teve uma formação pequena. Já existe mestre de obras com 30 anos de idade. Antigamente... um mestre com 40 anos era novo. (Nelson, 29/01/2015)

Os depoimentos desses entrevistados mais maduros vão se referir às posições-chave de mestres e encarregados nas obras, à sua influência para o bom andamento do

trabalho e para a aceitação “dessa moçada”, quer dizer, jovens estagiários(as), assistentes de obras, engenheiros(as) e técnicos(as) de segurança. A importância do mestre e dos encarregados para o bom andamento da obra foi reconhecida pelos entrevistados jovens, fossem eles estagiários, assistentes de obra ou engenheiros. Márcia, estagiária no empreendimento 4 da Construtora A, por exemplo, afirma que sua convivência com o mestre é muito boa, pois ela o vê como “um professor”. Djalma, assistente de obras na mesma construtora, enfatiza que é necessário seguir a hierarquia da construção civil, se não “os mestres e encarregados estrilam. O que eu estou fazendo aqui?”. Por isso, em todas as suas decisões respeita o mestre.

A entrada das novas gerações e das mulheres nos canteiros não tem ocorrido sem a resistência daqueles profissionais, assim como acontece com as inovações tecnológicas. Sem a chancela dos mestres e encarregados, a implantação de novos processos e rotinas de trabalho e o aprendizado dos jovens, homens e mulheres, se tornam mais difíceis. Ainda nas palavras de Vandrê, “a grande dificuldade hoje... está na interface da engenharia de obra com a produção. Quem é essa interface? Para mim, é o mestre e o encarregado”. Esses profissionais hoje são pedreiros “que deram certo”, mais velhos, que são promovidos a encarregados ou mestres, aos quais faltaria, porém, dois requisitos fundamentais: visão geral da obra e capacitação para assumir as tarefas de gestão da mão de obra da produção. Em outras palavras, falta-lhes a habilidade para gerenciar os antigos companheiros de ofício que passam à posição de seus subordinados e uma visão ampliada do trabalho na obra, para além do seu ofício.

### 3.1.2. MUDANÇA NOS CANTEIROS DE OBRA

Outra grande transformação que se operou na construção de edifícios foram os canteiros, diz Arnaldo, coordenador de infraestrutura da Construtora A. Este técnico em agrimensura, 63 anos, formado em 1975 no Colégio Técnico de Jundiá, há 40 anos, afirma “eu faço obra, só obra”. Os alojamentos foram praticamente desativados, existem apenas em grandes obras de infraestrutura distantes dos grandes centros urbanos. Em tempos passados os alojamentos podiam ser “até maiores que algumas cidades do interior, como o Jardim Satélite em São José dos Campos... um novo bairro, uma nova cidade de 4.600 casas... longe de tudo, mata pura” (Arnaldo, 22/01/2015). A maioria dos peões vinha de estados da região Nordeste ou de Minas Gerais, muitos trabalhavam armados e a cultura da violência – de ambas as partes, chefias e trabalhadores – prevalecia nos alojamentos. Segundo Arnaldo, eram “ambientes em que poucos homens tinham condições de trabalhar”. Lembra-se que nos canteiros com alojamento existia “o corpo da guarda”, isto é, “eram os caras mais fortes, com um porrete, porque tinha cara que não queria tomar banho, não queria comer no refeitório... não sabia se alimentar... era rapadura, farinha e cachaça...”. Além da desativação dos alojamentos, as instalações da administração dos canteiros melhoraram muito, “aqui na Construtora A, nos últimos 10 anos a evolução dos canteiros foi extraordinária”. De “madeirite”, passou-se para contêineres de metal moduláveis, com ambientes espaçosos contendo banheiros, cozinha e área de convivência, instalações elétricas para ar condicionado, ventiladores, computadores, internet, etc.

[...] antes a sua mesa de trabalho era uma tábua de madeirite... os banquinhos eram feitos de madeira e o cara sentava naquele banquinho e trabalhava em cima da tábua de madeirite, essa era a mesa do engenheiro, do mestre... não tinha refeitório. (Arnaldo, 22/01/2015)



Na Construtora B, porém, as condições do canteiro visitado eram muito mais precárias do que na construtora A. O refeitório era muito tosco e desconfortável, sem muita ventilação, com mesas e bancos construídos por carpinteiros; as divisórias das dependências eram de madeirite. O “escritório” dos engenheiros se resumia a um compartimento pequeno sem janela, ventilação e móveis apropriados, incluía um armário que fazia vezes de almoxarifado, mais parecendo um depósito de materiais variados. Além disso, não havia ligação elétrica compatível com o uso intensivo de microcomputadores. O supervisor de obras Odivaldo “dava expediente” na mesa do refeitório e o assistente de obras Lori também, quando não estava rodando pela obra. Essa construtora não valoriza as certificações de qualidade e não participa do PBQP-H e, provavelmente por isso, ela não organiza esse canteiro seguindo aquelas orientações, em que pese a fiscalização do Ministério do Trabalho ser regular e minuciosa, também em obras que não participam do MCMV, conforme informou um entrevistado dessa empresa.

Ainda hoje, o trabalho em obras de infraestrutura, porém, não tem canteiros como em edificações, relata Arnaldo, da Construtora A. Mas, comparativamente a 15, 20 anos atrás, as condições também melhoraram. Hoje, contêineres móveis fazem a vez de canteiros, são deslocados para áreas descampadas ou para diferentes trechos de estradas em construção. Esses contêineres têm geradores de energia, ar condicionado, computador. Já contam também com banheiros químicos. Arnaldo se refere, ainda, a uma mudança nas expectativas dos jovens engenheiros do sexo masculino que trabalham em campo na sua área (na Construtora A não há engenheiras trabalhando em campo nessa área): sem um canteiro, banheiro e ar condicionado, os jovens não se dispõem a trabalhar em obras de infraestrutura. Quando existem essas condições favoráveis, muitos costumam permanecer a maior parte do tempo dentro dos canteiros móveis: “Agora ninguém mais vai para a obra. Só ficam no canteiro de obra, tem ar condicionado, tem banheiro... hoje o homem de obra é outro homem” (Arnaldo, 22/1/2015).

Gardênia, engenheira civil com especialização em Engenharia Ambiental, casada, com um filho de três anos, trabalha para uma empresa gerenciadora de obras e acompanha o desenvolvimento de grande obra viária no estado de São Paulo, o trecho norte do Rodoanel. Ela também se refere às condições mais adversas dos canteiros em obras de infraestrutura, à presença de banheiros químicos e, mais recentemente, a banheiros químicos especiais para mulheres:

[...] antigamente não tinha isso, agora tem um banheiro cor-de-rosa que é só para as mulheres... a cada 20 pessoas, a frente de obra tem que providenciar um banheiro, segundo a lei, mas somos menos de 20 mulheres por lá. (Gardênia, 15/4/2015)

### 3.1.3. MUDANÇAS NOS MÉTODOS CONSTRUTIVOS, NO GRAU DE INDUSTRIALIZAÇÃO, EM EQUIPAMENTOS E MÁQUINAS

Na maior parte das obras que estavam em curso à época da pesquisa, a Construtora A utilizava a alvenaria estrutural como método construtivo. A região de Jundiaí, segundo Eduardo, “virou um pouco especialista” nesse método por causa de grandes construtoras locais que foram pioneiras no seu uso, disseminando-o regionalmente. Como já se comentou (Capítulo 2), a alvenaria estrutural se apoia na grande evolução do concreto, em termos de resistência e leveza. Os blocos de concreto têm uma

resistência especial à compressão e são mais leves.<sup>30</sup> Utiliza elementos pré-fabricados de concreto, como blocos especiais, e lajes pré-moldadas que são montadas nos andares diretamente. Para seu transporte, utilizam-se guias e outras máquinas. Portanto, as inovações aconteceram nos materiais, nos equipamentos e nas ferramentas, de forma mais ou menos concomitante. Esses fatores combinados vêm contribuindo para um maior grau de industrialização na construção.

Lúcio, 50 anos, engenheiro responsável pela compatibilização de projetos de engenharia na Construtora A, relembra as grandes transformações que vivenciou na construção civil ao longo de sua experiência profissional nos últimos 30 anos, isto é, desde meados dos anos 1980. Entre elas, as referentes ao método construtivo:

Foi evolução em cima de evolução... antigamente era a estrutura convencional... você levanta todo o esqueleto e depois vem fechando a alvenaria, a massa e tal. Hoje em dia... você sobe quase tudo junto... hoje tem mais industrialização. Vamos chegar ao tempo de ter a laje pronta com elétrica, hidráulica, estrutura, tudo pronto e ter uma máquina que consiga colocar ela no lugar... na Austrália já é assim [...]. (22/1/2015)

O método construtivo convencional, porém, não está extinto e continua sendo amplamente utilizado. Ele está presente em plantas para cujas dimensões e características não se recomenda o uso da alvenaria estrutural em função da sua amplitude ou, ainda, em função do padrão de construção. Plantas de alto padrão, sejam residenciais ou corporativas, não se constroem com alvenaria estrutural. Micro e pequenas construtoras tendem a utilizar o método de construção convencional. Na Construtora A se iniciava o empreendimento 4, de alto padrão com quatro torres, construído pelo método convencional. A Construtora B só trabalhava com o método convencional, subindo paredes de tijolos e não de blocos de concreto.

Aparentemente, portanto, a escala de produção, as dimensões dos ambientes, a altura das torres e o padrão da habitação são determinantes para que uma construtora opte pelo método de alvenaria estrutural ou pelo método convencional de construção. Outro fator importante é a habituação dos trabalhadores ao trabalho com pré-fabricados de concreto característicos da alvenaria estrutural, variável que pode ser compreendida como um diferencial favorável, presente na Construtora A e ausente na Construtora B.

A industrialização crescente parece ser uma tendência na construção civil e foi mencionada pelos entrevistados das duas construtoras. Na construtora A, em aproximadamente 75% das obras, trabalhava-se com lajes industrializadas. Eram também autossuficientes na produção de “contramarcos” e “contravigas” de portas e tinham instaladas pequenas “fábricas” desses dois últimos produtos pré-moldados dentro de alguns canteiros para abastecer suas obras. A construtora B afirma utilizar partes prontas ou industrializadas nas suas obras. Embora suas lajes sejam feitas *in loco*, são utilizadas formas pré-moldadas na sua confecção. O índice de industrialização na produção é de aproximadamente 70%.

Todos os entrevistados, porém, avaliam que o patamar de industrialização no Brasil, quando comparado ao dos Estados Unidos, está “anos-luz atrasado”. Nesse país, não existe mais a figura do engenheiro de obras, isto é, um profissional formado em curso universitário de engenharia dedicado ao trabalho no canteiro de uma obra. As firmas de componentes industrializados trazem seus próprios engenheiros (ou técnicos) para coordenar a etapa da construção correspondente ao serviço contratado.

**30** “18 MPA”, por exemplo, significa que o bloco suporta 18 andares em cima; segundo um dos engenheiros residentes entrevistados, hoje ninguém o utiliza mais, a resistência hoje é de 35-40 MPA.

Danilo, engenheiro residente na Construtora A, refere-se à introdução cada vez maior de máquinas nos canteiros de obra, concomitantemente às transformações nos sistemas construtivos, processo que teria se acelerado nos últimos 10 a 15 anos. Ele menciona

[...] balancinhos elétricos, guias de todos os tamanhos, que, antigamente você só via em filmes... agora todo prédio tem a sua... eram [equipamentos] muito caros, realmente inviáveis para os padrões das nossas obras... então inventaram as mini-guias. (10/2/2015)

Nos canteiros da Construtora A verificamos a existência de diversas máquinas, particularmente guias de diversos tamanhos.

Odivaldo, supervisor de obras na Construtora B, se refere às mudanças que os equipamentos teriam introduzido na construção de modo geral e no trabalho do engenheiro em particular. Segundo ele, “o engenheiro planeja o seu trabalho e o equipamento faz parte... porque ele precisa de equipamento específico para cada coisa... faz parte hoje da eficiência do engenheiro ele saber qual equipamento é melhor usar” (Odivaldo, 03/9/2015).

Em termos de tecnologias informacionais de gestão e das formas de comunicação, as novidades parecem ser os sistemas de gestão integrada da produção e da administração, o sistema de gerenciamento de projetos e as inovações na comunicação introduzidas nos canteiros. Como já se comentou (Capítulo 2), nas construtoras estudadas estavam em implantação os *softwares* Sienge e AutoDoc e, apenas na Construtora A, a Plataforma BIM. As construtoras também investiram em *tablets*, manuseados por engenheiros, assistentes de obra, estagiários, mestres e encarregados na A e apenas por engenheiros na B. Nas obras visitadas das duas construtoras, havia sistemas de comunicação via rádio utilizados pelos encarregados e mestres, com ligação direta com a administração do canteiro e com a diretoria de engenharia na sede da empresa.

### 3.1.4. AUMENTO DA SUBCONTRATAÇÃO

Vandré identifica ainda uma transformação importante nas relações de trabalho na construção, passando de um maior nível de contratação direta, para um maior nível de subcontratação:

[...] naquela época [anos 1980] se fazia obra tendo equipe própria... Hoje a gente não consegue mais montar esse efetivo... são empresas terceirizadas... na Construtora A trabalhamos com 85% de terceirizados e 15% de equipe própria [na área técnica]... temos que terceirizar [o trabalho de produção e projetos de engenharia] senão a gente não acompanha [o mercado]. (Vandré, 30/1/2015)

Na Construtora B, a subcontratação é ainda mais acentuada na área de projetos, apresentando outro desenho organizacional que prioriza equipe própria de execução em detrimento da equipe de concepção. Segundo o engenheiro Oscar, seu diretor-proprietário, todos os projetos de engenharia e arquitetura são terceirizados e para gerenciá-los e às obras conta com apenas oito técnicos, dos quais cinco são engenheiros e uma arquiteta, todos contratados como pessoa jurídica (PJ). A Construtora B mantém, contudo, equipe fixa de 78 operários de obra contratados como empregados à época da pesquisa. Oscar justifica essa opção tendo em vista a manutenção do

padrão de qualidade e o controle maior dos custos. Esses elementos, ele julga de alta relevância para seu modelo de negócios, o sistema de construção “a preço de custo”.

O processo de especialização na engenharia também ficou visível nesta pesquisa, engendrando a multiplicação de engenheiros especialistas subcontratados, que interagem em uma obra. Como analisaremos adiante, antigamente as atividades do engenheiro de obras eram mais amplas e em geral eram realizadas no canteiro, concomitantemente à produção. É recente a constituição de equipes de engenheiros que trabalham nos escritórios das construtoras como empregados ou a contratação de serviços especializados nas áreas de compatibilização de projetos, supervisão de obras, planejamento, custos e orçamentos, compras. Milu, engenheira orçamentista que também executa planejamento de obra, por exemplo, trabalha como autônoma prestando serviços para diversas construtoras na região de Jundiaí. Nas suas palavras:

Hoje o foco, assim, nas empresas que eu presto consultoria é mais o orçamento, o planejamento acaba sempre ficando um pouquinho para depois... Mas, quando eu consigo entrar nessa parte de planejamento, eu sempre gosto de fazer isso junto... o primeiro (orçamento) é o que a gente chama de ‘orçamento de viabilidade’, que é um orçamento preliminar, muitas vezes antes do lançamento eles têm um estudo, e a gente tem que trabalhar com o que tem, para dar uma estimativa de custo e eles avaliam se o negócio é viável ou não. Se eles validam, eles contratam todos os projetos executivos e isso volta para mim para reorçar. Isso é um trabalho que, tranquilamente, dá para ser feito fora da empresa... é comum as empresas terceirizarem o orçamento. (Milu, 10/04/2015)

**Saura, engenheira civil, 60 anos, proprietária de escritório de projetos de instalações prediais também vai se referir à crescente especialização dos serviços de engenharia:**

O engenheiro do passado cuidava de tudo, era o clínico-geral. Hoje... pulverizou demais, são diversas especialidades, então você precisa de três engenheiros... de 1990 para cá começou, mais intensamente desde 2005... hoje você tem projeto de caixilho, de acústica, do que você imaginar... E com essa norma de desempenho que passou a ser aplicada, então, realmente... [antes] se você tinha um projeto, se contratavam seis profissionais... fundações, estrutura, arquiteto, hidráulica. Hoje tem mais de 30 profissionais... tanto que hoje você tem que contratar uma empresa gerenciadora de projetos. Não tem uma reunião hoje em que você não sinta com menos de 12 pessoas nas empresas maiores, como Odebrecht, Rossi, Brookfield... a não ser o pequeno construtor que nem tem ideia que isso existe ou o construtor-engenheiro que constrói um prédio a cada dois anos... ele gerencia, ele faz tudo, não quer saber de nada disso. (Saura, 4/9/2015)

### **3.1.5. QUALIDADE, SUSTENTABILIDADE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

A preocupação com a qualidade e a sustentabilidade foi o grande diferencial da última década na construção civil, segundo alguns entrevistados. Segundo Saura, uma das grandes mudanças foi

[...] a necessidade do mundo se voltar para a sustentabilidade, de voltar para a qualidade. Falar em qualidade muda muito porque mudam normas, comportamentos e você tem que batalhar em cima disso... principalmente junto aos pequenos empreendedores, a gente tem uma dificuldade imensa com os itens de sustentabilidade, p. ex. No meu caso exige mais trabalho, fica mais caro e eu tenho que viabilizar para o empreendedor atender as normas. (Saura, 4/9/2015)

Os compradores de imóveis, por seu lado, passaram a se importar com as questões ambientais e a valorizar empresas que se preocupassem com a sustentabilidade.

Segundo alguns entrevistados, as construtoras procuraram aumentar a eficiência porque suas margens de lucro diminuíram; inovações tecnológicas nos materiais, equipamentos, na comunicação e na gestão colaboraram para o aumento da eficiência, bem como a implantação de parâmetros de qualidade e segurança mais exigentes nas obras. Cornélia, engenheira civil formada pela PUC de Campinas em 1983 e proprietária da Construtora ZZ situada naquela cidade, afirma que

[...] a grande mudança na construção civil foi no canteiro e na segurança do canteiro... eu me lembro que ainda em estágio eu andava numa laje no 15º. Andar... uma coisa precária, realmente perigoso... então, os engenheiros tiveram que se organizar melhor, seguir regras, hoje tem muito mais regras para segurança, sobre como trabalhar, em relação ao material, à proteção, à luva, capacete e tal. (Cornélia, 24/09/2015)

Para essa engenheira, se

[...] as funções do engenheiro são mais ou menos iguais, pois ele sempre tinha muitas coisas pelas quais era responsável numa obra... nessa área de segurança ele passou a ter que prestar muito mais atenção... então continua sendo uma profissão de deixar cabelo branco.

Íris, 54 anos, arquiteta da Construtora B, também reitera que a segurança do trabalhador e dos locais de trabalho, fiscalizada atentamente pelo Ministério do Trabalho, foi a grande alteração na construção na última década:

[...] a obra tem que adaptar às exigências da lei... segurança total e está certo. Então hoje o guincho também leva pessoas... tem trava... tem cancela... é maior e exige um maior espaço para colocá-lo na obra, hoje o canteiro é maior porque tem que ter refeitório grande, os banheiros têm que ter um número de chuveiros de acordo com o número de funcionários [...]. (Íris, 28/7/2015)

Atualmente, em obras com mais de 100 trabalhadores, o Ministério do Trabalho exige a presença de um técnico de segurança. Benedita, 39 anos, técnica de segurança no empreendimento 1 da Construtora A, explica suas atividades que se tornaram complexas à medida que a preocupação com a segurança no trabalho passou a ser central na construção, a ponto de transformá-la em uma área de atuação especializada.

[...] é uma legislação, dependendo do número de funcionários, e depende do tipo de atividade da empresa. Mas ela vai além disso. Há obras hoje em dia que, mesmo com um número pequeno de funcionários, ela prefere

contratar um técnico de segurança, para estar evitando acidentes, para ajudar na fiscalização de documentações da obra... se o funcionário tem ficha de EPI, como é que estão os exames médicos desse funcionário, se as empresas estão entregando PPRA, PCMSO...<sup>31</sup> são programas de segurança do trabalho, que as normas regulamentadoras solicitam. O PPRA é onde vai estar cada tipo de atividade, né, cada ramo de atividade, onde vão estar os tipos de EPI que cada atividade tem que estar usando, os tipos de exames que cada função tem que ter. Então, são documentos, né, informativos, tá? (Benedita, 21/1/2015)

Odivaldo, 60 anos, coordenador de obras na Construtora B, considera que o alerta para a criação de normas de segurança evoluiu a partir da década de 1990, devido aos altos índices de acidentes no setor da construção. Hoje, o residente acaba dando apoio técnico ao trabalhador no dia a dia, mesmo com a presença de técnicos ou engenheiros de segurança nas construtoras. Para ele, a fiscalização nas médias e grandes empresas é intensa e tem sido eficiente, mas tenderia a ser falha ou mesmo ausente nas pequenas empresas e naquelas obras tocadas por empreiteiros autônomos.

### **3.2. O TRABALHO DO(A) ENGENHEIRO(A) CIVIL EM CONSTRUTORAS: PERMANÊNCIAS E MUDANÇAS NA ÚLTIMA DÉCADA**

Para conhecer as transformações ocorridas no trabalho do engenheiro civil na construção, foi solicitado a engenheiros(as) seniores que trabalhavam nas construtoras objetos de estudos de caso (A e B) e em outras construtoras que analisassem as mudanças no trabalho do engenheiro civil – em obras, em departamentos de engenharia de construtoras e em escritórios de projetos de engenharia –, ocorridas nos últimos 10 a 15 anos. Todos os entrevistados, os(as) mais jovens e os(as) mais velhos(as), contribuíram com a análise das suas funções atuais em busca de uma definição do “que é ser um engenheiro civil no setor de edificações habitacionais hoje”. Independentemente do tempo de experiência, da diversidade das suas vivências na profissão e da idade, seus depoimentos tenderam a apontar para direções assemelhadas, tanto na identificação do que se constitui o cerne ou “o coração” do seu trabalho quanto das mudanças por que este vem passando. Duas funções são aqui analisadas: engenheiro projetista e engenheiro de obras.

#### **3.2.1 ENGENHARIA DE OBRAS**

No que tange ao cerne do trabalho do engenheiro de obras (classificado também como residente, de produção ou de campo, pelas empresas), isto é, a *expertise* peculiar e distintiva da sua atividade profissional, parece não ter havido alteração. Vandrê, coordenador de engenharia da Construtora A, acredita que, na sua essência, o trabalho do engenheiro de obras não se alterou “porque uma obra é você construir, produzir... aquilo que está no papel”. Danilo, engenheiro residente (Construtora A, obras 3 e 4), complementa, informando outra característica que não se alterou, a saber, ser o responsável por resolver tudo o que acontece na obra. Para ele, o engenheiro de obras “é o centro das soluções... ele não pode deixar a coisa sem solução... então o engenheiro civil de construção ele não pode esperar, ele tem que fazer acontecer... chamar a responsabilidade para si...” (Danilo, 10/2/2015).

Atualmente os engenheiros recebem projetos mais completos que antigamente, principalmente se trabalham em construtoras de médio e grande porte que mantêm

**31** PPRA: Programa de Proteção a Riscos Ambientais.  
PCMSO: Programa de Controle Médico de Saúde ocupacional.

equipes de engenharia nos escritórios dedicadas ao planejamento de obras. Felício, 43 anos, engenheiro civil formado em 1997, trabalha na Construtora XX, uma das maiores e mais conhecidas do país. É gerente de construção de um empreendimento que ainda vai ser lançado e entre suas funções, segundo ele, está “pensar no empreendimento desde a fase de desenvolvimento do projeto”. Felício dá seu testemunho sobre essa forma de organizar o trabalho de engenharia, que vem sendo definida como engenharia a montante:

O projeto vai ser lançado, já tem uma engenharia trabalhando em cima há praticamente um ano... hoje o meu contato é mais com escritórios de projetos (instalações prediais, estrutura, fundação, ar condicionado, etc.), tenho uma equipe de incorporação da empresa que trabalha junto com a gente... então [nesse modelo], o cara que está no final [o engenheiro residente], traz ele para o começo para ver se mitiga as dificuldades futuras, os problemas e minimiza custo, honra o prazo, pensa em um negócio com mais segurança e qualidade. (Felício, 4/9/2015)

Nesses casos, o futuro residente não terá grandes necessidades de criar soluções no canteiro, como ainda acontece nas pequenas e microempresas. Esse ainda é o caso da Construtora B: lá não existe planejamento de obras feito com antecipação no escritório e todos os projetos e seus problemas são resolvidos no canteiro, pelo residente. Mesmo nessa empresa, contudo, há recente introdução de sistemas gerenciais que preveem a função de planejamento de obras, que tende a transformar aquele padrão tradicional de organização do trabalho. Se não for por convicção da diretoria, no mínimo pela necessidade imperiosa de controle de custos e prazos em um contexto comercial de crise como o que se desenhou em 2015.

O trabalho dos engenheiros residentes hoje é fazer a gestão técnica da obra. Como explicou Alexandre, engenheiro residente (Construtora A, obra 1), 29 anos, ser engenheiro de obras é – “70% do tempo” — gerenciar pessoas, sejam fornecedores, empreiteiros, empregados técnicos ou administrativos, e conflitos de interesses de todo tipo. Outro engenheiro residente na construtora paulistana TT, Vander, chega a afirmar que a proporção do seu trabalho dedicada ao gerenciamento é 90%, em que a resolução de conflito entre projetistas, incorporador e coordenador de obras prevaleceria. Sobre os residentes, portanto, recai a pressão da construtora por cumprimento dos parâmetros de qualidade, de prazos e de custos determinados para uma obra. Além disso, o engenheiro tem de lidar com o aumento do número de terceiros para gerenciar, as fiscalizações e exigências dos financiadores quanto à qualidade, as fiscalizações do Ministério do Trabalho quanto aos vínculos de trabalho e à segurança no canteiro e do trabalhador, a maior conscientização dos consumidores sobre seus direitos e, principalmente, com a ausência de mestres e encarregados bem treinados e experientes. Seja qual for o porte da construtora, porém, se há um desafio para o engenheiro de obras hoje “é vencer a pressão”; nas palavras de Vandré: “engenheiro de obra desestressado eu não conheço, são todos estressados... a gente percebe que os engenheiros de obra hoje estão todos no limite”.

De forma menos elegante, mas não menos verdadeira, para Nívia e Arlindo, engenheiros civis autônomos, na faixa dos 30 anos e casados um com o outro, o engenheiro de obras “é um saco de pancadas... boi de piranha porque ele apanha de todo mundo, do dono da construtora, dos empreiteiros... e é o primeiro a ser cortado... qualquer coisa que acontecer, é o engenheiro residente que é culpado” (Nívia e Arlindo, 17/04/2015).

Solicitado a definir “o que é ser um engenheiro civil no setor de edificações habitacionais hoje”, Vandr  menciona a capacidade de integra o do engenheiro com as suas equipes e a habilidade da media o para chegar a consensos:

Eu acho que o sucesso está numa única palavra: integra o, media o... Na constru o civil [  preciso] chegar a um consenso entre todos... A o isolada não tem resultado na constru o civil... a constru o, vamos dizer,   o castelo de pedrinhas... todo mundo vai ter que dar a mão, tem que ter harmonia, senão ele desmorona. Então, engenharia de obra, hoje,   bom senso e consenso. (Vandr , 30/1/2015)

Arnaldo, coordenador de infraestrutura na Construtora A, por sua vez, destaca as fun es de planejamento e de acompanhamento de obra. Ele entende que o engenheiro de obra “não faz a obra, quem faz a obra   o mestre. Ele   um planejador e conferente. Ele vai receber o projeto, estudar e viabilizar, ‘X’ de dinheiro, ‘X’ de tempo... ele vai fazer o planejamento e a conferência” (Arnaldo, 22/1/2015).

Portanto, a capacidade de organizar e planejar o trabalho, de “ser um grande gerente” parece ser a marca distintiva do engenheiro em obras hoje em dia, mencionada também por outros entrevistados (as engenheiras Ireny e Cornélia da Construtora ZZ), especialmente necessária   medida que a especializa o na engenharia aumentou muito e o correspondente número de prestadores de serviços.

Lúcio, coordenador de compatibiliza o de projetos na Construtora A, pensa da mesma maneira. Ele define o engenheiro civil em edifica es hoje como alguém que, em primeiro lugar, “administra problemas” e, depois, “resolve problemas”.   defini o clássica do engenheiro como alguém que resolve problemas, ele antep e a administra o desses problemas como uma atividade mais frequente hoje. Lúcio também percebe que faz parte do perfil profissional do engenheiro de obras atualmente “ser mais técnico, mais arrojado, mais ligado ao resultado da obra, mais financeiro”, uma tendência mundial baseada na especializa o profissional.

De fato, a tendência   especializa o da forma o e do trabalho do(a) engenheiro(a) de todas as especialidades foi concomitante às mudanças na organiza o do trabalho e da produ o industrial ocorridas nos países desenvolvidos desde meados da década de 1980 (BOUFFARTIGUE; GADEA, 1997; GIR ; BERAUD; DECHAMPS, 2000). Nesse processo de reestrutura o da produ o, o trabalho dos engenheiros será redefinido pela articula o de dimensões distintas – técnica, econômica, relacionais, de comunica o e administrativas –, ampliando o leque de suas atribui es e de suas responsabilidades, como também revela Bruno (2000) ao estudar uma montadora de automóveis reestruturada na região do ABC paulista.

Na constru o civil brasileira, as mudanças no processo produtivo e de organiza o do trabalho estão em curso desde os anos 1980, mesmo que de forma descontínua e localizada nas poucas construtoras de médio e grande porte, como se depreendeu da bibliografia comentada no item II.1 deste relatório. A considerar o depoimento dos entrevistados nesta pesquisa – especialistas e engenheiros(as) e as rápidas men es ao papel dos engenheiros de obras nos estudos consultados (COSTA, 2010; FABRÍCIO, 2000) – a redefini o das atribui es do engenheiro de obras em dire o   maior flexibiliza o funcional com foco nas fun es de gestão, bem como o aumento da especializa o do trabalho de engenharia na constru o, parecem ser características mais recentes, tendo se consolidado a partir dos anos 2000, simultaneamente ao último ciclo expansivo da constru o civil.



Menciona-se ainda uma mudança na divisão do trabalho do engenheiro de obras ou residente, redistribuindo suas funções para dois profissionais: ao “engenheiro residente” foi transferida a responsabilidade da gestão de uma só obra e, ao “coordenador ou gerente de obras”, seu superior hierárquico, a coordenação e acompanhamento do conjunto de obras. Lúcio relembra que, no início da sua carreira como engenheiro residente, “tocava três obras ao mesmo tempo. Você punha um estagiário em cada obra e passava... Hoje em dia o engenheiro residente é uma constante. A função que eu fazia... hoje é gerente que faz, passar em várias obras” (Lúcio, 22/1/2015).

Para ele, no passado as funções do engenheiro “eram mais complexas, você fazia de tudo, assobiava e chupava cana”. No mesmo sentido, segue o depoimento do engenheiro Oscar, 60 anos, diretor-proprietário da Construtora B, indicando que as atribuições do engenheiro de obra de antigamente foram distribuídas para outros engenheiros, para além do canteiro. Nesse processo de longa duração, no sentido da especialização da profissão e de uma nova divisão do trabalho, os engenheiros tiveram que se reciclar, realizando cursos de pós-graduação e MBAs (*master in business administration*) e enveredando pela informática aplicada à sua área.

Como já se apontou neste capítulo, algumas atividades passaram a ser desenvolvidas fora dos canteiros, como o orçamento, o planejamento de obra, as compras e o controle de custos e o gerenciamento de projetos, todos bastante facilitados por *softwares* especializados. Em grandes empresas, a função de gerenciar prestadores de serviços técnicos tem sido delegada integralmente a empresas gerenciadoras que contam com equipes próprias de engenheiros para isso. Como lembra Lúcio, se antes o acompanhamento de obras era feito “no papel e na conversa direta com o seu chefe”, hoje as gerenciadoras fazem isso.

Íris, 54 anos, formada em 1983 pela PUC-Campinas, cofundadora e prestadora de serviços de arquitetura para a Construtora B, afirma a respeito da percepção do aumento da especialização na engenharia e seu impacto no trabalho do engenheiro de obras:

[...] [ele] fazia de tudo... aos poucos foram surgindo outros engenheiros e técnicos... é obvio que já existia o engenheiro de obra, o calculista, o engenheiro de elétrica, hidráulica, o engenheiro especializado em determinados projetos... mas na obra ele era tudo... o que coordenava tudo. Hoje mudou radicalmente, as construtoras têm o engenheiro orçamentista, o de compras, o de obras, o que é especialista em medição, o especialista em programas [de computador]... o engenheiro também tem que estar ligado à informática. (Íris, 28/7/2015)

Como constata um especialista do setor (aqui denominado Especialista 1, ABCP<sup>32</sup>), até o ano 2000, a engenharia se realizava junto com a produção, isto é, no canteiro, pois havia pouco investimento em planejamento nas empresas e quase nenhum acúmulo de conhecimento por falta de escala de produção. Nesse contexto, o engenheiro era um “tocador” de obras. Nas suas palavras:

Esse engenheiro da fase 1 (antes de 2000) é um “engenheiro tocador”; se investe pouco em planejamento, você não tem conhecimento acumulado na empresa, então você acaba delegando para o engenheiro todas as iniciativas para aquele empreendimento acontecer com qualidade, prazo e custo. Fica muito nas costas do engenheiro chefe do canteiro. É o que eu chamava na época do “tigrão”. Qual é a habilidade principal do engenheiro tigrão? Nada foi planejado, então, tudo é problema... você

tem cinco focos de incêndio e tem que escolher quais são os focos principais, tem que ser rápido. É a ideia da energia... quantos problemas o cara resolve por dia [...] (especialista 1, ABCP; 5/11/2013)

Danilo (residente na Construtora A) afirma que a introdução da informática e da computação trouxe muita rapidez nas obras. Mas não teria conseguido eliminar um gargalo clássico, a saber, o tempo necessário para os projetos chegarem às obras: “a gente sempre fala que a obra fica [pronta] primeiro que o projeto... essa história não mudou muito nos últimos dez anos... [porque apesar da tecnologia] a demanda é muito grande e os profissionais são poucos” (Danilo, 10/2/2015). Esse gargalo na fase de projetos também tem sido identificado, particularmente na área de infraestrutura, mas também nas edificações. Na opinião do Especialista 1 (Especialista 1; 5/11/2013), haveria uma baixa capacidade de fazer projetos de engenharia no Brasil de forma geral, um reflexo do desmantelamento, nos anos 1990, do conhecimento das equipes e das grandes empresas de engenharia consultiva, – por exemplo Hidroservice, Figueiredo Ferraz –, dedicadas a projetos de engenharia.

Nelson (residente na Construtora A) detecta, também, uma mudança na postura e na forma de trabalhar dos engenheiros mais jovens nos últimos dez anos, em direção ao que ele denominou “engenheiro de mesa”. Percebe que os jovens engenheiros

[...] gostam de trabalhar numa sala, atrás de um computador, “manda as fotos para eu ver como resolvo isso”, entendeu?... eu sou da antiga, porque... você estava na obra, acompanhava tudo... Hoje eu acho que o engenheiro sai da faculdade mais direcionado para uma parte administrativa, não para obra [...]. (Nelson, 29/1/2015)

Ainda nas suas palavras, os jovens “ficam tomados com... o projeto, mandou *e-mail*, entrou *e-mail*, o sistema... porque o engenheiro novo, ele vai muito pouco na obra... ele nem quer ir, na verdade”, preferem deixar para o mestre o acompanhamento *in loco* da obra.

Apesar de compreender que para os jovens “assim está certo”, Nelson não concorda, pois a experiência de obra, segundo ele, se ganha no campo, com os “pés na areia... os sapatos sujos de barro”, tendo a visão do conjunto da obra em todas as suas etapas e processos, trabalhando junto com o mestre de obras. A falta de preparo prático do engenheiro e do arquiteto de obras também foi considerada como uma das grandes deficiências atuais do setor por um diretor do Sinduscon-SP. Na opinião desse entrevistado,

[...] se o engenheiro não fizer um ou dois anos de estágio em canteiro de obra, ele não fica preparado para o setor de construção civil. Mas hoje, o engenheiro vai para o canteiro e não faz o serviço de canteiro porque existe o computador, o *tablet*... o *tablet* vê o planejamento do canteiro, a quantificação dos insumos, mas não vê a qualidade. Essa é a grande deficiência do setor. O preparo prático do engenheiro [...]. (Diretor Sinduscon-SP, 3/3/2015)

Arnaldo, da Construtora A, também vê com preocupação o distanciamento do campo por parte das gerações mais jovens, fato que influiria negativamente no seu treinamento. Em infraestrutura, segundo ele, é necessário trabalhar junto com a natureza e não contra ela e, para tanto, a experiência de campo é imprescindível:

[...] você tem que enxergar a natureza... você joga de acordo com ela... tem muitos imprevistos e precisa resolver na hora... vamos supor, você está fazendo um talude, descendo uma terraplanagem, você tem um projeto... Deu um veio d'água no meio, cai tudo, então você tem que vir sentindo para não cair tudo. Você tem algumas informações, como a mudança da cor do solo, o aparecimento de algumas pedras, coisas que não estão escritas em caderno, em livro... se é um morro e você vai transformar em alguma coisa que dá para acessar, como no empreendimento 2, para dar condições de construir moradias... tem que conseguir enxergar em 3D, essa é a maior dificuldade... conseguir ver tudo, olhando as curvas de nível tem que saber onde é morro, onde é buraco, para onde vai o esgoto, a água, em que altura estará passando... isso é treinamento prático... é um trabalho de observação. (Arnaldo, 22/1/2015)

Entretanto, Arnaldo e principalmente Nelson, como veteranos na engenharia de obras, reconhecem que hoje existe muito mais controle sobre o trabalho do engenheiro e sobre a própria obra que forçam a permanência na administração do canteiro boa parte do tempo. Como afirma Nelson, “você fica pelo menos meio dia enrolado com papel, planilha, computador...”, o trabalho hoje está sujeito a um controle exagerado, “é o controle, do controle, do controle”, o que o impede de fazer o que realmente importa, “subir no prédio no último pavimento e descer ele, olhando, olhando, olhando”, para depois comentar com o mestre. Cornélia, engenheira civil e proprietária da Construtora ZZ, reforça essa característica da tecnologia. Ela entende que a utilização intensiva do computador ao mesmo tempo facilitou o trabalho de cálculo com *softwares* e planilhas eletrônicas e introduziu “muito mais burocracia”, muito mais controle sobre o trabalho.

Se, por um lado, a informatização das atividades de projeto e controle da produção é uma tendência que veio para ficar e deve aprofundar no futuro, a presença do engenheiro de obras continuará indispensável, na avaliação de Lúcio, porque “você não consegue coordenar a obra de longe, tem que pegar no pé do mestre, tem que pegar no pé do engenheiro”. No entanto, o trabalho presencial de projetistas nos escritórios tenderia a diminuir e o trabalho virtual aumentar, com a disseminação de *softwares* gerenciadores de projeto, como o AutoDoc.

De qualquer forma, a experiência direta nos escritórios aliada àquela nas obras parece ser ainda imprescindível para a formação dos(as) engenheiros(as), a considerar a opinião de dois recém-formados, assistentes de obras na Construtora A. Para Joel, o engenheiro ‘de verdade’ “tem que ter o fundamento do escritório, desde quando partiu a ideia daquele projeto... um engenheiro de verdade precisa conhecer o escritório, a obra e conhecer arquitetura” (Joel, 21/1/2015). Viviane, por sua vez, entende que engenharia e arquitetura estão muito ligadas na parte de projetos e que o “engenheiro de verdade é o que sabe o que está fazendo. Quem executa tem que saber de projeto, de obra, de documentação, administração. Esse saber fazer tudo é o engenheiro de obras de verdade” (Viviane, 29/1/2015).

### 3.2.2. ENGENHARIA DE PROJETOS

Nas atividades de projetos de engenharia, os entrevistados apontaram como transformações maiores: a forte introdução da informática; o aprofundamento da especialização profissional e o surgimento de uma nova área de trabalho; a compatibilização de projetos ainda na etapa de planejamento de obras, dentro do escritório.

Os(as) entrevistados(as) foram unânimes em apontar como grande motor de transformações no trabalho cotidiano a introdução da informática concretizada em *softwares* sofisticados. Conforme mencionado anteriormente, nas Construtoras A e B, localizamos a existência dos *softwares* Sienge, AutoDoc e apenas na Construtora A estava em implantação a Plataforma BIM.

O engenheiro Ronei, 61 anos, supervisor de compras, custos e planejamento na Construtora B, entende que o *software* Sienge é uma ferramenta válida, que agiliza o trabalho e diminui a incidência de erros,

[...] [a informática] mudou radicalmente o trabalho... antes você fazia cálculos à mão... desenhava [cronogramas e planilhas de custo]... [depois] no excel... hoje você já faz na planilha da sua máquina... a agilidade é muito grande, coisa que se fazia em um mês, hoje se faz em 5 horas, então é muito diferente. (Ronei, 3/9/2015)

O *software* permite controlar de forma compartilhada informações com vários agentes da empresa envolvidos numa obra – canteiros, fornecedores, contas a pagar e a receber, departamento de pessoal. Ele poderá promover, ainda, a modernização na cultura empresarial, bem como refinar as previsões de custos, identificar gargalos e problemas de eficiência em todos os processos. Na Construtora B, o Sienge está parcialmente implantado desde junho de 2015 apenas, mas, ainda assim, segundo Ronei, “tem sido muito útil... já se consegue detectar... aquilo que se está perdendo e o que está ganhando em função da previsão inicial” (Ronei, 3/9/2015).

Segundo esse engenheiro, apesar de inovações como o Sienge já existirem há tempos,<sup>33</sup> nos últimos 10, no máximo 15 anos, ele se disseminou pelo setor e um maior número de construtoras passou a utilizá-lo.

Na gestão de projetos de engenharia e arquitetura, por sua vez, a disseminação do AutoDoc foi mencionada pelos entrevistados das Construtoras A e B como uma importante inovação tecnológica, com potencial para alterar o local e a forma de trabalhar do engenheiro de projetos, como já se comentou. O AutoDoc comporta arquivos, fotos, relatórios, projetos e está localizado em “nuvens”, sendo acessíveis de qualquer lugar do mundo, tornando desnecessária a presença do projetista no escritório da empresa. Nas palavras de Lúcio, coordenador de compatibilização de projetos na construtora A, a tendência é que o trabalho de projetos de engenharia seja mais virtual:

[...] eu acesso em qualquer lugar do mundo. Se eu estiver na Europa e tiver um projeto para conferir, eu confiro com a mesma rapidez... você trabalha de casa, responde e-mail, conversa com o chefe, agiliza alguma coisa com o outro que está em casa também ... a empresa vai ver a tua produção... se eu tenho esse Autodoc que centraliza todos os projetos numa nuvem virtual...eu consigo abastecer, colocar e pegar informação da minha casa. Tudo bem”. (Lúcio, 22/1/2015)

O problema da compatibilização entre os diversos projetos se intensificou à medida que a subcontratação de serviços especializados de engenharia e arquitetura vem se aprofundando. Na esteira desse processo de especialização e em face do cenário competitivo do último ciclo de expansão da construção civil, o planejamento das obras adquiriu relevância estratégica para as construtoras. Nesse sentido, a etapa de compatibilização de projetos tendeu a se transformar em uma área especializada de trabalho, como observado na Construtora A, de médio porte e com diversas obras em construção simultaneamente.

**33** O sistema está disponível no Brasil há 25 anos. Disponível em: [www.sienge.com.br](http://www.sienge.com.br). Acesso em: 2 abr. 2019.

Já na construtora B, empresa de menor porte e com reduzido número de obras em andamento simultaneamente, a compatibilização de projetos estava apenas se iniciando à época da pesquisa e não se cogitava a implantação da plataforma BIM.

À luz dessas considerações, importa registrar que a Construtora A é uma empresa que tomou a decisão estratégica de implantar a plataforma BIM no seu processo de trabalho, o que não é processo simples nem fácil, conforme repetiram os entrevistados. Ludovico, diretor de arquitetura da Construtora A, informa que sua equipe começa a trabalhar com o Revit, um *software* dedicado àquela plataforma para projetos de arquitetura, sem abandonar o AutoCAD, por enquanto. Mesmo preferindo “continuar a desenhar à mão”, ele entende que utilizar o Revit “é uma outra revolução tecnológica... [depois do AutoCAD]...”.

Assim, se a atividade de compatibilização de projetos se tornou importante para essas duas empresas, as soluções que cada uma encontrou para levá-la adiante dependeram da organização dos negócios da empresa, do volume de obras e da visão empresarial dos seus dirigentes.

O processo de compra de produtos e materiais de construção também se modificou. De um lado se tornou mais complexo em face do aumento da diversidade dos materiais e produtos disponíveis; de outro, se tornou mais ágil com a introdução da informática, pois os fornecedores mantêm bancos de dados atualizados dos seus produtos, os quais podem ser comprados “em linha” pelas construtoras. Além disso, os entrevistados indicaram a tendência de maior concentração das atividades de compras no escritório quando comparadas ao passado, liberando o engenheiro de obras de parte dessas atividades, por exemplo, a pesquisa de preços e a seleção prévia de fornecedores de determinado produto ou material.

As transformações no trabalho de projetos de engenharia foram bastante profundas, dessa forma. Ganhou-se em agilidade e, em decorrência, aumentaram o montante e o ritmo de trabalho, que se tornou muito mais controlável com a introdução da informática. Erros e acertos passaram a ser mais visíveis; informações antes confidenciais passaram a ser registradas, compartilhadas e discutidas com colegas de escritório, com as chefias e com os engenheiros de obra; métodos de trabalho enraizados passaram a ser questionados frente à modernização informacional e as resistências a mudanças, expostas. O engenheiro de projetos foi obrigado a se atualizar rapidamente e precisou aprender e/ou atualizar seus conhecimentos de computação e de desenho gráfico, bem como conhecer as novas Normas de Desempenho de Edificações e de Reformas que passaram a ser obrigatoriamente consideradas na elaboração de projetos de edificações. O trabalho em equipe passou a fazer parte integrante das suas atividades, em função da interface ativa e integrada entre obras e administração apoiada pelos novos *softwares*. Atividades de gestão de um número crescente de projetos de engenharia terceirizados foram incorporadas ao seu trabalho, durante a fase de planejamento de obras. Menos emblemática e visível que a engenharia de obras, as pequenas equipes de engenharia de projetos das construtoras vêm se tornando cada vez mais importantes para a eficiência e a competitividade empresarial.

4

# RELAÇÕES DE GÊNERO, TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: VOZES DE ENGENHEIROS(AS) CIVIS EM EDIFICAÇÕES HABITACIONAIS

ESTE CAPÍTULO ANALISA O TRABALHO DE ENGENHARIA CIVIL na construção segundo a perspectiva das relações sociais de gênero ou sexo, com base nos depoimentos dos homens e das mulheres entrevistados(as). A parte inicial se preocupa com as relações sociais de gênero consubstancialmente a outras relações sociais detectadas na pesquisa de campo, como as geracionais, de classe social, de qualificação, seguindo Kergoat (2009). Na perspectiva dessa autora, a compreensão de um contexto social ou de trabalho se aprofunda e se amplia ao considerar as imbricações das relações sociais entre os dois sexos conjuntamente com outras relações sociais ali atuantes.

Entendendo que as relações sociais de gênero nos ambientes de trabalho costumam expressar relação de poder favorável aos homens, esta particularmente ativa em profissões masculinas como a engenharia, discute-se o convívio entre os sexos nos canteiros de obra e nos escritórios das construtoras e as potencialidades de tensão e os conflitos na disputa por espaços e posições.

Na sequência, o foco principal da análise serão as discriminações de gênero que atuaram e atuam nas carreiras das engenheiras e as estratégias por elas utilizadas para

superá-las. Esta parte se apoia especialmente nos relatos das engenheiras mais experientes, com mais tempo de exercício da profissão. Tecem-se também algumas considerações sobre a relação entre as práticas recorrentes de assédio moral e sexual na categoria profissional e a construção da identidade profissional do(a) engenheiro(a) de obras.

#### **4.1. GÊNERO, CLASSE SOCIAL, QUALIFICAÇÃO E GERAÇÃO: A CONSUBSTANCIALIDADE DAS RELAÇÕES SOCIAIS**

A grande maioria dos(as) entrevistados(as) na Construtora A era bastante jovem, como já se apontou (capítulo 2). Fossem eles(as) estagiários(as) e/ou recém-formados(as) em engenharia e arquitetura, técnicos(as) em segurança ou outros(as) profissionais, ao se inserirem nos escritórios ou nas obras da Construtora A, a sua idade representou um fator de tensão inicial.

Na relação com seus superiores hierárquicos na empresa, com empreiteiros e seus empregados, com fornecedores de projetos e de materiais, foram inevitáveis as situações de conflito oriundas do confronto da diversidade de práticas, de conhecimentos e de posturas profissionais. A interação próxima entre jovens de classe social mais elevada, de maior nível de escolaridade e trabalhadores da construção civil com menor escolaridade, mais velhos e experientes, tendeu a deixar explícitos os conflitos gerados na intersecção das relações sociais de sexo ou gênero, de qualificação, de classe social e de geração.

No caso particular das mulheres, as relações de gênero e geracionais tenderam a agudizar as possibilidades de situações desafiadoras, tornando-as mais frequentes e duradouras nos locais de trabalho tradicionalmente masculinos da engenharia e da construção civil.

Quase todos, independentemente do seu sexo, relataram alguma situação em que os questionamentos sobre sua capacidade técnica estiveram associados à idade e à pressuposta falta de experiência, real ou não. Por exemplo, Joel, 25 anos, formado engenheiro civil e assistente de obra, menciona a reação de um arquiteto projetista terceirizado ante seu questionamento quanto às medidas previstas para os vãos dos elevadores, as quais foram consideradas inexatas por ele e por seu chefe Alexandre, o também jovem engenheiro residente do empreendimento 1 (29 anos). O projetista invocou a diferença de idade como aproximação de experiência profissional para não alterar o seu projeto ao dizer para Joel que,

“Quando você nasceu eu já fazia prédios, não é agora que eu vou mudar. Então o meu projeto é esse”. O que eu poderia falar para um sujeito desses? Eu sei que [o projeto] está errado, mas não posso falar mais nada. (Joel, 21/1/2015)

Por situação semelhante passou a arquiteta Mônica, em um dos seus rotineiros contatos com especialistas-projetistas. Ao solicitar mudanças no projeto, a entrevistada sentiu que o projetista não aceitava suas sugestões e atribuiu essa reação ao fato de ela ser mulher e mais jovem. Nas palavras da entrevistada, “porque sabe quando ele vem para atropelar porque eu sou mulher? Tipo assim ‘vou passar por cima. Essa menina está achando que pode mudar o meu projeto?’” (Mônica, 30/1/2015).

Vinícius, 35 anos, recém-formado em Engenharia Civil, foi estagiário durante dois anos e atualmente é assistente de obra no empreendimento 2. Ele também se refere a



certo preconceito, desta vez, por parte dos peões em relação aos jovens engenheiros do sexo masculino. Os peões costumam não aceitar as prescrições de trabalho provenientes dos jovens engenheiros, menosprezando, ao mesmo tempo, o conhecimento adquirido nos bancos escolares e sua posição hierárquica e, em alguns casos, desafiando a sua masculinidade. Os peões, ainda segundo relato de Vinícius, valorizam, em contrapartida, a experiência prática, o trabalho braçal e o esforço físico, associando-os a um modelo de masculinidade positiva e afirmativa, do qual eles seriam a expressão. Nas suas palavras:

Você fala para fazer uma coisa, eles dizem ‘Ah, mas por que precisa fazer?’... eu dou liberdade para a pessoa questionar, mas digo que ‘precisa ser feito assim’, entendeu? ... a gente [engenheiros] parte de um conhecimento irreal, só de números, e eles só têm conhecimento prático... [para alguns peões] tem o estereótipo de que a pessoa que estuda muito é veado. (Vinícius, 29/1/2015)

Esse entrevistado vê limites na inserção feminina em ofícios como pedreira e azulejista, ou em “trabalhos pesados” em obras. Mesmo que a tecnologia tenha tornado o trabalho mais leve, necessitando menor esforço físico e favorecendo as mulheres, Vinícius refere-se às concepções de gênero dos trabalhadores da construção civil, que afirma conhecer bem, pois seus dois irmãos trabalham na área, um como construtor e outro como mestre de obras. Além disso, ele mesmo sempre trabalhou com os irmãos nas obras e conviveu desde muito jovem com os peões, por isso afirma “eu conheço a cabeça dos peões”.

Com simplicidade e lucidez, esse entrevistado reflete sobre os lugares de homens e mulheres nas obras e vai desvelar algumas concepções fortemente arraigadas na sociedade brasileira ainda hoje, em particular entre as camadas populares. Segundo ele, os trabalhadores se sentem desrespeitados quando mulheres desenvolvem os mesmos trabalhos que eles, pois esses “não são ofícios de mulher”. Sua referência feminina, ele lembra, são as esposas e as mães. Os assim entendidos “trabalhos de mulher” são cuidar da casa e das crianças, são trabalhos de cuidado em sentido amplo, condizentes com uma concepção de mulher e de feminilidade tradicional e esperada socialmente. Suas “esposas não assentam tijolo, não assentam azulejo, não é para aprender [esses ofícios]”. As mulheres que ousam fazê-lo seriam vistas pelos peões como “meio Maria-João”. No entanto, os trabalhos de limpeza ao final das obras, que não são nada leves, são feitos tradicionalmente e há muitos anos por equipes de faxineiras terceirizadas e esse trabalho feminino em obras tem sido aceito pelos peões. Nas suas palavras, “Qual é o estereótipo que ele (peão) tem da mulher? Volta a mesma coisa, a mãe dele não limpa? A esposa não limpa? E não é um serviço leve não... mas a limpeza [feita por mulheres] é aceita (nas obras)” (Vinícius, 29/1/2015).

Atualmente, filhos e filhas de trabalhadores da construção têm tido acesso a maiores níveis de escolaridade, para o que vêm contribuindo os programas de incentivo ao ingresso no ensino superior como o Prouni,<sup>34</sup> o Fundo de Financiamento Estudantil (Fies), bem como a expansão dos cursos de nível técnico, entre outras iniciativas. Na construtora A encontramos jovens mulheres, filhas de mestres de obras, de pedreiros ou de pequenos empreiteiros que puderam se formar como técnicas de edificações, de segurança, tecnólogas e mesmo engenheiras, jovens que se interessaram e desejaram trabalhar nas obras. Essa geração de mulheres escolarizadas nos canteiros, da mesma classe social original dos peões de obra, tem um potencial transformador das relações na construção civil. Elas seriam, por assim dizer, “as mais iguais a eles”

**34** Prouni é o “programa do Ministério da Educação que concede bolsas de estudo integrais e parciais de 50% em instituições privadas de educação superior, em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, a estudantes brasileiros sem diploma de nível superior”. Disponível em: <http://prouniportal.mec.gov.br/oprograma/>. Acesso em: 2 abr. 2019.

dentre todas das outras mulheres que passaram por cursos técnicos e universitários e que circulam pelos canteiros. E essa proximidade de classe pode ser positiva para essas jovens. Além disso, as “filhas” estão mais habituadas à construção e aos seus códigos de comportamento e comunicação, conhecem a “cabeça dos peões”, sabem os desafios que as esperam como mulheres jovens e mais escolarizadas. E essas são inegáveis vantagens para o seu ingresso nos canteiros. Os desafios, porém, persistem e são estendidos para todas as mulheres, independentemente de sua classe social, sua idade ou sua qualificação porque se inscrevem nas relações de gênero que permeiam a sociedade, a cultura e o imaginário das profissões.

#### **4.2. O CONVÍVIO ENTRE OS SEXOS NAS OBRAS: A EVOLUÇÃO E AS PERSISTÊNCIAS**

A presença das mulheres engenheiras na construção civil e em obras tem se tornado mais comum do que antigamente, constatação referendada por profissionais e sindicalistas, como o engenheiro civil Ubiratan Felix, presidente do Sindicato de Engenheiros da Bahia (Senge-BA). Em entrevista ao Boletim da Fisenge (2014), ele afirma que,

[...] no passado, a presença das mulheres na Engenharia era pequena e restrita às áreas de planejamento, projeto e orçamento. Hoje a situação é totalmente diferente, as mulheres estão presentes em toda cadeia da construção civil, gerenciando, comandando equipes e dirigindo importantes empresas de Engenharia. Hoje, 40% das matrículas da graduação de engenharia é por mulheres, o que torna mais fácil a convivência de homens, pois se inicia na graduação.

Apesar de não se dispor de dados estatísticos sobre o fenômeno da inserção das mulheres nos canteiros de obra, pode-se pressupor que ele foi caudatário de algumas circunstâncias: o aumento na demanda por engenheiros e técnicos na construção civil, particularmente no período de pico de crescimento, a partir de 2006; o processo de reorganização da produção e do trabalho em curso no setor; e a introdução de inovações tecnológicas, da informatização e de maior segurança nos canteiros.

Do lado delas, pontue-se a existência de um estoque de estudantes e de portadoras de diplomas de nível superior, o desejo de percorrer todas as etapas necessárias para se tornarem engenheiras, arquitetas, técnicas de segurança por meio da prática do trabalho, em escritórios e em obras (FAULKNER, 2007). Além da necessidade de se incorporarem nas equipes profissionais masculinas, em busca de aceitação e legitimidade como profissionais, deve ter jogado positivamente a percepção de que já não são tão duras as condições de trabalho nos canteiros, nem tão hostil como antes a reação dos homens. Em outras palavras, o grau de “habituação” no convívio entre os sexos está em curso, com atritos e acomodações que lhe são pertinentes. O fenômeno da coexistência entre os dois sexos no mesmo espaço social – denominado *mixité* por algumas pesquisadoras feministas francesas (FORTINO, 2000) –, que tem acontecido com mais frequência em ocupações e profissões tradicionalmente masculinas, implica a confrontação dos gêneros, estes compreendidos como construções sociais que incluem modos de agir, de vestir, profissões e trabalhos “adequados”, entre tantos outros aspectos.

No que diz respeito ao convívio cotidiano entre homens e mulheres nas obras, hoje em dia raramente há situações de desrespeito explícito, segundo os depoimentos das entrevistadas na Construtora A. Gabriela, 26 anos, engenheira civil no empreendimento

2, acredita que a situação para as mulheres nas obras “está muito melhor que antigamente”. Trabalhando em obras junto com seu pai construtor, desde os 16 anos,

[...] eu via tudo... [tinha] essa falta de respeito... eu me deparei muito com isso... [por parte] dos funcionários dos empreiteiros, entendeu?... quando eu comecei, eu era muito jovem... Hoje eu não tenho mais essa falta de respeito diretamente, não. Indiretamente, eu não sei [risos]. (Gabriela, 29/1/2015)

Na mesma linha segue Márcia, 20 anos, estagiária no empreendimento 3, que também acredita que situações de desrespeito explícito, principalmente por parte dos empregados dos empreiteiros, não são tão frequentes hoje, embora isso dependa da obra. Perguntada sobre a qual situação de desrespeito ela se referia, Márcia explica:

Eu ouvi muitas histórias, mas o que eu ouvi é antigo, não é novo... assédio, às vezes eles davam muito em cima... hoje os funcionários tratam com muito respeito, [embora ainda haja] os que ficam meio de conversinha. (Márcia, 10/2/2015)

Márcia já se vê, no futuro, “comandando uma obra. Se eu me vejo, eu sou mulher, então eu vejo muitas mulheres”. Ela reconhece, porém, as dificuldades que enfrentará no seu percurso até o posto de engenheira-residente porque “mesmo que o campo abriu para muitas mulheres (engenheiras), realmente o campo de obra não está aberto ainda”.

Se o respeito entre os sexos nas obras parece ter evoluído positivamente, o mesmo não aconteceu quanto à aceitação da autoridade técnica e da posição hierárquica das mulheres, por parte dos mestres, encarregados e peões. Esse seria o principal desafio com que engenheiras, arquitetas e técnicas se deparam nas obras atualmente.

A necessidade que engenheiras, arquitetas e técnicas – formadas ou estagiárias – têm “de ser firme” apareceu nos depoimentos recorrentemente. Elas revelam suas estratégias ante as equipes que coordenam, orientam ou com que trabalham mais diretamente. Por exemplo, a arquiteta Mônica costuma lidar diretamente com os trabalhadores na obra para tratar dos projetos ou para dar ordens. Nesse caso, procura não deixar dúvidas sobre sua autoridade e sua função. Costuma dizer “olha, sou eu que coordeno isso aqui. E eles param para escutar”.

Heloísa, 21 anos, cursando engenharia civil e assistente de obras, relata um episódio em que enfrentou um servente de pedreiro e precisou ser firme:

[...] tinha um rapaz... era muito folgado aquele cara... ele fazia corpo mole, sabe? ...um dia eu falei: “olha, você quer descansar, fica em casa, aqui vamos trabalhar, entendeu? Não estou brincando... então, na hora que eu te pedir alguma coisa, não fica dando risadinha sentado em cima de bloco, vai trabalhar”. Não tem grito nem nada, eu converso. (Heloísa, 10/1/2015)

A engenheira Gabriela afirma que para ser uma engenheira de obra é preciso querer muito e ter coragem:

Coragem porque aqui não é fácil, estar dentro de obra, de canteiro de obras... você tem que ter coragem de enfrentar a obra em si, o pessoal,

sabe? Se impondo, porque você tem que se impor muito dentro de uma obra, você tem que saber lidar com cada pessoa ... você tem que saber pôr limites... tem que ser muito firme, nunca demonstrar fraqueza... está entendendo? Então isso que eu digo que é ter coragem, é difícil. (Gabriela, 29/1/2015)

Para Gabriela, a abordagem dos peões pelos colegas homens é mais fácil, de “igual para igual”; entre homens a conversa flui e as opiniões são mais respeitadas, “noto essa diferença. Onde você for vai ter essa diferença, não tem jeito. Tem comigo”. Joel, engenheiro civil e assistente de obra, referenda as impressões de Gabriela, afirmando que a mulher terá que ter mais rigidez no trato com os trabalhadores por “uma questão cultural”, pois os peões não aceitam pacificamente as ordens de mulheres.

Outra discriminação de gênero que persiste na construção civil é o descrédito quanto à capacidade técnica das mulheres. Comum nas profissões de tradição masculina, esse descrédito se materializa na necessidade continuada de dar provas da competência profissional aplicada apenas às mulheres, como colocou Gabriela. Trata-se de estereótipo depreciativo do gênero feminino que se baseia na desconfiança sobre a capacidade intelectual das mulheres. O respeito que Gabriela tem hoje foi construído junto às equipes da obra. A questão que se coloca com mais agudeza para uma engenheira de obra do que para engenheiras de escritório e para mulheres profissionais de outras áreas é a necessidade de repetir o convencimento dentro de dois anos, prazo médio de duração de uma obra.

Quando você troca de obra, saio daqui e vou para outra obra, totalmente diferente, pessoas diferentes e você vai ter que fazer tudo de novo. Então a mulher tem aquela necessidade de ficar provando toda hora que é boa naquilo que faz. (Gabriela, 29/1/2015)

Vinícius, assistente de obras, acrescenta mais uma expressão do descrédito: o erro feminino não é aceito da mesma forma que o masculino. Se um engenheiro erra “pode não criar um vácuo, pode não criar histórias”, mas o erro de uma engenheira nunca é perdoado, “amplia, vão ficar falando”, corroborando a desconfiança inicial sobre sua capacidade técnica e sua inteligência.

Como ilustraram magistralmente Elias e Scotson (2000), a constante universal em figuras “estabelecidos e *outsiders*” (neste caso, engenheiros do sexo masculino e do feminino, respectivamente) é a autoatribuição de valores superiores pelo grupo dominante e a depreciação do outro grupo. Por meio de mecanismos de controle social, aí incluso o da fofoca elogiosa e depreciativa, mantêm-se as imagens dos dois grupos, favorecendo a posição de poder do dominante. A autoimagem grupal se constrói pela eleição da minoria dos melhores membros do grupo dominante, em oposição à atribuição aos *outsiders* das características ruins da sua porção pior. Segundo os autores, “Essa distorção ‘pars pro toto’, em direções opostas, faculta ao grupo estabelecido provar suas afirmações a si mesmo e aos outros: há sempre algum fato para provar que o próprio grupo é ‘bom’ e que o outro é ‘ruim’” (ELIAS; SCOTSON, 2000, p. 23). Assim, no caso das jovens engenheiras, o mecanismo parece ser o seguinte: suspeita-se da sua inteligência e se reafirma a inferioridade feminina ao tomar um evento particular – uma engenheira cometeu um erro – como evento universal – todas as engenheiras cometem erros –, induzindo a conclusões genéricas aplicáveis em qualquer tempo e lugar, a saber, engenheiras não são confiáveis porque cometem erros.

Uma variação do mesmo mecanismo em ação: interditar a contratação de mulheres

engenheiras de obra porque uma delas “deu problemas”, como relatou o gerente de construção imobiliária da construtora WW (Joaquim, 19/9/2014). O dito “problema” ou “erro” foi um relacionamento amoroso entre a engenheira de obra e seu superior hierárquico, também engenheiro, que passou a assediá-la moralmente após o término do relacionamento. A engenheira foi despedida, seu superior permaneceu na empresa e a imagem de que o convívio entre sexos nas obras não é desejável foi reforçada. Viviane, 37 anos, assistente de obras, enfatiza esse diferencial de gênero: na sua percepção, os operários, os encarregados e o mestre, nesta ordem, “não acreditam nas mulheres, acham que elas não são capazes porque são mulheres”. Essa falta de confiança as faz “lutar um pouco mais que os homens para conseguir seu lugar na obra”.

### 4.3. MULHERES NOS CANTEIROS: A POSIÇÃO DAS EMPRESAS

Pelos depoimentos de alguns entrevistados que chefiavam equipes ou setores na Construtora A, pôde-se depreender que persiste reserva na contratação de engenheiras para o trabalho de campo, com base nos seguintes argumentos: o ritmo de trabalho intenso; as condições de trabalho nem sempre favoráveis nos canteiros e, principalmente, a possibilidade de gravidez. Nos escritórios, essas variáveis seriam mais bem controladas.

Para as mulheres que aceitam trabalhar em campo, nas obras, o ritmo e as condições de trabalho estão dadas, o cansaço físico e algum desconforto são reais, tanto para homens como para mulheres. Salete, assistente de obra no empreendimento 1, diz que na sua entrevista de seleção lhe perguntaram:

“Salete, você é mulher, você tem frescura?... porque a gente come de marmita, a gente não tem ar condicionado, se estiver chovendo a gente trabalha, se estiver sol a gente também trabalha. Tudo bem?” Eu respondi tudo bem... depois você começa a viver essa intensidade, você vê que realmente é mais cansativo... mas eu sempre imaginei que, para aprender de verdade, eu teria que ir para a obra... é um aprendizado... é outra escola. (Salete, 21/01/2015)

Apesar de muito jovens, as entrevistadas que trabalhavam nos canteiros refletiam sobre seu futuro, casamento e gravidez. Não tinham vivido a maternidade ainda, mas tinham a convicção de que a gravidez seria um fator limitador nas suas carreiras. Por isso Gabriela, engenheira de obra no empreendimento 2, planejava postergar ter seus filhos em favor da carreira: “este ano eu termino meu MBA, eu tenho projeto de casar daqui uns dois anos e ter filhos depois dos 30 anos, exatamente por causa do serviço”. Salete também considera a situação de, no futuro, ter filhos; imagina como será conciliar maternidade e trabalho. Apesar de ser “uma coisa que eu não pensei ainda” – ela tem 23 anos e acabou de se formar engenheira civil – “acho que eu teria que mudar, o trabalho ser um pouco mais interno... talvez eu faça uma pós-graduação para trabalhar um pouco mais interno”. Márcia, estagiária no empreendimento 3, tem 20 anos e, diferentemente de Gabriela e Salete, pensa que será possível levar junto o trabalho como engenheira de obra e a maternidade. Essa jovem prefere o trabalho no campo ao escritório e pretende seguir carreira ali:

Tanto fica exausto o corpo como a mente, só que é mais prazeroso que você ficar fechado, se sentir preso. Nossa! Eu já me vi mãe, eu já me vi como engenheira (residente), os dois juntos... acho que não mudaria muito. (Márcia, 10/02/2015)

Outro aspecto que pesaria negativamente para contratar mulheres e que foi levantado pelas empresas refere-se ao temperamento das mulheres. Este é visto de forma estereotipada como sendo mais sensível que o masculino, de humor variável, características associadas negativamente a distúrbios hormonais que interfeririam no equilíbrio das emoções, a TPM (tensão pré-menstrual), como relatado por todos os engenheiros coordenadores de equipes do sexo masculino da construtora A.

Perguntado sobre as diferenças entre lidar com engenheiras e engenheiros, Arnaldo, coordenador de infraestrutura diz que, no trato pessoal com elas, haveria a necessidade de maior delicadeza, pois uma expressão mais áspera ou uma ordem mais direta ou dura tenderia a ferir a suscetibilidade feminina, que ele associa à TPM. A engenheira Gabriela, ao contrário, acredita que o mencionado “problema da TPM”,

[...] é preconceito. Tem homens que são piores que as mulheres, estressados dependendo do dia... eles oscilam bastante... depende do que aconteceu na casa, na vida. Eu acho que a mulher pode até ser um pouco mais calma e quando ela está um pouco mais estourada, todo mundo (diz) ‘Ah, TPM’. É preconceito isso, os dois são iguais. (Gabriela, 29/01/2015)

Estereótipos e preconceitos não são exclusividade dos canteiros, perpassam também as relações nos escritórios. Nestes, se a responsabilidade pelo trabalho é a mesma para homens e mulheres, os comportamentos esperados não o são. Maria Inês, engenheira na Construtora A, a exemplo de outras entrevistadas que trabalham nos escritórios, percebe que elas “devem se policiar mais que os homens”, sem dar vazão aos sentimentos.

Outro estereótipo de gênero: as mulheres são detalhistas e mais caprichosas que os homens. Arnaldo prefere trabalhar com mulheres no escritório porque elas seriam mais dedicadas ao trabalho, mais atentas aos detalhes, “caprichosas”, teriam uma visão de conjunto mais abrangente que os homens e conseguiriam fazer várias atividades concomitantemente. Essas qualidades positivam um perfil diferencial feminino, o qual tem sido bastante invocado nos meios empresariais como “uma natureza” inerente às mulheres e favorável ao mundo corporativo. Do lado das mulheres, muitas vezes esse discurso é assumido como verdade, naturalizado e invocado como um diferencial. Salete, assistente de obras, por exemplo, acredita que “a mulher vê os detalhes, vê a importância do lado humano... existe um lado humano que a mulher tem por natureza, né? ... Acho que o nosso papel é um papel importante na obra [...]”.

Rosina, 25 anos, engenheira civil formada há cinco anos, trabalha com projetos no setor de infraestrutura diretamente com Arnaldo, o responsável pelo setor. Coordena uma equipe de nove pessoas, um engenheiro, quatro engenheiras e diversas estagiárias. Essa engenheira afirma que prefere o trabalho em escritório ao de campo, chamando a si as características da feminilidade dominante que segue na direção contrária do padrão de vestimenta e comportamento feminino aceitos e esperados nos canteiros. Ela diz que “eu não fiz engenharia para trabalhar em obra não, eu fiz para projeto mesmo... não sei se iria ter perfil para lidar com os peões, porque você tem que ser firme com eles... eu sou mais menininha mesmo”. O que significa ser “menininha”? “Eu gosto de me arrumar, de usar salto, na obra você tem que usar uniforme” (Rosina, 22/01/2015).

Mesmo sendo jovens e iniciando suas carreiras, algumas entrevistadas na Construtora A tinham clareza sobre a dificuldade de ascensão na profissão devido à forte resistência das equipes masculinas de engenharia e arquitetura e no setor da construção

civil de forma geral. Não raro, os próprios pares e chefes, no caso, engenheiros e arquitetos, contribuem para barrar a ascensão feminina nas equipes, preferindo promover um homem em vez de uma mulher, não exatamente tomando o desempenho profissional como critério principal nessa escolha. Essa foi a experiência da arquiteta Mônica, em um escritório de arquitetura em que trabalhou, antes de ser admitida na Construtora A. Lá ela percebia

[...] uma preferência por valorizar homens que estavam no escritório e a minha chance [de ascender], a minha oportunidade não ia chegar tão em breve... lá a gente tinha seis coordenadores de equipes, sendo que dois eram mulheres, quando saía uma mulher, colocavam outro homem. (Mônica, 30/01/2015)

A arquitetura é, atualmente, uma profissão feminizada no Brasil e no mundo. Apenas para efeito ilustrativo, a Faculdade de Arquitetura e Urbanismo da Universidade de São Paulo registra que, de 1990 até 2009, 50% dos egressos, aproximadamente, eram do sexo feminino (SÁ, 2010). Por isso não é de estranhar a presença maciça de mulheres trabalhando com projetos nos escritórios de arquitetura e como prestadoras de serviços na área. A discriminação de gênero se revela claramente, contudo, pelas dificuldades encontradas pelas mulheres para assumirem postos de comando. Como Mônica relatou, “sempre trabalhei em escritórios em que a maioria era mulher e os chefes eram homens”. Cogitando sobre a eventual possibilidade de uma promoção na Construtora A no futuro, Mônica, que ali trabalha há pouco tempo, mostrou certa dúvida, pois a maioria dos chefes ali também são homens.

Esses padrões de gênero que afetam as carreiras femininas e que se baseiam na desconfiança da capacidade técnica e gerencial das mulheres, na variabilidade do temperamento feminino, em supostas limitações vinculadas à maternidade, entre outros tantos, e que foram apontados pelas jovens entrevistadas na Construtora A, serão explorados em maior profundidade com base nos depoimentos das engenheiras mais velhas, experientes e que também são mães, no item a seguir.

#### **4.4. AS ENGENHEIRAS, AS DISCRIMINAÇÕES DE GÊNERO E OS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL**

As engenheiras mais velhas passaram por diversas situações de discriminação em suas trajetórias profissionais pelo fato de serem mulheres, mas poucas conseguiram identificá-las espontaneamente. A maioria foi estimulada a refletir sobre o assunto por meio de pergunta direta. De forma geral, a primeira reação das engenheiras entrevistadas, quando questionadas sobre práticas de discriminação de gênero, foi afirmar que nunca sofreram ou presenciaram esse tipo de discriminação.

No decorrer da entrevista, aos poucos, elas foram se lembrando de episódios e situações vividas, das decisões tomadas, verbalizaram e refletiram sobre eles. Tomaram consciência dos processos vividos *a posteriori*, o que sugere a naturalização ou banalização da discriminação de gênero, concretizada em situações em que elas foram diminuídas em sua capacidade, limitadas na execução do próprio trabalho ou impedidas de ascender hierarquicamente; elas se tornaram invisíveis como engenheiras e, ao mesmo tempo, tiveram sua condição feminina superexposta e, não raro, foram alvo de assédio moral e sexual.

Todas as entrevistadas procuraram superar seus limites físicos e psicológicos – inclusive durante a gravidez e no período de amamentação – para, como afirma Faulkner

(2007), serem aceitas pelos seus pares. Muitas entendem que suas responsabilidades profissionais não se coadunam com licença-maternidade e outras proteções legais voltadas para a reprodução humana. Na sequência, analisa-se uma seleção de depoimentos emblemáticos de mulheres engenheiras entrevistadas nesta pesquisa, procurando ressaltar as discriminações vividas e as suas reações para enfrentá-las.

Milú, engenheira orçamentista de 36 anos, casada, mãe de dois filhos, optou por se desligar de grande construtora em que trabalhava “para trabalhar de outra forma... prestar serviços de consultoria e porque queria ser mãe... saindo de casa às 6 horas e voltando às 20 horas quando voltava cedo, ou às 22 horas, não dava” (Milú, 10/04/2015). Hoje ela trabalha para várias empresas como orçamentista com vínculo de pessoa jurídica (PJ) e pode cuidar dos filhos em casa, simultaneamente ao trabalho.

Entre suas lembranças da atividade na área, essa engenheira trouxe situações em que foi alvo, no mínimo, de estranhamento, mas também de desconfiança e de tratamentos ofensivos pelo fato de ser mulher. Iniciando nos anos 1990, narrou a reação de um dono de construtora onde foi pedir estágio para o curso técnico em edificações que fazia, o qual lhe perguntou “Por que você, sendo mulher, está escolhendo essa carreira?”, explicitando que, como técnica em edificações, uma mulher estaria fora do lugar. Apesar de ter ficado “arrasada” e ter chorado muito, esse primeiro teste lhe fez concluir que “é isso mesmo que eu quero, mas não aqui”.

Milú afirma que, se nunca teve maiores problemas com os trabalhadores da construção, o mesmo não pode dizer de colegas e superiores engenheiros enquanto, anos depois, trabalhava como engenheira orçamentista em canteiros de construtoras. Relata barreiras que foram colocadas ao seu trabalho por um engenheiro coordenador de obras na implantação de um sistema de planejamento e que lhe custaram quase um ano de trabalho de convencimento, tendo sido necessário “malhar em ferro frio”, com muita persistência. O referido engenheiro não a deixava entrar na obra, “não formalmente... mas rodeava, arrumava empecilhos, hoje não dá... o mestre não pode participar com a gente...”. A resistência à implantação do sistema de planejamento ocorreu de qualquer forma, uma vez que implicava mudanças na organização do trabalho; o diferencial de gênero pode ser localizado no prolongamento do processo de resistência em função da rejeição de mulheres no ambiente de trabalho:

[...] o coordenador não queria mulher no canteiro... quando uma estagiária foi para a obra, eu percebi isso, “ah, porque não tem banheiro para ela”... era um monte de empecilhos... até ela chegar e mostrar trabalho... então, assim, é um preconceito velado... não sei se eles têm medo da mulher superar, pode ser, não é? (Milú, 10/04/2015)

Milú relata outra situação de confronto e exclusão que viveu, em uma obra em adiantado estágio de construção, na qual trabalhava desde o início, em parceria com outra engenheira. Quando esta ia se afastar por licença-maternidade, um arquiteto assumiu o posto. Ele não queria mulheres na obra e passou a impor tantas dificuldades, a ponto de Milú rescindir o seu contrato. Em outro episódio, numa obra em parceria entre a construtora em que trabalhou e uma grande empresa do Nordeste, Milú foi assediada sexualmente por um dos gerentes da empresa cliente, durante e depois das reuniões de trabalho. Porque não aceitou as investidas do gerente, Milú passou a ser maltratada por ele. Segundo ela, “não chegou a ser um assédio moral... porque ele não era da mesma empresa, eu não tinha hierarquia direta com ele, mas me incomodava muito... eu era bem mais jovem e isso me incomodava bastante”.



Nessa mesma empresa, Milú e outras mulheres que ali trabalhavam – e elas eram a maioria – eram constantemente depreciadas pelo chefe, engenheiro e proprietário da empresa. Entre outras, ele costumava dizer “mulher para trabalhar tinha que nascer sem útero e coisas assim”, referindo-se à gravidez e à maternidade das funcionárias. Por isso, quando Milu encontrou uma solução para um problema que o agradou e ele lhe disse “até que por ser mulher você é bem inteligentinha!”, ela considerou um grande elogio. Segundo a entrevistada, com a nova geração de engenheiros, essa situação começa a mudar, pois eles estão mais acostumados com mulheres desde os bancos escolares. O preconceito continua a existir, mas “um rapaz dizer ‘ah, não quero trabalhar com mulher, só se ela estiver sem útero’... acho que não se falaria mais”.

Nívia, 35 anos, mãe de dois filhos, um de 14 anos e um recém-nascido, trabalhava como engenheira civil fiscalizando obras em uma empresa gerenciadora de obras. Contratada como PJ, à época da entrevista, em abril de 2015, ela sabia que em breve seria desligada da empresa em função da crise no setor de construção. Simultaneamente, costumava trabalhar como prestadora de serviços autônoma, dedicando-se à engenharia de obras. Na mesma época, Nívia estava em licença-maternidade de um bebê com 50 dias, mas continuava fiscalizando três obras e levava o recém-nascido com ela. Há três anos mora com Arlindo, também engenheiro civil e desempregado. Nascida de família de classe média do ABC paulista, enfrentou forte resistência familiar ao decidir cursar engenharia em 2002. A resistência veio das mulheres da família que lhe repetiram os conhecidos jargões que menosprezam a capacidade e a inteligência das mulheres: “engenharia é coisa de homem”, “mulher engenheira? Eu nunca vi, você não tem condições, você não tem cabeça”, “você é burra para isso”.

Nívia gosta de obra, trabalha em canteiros desde estagiária. Na sua carreira, não foram raras as situações em que assumiu sozinha a responsabilidade da obra como engenheira residente não estando ainda formada, trabalhando diretamente com mestres e encarregados. Na maior parte das obras que realizou, ou trabalhou para pequenos empreiteiros ou diretamente para o engenheiro que subcontratava o serviço, sempre “com pé no barro”. Esse contato direto ensejou diversos embates de autoridade com peões e mestres, além de situações explícitas de assédio sexual por parte de engenheiros e empreiteiros. Entre os embates com trabalhadores subordinados, ela conta o caso do confronto com um pedreiro que não a obedeceu, sendo ela a engenheira residente do canteiro.

O pedreiro... já vinha de várias obras e quando chegou num prédio aqui na Mooca ele não me ouvia... eu falava “faz essa parede aqui... eu preciso que você levante essa parede hoje”, ele não fazia... ficou de costas... eu disse “olha para mim quando eu estou falando com você”... “não vai me obedecer?”. Mandei embora na frente de todo mundo... aí todo mundo na obra me respeitou... [mas] tive que enfrentar a construtora porque ele era tido como funcionário exemplar. (Nívia, 17/04/2015)

Mencionou dois casos de assédio sexual. O primeiro foi o de um empreiteiro que lhe passava muitas obras e de quem continuou amiga, mesmo depois do episódio.

Um dia parou na frente de um motel e disse “Vamos descansar?... ninguém vai saber”... Eu disse “pelo amor de Deus põe esse carro para andar... o que é isso? Vou fingir que não vi nada”. Ele saiu todo sem graça... nunca mais... continuamos trabalhando até ele morrer. (Nívia, 17/04/2015)

Outro caso de assédio sexual partiu de um engenheiro-residente que subcontratou seus serviços na obra e que costumava assediar as mulheres que com ele trabalhavam. No caso de Nívia, o fato se deu quando viajavam juntos para conhecer uma obra,

[...] me deu uma câibra ele parou o carro e foi passar a mão na minha coxa... “vamos comprar uma pomada que eu massageio sua perna”... desci do carro, fui embora... “não estou mais trabalhando para você”... ele assediou minha irmã que não caiu, uma amiga que também não caiu aí pegou uma que precisava de dinheiro, a secretária. (Nívia, 17/04/2015)

Arlindo, companheiro de Nívia, por sua vez, ao falar da presença das mulheres nas obras, repete discurso recorrente entre entrevistados do sexo masculino com mais de 35 anos, com base num pretense julgamento profissional imparcial: “se a pessoa for competente, independente de ela ser homem ou mulher, não vejo problema” (Arlindo, 17/04/2015). Entretanto, no decorrer da entrevista ele vai admitir a existência de preconceito contra a capacidade técnica das mulheres, porque “no primeiro julgamento, ‘ah, ela não sabe de nada’, ‘ela não sabe calcular uma laje, uma fundação’... com o convívio vão vendo que não é por aí”.

Colocar a inteligência das profissionais sob suspeita se apoia em uma concepção de inferioridade feminina como já se comentou e, como comprovam os exemplos já descritos, é um desafio real para as mulheres, reconhecido por elas mesmas, por seus colegas do sexo masculino e por seus chefes.

Gardênia, 35 anos, é engenheira civil formada em 2002, casada, mãe de um filho de três anos, à época da entrevista. Ela trabalha para uma empresa gerenciadora de obras que integra um consórcio de gerenciadoras contratado por empresa ligada ao estado de São Paulo. O objetivo é fiscalizar obra rodoviária de grande porte, que está dividida em seis canteiros ou lotes tocados por grandes construtoras de obras de infraestrutura, o trecho norte do Rodoanel. No trabalho atual, quando tem reunião geral da fiscalização,

[...] devem ser uns 30 engenheiros para uma mulher... na área de infraestrutura ainda é mais raro e preconceituoso [a presença da mulher]... se na parte de habitação, empreendimento imobiliário é preconceituoso, na parte de infraestrutura é bem pior. (Gardênia, 15/04/2015)

Essa engenheira relaciona o preconceito mencionado à constante desconfiança sobre a capacidade técnica feminina, mesclada com a reprovação de comportamentos das mulheres, ora porque remetem a um suposto modelo de temperamento feminino (emocional), ora porque remetem a um também suposto modelo de comportamento masculino (ser assertivo, brigar), ambos estereotipados. Nas suas palavras:

É preconceito mesmo de achar que a gente sabe menos tecnicamente, a gente é muito emocional... se a gente vê um problema, a gente não trata de forma simples, a gente quer discutir, brigar [risos], que a gente quer consertar da noite para o dia... Mas é engraçado, eu não ligo mais... tenho uma colega que fica revoltada quando ela vê uma situação de preconceito explícito. Eu não ligo, acho que a gente tem mais é que saber lidar porque não vai mudar hoje e é mostrando nosso trabalho que a gente vai mostrar que a gente tem como competir. Eu vivo isso diariamente na empresa do consórcio que a gente tem aqui. (Gardênia, 15/04/2015)

O depoimento da engenheira demonstra, em primeiro lugar, que a diminuição e o menosprezo da capacidade das mulheres em obras – imobiliárias e de infraestrutura – são contínuos, independentemente de haver um fato ou situação que o acione, pois é um preconceito de gênero baseado em relações de poder expressas e verbalizadas pelos homens do campo profissional. Têm a intenção de subjugar as mulheres e, ao mesmo tempo, preservar para si mesmos os postos de trabalho. Em segundo lugar, que ela, assim como muitas colegas, toma essa situação como normal e, ao menos no discurso, não se importa com ela. Focam no trabalho, tendo em vista sua aceitação como profissionais.

Essa é a receita de quase todas as engenheiras para lidar com as discriminações de gênero explícitas, por isso mesmo têm de mostrar que “dão conta”, trabalhando muito mais que os homens, estando disponível a qualquer hora do dia e da noite e aos finais de semana. Nas suas palavras, como se dá a invasão do trabalho no tempo pessoal e privado, em nome da flexibilidade da jornada:

Eu estou o tempo todo disponível... e com as pessoas que eu sei que posso conversar a respeito da obra na 6ª feira às 21 horas eu discuto sem problemas. Por quê? É uma hora que meu filho está dormindo, meu marido está assistindo um filme, eu não estou fazendo nada... mas não pesa, sabe? ... eu gosto demais do que eu faço...eu não ligo de atender telefone no sábado de manhã...atendo, converso, leio... uma ata de reunião que ficou pronta na 6ª feira às 21horas... mando *e-mail* de volta com observações... não vejo problema...acho que facilita muito porque na 2ª feira não preciso estar no escritório às 8 horas. (Gardênia, 15/04/2015)

Por ocasião dessa entrevista, as empresas de construção já estavam sofrendo redução de contratos e enxugando quadros, como já se comentou. Gardênia relata que a equipe de engenheiros majoritariamente masculina foi desfeita e se transformou em majoritariamente feminina, justamente levando em conta a produtividade: “a equipe eram sete pessoas, quatro homens e três mulheres, agora ficou um homem e três mulheres... o critério para a dispensa foi preservar quem dava conta do trabalho do outro”. Ainda segundo sua opinião, o reconhecimento da qualidade do trabalho das engenheiras no mundo corporativo está demorando muito, “... eles aceitam a contragosto”. A engenheira relata uma situação vivida em passado recente, quando participou de uma seleção e o coordenador de obras preferiu contratar um homem. Foi-lhe oferecido um salário muito rebaixado que ela não aceitou, mas depois de alguns anos, já trabalhando na atual gerenciadora, ficou sabendo que um engenheiro foi selecionado, “ele [o então coordenador de obras] apostou todas as fichas nesse cara... e hoje quem é o braço direito do atual coordenador sou eu”.

Gardênia revela, assim, a estafante estratégia das mulheres para pertencerem a e permanecerem na engenharia de obras de infraestrutura, mesmo que constantemente sob suspeita: “eu acho que uma das coisas que motiva a gente a fazer mais e dar conta de mais é isso, mostrar que a gente pode fazer tanto quanto [eles] ou mais”.

Sobre a falta de credibilidade profissional, Gardênia assim como a maioria das engenheiras entrevistadas, não consegue perceber uma solução coletiva e se responsabiliza integral e isoladamente pelos rumos de sua carreira profissional. Perguntada sobre o que as empresas e as profissionais poderiam fazer para uma maior abertura do campo de trabalho, ela acredita que “depende da própria mulher”. Tomando a si mesma como exemplo, ela acredita que as mulheres dão conta das exigências profes-

sionais, da casa, da família e dos filhos. Lembrou-se de uma empresa que tinha creche para filhos de funcionárias, mas não vê essa possibilidade na área de infraestrutura, onde a atuação em campo aberto e o ínfimo número de mulheres não justificariam a instalação de creche.

Gardênia pensa em ter outro filho e vai

[...] tentar conciliar (com o trabalho), inclusive eu pretendo conversar com o pessoal aqui da empresa antes. Eu não acho justo falar “eu quero engravidar agora” independente dos planos da empresa para mim. Se eu quero ter sucesso profissional tenho que achar um meio-termo. (Gardênia, 15/04/2015)

Em outras palavras, a próxima gravidez de Gardênia será negociada com a empresa que lhe acenava, na ocasião da entrevista, com uma promoção que implicaria sua ida para o escritório: “Se fosse o caso, não seria hora de eu engravidar. Seria hora de eu engravidar daqui a um ano, para eu colocar as coisas nos eixos e aí poder me ausentar quatro ou cinco meses”. A ingerência da esfera produtiva na reprodutiva na vida desta engenheira é considerada natural, normal, esperada. O desejo de conciliar carreira e maternidade a faz submeter os planos individuais e conjugais de maternidade à disposição do tempo e dos interesses do empregador, num grau de subjugação da força de trabalho feminina ao capital não relatado de forma tão explícita em outras investigações de que temos conhecimento.

Íris, 54 anos, solteira, arquiteta, é proprietária de uma firma de projetos de arquitetura dedicada integralmente à prestação de serviços para a Construtora B, na qual também tem uma pequena participação societária. A Construtora B foi formada por Íris e pelo engenheiro Oscar, seu atual proprietário, nos anos 1980. Desde então, estabeleceu-se uma forte ligação de trabalho, baseada na amizade e na confiança mútua que se mantém até hoje. No início dos anos 1980, quando Íris começou sua carreira de arquiteta “de obras” (pois desde estagiária sua trajetória profissional se deu em canteiros, com “pé no barro”, desenvolvendo o trabalho de engenheiro residente), ouvia dos professores, dos amigos e da família que mulher em obra “não vai dar certo”, ainda mais “arquiteta”. Sua persistência na prova da capacidade técnica contribuiu para o sucesso da sua carreira e ela foi testemunha da entrada das mulheres estagiárias nas construtoras nas décadas seguintes, em projetos, sobretudo. Ela também acentua a necessidade da mulher “provar sempre que é muito melhor para se destacar”. No seu caso, enfrentou todos os tipos de prova que apareceram porque “sempre fui muito metida, nunca quis deixar a peteca cair”. Mais uma profissional que coloca sobre seus ombros a responsabilidade total do sucesso e do fracasso na profissão e toma a sua experiência como exemplo que pode ser seguido por outras mulheres que desejarem ser bem-sucedidas, sempre se baseando na constante superação, no enfrentamento das adversidades e no trabalho intensificado e árduo.

Mildred, 29 anos e recém-casada, é tecnóloga em construção civil e engenheira civil, formada respectivamente em 2011 e 2013; ela trabalha na Construtora B há sete anos, desde quando estagiava como tecnóloga, sempre no escritório, no setor de compras e suprimentos. Ela é a única engenheira trabalhando na construtora, uma empresa familiar com reduzido corpo técnico. Mildred não é reconhecida como engenheira e pode-se dizer que ela é invisível mesmo. Seu chefe imediato, Ronei, engenheiro, ao elencar de memória o pequeno corpo de engenheiros e estagiários da Construtora B, não se lembrou de incluir Mildred.

Mesmo após sua formatura, Mildred continuou registrada como compradora, rece-

bendo salário correspondente, muito inferior aos pisos salariais dos engenheiros. Repetidas vezes (como estagiária e já como engenheira) propôs implantar um sistema de planejamento que ajudasse os engenheiros de campo, uma vez que a construtora não lhes oferece essa retaguarda técnica. Nas suas palavras, a resistência enfrentada como mulher e jovem, ao propor mudanças na forma de trabalhar:

O pessoal [da construtora] é mais antigo... eles opõem muita resistência [a mudanças]. Minha proposta era ir para a obra para ajudar eles a fazerem um planejamento, para ajudar essa obra a andar... Eu fui umas duas vezes, conversei com os mestres, mas depois eu não consegui desenvolver o que eu queria... acabei desgostando... fiquei meio irritada... eu que fico no escritório percebo coisas que eles não veem. Só que eu sou mulher, então acho que a luta é muito grande para tirar essa coisa da mulher secretária, sabe? Sabe aquela coisa, "liga pra fulano", "imprime não sei o quê"... café eu fiz um dia só, falei "eu não faço mais café!". (Mildred, 03/09/2015)

Seu chefe e os outros engenheiros a excluem da discussão dos planos de trabalho da empresa. Atribuem-lhe a posição de suporte na equipe, remetendo-a "à retaguarda... a mulher é aquela que organiza, aquela que sabe onde está tudo e atualmente eu me sinto assim". Da mesma forma, Mildred percebe claramente a desconfiança na sua capacidade quando chefes e colegas tratam de assuntos técnicos com ela: "como se eu não fosse entender alguns termos técnicos... como se estivessem explicando para um leigo... não sei se estão me diminuindo, eu não tento ver por esse lado... porque eu vou ficar muito braba".

A engenheira atribui todas as restrições que sofre na construtora aos papéis tradicionais atribuídos às mulheres na sociedade e ao machismo que existe na construção civil. A constatação do mesmo machismo se manifesta no comportamento esperado de uma mulher, submissa e suave sempre. Mildred tem de ficar atenta "no jeito que você [mulher] tem que ter para falar com eles... ir de mansinho quando percebo que está em um mau dia... entre eles, não estão nem aí, é cacetada um no outro mesmo, não tem essa suavidade, sabe?". Por outro lado,

[...] eu não posso ser braba, entendeu?... Ele é nervoso [porque] está num mau dia... a mulher não, está estressada, com TPM... então, quando você não é submissa, é contrária, não é amiga... as pessoas associam você à mulher grossa... ao pessoal dela e não ao profissional... [você] tem que [saber] ser firme... e suave... se for delicada não dá certo.

Apesar da sua juventude, a entrevistada é bastante lúcida, sendo uma das raras entrevistadas que demonstraram um maior grau de consciência da posição subalterna das mulheres nessa área e verbalizaram isso. Na sua percepção, o assédio sexual e moral contra mulheres é uma realidade, a luta masculina por manter o poder numa profissão tradicional de homens é evidente, há barreiras salariais e de ascensão hierárquica que restringem a progressão das engenheiras nas carreiras. Nas suas palavras:

[...] [assédio sexual] existe, do cara olhar, vir em cima e tentar, assoviar, de falar, sabe? O assédio moral existe também... vai tentar te diminuir para dizer que você é menos, que você não sabe porque é mulher, só por conta disso. Você pode saber mais do que ele, mas ele vai tentar

provar que ele é melhor porque é homem e você, mulher... a engenharia civil é uma profissão muito masculina... as mulheres foram se inserindo nesse mercado... elas começaram a calcular, digamos assim, antes ela não calculava, não ia à escola, não pensava... aí ela começou a pensar, começou a tomar um espaço que era deles... existe diferença salarial... até porque ela nunca vai [chegar] no topo... então eu acho que não é só uma característica da engenharia civil, mas talvez seja de outras engenharias, de outras profissões... principalmente as que eram masculinas. (Mildred, 03/09/2015)

Linamara tem 36 anos, dois filhos pequenos, um de seis e outro de dois anos. Formada engenheira civil em 1999, sempre trabalhou em canteiro, revezou-se por curtos períodos em escritórios, mas sua preferência são as obras, onde estagiou desde o segundo ano da faculdade. Linamara trabalhou em várias empresas e parece ser muito respeitada pelos donos da Construtora TT onde, entre idas e vindas, trabalha há 16 anos. Atualmente, ela é coordenadora de obras nessa construtora. Ali ela “só orienta” e diz ter aprendido a “não sair fazendo as coisas” que são de responsabilidade do residente. Talvez para se policiar, ela estava bem vestida e de salto na obra, a única engenheira de obras em trajes sociais encontrada nesta pesquisa. A conciliação entre trabalho e maternidade não foi fácil para Linamara. Ela confidenciou que durante a sua primeira gestação, estava com sete meses e pediu para a empresa (a mesma Construtora TT) afastá-la do canteiro porque lá ela tinha muitos problemas, ficava muito nervosa e já estava pesada, não conseguia correr o canteiro como antes, “não podia acompanhar a obra direito, como deve ser”. Sem obter o afastamento, depois de um feriado de carnaval em que ela trabalhou todos os dias, seu filho nasceu prematuro. Na gestação do segundo filho, ela “aprendeu a não sofrer mais... minha ginecologista me deu nota dez nessa gestação”.

O sofrimento de Linamara revela a angústia das mulheres diante dos altos padrões de desempenho esperados e a que elas mesmas se impõem, tanto na vida profissional como na familiar. Ela expõe sua concepção sobre o que deve ser um engenheiro de obras, residente ou coordenador: “é muita responsabilidade, eu não consigo largar uma responsabilidade, dormir sabendo que eu tenho um monte de coisas para providenciar, isso me consome” (Linamara, 19/06/2015). Assi, essa engenheira revela a habituação à carga de trabalho e de responsabilidade, a expedientes prolongados e ao trabalho em finais de semana que permeia a construção da identidade profissional do engenheiro de obras, independentemente de seu sexo, e que se inicia na aprendizagem prática desde os estágios.

Para serem ouvidas, as residentes devem “se endurecer”, principalmente no início da carreira, pois além de mulheres, são jovens:

[...] quando a gente se forma a gente acha que tem que ser igual a homem... forte como eles... cobradora... com os colaboradores, empreiteiros... você acaba sofrendo um pouco mais... hoje eu vou mais *light* para não assustar. (Linamara, 19/06/2015)

Ela reconhece, como o fez Gabriela, engenheira na Construtora A, que a engenheira-residente precisa querer muito trabalhar em obras, pois “além de ter foco, persistência, disciplina e saber lidar com pessoas”, ter um “perfil dominante, de liderança” como o dela ajuda.

O cenário parece ser especialmente desafiador para as engenheiras de obra de gran-

des construtoras que trabalham para incorporadoras internacionais, em que o nível técnico seria tão elevado a ponto de somente permanecerem profissionais de alto desempenho. Naquelas empresas prevalece um universo ainda mais masculino, como conta Linamara:

[...] é um perfil de obra completamente diferente... normalmente tem mais de um turno. E a mulher precisa cuidar dos filhos, da família... a não ser que ela seja solteira, não tenha e não queira namorado. É uma dedicação, assim, eu trabalhava de segunda a segunda... o dia que saía mais cedo era no domingo, às 16 horas. Então é uma rotina muito desgastante porque é muita responsabilidade. (Linamara, 19/06/2015)

O perfil feminino proativo, disposto a qualquer trabalho, aliado a um perfil psicológico forte e determinado parece ser decisivo para o sucesso das mulheres na engenharia. Saura, 60 anos, solteira, é engenheira civil e proprietária de escritório de projetos de sistemas prediais em Campinas. Em sua longa trajetória profissional, tem convivido com grande diversidade de profissionais e de empresas construtoras. Ela constata a segregação vertical feminina. Ainda hoje, os comandos das empresas são masculinos, embora haja muitas engenheiras nas reuniões de trabalho das quais participa, uma cena incomum quando ela começou sua carreira. Não lhe escapa o fato de que, se hoje há muitas estagiárias nas empresas, as engenheiras são poucas, e raras são as residentes, as empresárias e as dirigentes na construção. Em sua opinião,

[...] para a mulher dominar um mercado muito, muito comandado por homens, você tem que mostrar eficiência, eficácia e força psicológica... porque para você comandar a vida inteira um escritório com um monte de homens, inclusive muitos mais velhos que você... você tem que mostrar que é capaz... de gerenciar técnica e administrativamente... e acho que ter sido mãezona ajuda muito, não só em relação ao escritório, mas em relação ao cliente. (Saura, 20/08/2015)

Um protagonismo sem restrições, quase heroico, é esperado das engenheiras, assumindo a disponibilidade total que se espera dos homens, como Saura completa:

[...] a nossa área de engenharia requer muita decisão, muita presença, muito vai, vou, faço, aconteço, subo, desço, principalmente quando se trata de obra. A situação da mulher na questão dessas fragilidades – isso eu ouvi e senti – a história da TPM, da gravidez e alguns comportamentos psicológicos frágeis interferem muito... então na hora de escolher [um funcionário], acaba escolhendo um homem. Por quê? Por conta da fragilidade física. (Saura, 20/08/2015)

Enfim, essa entrevistada referenda a receita para as engenheiras serem bem-sucedidas na profissão, nos escritórios e, principalmente, nos canteiros, ouvida de entrevistados de ambos os sexos: agir destemidamente como o modelo masculino dominante socialmente – mas não universal entre os próprios homens, destaca-se –, de forma proativa e protagonista, demonstrando ser capaz técnica e administrativamente, ter personalidade forte e se impor com respeito e, sobretudo, estar sempre disponível para o trabalho, mesmo em detrimento da vida familiar e pessoal. Qualquer resvala a esse modelo estereotipado contará contra a engenheira que tenderia, então, a ser preterida nas empresas e escritórios em favor de um engenheiro.

O verso desse espelho está no fato de Saura avaliar que ter um comportamento feminino acolhedor, ser boa ouvinte e boa conselheira técnica e pessoal favoreceu seu sucesso profissional. Ela descreveu o paradoxo a que estão submetidas mulheres em profissões predominantemente masculinas, sempre andando no fio da navalha para conjugar sua identidade de mulher com o desempenho profissional esperado de homens. Aparentemente, esse malabarismo feminino tem sido possível para muitas engenheiras que construíram suas carreiras na construção civil, embora seja causador de sofrimento pessoal, em maior ou menor grau. Sofrimento que normalmente é sublimado, banalizado, muitas vezes nem percebido, admitido ou então é diminuído, nunca demonstrado, porque é visto como parte integrante da profissão escolhida, principalmente para a engenheira que teve a chance de ascender nas organizações e galgar postos de prestígio nas empresas, comandando equipes nos canteiros e nos escritórios mantém-se uma trajetória possível para poucas, uma vez que o dito “teto de vidro” continua sendo uma limitação real para a maioria das profissionais no setor da construção civil, como se veio demonstrando através dos depoimentos das engenheiras.

Justina, 50 anos, casada, mãe de dois filhos, uma de 21 anos e outro de 14, formou-se em engenharia civil em 1988. Trabalha há 30 anos no setor da construção e teve uma trajetória diversificada, passando por várias empresas. Atualmente é alta dirigente de associação de fabricantes de componentes pré-moldados de concreto, a única mulher no corpo diretivo dessa instituição. Mora em São Paulo durante a semana e mantém residência fixa em outro estado, onde passa os finais de semana com a família. Aceitou todos os desafios que apareceram na carreira até chegar ao posto atual que lhe dá muita visibilidade e, paralelamente, empreendeu muitos esforços para conciliar os papéis de mãe, esposa e profissional. Nas suas palavras, o *making off* dessa trajetória bem-sucedida – os sacrifícios e malabarismos que teve de fazer, o sofrimento psíquico e o cansaço físico – não é nem imaginado, nem conhecido dos seus pares, para quem ela aparece “sempre disposta”.

Sua receita para o sucesso feminino num universo de homens segue a de outras entrevistadas, a saber, discrição no vestir e no comportamento, o que não inclui desleixo, ter controle emocional porque se não “vai cair no descrédito, ‘está vendo? Mulher é assim, está naqueles dias [...]’”, saber quando ceder, negociar e quando ser firme e impor a opinião, estar sempre disponível para o trabalho, superar obstáculos e provas constantes da capacidade técnica, conquistar seu espaço, mas mansamente. A exigência sobre uma mulher engenheira é “muito, muito, muito grande” e a mulher está sempre sendo alvo de observação e julgamento:

[...] você é uma borboleta em um alfinete, aquela borboleta que o cientista espeta no alfinete e está ali avaliando, você mexe a asa assim, você faz não sei o que e tal. Você está sendo observada na mínima reação que você esboça [...]. (Justina, 08/04/2015)

A engenheira admite ainda que a boa avaliação de uma engenheira favorece a contratação de outras e que o inverso também é verdadeiro. Justina expressa com clareza incomum o paradoxo a que estão submetidas as engenheiras e outras mulheres em profissões de tradição masculina: se as mulheres desejaram tanto o lugar dos homens, têm que ser “iguais a eles”, têm que “não ser mulher”. Ela explica:

As mulheres brigaram tanto por uma diferença, quiseram mostrar que eram diferentes... Qual é a nossa diferença hoje? Poder não ser mulher,



ser igual a eles, poder agir, pensar, raciocinar igual. Então, o que eles querem de verdade? O que é que o mundo masculino exige da gente? Eles exigem o que a mulher tem e que é importante para o negócio que é a percepção, a comunicação, coisas assim que muitas vezes não é o perfil masculino, mas que ela não tenha o lado negativo [feminino]... cheia de diz que me disse, dali a pouco está nervosinha... você está num ambiente profissional. Você não quer o mesmo lugar que eles têm? Então você também tem que ceder, não pode impor o fato de ser mulher numa organização... a gente precisa ter esse entendimento... primeiro você conquista espaço... dance conforme a música... O que acontece é que existe uma barreira natural porque quando você pensa em contratar uma mulher você diz 'agora ela é solteira, mas vai casar, ficar grávida, ela tem licença-maternidade, ela tem uma série de coisas que o homem não tem', querendo ou não, isso impacta nos custos de uma empresa. Se a tua produtividade é boa, você tem que superar, tem que suplantar, você sabe que você tem desvantagem. Então você tem que superar isso, a qualidade do teu trabalho tem que ser desejada... mesmo que eu tenha licença-maternidade... [se] você quer estar nesse universo, que funciona desse jeito e não vai mudar. (Justina, 04/08/2015)

A gravidez e a licença-maternidade continuam a ser invocadas como uma “desvantagem” diferencial das engenheiras em obras, pelas construtoras e principalmente pelas próprias mulheres. Para compensá-la, se desejar continuar nas empresas, a engenheira deve ser excepcional em seu desempenho e, preferivelmente, continuar agindo como se não estivesse grávida e, depois, como se não tivesse dado à luz. Algumas, como Milú, optam por se desligar das empresas e passam a prestar consultoria ou assessoria especializada, combinando flexibilidade de horários com a maternidade. Cornélia, 50 anos, casada, com filhos, é engenheira civil e sócia-proprietária da Construtora ZZ em Campinas. Traz mais um depoimento de mulher bem-sucedida profissionalmente, em cuja opinião a gestação e o parto não conflitaram com o trabalho: “eu trabalhei até o dia que meu filho nasceu; fui para o hospital à tarde e de manhã passei na obra... não parei para amamentar, eu trabalhava e trazia o bebê para amamentar na empresa” (Cornélia, 24/09/2015). Cornélia entende o direito à licença-maternidade como um empecilho à vida profissional ao invés de uma proteção à reprodução; ela afirma que “a licença-maternidade para nós (engenheiras) nunca funcionou”, já que as responsabilidades da obra não se coadunariam com afastamento do(a) engenheiro(a) de obras do canteiro.

As vozes masculinas fornecem um contraponto complementar para a compreensão das relações de gênero na construção de edificações e da posição atribuída às engenheiras nas construtoras. De modo geral, os engenheiros, particularmente os mais velhos, mantêm um discurso politicamente correto, veem a presença feminina na construção como normal e reiteram o discurso que não há diferença na capacidade intelectual e no preparo técnico entre homens e mulheres. Questionados sobre o pequeno número de engenheiras, sobretudo nos canteiros de obra, os engenheiros entrevistados entendem que a paridade numérica entre os sexos virá com o tempo.

Os engenheiros não costumam atribuir a si mesmos, na posição de colegas e chefes, motivos causadores de eventuais problemas de relacionamento e atitudes discriminatórias contra as engenheiras, embora os relatos de muitas delas tenham demonstrado justamente o contrário. Transferem aqueles problemas para a relação das engenheiras com os peões, mestres e encarregados, sempre invocando o fantas-

ma da possibilidade de assédio sexual. Em decorrência, haveria restrição das empresas em mandar engenheiras para o canteiro, tendo em vista a “segurança” delas. Veja-se o depoimento do engenheiro Ronei, 61 anos, coordenador de compras, custos e planejamento na Construtora B, como um exemplo desses pontos de vista, expressos também por outros entrevistados.

Ainda tem certa preocupação de ter o sexo feminino no canteiro de obras porque o serviço é mais bruto, o pessoal é mais bruto também... acho que as empresas de maneira geral se preocupam... mais pela segurança delas do que pela capacidade técnica delas, muito pelo contrário... eu acho que não tem diferença entre homem e mulher desde que você peque no mesmo nível... o sexo feminino é mais preocupado com a qualidade do que está fazendo... (Ronei, 03/09/2015)

#### **4.5. ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL E A IDENTIDADE DO(A) ENGENHEIRO(A) DE OBRAS**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) assume que o assédio moral existe

[...] quando uma pessoa se comporta com intenção de rebaixar o outro, mediante meios vingativos, cruéis, maliciosos ou humilhantes. Esses atos podem estar dirigidos contra uma pessoa ou contra um grupo de trabalhadores. Trata-se de uma prática em que as críticas ao outro são repetitivas, visando desqualificá-lo e menosprezá-lo, isolando-o do contato com o grupo e difundindo falsas informações a respeito da pessoa. (HELOANI; BARRETO, 2015, p. 147)

Pezé (2001) amplia a compreensão do fenômeno, pois além de inseri-lo na estrutura da organização do trabalho, considera os efeitos psíquicos e comportamentais na vítima do assédio e dos seus colegas e superiores. Para a autora, o assédio moral é uma técnica deliberada de destruição emocional do outro, tendo em vista fins econômicos ou pessoais, cujos efeitos são acentuados na economia globalizada, com a intensificação do trabalho, a desestabilização das relações de trabalho e o desmanche das estratégias coletivas de defesa nos locais de trabalho e nas instâncias de representação sindical. Essa situação induz ao sofrimento psíquico e engendra mecanismos de defesa por parte do trabalhador, entre os quais está a intensificação do próprio trabalho para se mostrar capacitado e produtivo, à altura das exigências, em reação à desvalorização sofrida. O assédio constrói um campo fecundo para comportamentos de submissão, dominação e de defesa. A tolerância à injustiça e ao sofrimento infligido ao outro tende a ser erigida como “ideologia defensiva da profissão ou ocupação”, pois

[...] um homem verdadeiro deve ser capaz de ignorar o medo e o sofrimento, seus e do outro. A virilidade social se mede pela capacidade de exercer sobre os outros violências entendidas como necessárias, que unem um coletivo de trabalho em torno de uma radicalização defensiva contra “portadores de deficiências”, “negros”, “mulheres”. (PEZÉ, 2001, p. 33)

Nessa perspectiva de assédio moral, estabelece-se uma relação de causa e efeito entre o aprofundamento dos mecanismos de defesa dos trabalhadores e a deterioração das condições de trabalho, podendo chegar ao ponto de deformar a percepção da realidade por parte do sujeito que, então, passa a incorporar e banalizar as situações de assédio.

No caso dos(as) engenheiros(as) trabalhando na construção de habitações, encontramos muitos elementos constitutivos do assédio moral. No tocante às engenheiras, acresceu-se o assédio sexual. Em ambientes androcêntricos, as discriminações relacionadas à condição feminina no trabalho, ou discriminações de gênero, podem evoluir para o assédio sexual, o qual se diferencia do assédio moral. Barros (1998<sup>35</sup> *apud* RIOS, 2015) caracteriza o assédio sexual como incitações de natureza sexual de qualquer tipo que violem a dignidade, intimidem ou humilhem o(a) trabalhador(a). Segundo alguns sindicatos de engenheiros, práticas de assédio moral são comuns e velhas conhecidas da categoria. As integrantes da Diretoria da Mulher da Fisenge, por exemplo, mencionam a questão do assédio moral nas pautas de atividades desde 2011, quando da institucionalização da Diretoria da Mulher nos estatutos daquela federação. No entender da atual diretora, em 2014, “o assédio moral continuou sendo pauta, sendo a agenda política... o assédio moral é continuidade... um tema constante, porque não finda, não é uma campanha” (Cíntia, entrevista coletiva, 28/05/2015). Alba, engenheira agrônoma aposentada e integrante do Sindicato de Engenheiros da Paraíba (Senge-PB), também entende que a luta maior é contra o machismo estabelecido na sociedade e nas práticas profissionais e há necessidade de que as mulheres se conscientizem de que estão discutindo relações de poder. Segundo ela,

[...] bater de frente... acho que não funciona muito... Porque a relação é de poder... por enquanto nos são concedidos espaços, mas não podemos viver na concessão de espaços. A gente tem que ter uma organização política suficiente para disputar o poder sim, porque se a gente continuar só na concessão... a gente vai continuar coadjuvando para o resto da vida. (Alba, entrevista coletiva 28/05/2015)

Seguindo a compreensão de que o assédio moral e o assédio sexual são antigos padrões de comportamento que precisam ser erradicados, diversas atividades voltadas para a conscientização sobre a sua naturalização foram desenvolvidas entre 2013 e 2015 pelo coletivo de mulheres e pela Diretoria da Mulher da Fisenge, bem como pelos sindicatos integrantes dessa federação. Por exemplo, o lançamento da série em quadrinhos da “Engenheira Eugênia”, tirinhas que “pretendem a sensibilização e a formação em relação a práticas de violência contra a mulher, principalmente o assédio moral”<sup>36</sup> (FISENGE, 2014).

Considera-se um relevante achado de pesquisa a relação entre o trabalho árduo e em ritmo intensificado, a exigência de elevados padrões de responsabilidade e desempenho, com situações de assédio moral na constituição da identidade profissional do engenheiro e da engenheira de obra na construção de habitações.

Segue-se o entendimento de Dubar (2005, p. 137) ao compreender “identidade” como o

[...] resultado a um só tempo estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, conjuntamente, constroem os indivíduos e definem as instituições [...] As esferas do trabalho e do emprego [...] e também da formação [...] constituem áreas pertinentes das identificações sociais dos próprios indivíduos.

A identidade profissional é construída em um processo de socialização que interliga formação profissional, trabalho e carreira, dentro de empresas e instituições diversas, bem como participação em sindicatos e outras associações de representação

**35** BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no Direito Comparado. *Ltr.*, v. 62, n. 11, p. 1465-1476, nov. 1998.

**36** Disponível em: <https://fisenge.org.br/index.php/coletivo-de-mulheres/quadrinhos-da-eugenia>. Acesso em: 2 abr. 2019.

coletiva e será esse percurso que legitimará um indivíduo, atribuindo-lhe reconhecimento profissional para si mesmo, para a comunidade de pares e para a sociedade. Longe de ser estática, a socialização profissional perpassa o percurso de vida dos indivíduos, está em constante construção e reformulação, submetida a interferências sociais, econômicas e psicológicas mais amplas. O processo de socialização profissional se encarregará de transmitir uma base cultural comum da profissão, composta entre outras dimensões, de uma visão de mundo, de uma prática, de linguajar e de uma ética peculiares. Segundo Dubar (2012, p. 357),

[...] não se trata fundamentalmente de acumulação de conhecimentos, e sim de incorporação de uma definição de si e de uma projeção no futuro, envolvendo, antes de tudo, o compartilhamento de uma cultura do trabalho profissional e a exigência do trabalho bem feito.

Wendy Faulkner é pesquisadora das engenharias e feminista. Entre suas preocupações está o entendimento dos fatores que têm dificultado a entrada e a permanência das mulheres nas engenharias. Em pesquisa etnográfica feita em seis companhias que empregavam engenheiros(as) nos Estados Unidos e na Inglaterra (FAULKNER, 2009), ela detecta a importância da cultura profissional em ação nos locais de trabalho, em nível organizacional e em nível individual. A cultura profissional das engenharias, fortemente marcada pela masculinidade dominante (mais pronunciada em algumas especialidades do que em outras), teria um papel crucial na integração dos profissionais, agindo em sentidos opostos para cada um dos sexos. Ou seja, a integração tenderia a se tornar mais fácil para a maioria dos homens – supostamente afinada com a masculinidade dominante – e, ao mesmo tempo, mais difícil para a maioria das mulheres – supostamente afinada com seu oposto, a feminilidade dominante. É nesse sentido que a autora afirma que trabalhar, “fazer seu trabalho” é inseparável de “fazer gênero”. Nas palavras da autora (2009, p. 5), a definição de cultura profissional é

[...] uma coleção amorfa de práticas que caracterizam a interação cotidiana entre engenheiros. [...] Algumas dessas práticas são diretamente relacionadas ao trabalho, outras refletem a identidade profissional partilhada entre os engenheiros, outras refletem suas vidas e identidades fora do trabalho. Essas dimensões se entrecruzam na vida diária de trabalho, por isso, trabalhar frequentemente envolve ‘fazer gênero’. Isso é significativo porque culturas profissionais trazem consequências cruciais. [...] Primeiro, elas azeitam as rodas do trabalho e da organização. Segundo, elas dão forma aos que são incluídos e aos excluídos no trabalho.

Neste trabalho, concordou-se com esses autores quanto à importância da convivência nos locais de trabalho na formação da identidade profissional, pois é ali que a socialização profissional, iniciada nas escolas e forjada na prática, se expressará por intermédio de expectativas, conceitos e preconceitos, formas de tratamento e linguagem própria, visões de mundo. Nos ambientes de trabalho da construção de habitações, como se expôs neste relatório, a imbricação de diversas relações sociais – geração, sexo, qualificação, classe social, raça, entre outras – atribuirá diferentes posições de poder e possibilidades de desenvolvimento profissional para homens e mulheres (KERGOAT, 2009).

Esta pesquisa trouxe indícios consistentes da relação entre o trabalho – sua organização, seu ritmo, as condições de exercício, as relações de trabalho vigentes – e

certas práticas de assédio moral e sexual na construção da identidade profissional do(a) profissional ocupado(a) na função engenheiro(a) de obras. Nesse segmento, é considerado(a) um(a) engenheiro(a) “de verdade” aquele que tem domínio completo da profissão, o que inclui conhecer projetos e obras, resolver todo tipo de problema – técnico e gerencial – e assumir a responsabilidade total da obra. Ele(a) está submetido(a) a forte pressão no exercício de suas atividades, para cumprimento de prazos e custos, dentro dos parâmetros de qualidade e segurança especificados. Os(as) engenheiros(as) de obra se acostumaram com jornadas prolongadas, ao ritmo intenso, às condições desconfortáveis e muitas vezes insalubres dos canteiros e a se colocaram à mercê do ritmo e das necessidades da obra, de dia e de noite, em finais de semana e feriados. Eles(as) se acostumaram com o linguajar rude, não raro desrespeitoso dos colegas e, principalmente, dos chefes porque consideram que essas situações fazem parte da trajetória profissional de um(a) engenheiro(a) de obras, sem o que sua formação prática não estaria completa, nem legitimada a sua identidade profissional. Em outros termos, a identidade profissional do(a) engenheiro(a) de obras também se forja incorporando práticas de assédio moral e sexual banalizadas em padrões de conduta e comportamento, embora, de forma geral, eles(elas) não reconheçam essas práticas como tal. Não reconhecer essas práticas como assédio moral e sexual, mas identificá-las como fazendo parte mesmo do tipo de atividade, as justifica e legitima e, conseqüentemente, as banaliza.

No caso específico das engenheiras, se acresce, ao assédio moral, a discriminação de gênero, configurada por meio de situações explícitas de discriminação e de violência nos locais de trabalho, dirigidas especificamente ao sexo feminino. É assim que as engenheiras são recorrentemente depreciadas na sua capacidade técnica, o que as faz trabalhar mais do que os engenheiros e aceitar todo tipo de desafio para provar que elas “dão conta” e permanecer na profissão. É assim também que as engenheiras desconsideram a gravidez e o direito ao período de licença-maternidade e continuam trabalhando normalmente, em canteiros, escritórios, em casa, não raro levando o recém-nascido com elas para as obras. É assim também que elas devem se mostrar sempre discretas – porém não desleixadas, afáveis e boas ouvintes, colaboradoras e compreensivas, dando apoio aos engenheiros – na retaguarda, de preferência, sabendo dosar firmeza com suavidade. Caso contrário, elas serão alvo de comentários preconceituosos, cujo foco tende a ser a sexualidade e a feminilidade, a maternidade, a TPM, reforçando uma suposta inadequação entre o sexo feminino e a engenharia civil em obras.

Como definiu uma entrevistada, as exigências sobre as mulheres engenheiras são muito grandes e elas são alvo de constante observação e julgamento, estando submetidas ao paradoxo de, ao mesmo tempo “ser iguais a eles” e “não ser mulher”.

As vivências das entrevistadas revelaram inúmeros episódios de violência e assédio moral, mas elas não os consideram como tal. Ao contrário, entendem que para se inserirem na profissão com legitimidade, cabe-lhes entender as práticas de assédio moral e sexual como normais, como um tipo de pedágio a pagar pela sua aceitação nessa cultura profissional masculina. Nesse sentido, não espanta o fato de haver tão poucas mulheres trabalhando como engenheiras em construtoras, menos ainda em obras e raríssimas como engenheiras residentes ou coordenadoras de obras. Uma maior feminização nessas funções enfrenta a barreira da cultura masculina e machista prevalente na engenharia em geral e na construção de habitações, em especial.









ESTE EIXO DE INVESTIGAÇÃO TEVE COMO OBJETIVO complementar acompanhar três iniciativas desenvolvidas por engenheiras, a saber, o PoliGen (atuando na área da formação), a Comissão do Selo Equidade de Gênero e Raça do Crea-RJ (área do trabalho, em instância de regulação profissional) e a Diretoria da Mulher da Fisenge (área do trabalho, em instância de representação sindical). Essas iniciativas foram consideradas inovadoras e merecedoras de acompanhamento porque não existiam no início dos anos 2000. Sinalizam, dessa forma, um processo recente e promissor de transformação nas relações sociais de gênero ou sexo na área profissional. Essas iniciativas estão em curso, são dinâmicas e vigorosas, reconhecidas em seus próprios círculos, embora de visibilidade limitada além deles. Cada qual à sua maneira e em suas circunscrições – no contexto de uma entidade de regulação profissional, no ambiente sindical e numa escola de engenharia –, esses coletivos têm a intenção de promover a conscientização e o debate sobre as questões de gênero na sociedade brasileira e na categoria profissional dos engenheiros, lutar pela igualdade de direitos das mulheres e desenvolver estratégias no sentido de transformar as relações de gênero nessa área profissional masculina.

Em etapa exploratória anterior, realizada entre novembro de 2013 e julho de 2014, procurou-se conhecer as origens e a experiência dos três coletivos realizando entrevistas individuais e coletivas com as engenheiras, acompanhando reuniões e coletando e analisando documentos. Ante o caráter relevante dessas experiências, propôs-se acompanhá-las por dois anos, uma vez por ano, no período de vigência deste projeto. Este eixo do projeto objetivou conhecer as metas e as atividades propostas pelos coletivos para cada ano e captar a avaliação das integrantes do PoliGen, da Comissão do Selo Equidade de Gênero e Raça do Crea-RJ e da Diretoria da Mulher da Fisenge, sobre as atividades realizadas e os resultados obtidos em face dos objetivos propostos. Para tanto, foram realizadas entrevistas individuais e coletivas – presenciais e virtuais –, analisados informativos regulares publicados na internet e feito o acompanhamento de listas fechadas de *e-mails*.

O acompanhamento foi realizado em duas fases: a primeira, abrangendo o período de março de 2014 a junho de 2015 e a segunda, de julho de 2015 a março de 2016. A seguir, a descrição das atividades de pesquisa com cada coletivo, nas duas fases:

### **Comissão do Programa Pró-Equidade do Crea-RJ**

**Fase 1:** três entrevistas individuais presenciais (com uma funcionária e economista; coordenadora e gestora de programas especiais, à época da pesquisa; e a ex-coordenadora da 5ª edição do Pró- Equidade) realizadas na sede do Crea-RJ, em 06/05/2015.

**Fase 2:** entrevista por Skype com Sheila Gutierrez, gestora do programa Pró-Equidade, à época da pesquisa, em 01/03/2016.

### **Diretoria da Mulher da Fisenge**

#### **Fase 1:**

- duas entrevistas coletivas e uma entrevista individual presenciais, realizadas com membros da Diretoria e do Coletivo de Mulheres em 28/05/2015 na sede da Fisenge;
- leitura e análise de materiais publicados na internet entre março de 2014 e julho de 2015: 20 Boletins da Fisenge (BF); nove Informativos do Coletivo de Mulheres (ICM); 10 tirinhas da *Engenheira Eugênia*.<sup>37</sup>

#### **Fase 2:**

- entrevista presencial com a diretora da Mulher da Fisenge em São Paulo, em 03/03/2016;
- leitura e análise de materiais publicados na internet entre agosto de 2015 e março de 2016: seis BFs; 28 Notícias Fisenge (NF); quatro tirinhas da *Engenheira Eugênia*.<sup>38</sup>

### **Grupo de Estudos de Gênero da Poli/USP – PoliGen**

#### **Fase 1:**

- entrevista presencial com a então coordenadora do PoliGen, realizada em São Paulo, em 03/06/2015;
- acompanhamento virtual das atividades do grupo pela lista interna de *e-mails*, pelo *blog* e pelo *site* do grupo, entre julho de 2014 e outubro de 2015.

#### **Fase 2:**

- acompanhamento virtual das atividades do grupo pela lista interna de *e-mails*, pelo *blog* e pelo *site* do grupo, entre outubro de 2015 e março de 2016;
- Entrevista pessoal com a fundadora e então coordenadora do PoliGen em 23/03/2016.

**37** A Assessoria de Comunicação da Fisenge publica mensalmente os Boletins FISENGE, um Informativo do Coletivo de Mulheres, todos *on-line*. Nesse relatório, adotamos a identificação dessas fontes da seguinte forma: Boletim FISENGE (BF), Informativo do Coletivo de Mulheres (ICM). Disponível em: [www.fisenge.org.br](http://www.fisenge.org.br).

**38** Nessa fase não foram publicados Informativos do Coletivo de Mulheres (ICM); em seu lugar foram analisadas as Notícias FISENGE (NF).



1

# ACOMPANHAMENTO DAS INICIATIVAS

**39** O Confea estabelece as normas que regulamentam ou disciplinam a aplicação das leis e decretos pertinentes ao exercício profissional da Engenharia, da Arquitetura e da Agronomia, da Geologia, da Geografia, da Meteorologia, dos Tecnólogos e dos Técnicos Agrícolas e Industriais. Os Creas – Conselhos Regionais de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, com jurisdição estadual, exercem o papel institucional de primeira e segunda instância, são órgãos de fiscalização, orientação e aprimoramento profissional, instituídos com a finalidade de defender a sociedade da prática do exercício ilegal das profissões abrangidas pelo Sistema Confea/Crea. Os Conselhos Regionais são constituídos em forma de autarquias públicas; não são órgãos de classe, embora sejam constituídos por eles, assim como por instituições de ensino e diversos tipos de associação. Disponível em: <http://www.crea-rj.org.br/gestao-transparente/confea-creas/>. Acesso em: 1 abr. 2014.

## 1.1 COMISSÃO DA 5ª EDIÇÃO DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA DO CREA-RJ

A EVOLUÇÃO DO DEBATE DE GÊNERO NO SISTEMA Confea/Crea – Conselho Federal de Engenharia e Agronomia/Conselho Regional de Engenharia e Agronomia<sup>39</sup> – decorreu de um processo de duas décadas (em 1985 foi criado o primeiro Grupo de Trabalho Mulher no Confea), levado adiante por algumas engenheiras que se incomodavam com a escassa presença feminina na profissão, nos Creas e no Confea. Nesse longo período, a discussão da temática de gênero, bem como a participação das mulheres nas instâncias decisórias do sistema, sofreu avanços e descontinuidades, submetidos às interferências políticas das sucessivas gestões regionais e federais. Apenas em 2007 o Crea-RJ consegue organizar o seu GT Mulher, que em 2009 propõe a adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para Mulheres da Presidência da República (PEGR/SPM). Esse programa objetiva promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres nas organizações públicas e privadas e instituições por meio do

desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional.<sup>40</sup> Portanto, a adesão ao Pró-Equidade pode ser considerada o ponto de chegada do trabalho coletivo que um pequeno grupo de mulheres profissionais levou adiante durante vinte anos.

O Crea-RJ participa do Programa desde dezembro de 2009, quando foi firmado o Termo de Compromisso para implantar a 3ª Edição do Programa Pró-Equidade. A instituição conquistou o Selo Pró-Equidade de Gênero das 3ª e 4ª Edições do PEGR/SPM e, até 2015, continuava a ser o único Conselho do Sistema Confea/Crea agraciado com o Prêmio.<sup>41</sup>

Durante o período desta pesquisa, acompanhamos a implantação e desenvolvimento da 5ª Edição do PEGR/SPM, da Presidência da República, com vigência de dois anos, entre 2013 e 2015.

Os sucessivos Planos de Ação desenvolvidos pela instituição no âmbito das 3ª, 4ª e 5ª Edições do Programa focalizaram, prioritariamente, a sensibilização do corpo funcional, das gerências e diretorias, dos(as) conselheiros(as) e da presidência do Crea-RJ em relação às questões de gênero e raça na sociedade brasileira e no ambiente de trabalho, insistindo sobre a importância da participação de todos na obtenção dos resultados do Programa. Partindo de diagnóstico interno, delinearão e procuraram pôr em prática um conjunto de ações nos âmbitos da gestão de pessoal, da cultura organizacional e da comunicação interna e externa, seguindo diretrizes e metas estabelecidas pela SPM.

No âmbito da 5ª Edição do Programa (2013-2015), a Comissão do Pró-Equidade do Crea-RJ pretendia manter as parcerias anteriormente estabelecidas para participação e/ou organização de eventos (com a Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher da Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro, a Subsecretaria de Políticas para as Mulheres e o Conselho Municipal dos Direitos das Mulheres do Município de São Gonçalo) e desenvolvimento de ações voltadas para a saúde preventiva de homens e mulheres (com a Unimed).

A Comissão também tinha a intenção de fortalecer a articulação com o Grupo de Trabalho Pró-Equidade do Confea, formalizado no início de 2011, que tem, entre seus objetivos, a “criação da Rede Pró-Equidade de Gênero do Sistema Confea/Crea” (Crea-RJ, 2013, p. 6). Aquele grupo de trabalho fez uma tentativa de adesão ao Programa em 2012, que não teve continuidade. A Comissão pretendia ainda estimular a troca de informações e experiências com a Comissão de Gênero do Crea-PR. Além disso, pretendia promover o Programa envolvendo empresas parceiras, sendo uma prestadora de serviços e uma empresa de grande porte da área de engenharia, procurando disseminar o debate das questões de gênero e raça no campo profissional que regulamentam e fiscalizam.

Em 2012 e 2013, a autarquia empregava 399 funcionários e 40 estagiários e sua distribuição por sexo era, praticamente, paritária; a maioria (62%) era branca e 30% se declararam negros. A maioria dos chefes, gerentes e diretores era do sexo masculino (69%) e apenas 37% eram mulheres. A desigualdade na repartição por sexo (nos cargos de chefia) e por raça (no corpo funcional), reveladas por enquete interna recomendada pelo Programa, são padrões que o Crea-RJ vem procurando alterar. Nesse sentido, a instituição informou que, no decurso das edições do Programa – e como resultado das ações implementadas –, foram aumentando as parcelas de mulheres em postos de decisão (em 2010 eram apenas 31%) e de negros(as) no corpo funcional (em 2010, eram 26%); aumentou ligeiramente também a parcela de negros(as) em cargos de chefia, passando de 12% para 13,6%, de 2012 para 2013.

**40** Mais informações, consultar: <http://www.spm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2013/folder-pro-equidade-de-genero-e-raca>. Acesso em: 06 jun. 2014.

**41** Em 2011, a Arquitetura deixa o sistema e se organiza num sistema próprio (CRAU/CONFAU – Conselhos Regionais e Conselho Federal de Arquitetura e Urbanismo)

## A Comissão considera que as duas edições anteriores acabaram

[...] pavimentando o próprio ambiente interno da autarquia. [...] O corpo funcional tem acolhido com interesse todas as iniciativas do Programa, embora ainda se tenha muito que mobilizar e sensibilizar para uma plena e correta compreensão dos seus objetivos. (Crea-RJ/PEGR 5ª Edição, 2013, p. 3)

De fato, nos Objetivos do Plano elaborado para a 5ª Edição, a Comissão esperava, naquele momento, que

[...] sejam efetivamente adotadas práticas que melhorem a condição da mulher na empresa [...] capacitando-a para maiores desafios e amparando-a com medidas de conciliação trabalho-família, buscando corrigir também as desigualdades já diagnosticadas relativas à remuneração e à ascensão profissional. (Crea-RJ/PEGR 5ª Edição, 2013, p. 5)

Expressava, assim, as dificuldades de penetração que o Programa enfrentava dentro da instituição, apesar do inegável avanço obtido.

### 1.1.1. MUDANÇAS POLÍTICAS NO CREA-RJ E SUAS REPERCUSSÕES NO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE

O ano de 2014 foi um período tumultuado no Crea-RJ, marcado por eleições gerais disputadas por grupos antagônicos; em novembro, houve o primeiro escrutínio, que foi cancelado e uma nova eleição foi realizada em dezembro de 2014. A nova diretoria eleita faz parte de uma corrente política de oposição à antiga diretoria. A transição política provocou a interrupção de diversas atividades propostas pela Comissão do Programa, bem como um clima de incerteza frente às ações da nova gestão na instituição. A funcionária e economista entrevistada traz essa discussão à tona:

Essas entidades de classe, elas também medem força com a política que está na gestão, que está tomando conta do Crea naquele momento... Então, essas candidaturas são sempre muito ancoradas por ligações políticas, então o sistema está politizado o tempo inteiro... a pessoa é eleita, ela vem para cá e imprime o seu jeito, o seu olhar, o que acha certo. E o sistema está nesse sabor o tempo inteiro de pessoas que estão aqui durante três anos, estou falando do sistema, o Confea também é assim, todos os Crea são assim. (entrevista 6/5/2015)

Até agosto de 2014 o Programa prosseguiu com as ações previstas no Plano da 5ª Edição e, após essa data, não houve continuidade. A seguir estão listadas as atividades que puderam ser realizadas até aquela data:

- Mobilização interna de pessoal: foi feita a Comemoração do Dia Internacional da Mulher.
- Organização do trabalho da Comissão em miniequipes: montaram-se pequenas equipes como estratégia para realização de trabalhos em várias frentes simultaneamente para que as ações não precisassem estar mais centralizadas na coordenação do Programa.
- Mudanças na divulgação interna: foi lançado o informativo *on-line* do

Programa Pró-Equidade em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, para divulgar melhor as ações do Programa; adotou-se identidade visual utilizando o “casal equidade”, um homem e uma mulher, que estará sempre na primeira página do informativo. Previa-se periodicidade mensal do jornal, com distribuição interna e publicação no portal do Crea-RJ. O informativo foi editado até setembro de 2014.

- Seminário sobre a Lei Maria da Penha: realizado em agosto de 2014.
- Cursos para capacitação de lideranças femininas: realizados com o objetivo de enfatizar as competências necessárias para a gestão de pessoas em momentos diversos.
- Campanha de conscientização para o carnaval: realizada em 28 de fevereiro sobre prevenção DST/aids em parceria com a CIPA, com distribuição de material educativo, incluindo preservativo na entrada do Conselho por membros da Comissão e da CIPA.
- Plenárias: realizadas em janeiro de 2014 com a presença de 23 entidades de classe, 16 instituições de ensino, com cerca de 70 conselheiros por reunião. Na Plenária de 22 de janeiro de 2014 foram eleitas duas mulheres para a nova diretoria do Crea-RJ.
- Segundo relato da ex-coordenadora,

[...] [em] 2014... foram duas eleições..., então isso atrapalhou muito porque nós não fizemos o dia Zumbi dos Palmares, da Consciência Negra, nós não conseguimos fazer o dia do homem [campanha de esclarecimento sobre o câncer de próstata] que era em agosto, estava todo mundo voltado para as eleições, foi uma pena, e a mobilização [foi se perdendo]... e nessa época, também... eu tinha assumido uma gerência... eu acabei me afastando um pouco do programa, mas foi muito bem tocado pela equipe, nós tínhamos uma equipe muito atuante. (entrevista 06/05/2015)

Logo após as eleições, a nova diretoria dissolveu a Comissão do Programa.<sup>42</sup> “Aqui, a nossa comissão, eram umas 14 pessoas, as duas diretoras já não fazem mais porque mudam os conselheiros da gestão, tivemos três membros que se desligaram da empresa” (entrevista com ex-coordenadora, 06/05/2015).

Segundo coordenadora à época, entrevistada em 06/05/2015,

[...] [uma nova comissão] ainda não foi eleita... porque nós estamos fazendo uma série de reorganizações na casa, tem vários setores que estão se expandindo, trocando de lugar, pessoas mudando de gerências e reajustando com recursos mínimos que nós temos agora, porque o Crea está com (quase) toda arrecadação comprometida com a folha de pagamento, então nós temos que trabalhar com pouco e explorar mais a nossa capacidade de criação e de organização. Eu acho que em pouco tempo nós vamos retomar a partir de onde ficou... Então, é só uma questão de arrumação da casa...

Na mesma data, a coordenadora à época e a ex-coordenadora avaliaram o legado deixado pelo Programa na instituição e ambas concordaram que ele foi positivo. A ex-coordenadora lembrou a importância de algumas campanhas realizadas – como o

**42** No sistema Confea/Crea, as atividades especiais costumam ser formalizadas, ato em que se aloca os funcionários que nelas se envolverão; a Comissão da 5ª Edição do Programa Pró-Equidade foi instituída por meio de uma portaria em 2013 e dissolvida por outra, em fins de 2014 e início de 2015.



Outubro Rosa (de prevenção à saúde da mulher) e o Novembro Azul (de prevenção à saúde masculina) –, que, além de trabalhar com a prevenção de doenças, também permitiam um contato maior dos funcionários com o Programa. Porém, em sua fala, ela relata preocupação sobre a continuidade das atividades na nova gestão.

Foi muito forte a questão da conscientização... [antes do Programa] Quando faziam palestra no Crea, um número muito pequeno de funcionários descia. Primeiro porque alguns não gostam realmente de palestra, não tem essa cultura, e outros que a chefia não gosta que desçam, que vão para os auditórios. Então, juntando tudo isso, as palestras davam seis pessoas, oito pessoas, 10, e a gente [Comissão do Programa] conseguia colocar 70, 80 pessoas no auditório... um número muito considerável para a empresa. E isso fazia parte dessa movimentação... Então, acho que essas coisas ficaram, eu acho que muita gente, no ano de 2013 e de 2014, lembrou do Outubro Rosa, do Novembro Azul. Não sei como será esse ano, não é? (06/05/2015)

**Em termos gerais, ela avalia positivamente o Programa devido à divulgação e à maior informação acerca das questões de gênero para os funcionários(as) da entidade:**

Eu acho que o que ficou de positivo é que a instituição passou a saber da existência dessa questão. Eu acho que isso foi importante. Porque alguns brincavam, 'ah, esse é programa de mulherzinha', 'esse é programa que vocês só [vão] atrás de mulheres, não querem pensar na questão dos homens', outros já procuraram o programa. Tivemos dois problemas dentro da empresa de assédio, e eles gostariam que a equipe do programa fizesse alguma coisa, mas não tínhamos ainda a consistência junto ao órgão máximo... para atender. Então, isso eu já acho positivo, porque eles pensaram na comissão de 'Pró-equidade'. (entrevista 06/05/2015)

**A ex-coordenadora enfatiza a importância de dar continuidade à conscientização dos funcionários, embora acredite que essas ações devam ser ampliadas, chegando aos profissionais do sistema:**

[...] acho que já está na hora de partir para o campo da engenharia mesmo, de trazer alguns profissionais que possam vir fazer palestra conosco, que possam participar, de começar a fazer a divulgação [do Programa fora do Crea], principalmente porque a atual coordenadora é muito ligada à área de pesquisa... ela pode fazer um excelente trabalho... de ir até essas engenheiras, de trazê-las para cá, e os engenheiros também, não fazer uma coisa só do gênero feminino, eu acho que o programa já teria uma maturidade para isso... para fazer coisas externas, não é? Nós temos uma parceria lá, um vizinho nosso, que é a Secretaria de Política de Mulheres do Rio de Janeiro. Então, ano passado, nós visitamos várias vezes elas lá, fizemos entrevistas com o pessoal de lá e esse ano a gente está esperando como é que o programa vai retomar para que a gente possa voltar o contato com elas. Então, eu acho assim, já podemos partir para empresas e já podemos partir para o campo da engenharia mesmo... Eu acho que a parte de eventos, eu acho que ela já foi o ano passado, sabe? Eu acho que ela pode ficar assim, em uma

comemoração interna no sentido de lembrança, mas já não precisa mais de tanto envolvimento como nós já tínhamos feito. (entrevista realizada em 06/05/2015)

A coordenadora à época da entrevista, por sua vez, também avalia positivamente as ações realizadas entre 2013 e 2014 no âmbito da 5ª Edição do Programa. Talvez por não estar suficientemente familiarizada com o Programa, suas sugestões de mudança são genéricas e vagas. Ela entende que o Programa “precisa ser expandido e alinhado e costurado”, ampliando a gama de temáticas que aborda, estabelecendo metas e as acompanhando com maior controle, expressando uma crítica velada à forma como a antiga Comissão trabalhava. Nas suas palavras,

Eu acho que trouxe muitas coisas boas. E também acho que muitas coisas precisam ser feitas... E isso, trazer não só boas palestras, mas ter debates, ter metas também. Isso tem que estar sempre sendo falado e costurado e daí então tirar novas metas, desde que aquelas primeiras sejam atingidas. É uma coisa, assim, mais contundente. (entrevista 06/05/2015)

Em agosto de 2015, o Crea-RJ recebeu uma equipe de avaliação do Programa Pró-Equidade da Secretaria de Políticas para as Mulheres. Apesar da interrupção do Programa, a instituição recebeu o selo da 5ª Edição, com base nas ações desenvolvidas em 2013 e 2014. O Crea-RJ participa do Programa de Qualidade da Gestão Pública (GESPÚBLICA), que propõe dar continuidade aos programas públicos assinados pela instituição por, no mínimo dois anos; se não agir dessa forma, a instituição pode perder pontuação no Programa de Qualidade. Haveria, portanto, essa importante razão para dar continuidade ao Programa Pró-Equidade. Mas, até fevereiro de 2016, isso ainda não tinha acontecido.

Em 01/03/2016, a coordenadora do programa informou que não houve mudança na situação em relação ao ano anterior, denotando o desinteresse da atual gestão pelas questões de gênero de forma ampla. Como dito, o Selo da 5ª edição foi atribuído ao Crea-RJ com base no trabalho do passado e o atual presidente recebeu o prêmio em Brasília, acompanhado de representantes da antiga Comissão. Até dezembro de 2015, entretanto, o presidente não tinha nomeado a nova Comissão do Programa para dar prosseguimento das atividades da 6ª edição na instituição. Alguns avanços se prenunciavam, porém: já tinha sido nomeada a futura Comissão que levaria avante a 6ª Edição do Programa Pró-Equidade, já existia uma portaria que formalizaria a constituição dessa Comissão e a coordenadora a tinha encaminhado para assinatura do presidente um dia antes da entrevista, 29/2/2016.

Em março de 2016, o Crea-RJ estava em reestruturação havia um ano, o enxugamento do quadro de funcionários continuava e os que permaneceram na instituição estavam sobrecarregados. A coordenadora do Programa, por exemplo, trabalhava sozinha e era responsável por vários programas institucionais:

- PROGREDIR: cursos de capacitação de até 60 horas para os profissionais do sistema;
- Crea-Júnior;
- Programa de gratuidades que oferece cursos e atividades gratuitas a alguns associados;
- Programa de Equidade de Gênero e Raça;

- EDUCCEL: plataforma de educação à distância para capacitação interna e externa, em implantação;
- eventos extraordinários.

A partir de março de 2016, previa-se a contratação de uma estagiária para ajudá-la a desenvolver todas essas atividades.

A coordenadora elencou como ação positiva da gestão vigente à época o grande investimento em tecnologias de informação, digitalizando documentos e processos que ainda estavam em papel – existiam três andares ocupados com documentação impressa – e modernizando a interface da instituição com os profissionais. Nesse quesito se inclui a obtenção eletrônica de anotação de responsabilidade técnica (ART), uma obrigação legal para todos os inscritos no Conselho e a capacitação em linha, por exemplo. O Crea-RJ está investindo no programa “E-Processo” para digitalizar toda a documentação. Existem muitos funcionários idosos no Crea e o presidente pretendia convocar candidatos aprovados em concursos já realizados para mudar o quadro. Havia também a intenção de modernizar o sistema de recursos humanos, então desatualizado. Com a crise econômica e o desemprego que atinge também os engenheiros, a arrecadação tem diminuído bastante, muitos profissionais deixam de pagar ou mesmo cancelam seu registro no Crea-RJ, o que só agrava o quadro financeiro.

No que diz respeito à 6ª edição do Programa Pró-equidade, a coordenadora procurou dar andamento às exigências da SPM, convocando informalmente três pessoas da Comissão anterior para lhe ajudar. O trabalho de preparação do material pedido pela SPM “encaixou-se” entre as múltiplas atividades dessas pessoas para que a documentação pudesse ser enviada, mesmo incompleta, dentro dos prazos de inscrição. Até fevereiro de 2016 tinham aplicado a Ficha Perfil e elaborado um Plano de Ação mais enxuto que os anteriores, “adequado aos tempos de contenção de gastos”. De fato, a considerar as declarações da entrevistada, o Plano é restrito e não inova em relação aos das edições anteriores. Propuseram:

1. convidar palestrantes (voluntários sem pagamento) para discutir questões sobre equidade de gênero e raça;
2. manter os dois eventos da área da saúde – Outubro Rosa e Novembro Azul;
3. fazer cartazes na área da saúde para divulgação interna na casa;
4. cursos de eneagrama (exercícios de autoconhecimento e reconhecimento do outro promovendo a melhor relação e interação com o próximo) oferecidos gratuitamente pela coordenadora, que se denomina uma especialista no assunto;
5. em concursos futuros, manter as menções ao gênero feminino nos editais.

Não pudemos ter acesso aos resultados da Ficha Perfil em que se coleta o número de funcionário, sexo, posição hierárquica, entre outras informações, o que permitiria perceber a real magnitude da reestruturação que estava em curso. Aqueles resultados ainda estavam incompletos, pois faltava a inclusão dos terceirizados. Além disso, a coordenadora ainda não tinha podido analisá-los, muito menos compará-los com a posição anterior.

Em outras palavras, todos esses indícios levam à conclusão de que a nova gestão não considerava o Programa Pró-equidade como uma das prioridades da instituição. Nesse sentido, dar continuidade ao Programa significaria menos uma convicção a respeito da necessidade de reverter desigualdades de gênero e raça e, mais, uma decisão

estratégica visando a pontuar no programa de qualidade GESPÚBLICA. Em função dos sentimentos de desconfiança e incerteza que as reformulações provocaram no corpo de funcionários, se a nova gestão do Crea-RJ chegasse a implantar a 6ª Edição do Programa Pro-Equidade de Gênero e Raça, seria bastante provável que a receptividade e a mobilização interna não fossem as mesmas que nas edições anteriores.

## **1.2. DIRETORIA DA MULHER DA FISENGE**

A Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (Fisenge) é uma entidade classista filiada à Central Única dos Trabalhadores (CUT) e à Union Network International (UNI). Criada em 1993 como decorrência de uma ruptura com a Federação Nacional dos Engenheiros (FNE), é composta atualmente por onze Sindicatos de Engenheiros (Senge) dos estados de Santa Catarina, Paraná, Espírito Santo, Rio de Janeiro, Bahia, Pernambuco, Sergipe, Paraíba, Rondônia, Minas Gerais e da cidade de Volta Redonda e, mais recentemente, pelo Sindicato dos Engenheiros Agrônomos do Rio Grande do Norte.

Ao longo da década de 2000, somente três engenheiras participaram de diferentes gestões da Fisenge e deve-se a elas a introdução dos primeiros debates sobre as questões de gênero na instituição. A proposta de organização de mulheres dentro da categoria surgiu a partir da percepção da escassa participação das engenheiras nos espaços sindicais, de poder e de decisão, e teve como objetivo central a composição de quadros para que as mulheres tivessem melhores condições de acesso e oportunidades para ocuparem estes espaços. A primeira proposta de criação de uma Diretoria da Mulher aconteceu em 2005, por engenheiras participantes do 7º Congresso de Sindicatos de Engenheiros (Consenge), fórum oficial de debates e negociações dos sindicatos da Federação, que acontece a cada três anos. Esse momento foi considerado como um importante avanço no processo de organização e no fortalecimento do debate das questões de gênero na Federação. Em 2008, após nova tentativa frustrada de criar a Diretoria, as engenheiras se constituíram num Coletivo de Mulheres. Finalmente, no ano de 2011, durante o 9º Consenge, realizado em Porto Velho (RO), os processos de preparação e organização realizados nos anos anteriores pelo Coletivo de Mulheres culminaram na criação formal da Diretoria da Mulher, efetivada nesse mesmo ano no estatuto da Fisenge. O Coletivo continuou a existir e mantém sua importância nas decisões da Diretoria.

A criação e consolidação da Diretoria da Mulher representa em si a conquista de um espaço político de atuação feminina no contexto sindical das engenharias. Na Fisenge, esse processo reflete alterações importantes, como o aumento da participação feminina no quadro da Diretoria Executiva e a garantia da participação das mulheres ligadas à Diretoria e ao Coletivo como delegadas natas, ou seja, com direito garantido de participação nos CONSENGE sem a necessidade de votação prévia em seus sindicatos. Foram necessários, assim, sete anos até a formalização da Diretoria, evidenciando as dificuldades de absorção das pautas propostas pelas engenheiras e a resistência à participação das mulheres nos sindicatos de engenheiros. Durante este projeto de pesquisa, a Diretoria da Mulher estava em sua segunda gestão, estando prevista para 2017 uma nova eleição.

O Coletivo de Mulheres da Fisenge costuma discutir e elaborar uma agenda política anual em que são colocadas temáticas e diretrizes genéricas que serão, depois, concretizadas por meio de ações, campanhas, comunicações e outras formas de intervenção. Na sequência, serão apresentadas as proposições da Diretoria para cada fase

de acompanhamento: a Fase 1, de março de 2014 a junho de 2015 e a Fase 2, de julho de 2015 a março de 2016, uma descrição sumária das ações desenvolvidas (ver, no Anexo 3, a íntegra das atividades, classificadas por temas, tipos e comentadas) e, ao final, as avaliações da Diretoria e do Coletivo.

## 1.2.1. ACOMPANHAMENTO DE MARÇO DE 2014 A JUNHO DE 2015 (FASE 1)

### 1.2.1.1. AGENDA POLÍTICA E ATIVIDADES REALIZADAS

Para o período março de 2014 a junho de 2015, as prioridades foram: a) reforçar e dar continuidade ao tema assédio moral, entendido como central no enfrentamento às desigualdades de gênero; b) ocupação dos espaços de poder pelas mulheres na política e nas lideranças trabalhistas e profissionais, em particular na Fisenge; c) formação política contínua como estratégia para ampliar a participação das engenheiras nos espaços de poder e decisão dentro dos sindicatos; d) instituição de coletivos e diretorias da mulher nos diversos Senges e suas subseções; e) ênfase nas temáticas da divisão do trabalho doméstico e discriminação de gênero; f) renovação de quadros por intermédio do Senge Jovem, projeto que procura atrair estudantes para os sindicatos de engenheiros.

#### A) O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral e sexual está tanto na base da agenda política do primeiro triênio da gestão da Diretoria da Mulher (2011-2014), como também do segundo (2014-2017), tamanha sua importância para a categoria profissional. Segundo a diretora de políticas para mulheres do Senge-SE: “assédio moral é um dos principais fatores que impedem um maior protagonismo das mulheres nos espaços de poder dentro da engenharia”. (BF, 31/03/2014).

Visando à conscientização e ao debate do assédio moral na primeira fase do acompanhamento, entre março de 2014 e julho de 2015, a Diretoria organizou seminários, palestras e debates, campanhas e marchas, todas recuperadas nos BF e nos Informativos do Coletivo de Mulheres (ICM):

#### SEMINÁRIOS, PALESTRAS E DEBATES

- Debate sobre assédio moral ocorrido dia 26/03/2014 no Senge-SE (BF, 31/03/2014);
- Organização do debate “A Legislação trabalhista aplicada às atividades de profissionais da Engenharia – um olhar sobre o assédio moral”, pelo Senge-ES (BF, 31/03/2015);
- Realização do Seminário “Estado, Poder e Assédio: relações de trabalho na administração pública” em Curitiba, no dia 27/04/2015 (ICM, 15/04/2015), pelo Senge-PR, em parceria com outras instituições (BF, 01/04/2015).

#### CAMPANHAS E MARCHAS

- Marcha pelo Dia Internacional da Mulher, organizado pelo Senge-PR, em Curitiba e Campanha contra Assédio, lançada pelo Senge-BA (BF, 10/03/2014);

- Comemoração do Dia Internacional da Mulher com a campanha contra o assédio moral, pelo Senge-MG (ICM, 19/03/2014);
- Lançamento da campanha pelo “Fim da Violência contra a Mulher”, produzida pelo Coletivo de Mulheres da Fisenge (ICM, 20/11/2014);
- Campanha “Desigualdade: do assédio moral às diferenças salariais”, no Senge-PR (ICM, 30/04/2015).

## B) OCUPAÇÃO DE ESPAÇOS DE PODER NA POLÍTICA, NAS LIDERANÇAS TRABALHISTAS E PROFISSIONAIS, NA FISENGE

Integrantes da Diretoria da Mulher e da Assessoria de Comunicação lembraram que a questão do empoderamento feminino está de volta na pauta das atividades esse ano, embora ela não seja nova. Para atender essa temática foram organizadas campanhas e veiculadas matérias nos BF e nos Informativos do Coletivo de Mulheres, como segue:

### CAMPANHAS

- O Coletivo de Mulheres da Fisenge lançou em março de 2014 a Campanha “Contra o assédio moral e pela ocupação dos espaços de poder pelas mulheres”. (ICM, 19/03/2014).

Observe-se que a campanha integrou diversos temas: a luta para a conscientização do assédio moral que atinge profissionais de ambos os sexos nas engenharias, que tem sido sistematicamente naturalizado, e o aumento da participação feminina na política eleitoral, nas decisões internas dos sindicatos, lançando mão de capacitação através de formação política contínua. Nessa sistematização procurou-se, na medida do possível, classificar as ações por tema.

### COMUNICAÇÃO

- Matéria sobre participação restrita das mulheres na política eleitoral, com o Brasil classificado em 121º lugar entre 189 países, no *ranking* mundial (BF, 10/03/2014);
- Matéria sobre a aprovação de projetos de interesse da Bancada Feminina<sup>43</sup> no Congresso pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) em comemoração ao Mês da Mulher (ICM, 19/03/2014);
- Publicação de uma nota do Coletivo de Mulheres da Fisenge sobre a importância da ocupação de espaços de poder pelas mulheres no enfrentamento do machismo na sociedade, no Congresso e no sistema Confea/Creas (ICM, 25/11/2014);
- Notícia sobre a posse de uma engenheira integrante do Coletivo de Mulheres da Fisenge na Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres de João Pessoa, Paraíba (BF, 02/12/2014);
- Notícia sobre orientação da coordenadora da Bancada Feminina na Câmara, Jô Moraes (PCdoB-MG) para que o grupo atue como um bloco parlamentar, independente dos partidos de cada deputada nas discussões de assuntos de interesse das mulheres (ICM, 10/12/2014);
- Publicação, no jornal *O Dia – RJ*, de 23/01/2015, do artigo “A mulher e o

<sup>43</sup> A bancada feminina no Congresso Nacional passou de 45 integrantes, 2010/2014, para 51 em 2015.

poder”, sobre mulheres na política, de autoria da Diretora da Mulher (BF, 30/01/2015);

- Matéria sobre o Coletivo de Mulheres lembrando a conquista do voto feminino e os desafios para uma reforma política (ICM, 27/02/2015);
- Notícia sobre a bancada feminina do Senado ter elegido como tema prioritário para as ações de gênero na Casa em 2015 a reforma política (BF, 30/04/2015);
- Notícia sobre a rejeição da Câmara dos Deputados, por apenas 15 votos, à emenda constitucional, apresentada pela bancada feminina, à reforma política (PEC 182/07, do Senado), que garantia um percentual de vagas no Legislativo para as mulheres (BF, 20/06/2015);
- Entrevista da Diretora da Mulher ao Boletim Fisenge em prol da igualdade de direitos e de oportunidades entre homens e mulheres, também na política eleitoral (BF, 30/04/2015);
- Destaque para a pesquisa feita pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (Dieese) sobre o mercado de trabalho para mulheres na engenharia em 2013, marcando o lançamento da campanha organizada pelo Senge-BA pela ocupação dos espaços de poder (BF, 10/03/2014);
- Matéria sobre a abertura do 8º Congresso de Engenheiros Agrônomos de Santa Catarina da qual participou a representante do Seagro-SC no Coletivo de Mulheres da Fisenge, destacando a importância da participação das mulheres no evento (BF, 30/05/2014).

## ELEIÇÕES

- Matéria sobre a eleição para a nova diretoria do Senge-PR, realizada entre os dias 28 e 30 de abril de 2014, na qual foi eleita uma engenheira civil como diretora da subsede de Ponta Grossa (ICM, 19/05/2014);
- Notícia sobre eleições no Sindicato dos Engenheiros Agrônomos do Rio Grande do Norte (Seagro-RN) em que concorreu chapa única composta por 40% de mulheres, um fato histórico no sindicato; em outubro, na posse da nova equipe pretendiam lançar o Coletivo de Mulheres (BF, 20/08/2014);
- Engenheira agrônoma integrante da Diretoria da Mulher da Fisenge é reeleita presidente do Crea-PB. Foi a primeira mulher a presidir o Conselho e obteve vitória com 93,4% dos votos (BF, 25/11/2014);
- Notícia sobre a eleição de diretora da Fisenge, em 30/01/2015, como coordenadora da Câmara Especializada de Engenharia Química do Crea-BA; pela primeira vez, duas engenheiras foram eleitas para Coordenação e Coordenação-Adjunta da Câmara Especializada de Engenharia Química, Geologia e Minas (CEEQGM), do Crea-ES, sendo uma delas a Diretora da Mulher da Fisenge (BF, 10/02/2015).

## PALESTRAS, DEBATES E SEMINÁRIOS

- Palestra “A luta das mulheres na atual conjuntura política”, no dia 24/04/2015, no Rio de Janeiro; debate de abertura integrou a progra-

mação do planejamento estratégico do Coletivo de Mulheres (ICM, 30/04/2015);

- Palestra da economista e socióloga Tania Bacelar para discutir a crise da Petrobras, a intensificação da polarização da política brasileira e atuais medidas econômicas no Conselho Deliberativo da Fisenge 2014/2015;
- Debate no Senge-SE, em 26/03/2014, sobre “Mulheres na Engenharia, nos espaços de poder e na luta” discutindo a presença das mulheres nos espaços decisórios, nas lideranças trabalhistas e profissionais (BF, 31/03/2014).

### C) FORMAÇÃO POLÍTICA CONTÍNUA

Foram as seguintes as atividades desenvolvidas visando à capacitação política das integrantes da Diretoria e do Coletivo no período 2014-2015:

#### SEMINÁRIOS, OFICINAS E DEBATES

- O Coletivo de Mulheres do Senge-MG promoveu o seminário “Liderança Feminina na Engenharia”, com a presença da Diretora da Mulher (ICM, 19/05/2014);
- Uma diretora da Fisenge e também Secretária de Políticas Públicas para as Mulheres da Prefeitura de João Pessoa (PB) participou como debatedora no painel “Avanços e Desafios para as Mulheres na Atual Conjuntura Política” no 8º Encontro Estadual de Mulheres Trabalhadoras da CUT-PB (BF, 20/02/2015);
- Seminário realizado pelo Sindicato dos Engenheiros no Estado de Rondônia (Senge-RO), no dia 20/03/2015, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher; teve início com a leitura de uma nota do Coletivo de Mulheres da Fisenge sobre o dia 8 de março. Em seguida, a diretora da Fisenge ministrou palestra sobre Gênero e Engenharia (BF, 30/04/2015);
- Oficina de formação do Coletivo de Mulheres “Empoderamento e capacitação de lideranças femininas” realizada nos dias 29 e 30 de maio, em Volta Redonda (ICM, 03/06/2015).

#### COMUNICAÇÃO

- Matéria destacando histórias de mulheres que dedicaram suas vidas à ciência e à tecnologia, muitas vezes sob anonimato de um pseudônimo masculino ou à sombra do sucesso de seus colegas homens (BF, 01/04/2015).

### D) INSTITUIÇÃO DE COLETIVOS E DIRETORIAS DA MULHER NOS DIVERSOS SENGES

Se, no âmbito da Federação, a Diretoria da Mulher e o Coletivo são aceitos e reconhecidos atualmente, permanece a preocupação com a disseminação desses espaços nas sedes e subsedes dos Sindicatos filiados, para que, como afirmaram várias diretoras,



as informações e as decisões da Diretoria da Mulher alcancem a “massa de filiados e filiadas” (entrevista coletiva, 28/05/2015). Entretanto, na primeira fase de acompanhamento se constituiu apenas um novo Coletivo. Outro foi anunciado, embora não tenha sido noticiada sua efetivação:

- Lançamento do Coletivo de Mulheres Engenheiras de Sergipe (Senge-SE) (BF, 10/03/2014);
- Notícia sobre a intenção da organização de um Coletivo no Seagro-RN sem comunicação posterior da sua efetivação (BF, 20/08/2014).

Chamou a atenção não haver disponível para consulta uma lista dos Coletivos ou Diretorias existentes nos Senges na página da Diretoria da Mulher da Fisenge, o que pode indicar dificuldades nesse movimento de disseminação em direção à base sindical. Por isso, certamente, a organização de Coletivos e Diretorias se mantém na pauta desse ano – e também do próximo – e foi mencionada por várias participantes na entrevista coletiva como um desafio a vencer.

#### E) DIVISÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Outra campanha foi lançada em 30/04/2015 em comemoração ao Dia Nacional da Mulher – “Pela Divisão das Responsabilidades Familiares e Domésticas” –, tendo como eixos a redução da jornada de trabalho e a ampliação da licença-paternidade. A proposta de ampliar a participação feminina nos espaços políticos é confrontada com a divisão de tarefas domésticas, pois o âmbito doméstico ainda é desafio para a militância sindical. A seguir, as ações voltadas para essa discussão que foram registradas nos Boletins e nos Informativos:

#### COMUNICAÇÃO

- Apresentação dos dados da Síntese de Indicadores Sociais, divulgado pelo IBGE, mostrando que as mulheres empregam mais horas no trabalho doméstico que os homens (ICM, 14/12/2014);
- Notícia de proposta de Emenda à Constituição (PEC 41/2015) do Senador Álvaro Dias (PSDB-PR), que amplia de cinco para 30 dias a licença-paternidade e torna obrigatória a licença-maternidade de 180 dias, atualmente facultativa. (BF, 30/04/2015).

#### OFICINA

- Oficina de formação em Volta Redonda para capacitação de lideranças femininas em que um dos módulos discutiu o equilíbrio entre trabalho e família, a divisão das responsabilidades familiares e domésticas. O mesmo Informativo traz também a tirinha da *Engenheira Eugênia*, discutindo o estatuto da família (ICM, 15/04/2015).

#### F) RENOVAÇÃO DE QUADROS ATRAVÉS DO SENGE JOVEM E OUTRAS AÇÕES

Uma proposta da Fisenge para a renovação dos quadros é trazer os futuros engenheiros para o sindicato, proporcionando-lhes a possibilidade de debaterem seu futuro profissional e desenvolverem habilidades e competências voltadas para a negociação.

“Que eles antecipem a chegada deles ao mercado e já sintam quais são os problemas que eles terão, e, mais uma vez, gênero e raça também é debatido ali”, como afirmou uma integrante da Diretoria em entrevista coletiva de 28/05/2015. Essa proposta também faz parte da agenda do Coletivo de Mulheres. O Senge Estudante ou Senge Jovem é uma iniciativa que pretende aproximar os universitários de todos os ramos da engenharia com a realidade da profissão, promovendo a formação política e social dos participantes por meio de atividades de qualificação, de discussão da ética profissional e dos direitos e garantias trabalhistas. No período em análise, cinco Senges desenvolviam atividades sindicais com estudantes: Senge Jovem-MG; Senge Jr. de Montes Claros-MG; Senge Estudante-BA; Senge Jovem-PE; Senge Jovem-PR. A seguir, destaca-se nos Boletins da Fisenge e no informativo do Coletivo a respeito da participação de estudantes de engenharia nas atividades sindicais.

- Matéria em que a vice-presidente do Senge-BA e integrante do Coletivo de Mulheres destacou a importância da campanha para a formação das(os) estudantes de engenharia, inclusive, para aumentar a participação das mulheres em espaços de liderança dentro das entidades sindicais (ICM, 19/2/2014);
- Notícia sobre a substantiva participação de estudantes no 8º Congresso Estadual de Engenheiros Agrônomos (CEAA) de Santa Catarina, em 28/5/2014 (BF, 30/5/2014);
- Notícia sobre a abertura do III Encontro Regional de Engenharia e Desenvolvimento Social (EREDS-Nordeste), organizado pelos estudantes de engenharia da Escola Politécnica da Universidade Federal da Bahia (UFBA), que aconteceu no dia 7/8/2014; no evento, uma diretora da Fisenge deu palestra sobre o Coletivo de Mulheres da Federação e falou sobre a importância da ocupação dos espaços de poder pelas mulheres (BF, 11/8/2014);
- Notícia sobre o I Congresso do Senge-BA que aconteceu em 17 e 18 de maio de 2014, na Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS); o congresso pretendia discutir as diretrizes do Senge Estudante e temas relevantes para os futuros profissionais, a exemplo da Lei do Estágio, além de eleger os representantes regionais do programa (BF, 3/5/2014);
- Notícia sobre oferta de cursos livres pela Universidade Corporativa do Sindicato dos Engenheiros no Estado de Minas Gerais (Unisenge), também para estudantes do ensino técnico e superior (BF, 2/12/2014);
- O Senge Jovem de Pernambuco promoveu entre os meses de outubro e dezembro de 2014, curso de AutoCad 2D para estudantes de engenharia (BF, 21/1/2015).

### 1.2.1.2. AVALIAÇÕES DAS DIRETORAS E SINDICALISTAS

De forma geral, as diretoras e outras participantes da entrevista coletiva de 28/05/2015 avaliaram positivamente a atuação da Diretoria e do Coletivo, destacando a visibilidade das atividades na Federação e o espaço conquistado. A diretora do Senge-BA afirma: “eu acho que... nós conseguimos ocupar espaço, e realmente mostrar trabalho, eu acho que é uma das diretorias mais atuantes... é a diretoria da mulher, sempre com seminários novos, material de apoio [...]”.

Para a Diretora da Mulher, o Coletivo de Mulheres foi fundamental para a multiplicação das discussões sobre as questões e pautas propostas e, nesse quesito, ela acredita

que estejam cumprindo com seu planejamento prévio. Segundo a visão do Coletivo, a ocupação de um espaço dentro da Federação hoje é uma realidade e para isso a utilização da estratégia de comunicação foi fundamental. Além disso, houve muito trabalho, como a realização de diversos seminários, palestras e debates.

A diretora do Senge-BA trouxe um contraponto à avaliação positiva da Diretora da Mulher, ressaltando que, apesar do espaço conquistado dentro da Federação, ainda faltariam estratégias efetivas para atingir os profissionais da base sindical e os não associados aos sindicatos. “O que eu acho que nós não avançamos é fora ainda da federação ou do sindicato... específico dos engenheiros”. Nesse sentido, a discussão das pautas da Diretoria – assédio moral e sexual incluso –, não teria chegado aos profissionais. Ela afirma:

[...] a gente mostrou que nós estamos fazendo um trabalho, mas de fato nós não chegamos no nosso objetivo. O nosso objetivo é discutir esses problemas e com quem [ênfatisou] vive esse problema, não é só discutir aqui internamente.

Como estratégia para estimular o debate com a base sindical, a engenheira e diretora do Senge-BA propôs a discussão da lei do Salário Mínimo Profissional, inclusive porque os engenheiros reivindicam a presença dos sindicatos nas negociações e na fiscalização das empresas.

Tanto que se debateu nos últimos anos que faltava engenheiro, mas não é que faltava engenheiro, muitos engenheiros saíram da profissão por falta de um salário adequado, porque às vezes não atendia nem o salário mínimo profissional. Então, se a lei existe, ela tem que ser respeitada. (Entrevista coletiva, 28/5/2015)

Outra proposta do Coletivo para o período 2014-2015 era abordar as questões de gênero de forma transversal aos diversos temas discutidos. A assessora de comunicação da Fisenge entende que o objetivo de disseminar a discussão sobre aquelas questões foi atingido, ultrapassando mesmo o âmbito da Federação e dos Sindicatos de Engenheiros, utilizando-se das publicações em linha e das tirinhas da *Engenheira Eugênia*.

Eu acho que... da parte da comunicação... as mulheres não são colocadas apenas para falar nas pautas de gênero... Em todas as matérias, há uma preocupação em transversalizar o gênero, se empoderar, falar sobre petróleo, energia elétrica, todos os setores, então acho que isso é uma preocupação da comunicação. (Entrevista coletiva, 28/5/2015)

Outra integrante da Diretoria e representante do Senge-PB presente na entrevista trouxe exemplo virtuoso de como desenvolver o tema *gênero* de forma transversal à problemática da agricultura familiar no semiárido. Segundo ela,

A gente entrou na questão da transversalidade, o papel dessa transversalidade de gênero na questão da água, na questão do manejo do solo, na questão da organização da sociedade, da associação dos moradores que tinham lá, o papel decisivo que as mulheres tinham nas políticas públicas que foram delineadas pelo Governo do Estado e Governo Federal.

Novamente, a voz discordante veio da diretora do Senge-BA. Ela destacou a dificuldade em abordar a questão do gênero transversalmente e, em sua opinião,

[...] essa proposta a gente não conseguiu, efetivamente... porque os temas são técnicos e políticos... e não têm recorte de gênero... Mais porque eu acho que falta especialista que consiga fazer isso. Então isso foi muito difícil [...]

## 1.2.2. ACOMPANHAMENTO DE JULHO DE 2015 A MARÇO DE 2016 (FASE 2)

### 1.2.2.1. AGENDA POLÍTICA E ATIVIDADES REALIZADAS

Para o período de julho de 2015 a março de 2016, a Diretoria pretendia: a) dar continuidade ao tema assédio moral na Federação, nos sindicatos e, principalmente, junto à base não sindicalizada; b) continuar com o tema ocupação dos espaços de poder na Federação e na sociedade e do “empoderamento” da mulher; e c) continuação da formação política das sindicalistas para ocuparem espaços de poder. Em outras palavras, a Diretoria tinha a intenção de continuar com os eixos temáticos do ano anterior e, também, incluir temas da conjuntura ou não previstos.

A Diretora da Mulher da Fisenge afirmou, durante a já citada entrevista coletiva, que o assédio moral continuaria na agenda política do Coletivo, que haveria a continuidade da discussão procurando estendê-la à iniciativa privada entre 2015 e 2016, embora existisse o temor de retaliações das empresas em caso de denúncias de assédio moral. Nesse sentido, pretendiam estabelecer parceria com o Crea-RJ e acionar o setor jurídico da Fisenge, pois “o jurídico, ele é uma... uma área que tem que andar junto com a gente, nós temos que ter um bom jurídico ou trazer um jurídico de fora que vá nos ajudar nessa discussão.”

A ocupação dos espaços de poder e o empoderamento das mulheres, por sua vez, também é uma pauta considerada contínua, em que pese os avanços conseguidos. Para a engenheira representante do Senge-PB,

[...] não é só questão da ocupação dos espaços de poder em termos legislativos, judiciários ou executivo, não está nas políticas de poder, ele está no centro... no centro comunitário, na associação de moradores, na associação de engenheiros que algumas até presidem... E até no próprio Crea, embora as mulheres sempre... as pessoas entendem de uma maneira errada, pensando na política do Crea que é diferente, muito diferente da sindical, mas é um espaço de poder que no momento em que eu vejo que as mulheres estão mais preparadas para fazer essa discussão, nós temos que ir lá... Então, essa disputa de poder, ela tem que ser feita realmente nessas esferas, todas, não só da engenharia, até naquelas que está dentro da nossa comunidade. Então, isso é uma coisa que nós avançamos, nós discutimos bastante... (Entrevista coletiva, 28/5/2016)

Mas a principal proposta que foi discutida e aprovada na reunião de planejamento do Coletivo para 2015-2016, na opinião da diretora do Senge-BA, foi a continuidade das atividades de formação política. Essas atividades tiveram início no dia da realização da entrevista, 28/05/2015, com uma primeira oficina – de um conjunto de três programadas para o ano – de Formação e Capacitação de Lideranças Políticas, realizada em Volta Redonda.

Para exatamente capacitar que a mulher também acabou ficando distante da questão política e do sindicato. Então... depois de ter conquistado

o espaço aqui interno institucional, agora o momento... é de qualificar mesmo que seja um pequeno grupo ainda [para que] retornem às bases para que então, possa formatar os seus coletivos. (Diretora do Senge-BA, 28/5/2015)

#### A Diretora da Mulher destacou a importância dos sindicatos na formação política:

Pois é, a formação política, ela também está muito ligada aos sindicatos, os sindicatos também têm que investir em formação política. Nesse momento, a Fisenge, ela está investindo nessa oficina que nós vamos participar em Volta Redonda que é assim, um ponto... é um divisor de águas, que a gente nunca fez uma oficina promovida pelo coletivo, pelas mulheres que fosse dessa forma, o primeiro módulo é só para mulheres, o segundo e o terceiro obrigatoriamente vai ter a diretoria que são os homens. Então, é uma nova forma, não de fazer política, mas é uma nova forma de multiplicação e capacitação. Então, eu vejo isso como extremamente positivo. (Entrevista coletiva, 28/05/2015)

Uma pauta nova surgiu em fins de 2015, a questão da violência simbólica contra as mulheres e seu corpo que as submete a padrões de beleza e de comportamento que as enquadram e podem chegar à violência física.

#### A) ASSÉDIO MORAL

- Coletivo de Mulheres lança a Campanha “Fim da violência simbólica contra a mulher”, com o total de cinco peças que retratam violências como racismo, gordofobia, etarismo e outras formas de violência simbólica. A campanha integra a atividade “16 dias de ativismo contra a violência de gênero”, realizada anualmente pelo Coletivo, em consonância com mobilização mundial (NF, 26/11/2015);
- Comunicação da Diretora da Mulher sobre violência simbólica contra as mulheres. Invisível e naturalizada na sociedade, é sustentada pela mídia, pelo Estado e por algumas religiões. A campanha #primeiroassédio nas redes sociais trouxe à tona diferentes formas de violência contra a mulher (NF, 25/11/2015);
- Notícia sobre a comemoração do Dia do Engenheiro, em 11/12/2015, data da regulamentação da profissão. A Diretora da Mulher situa a posição das mulheres no Confea em torno de 34%, entre 2012 e 2015, e conclama as entidades de classe a “debater em seus espaços o combate aos assédios moral e sexual, a ampliação das licenças maternidade e paternidade, a divisão das responsabilidades familiares e domésticas e o enfrentamento ao machismo, ao racismo, ao etarismo, à gordofobia, à LGBTfobia e todas as formas de opressão” (BF, 16/02/2016);
- O Coletivo de Mulheres da Fisenge lembra que o número de engenheiras cresce a cada ano, mas é necessário continuar a luta contra o assédio moral e sexual, pela equidade salarial, pelo respeito às trabalhadoras mães e, principalmente, pelo reconhecimento de sua participação na luta pela Engenharia brasileira (BF, 16/02/2016).

## B) OCUPAÇÃO DE ESPAÇOS DE PODER NA POLÍTICA, NAS LIDERANÇAS TRABALHISTAS E PROFISSIONAIS, NA FISENGE

- A Secretaria de Mulheres da CUT-BA realizou, em 01/08/2015, no auditório do Sindiquímica,<sup>44</sup> o Seminário Estadual de Fortalecimento Político para Mulheres, com a presença de engenheira participante do Coletivo de Mulheres do Senge-BA (NF, 05/08/2015);<sup>45</sup>
- Notícia de que o Plenário do Senado aprovou em segundo turno a proposta de emenda à Constituição (PEC 98/2015) que reserva a cada gênero um percentual mínimo de cadeiras nas representações legislativas em todos os níveis federativos (NF, 08/09/2015);
- Posse da nova diretoria do Senge-SE em 29/01/16, na Associação de Engenheiros Agrônomos do Estado de Sergipe, com a presença da Diretora da Mulher e representantes do Coletivo de Mulheres da Fisenge. Uma engenheira civil foi eleita vice-presidente e a chapa vencedora se comprometeu, entre outras metas, a estimular a participação de mulheres nas atividades sindicais (BF, 04/02/2016; 18/02/2016; NF, 03/02/2016);
- Notícia de que as mulheres do Piauí contam desde 2014 com a Lei n. 6.480, que autoriza o Governo do Estado a fazer constar em todos os editais de licitação e contratos diretos sem licitação a exigência de reserva de, no mínimo, 5% das vagas de emprego para mulheres na área de construção de obras públicas. A medida, segundo a coordenadora de Políticas Públicas para as Mulheres, objetiva a inserção das mulheres nesta área e seu cumprimento deve ser fiscalizado pelo Conselho Estadual de Políticas para as Mulheres (BF, 04/02/2016);
- Notícia das eleições para coordenação da Câmara Especializada de Engenharia Química, Geologia e Minas (CEEQGM), do Crea-ES, em 02/02/2016. Eleita coordenadora a engenheira química e Diretora da Mulher da Fisenge (BF, 18/02/2016).

## C) FORMAÇÃO POLÍTICA OFICINAS, SEMINÁRIOS E PALESTRAS

- Notícia da realização do segundo módulo das oficinas de formação do Coletivo de Mulheres nos dias 28 e 29/08/2015, aberto a homens e mulheres da diretoria da Fisenge, cuja pauta foram as questões de gênero e igualdade racial (BF, 20/08/2015);
- Notícia da realização do terceiro módulo das oficinas de formação promovidas pelo Coletivo de Mulheres, nos dias 6 e 07/11/2015, que tratou do tema “Equilíbrio entre trabalho e família” (BF, 10/11/2015; NF, 12/11/2015);
- Palestra de Linda Brasil – mulher transexual, militante LGBT e estudante de letras da Universidade Federal de Sergipe – no início da reunião anual de planejamento do Coletivo em 30/01/2016, discorrendo sobre o feminismo interseccional (BF 04/02/2016).

## D) COMUNICAÇÃO

- Notícia sobre a pesquisadora da Unicamp, Juliane Furno, argumentando que as mulheres serão as mais prejudicadas com o Projeto de

<sup>44</sup> Sindicato dos trabalhadores da indústria química, petroquímica, plástica, farmacêutica do Estado da Bahia.

<sup>45</sup> Notícias Fisenge. Consulte o site da Fisenge: [www.fisenge.org.br](http://www.fisenge.org.br).

Lei nº 4.330, que permite a terceirização total do trabalho e que foi aprovado na Câmara no dia 08/04/2015. Os trabalhadores que são terceirizados recebem em média 24,7% a menos que os funcionários contratados diretamente pela empresa-fim e isso, segundo ela, vai impactar ainda mais as mulheres (Artigo completo no Brasil Debate) (NF, 19/08/2015);

- Notícia sobre lançamento da campanha Outubro Rosa pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher da Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro (Alerj) em 01/10/2015, com o objetivo de alertar as mulheres sobre a prevenção do câncer de mama (NF, 01/10/2015);
- Coletivo de Mulheres da Fisenge lança uma ação de alerta pela prevenção do câncer de mama, como acontece todos os anos (NF, 09/10/2015);
- Campanha #ElesPorElas destaca a baixa presença das mulheres em carreiras científicas, tecnológicas, engenharia e matemática e atribui isso ao fato de, mesmo que não intencionalmente, as escolas induzirem as meninas a não acreditarem em seu potencial, o que contribui para a manutenção da assimetria de gênero no mercado de trabalho (NF, 16/10/2015);
- Notícia sobre o repúdio da Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT à decisão da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados (CCJC) que aprovou o Projeto de Lei nº 5.069. O projeto, que modifica a Lei de Atendimento às Vítimas de Violência Sexual, transforma em crime a prática de quem induz, instiga ou auxilia em métodos abortivos (NF, 22/10/2015);
- Notícia sobre a pesquisa do DataSenado, segundo a qual a violência doméstica e familiar exerce grande impacto nas taxas de homicídio contra mulheres. O Brasil é o sétimo país onde mais se matam mulheres e o balanço da Central de Atendimento à Mulher, o “Ligue 180”, mostra que 179 relatos de violência foram feitos por dia, somente no primeiro semestre de 2015 (Fonte: Érica Aragão/CUT, publicado em BF, 10/11/2015);
- Matéria sobre a greve acontecida 40 anos antes na Islândia, em que as mulheres se recusaram a trabalhar, cozinhar e cuidar das crianças por um dia. Evento que ajudou a colocar a Islândia na vanguarda da luta pela igualdade (Fonte: BBC, publicado em BF, 10/11/2015; NF, 3/11/2015);
- Notícia de estudo do Escritório Nacional de Pesquisas Econômicas dos EUA americano, que avaliou mais de 40 mil candidaturas de emprego em diversos setores e encontrou evidências “fortes” de discriminação étnica na contratação de candidatas mulheres e “consideravelmente menos evidências” de discriminação por idade contra candidatos homens. (Fonte: Exame, publicado em BF, 10/11/2015; NF, 12/11/2015);
- A diretora da Fisenge e presidente do Crea-PB participou, em 18/11/2015, da Marcha das Mulheres Negras em Brasília, representando o Coletivo de Mulheres (NF, 19/11/2015);
- Matéria sobre o “Dia internacional da não violência contra a mulher”, 25 de novembro (NF 26/2/2015);

- Notícia sobre fórum temático da CUT realizado em Porto Alegre, que debateu a violência contra as mulheres no local de trabalho (NF, 22/1/2016);
- Notícia sobre reunião do Coletivo no dia 30/1/2016, que definiu o tema “Equilíbrio entre trabalho e família” como agenda política dos anos de 2016 e 2017 (BF, 4/2/2016; NF, 3/2/2016);
- Campanha da Fisenge lançada nas redes sociais entre os dias 7 e 11/12/2015, pelo Dia do Engenheiro e da Engenheira, contando com cinco peças que abordam as várias facetas da luta por direitos na Engenharia: a conquista do salário mínimo profissional; a presença das mulheres na área; o respeito aos estudantes estagiários; a luta pelo desenvolvimento da engenharia pública e, por fim, a valorização da Engenharia como primordial ao desenvolvimento social sustentável do Brasil (BF, 16/2/2016; NF, 11/12/2015);
- Notícia da aprovação pelo Senado do aumento da licença-paternidade de 5 para 20 dias, inclusive para pais adotivos, em 03/02/2016 (BF, 18/2/2016; NF, 16/2/2016);
- Notícia sobre o “Dia nacional de luta pelo voto feminino: 84 anos de luta pela participação das mulheres na política” (NF, 24/2/2016);
- Matérias sobre o “Dia Internacional da Mulher”, 8 de março, destacando: “As grandes mulheres negras da história do Brasil” com declaração da Diretora da Mulher (NF, 26/2/2016); “Engenheiras pela igualdade”, em que o Coletivo de Mulheres da Fisenge conclama as mulheres para a construção de uma outra realidade em todos os espaços da vida (NF, 7/3/2016); artigo de Júlia Garcia sobre “8 de março e a luta das mulheres trabalhadoras” (NF, 7/3/2016) e “8 de março é socialista: entrevista com Claudia Santiago Gianotti” (NF, 8/3/2016).

## E) OUTRAS AÇÕES

- A Fisenge aderiu à campanha “#Eles por Elas da ONU”, noticiada pelo Boletim Fisenge de 20/8/2015. Lançada pelas Nações Unidas, em 20/9/2014, entre outros, pela Diretora Executiva da ONU Mulheres, a campanha é um esforço global para envolver homens e mulheres na luta pela equidade de direitos e oportunidades, independentemente de gênero. A adesão à campanha foi considerada de grande importância para a formação política da categoria como um todo. Segundo a publicação, mesmo sendo maioria da população brasileira, as mulheres ainda ganham 28% menos que os homens, de acordo com o IBGE.
- O Coletivo de Mulheres lançou, no dia 28/10/2015, uma pesquisa de opinião sobre o projeto *Engenheira Eugênia*. “Queremos compreender o alcance de Eugênia na categoria e na sociedade. Em breve, iremos produzir um desenho animado, a partir das histórias em quadrinhos e nosso objetivo é ampliar o diálogo e diversificar as narrativas”, afirmou a Diretora da Mulher (BF, 30/10/2015).



### 1.2.2.2. AVALIAÇÕES DA DIRETORIA DA MULHER

As avaliações sobre as atividades do último ano foram colhidas junto à Diretoria da Mulher, em entrevista individual na cidade de São Paulo, no dia 3/3/2016. A então diretora estava na sua segunda gestão frente à Diretoria e considerava que o período analisado nessa segunda fase do acompanhamento – julho de 2015 a março de 2016 – foi positivo, pois a Diretoria e o Coletivo teriam conseguido atender a maioria das propostas.

No que diz respeito ao assédio moral, o protagonismo se deu por intermédio das publicações virtuais, principalmente por meio das tirinhas da *Engenheira Eugênia*. A discussão do assédio junto às bases sindicais e para além delas – em particular nos Creas –, porém, não se espalhou suficientemente, porque “depende muito do regional”.

No Rio de Janeiro, por exemplo, a parceria com o Crea era vista como uma estratégia de alcançar os profissionais inscritos no sistema, a qual não se efetivou por motivos políticos. Isto é, a mudança de gestão no Crea-RJ conduziu ao poder um grupo que não se interessa por essas questões. Como pôde-se confirmar nessa instituição, as ações em prol da equidade de gênero e raça foram descontinuadas há um ano e meio, sem uma efetiva retomada até março de 2016. Situação oposta era a do Crea-PB, em que a então presidente também pertencia à Fisenge, o que facilitava a circulação de ideias e propostas nas duas direções, em que pesassem as diferenças entre uma instituição sindical e uma de regulação profissional com objetivos e modos de funcionar distintos.

A situação de crise econômica com o desemprego de muitos engenheiros era entendida como uma conjuntura desfavorável para tratar das questões de assédio moral no setor privado, segundo a diretora, pois o momento seria de procurar e/ou manter os empregos. Ela entendia que a conjuntura deveria se agravar em 2016, com o aumento do desemprego e a queda na receita dos sindicatos e dos Creas, pois muitos profissionais poderia deixar de pagar as contribuições de associado ou mesmo poderiam se desligar dos sindicatos, ou ainda, cancelar seus registros no Crea. No seu entender, a precarização das relações de trabalho na categoria profissional tenderia a se aprofundar naquele ano.

No tocante à ocupação dos espaços de poder, novamente a entrevistada afirmou que há variações de desempenho entre sindicatos, sendo uns mais receptivos às propostas da Diretoria da Mulher da Fisenge do que outros. Mereceram destaque dois regionais, os Senges de Santa Catarina e de Sergipe. Em ambos, aumentou o número de mulheres nas diretorias e, em Santa Catarina, o Coletivo ganhou visibilidade. De um modo geral, pelas notícias analisadas, notou-se um incremento no número de mulheres nas diretorias dos Senges, embora esse movimento, como afirmou a entrevistada, tenha ocorrido mais fortemente em alguns dos 11 sindicatos da base.

A comunicação das atividades do Coletivo e da Diretoria continuou a ser divulgada regularmente para todos os sindicatos federados, como foi o caso dos boletins e das tirinhas. Em outras palavras, a divulgação das propostas da Diretoria, das suas atividades, estavam chegando às bases sindicais, mas o retorno esperado em termos da repercussão das ações nos Senges ainda não teria acontecido. A diretora percebia que os órgãos de classe e de regulação da categoria estavam, de modo geral, muito distantes dos profissionais que os desconheciam. Nesse sentido, a ação sindical e, com ela, as ações da Diretoria da Mulher enfrentavam limitações importantes. Nas palavras da entrevistada,

[...] a comunicação da diretoria chega até a base sindical por meio dos boletins, informativos do coletivo, redes sociais, mas é difícil trazer

os profissionais para participarem mais do sindicato porque poucos conhecem de fato o seu papel político e seu modo de ação... há também desconhecimento de outras associações profissionais como os conselhos regionais e uma confusão sobre suas áreas de intervenção... há desconhecimento do que seja uma convenção, um acordo coletivo entre os profissionais e entre os futuros engenheiros que participam do Senge Jovem... Eu acho que se deveria voltar às bases com esse tipo de esclarecimento... além do mais o perfil do jovem engenheiro é outro, mais solitário que solidário, competitivo, preocupado com a carreira e o emprego. Nesse contexto, a atuação sindical por um coletivo não é compreendida. (Diretora da Diretoria da Mulher, 3/3/2016)

Portanto, a meta de atingir os profissionais filiados e não filiados aos sindicatos federados, de levar até eles as discussões das questões de gênero de forma geral, da ocupação dos espaços de poder pelas mulheres, da diminuição das desigualdades entre os sexos no mercado de trabalho, do assédio moral, continuaria como uma meta no ano de 2016. Ela se realizou parcialmente porque atingiu alguns regionais, mas continuava em aberto porque não atingiu maciçamente os(as) engenheiros(as) representados na Federação.

A formação política realizada por intermédio de três oficinas foi válida para abrir a discussão para outras dimensões da vida humana além do trabalho, discutindo questões que são comuns a todas as mulheres. Na visão da diretora, entretanto, a participação masculina nos dois últimos módulos da formação foi menor do que a esperada. Pretendiam continuar com a formação política em outro formato, uma vez que as oficinas exigem dedicação exclusiva por dois ou três dias, o que foi difícil para os participantes. Na conjuntura atual das empresas, torna-se ainda mais complicado sair para uma formação mais longa.

Estavam previstos para 2016 três seminários de formação. O primeiro foi realizado na abertura da reunião de planejamento anual da Diretoria e do Coletivo, em janeiro. Consistiu em palestra da transexual Linda Brasil discutindo transfeminismo. Essa demanda tem sido identificada nos Senges Jovem de alguns estados e há entendimento de algumas diretoras de que é necessário trazer essa discussão para o ambiente sindical e se posicionar: “se os sindicatos não estão preparados para tratar a questão da mulher, ainda mais despreparados estão para tratar da transexualidade”, afirmou a entrevistada.

A violência simbólica contra as mulheres é um tema que surgiu em 2015 e foi trabalhado via campanha lançada no “Dia internacional pela não violência contra as mulheres”. Pretendiam continuar com ela em 2016. A entrevistada adiantou que na reunião de planejamento daquele ano discutiu-se a divisão das tarefas domésticas e familiares, uma vez que a carga de responsabilidades sobre os ombros das mulheres é um dos fatores que influenciam a participação feminina no mercado de trabalho e na política sindical. O coletivo elegeu, nesse sentido, o tema “Equilíbrio entre família e trabalho” como agenda política para os anos de 2016-2017 naquela reunião. Além de tratarem do tema nas tirinhas da *Engenheira Eugênia*, elas pretendiam promover campanhas específicas, conforme notícia no Boletim Fisenge de 04/02/2016.

Novas eleições para a Diretoria da Mulher estavam marcadas para meados de 2017 e a diretora mostrou-se incerta quanto a disputar novamente o cargo. “Gostaria de continuar trabalhando junto com o Coletivo, não necessariamente como diretora”, diz ela.

### 1.3. POLIGEN - GRUPO DE ESTUDOS DE GÊNERO DA POLI/USP

**46** “O PoliGNU é um grupo formado por estudantes de diversos cursos da Escola Politécnica, bem como de outros cursos da USP, que se dedicam ao desenvolvimento e à divulgação de tecnologia, *software* e cultura livres, especialmente no que se relaciona à engenharia. O grupo já tem mais de três anos de existência e é aberto à participação de quaisquer interessados(as)”. O grupo conta com a participação de homens e mulheres, e foi fundado no ano de 2009. Disponível em: <http://polignu.org/>. Acesso em: 4 abr. 2019.

**47** Disponível em: <http://polignu.org/mulheres/eventos-e-oportunidades/papo-mulher-na-academia-3%C2%AA-roda-de-discuss%C3%A3o>. Acesso em: 10 jun. 2014.

**48** Disponível em: <http://poligen.polignu.org/>. Acesso em: 4 abr. 2019.

**49** Disponível em: <https://www.facebook.com/groups/poligen/>. Acesso em: 4 abr. 2019.

**50** Criada há 16 anos na Espanha, a Campus Party é definida atualmente como “o maior acontecimento tecnológico do mundo”. De acordo com o site oficial do evento, “ela atrai anualmente geeks, nerds, empreendedores, gamers, cientistas e muitos outros criativos que reúnem-se para acompanhar centenas de atividades sobre Inovação, Ciência, Cultura e Entretenimento Digital”. O evento tem a duração de cinco dias nos quais ocorrem palestras, debates e oficinas em torno da temática da tecnologia digital. A primeira edição da Campus Party Brasil, ocorrida em 2008 na cidade de São Paulo, “foi a primeira edição internacional do evento e reuniu cerca de 3.000 campuseiros”. Em 2014, a Campus Party Brasil 7 contou com a participação de 8 mil campuseiros e milhares de visitantes. Disponível em: [brasil.campus-party.org](http://brasil.campus-party.org). Acesso em: 4 abr. 2019. Acesso em: 4 abr. 2019.

**51** A RodAda Hacker consiste em “uma oficina para meninas e mulheres que querem aprender a programar projetos web, além de trocar, compartilhar e construir projetos incríveis na rede. Um dia inteiro de mão na massa para quem quer aprender fazendo e se divertindo!”. É uma rede que se baseia em oficinas de programação especialmente desenhadas para mulheres. O nome do evento é uma homenagem a Ada Lovelace – inglesa que é conhecida como a primeira programadora do planeta. As oficinas que ocorrem durante o evento são gratuitas. Disponível em: [www.facebook.com/RodAdaHacker](http://www.facebook.com/RodAdaHacker). Acesso em: 4 abr. 2019.

**52** Além da articulação com a Frente Feminista da USP, um dos grupos com a qual o PoliGen mantém diálogo é o USP Diversidade, que tem discutido a proposta de um novo manual de convivência para substituir o atual regimento de ética, incluindo questões como violências, homofobia, assédio moral e tentativas de estupro ocorridas dentro da universidade e frequentemente encobertas pelas direções para que não haja repercussão.

O Grupo de Estudos de Gênero da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo–Poli/USP, o PoliGen, surgiu em 08 de março de 2012, a partir de uma atividade organizada pelo Grupo de Estudos de Software Livre da Poli-USP (PoliGNU),<sup>46</sup> que, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, propôs a realização do debate “As mulheres e o mundo digital”. A ideia de promover esse debate no espaço acadêmico surgiu da inquietação de alguns integrantes daquele grupo em relação à baixa participação das mulheres na área de programação, de produção de *software* livre e codificação, bem como da discussão de questões como a permanência de uma divisão de trabalho entre homens e mulheres dentro da própria militância e a reprodução de machismos nas redes e mídias sociais.

O debate teve ampla receptividade no ambiente acadêmico e ensejou o interesse e a necessidade de aprofundar tais reflexões de maneira coletiva; o grupo organizou a 2ª Roda de discussão *A Mulher na Academia* no mês de maio de 2012 e, além das atividades previstas, foram criadas uma lista de e-mails e uma área específica no site do grupo dedicada ao tema para fomentar os debates. No mês seguinte, o PoliGNU promoveu o Fórum Internacional: Mulheres em ciências e engenharia, organizado e realizado pelo Laboratório de Sistemas Integráveis da Escola Politécnica da USP e pela empresa Boeing do Brasil; em junho ocorreu a 3ª Roda de Discussão baseada nas propostas de “iniciar um levantamento dos dados existentes sobre inscrição, aprovação e matrícula nos cursos de engenharia, física e matemática” e o interesse em fazer uma “discussão de fundo mais teórico”.<sup>47</sup>

A partir dos encontros e discussões mensais, ao final do ano de 2012 as(os) participantes deste fórum permanente, diante do interesse em continuar debatendo as questões de gênero nas engenharias, decidiram formar o Grupo de Estudos de Gênero da Poli (PoliGen). Além da criação de um site<sup>48</sup> e de um grupo no Facebook,<sup>50</sup> o grupo organiza-se a partir de uma lista de discussão interna de e-mails. Entre suas principais atividades está a organização dos debates e palestras iniciados no âmbito do PoliGNU, que passam a ser denominados Papos PoliGen. Com frequência mensal, esses encontros trazem convidadas(os), em geral professoras(es) da USP de diversas áreas, para discutir temáticas ligadas às relações de gênero no ambiente acadêmico e nas engenharias. Esses eventos contribuem para atrair pessoas e informações novas para o grupo, além de ampliar a rede de contatos. De maneira similar, promovem palestras, encontros e homenagens em datas comemorativas, sempre em torno da temática das mulheres na engenharia. Além disso, fortaleceu-se a proposta de constituição de um grupo de estudos de gênero baseado na leitura e discussão de textos.

Por manterem forte integração com o PoliGNU por meio de seus membros que, não raro, compõem ambos os coletivos, as temáticas relacionadas à área da computação e *software* livre destacam-se entre os interesses do grupo, o que leva à participação de seus integrantes em atividades fora do ambiente acadêmico, como a Campus Party<sup>50</sup> e a RodAda Hacker.<sup>51</sup> No contexto da universidade, o grupo é convidado com frequência para participar de atividades realizadas em torno da temática de gênero organizada em diferentes unidades da USP, mantendo uma articulação com outros coletivos dessa universidade.<sup>52</sup> No contexto da Escola Politécnica, o PoliGen realiza intervenções durante a recepção de calouros e o tradicional evento anual IntegraPoli. Uma das principais linhas de ação do grupo tem sido o combate institucional ao machismo na escola, procurando conscientizar as calouras da Escola Politécnica sobre os reais significados das “brincadeiras” do trote, bem como denunciar as atividades do IntegraPoli que incitam à violência contra as calouras. Entre as iniciativas do grupo há a

intenção de desenvolver um programa de *mentoring* na Escola Politécnica e o desenvolvimento do Projeto Engenheiras Negras.

O grupo tem uma composição mista, homens e mulheres entre estudantes da graduação, pós-graduação e professores(as) da Escola Politécnica. De acordo com a fundadora e coordenadora do PoliGen, participam das reuniões de dez a quinze pessoas, em média, sendo a maior parte mulheres; a lista de discussões por *e-mail* possui aproximadamente cinquenta participantes e a página do grupo no *Facebook* é acompanhada por cerca de 150 seguidores.

A coordenadora à época da pesquisa foi uma das principais responsáveis pela criação do PoliGen e, desde 2012, tem impulsionado as atividades e o protagonismo do grupo na Poli e na USP. Formou-se engenheira civil em 2012 e concluiu o mestrado em engenharia de transportes em 2016. Suas trajetórias pessoal, acadêmica e profissional revelam o processo de construção de uma consciência crítica com relação às dificuldades encontradas pelas mulheres na área das engenharias, o incômodo com o ambiente machista. Em 2004, foi a primeira mulher a presidir o Grêmio Politécnico da USP desde sua fundação, em 1903 (até 2016 houve apenas mais uma presidente do Grêmio). De acordo com a coordenadora, “eu acho que talvez hoje o PoliGen seja um pouco o resultado de um processo que começou lá atrás [no Grêmio]”. A sua expectativa é de que o grupo continue a existir e tenha uma forte atuação na Escola Politécnica, independentemente de sua participação que, até o final desta pesquisa de acompanhamento, entretanto, continuava a ser uma força motriz importante para o grupo. Como um espaço aberto para discussões sobre relações de gênero e os lugares das mulheres na sociedade e no âmbito universitário das engenharias, o PoliGen tem proporcionado o contato de alunas e alunos das engenharias com tais discussões, provocando problematizações e visões críticas com relação à organização social e às próprias experiências, o que pode contribuir para influenciar, inclusive, na transformação das relações de gênero em seus ambientes de estudo e de trabalho.

O PoliGen é um grupo ativo e reconhecido tanto na Escola Politécnica, como na USP e fora dela. Suas integrantes recebem inúmeros convites para participar e intervir em eventos e atividades ligadas ao feminismo, ao combate à violência contra a mulher, sobre mulheres na ciência, tecnologia e engenharia.

Classificamos as atividades realizadas pelo PoliGen no período da pesquisa de acompanhamento em três grupos: atividades resultantes de convites vindos de fora da USP, atividades resultantes de convites vindos da escola Politécnica e de outras unidades da USP e, atividades resultantes de iniciativas do grupo.

### 1.3.1. ACOMPANHAMENTO DE JULHO DE 2014 A SETEMBRO DE 2015 (FASE 1)<sup>53</sup>

#### 1.3.1.1. CONVITES VINDOS DE FORA DA USP PARA PARTICIPAR EM MESAS REDONDAS, SEMINÁRIOS E EVENTOS DIVERSOS.

- I Semana de Ciência, Tecnologia, Inovação e Desenvolvimento, realizada na capital paulista e na Câmara Municipal de São Paulo (outubro de 2014);
- Hackathon Gênero e Cidadania, organizado pelo Laboratório Hacker da Câmara dos Deputados e pela Secretaria da Mulher, trata-se de maratona que reúne *hackers*, programadores, desenvolvedores e inventores para criar projetos que transformem informações de interesse público em soluções digitais, acessíveis a todos os cidadãos (novembro de 2014);

<sup>53</sup> Não foram noticiadas na lista interna de *e-mails* atividades no mês de julho.

- Convite da ONU Mulheres para participarem de campanha nacional com foco nos trotes universitários (janeiro de 2015);
- Artigo de duas integrantes do PoliGen enviado para um congresso da área de engenharia “A necessidade da integração de gênero – um estudo de caso na Engenharia da Computação da Escola Politécnica de São Paulo” (março de 2015);
- Entrevista de duas integrantes do PoliGen para a REDEVIDA tratando dos temas “mulher na tecnologia”, “mulheres na universidade”, “violência contra a mulher” (março de 2015);
- Prêmio 2015 Student of Vision ABIE Award concedido a uma integrante do PoliGen no evento Women of Vision<sup>54</sup> (março de 2015);
- Encontro Mulheres e Tecnologia<sup>55</sup> da Secretaria Municipal de Políticas para Mulheres de São Paulo (março de 2015);
- Convite da Secretaria de Políticas para as Mulheres do Município de São Paulo para contribuir na elaboração de políticas para mulheres na tecnologia (março de 2015);
- Convite para participar do Programa da ONU #HeForShe, recusado pelo coletivo (abril de 2015);
- 25/04 Dia Laranja – ONU Mulheres – divulgação do vídeo “O Valente não é Violento” na página do PoliGen em apoio às universitárias que sofrem com a violência de gênero nos trotes (abril de 2015);
- Convite para entrevista ao Jornal *O Estado de São Paulo* sobre grupos que estão se formando nas universidades em cursos de tradição masculina (julho de 2015). A publicação da entrevista não foi localizada;
- 5ª Conferência Municipal de Políticas para as Mulheres de São Paulo, realizada (setembro de 2015).

### 1.3.1.2. ATIVIDADES NA POLI E EM OUTRAS UNIDADES DA USP

- Virada Científica da USP (outubro de 2014);
- Semana da Diversidade, organizada pelo Centro Acadêmico da Faculdade de Economia e Administração da USP (outubro de 2014);
- Semana da Diversidade da Escola Politécnica (SEDEP). A coordenadora do PoliGen participou da mesa redonda “Violência contra as mulheres e a vida universitária” (outubro de 2014);
- Participação em debate no Coletivo de Mulheres Sonja Ashauer – Física/IAG: sobre a participação de mulheres negras na construção da ciência (março de 2015);
- Nota de repúdio contra o assédio de alunos da Poli às estudantes de Biologia (março de 2015);
- Reunião de coletivos de diversidade sexual e de gênero e coletivos feministas para discutir casos de estupros ocorridos no campus da USP no PoliPride<sup>56</sup> (março de 2015);
- Entrevista sobre feminismo e violência contra mulher para a Produtora Cultural Independente de TV (março de 2015);
- Coletivo feminista da ECA/USP: elaboração de nota de repúdio ao estupro a uma caloura da FEA e sugestão de medidas de segurança (julho de 2015);

**54** Women of Vision é um prêmio do Anita Borg Institute, para estudantes mulheres que tenham criado uma inovação tecnológica importante na área computacional.

**55** Convite para fazer parte da *newsletter* da organização Girls in tech, cujo objetivo principal é agregar mulheres líderes no universo da tecnologia e do empreendedorismo no Brasil.

**56** Grupo formado por alunos e ex-alunos da Escola Politécnica da USP que tem como um de seus objetivos levar, para o ambiente politécnico, conhecimento a respeito de toda diversidade sexual e de gênero que nos envolve enquanto indivíduos, tentando, assim, garantir um espaço universitário livre de LGBTfobia. Disponível em: <http://www.poli.usp.br/pt/comunicacao/noticias/1708-estudantes-realizam-lo-semanada-diversidade-da-escola-politecnica-da-usp.html>. Acesso em: 22 mar. 2016.

- O jornal *O Politécnico* convida PoliGen a redigir matéria sobre o papel do feminismo na contemporaneidade (agosto de 2015);
- Plenária de Mulheres da USP: discussão sobre o tema Segurança das Mulheres no Campus (agosto de 2015);
- Centro Acadêmico da Faculdade de Engenharia de Alimentos da Unicamp convida PoliGen para participar da Segunda Semana da Diversidade que discutiu a “Violência contra a Mulher” (setembro de 2015);
- Reunião na TV Drone. Articulação de organizações interessadas em produzir e distribuir conteúdo multimídia, progressista e independente (setembro de 2015);
- SEDEP com o apoio da Diretoria da Escola Politécnica e de outras instituições, como a Secretaria Municipal de Direitos Humanos da Prefeitura de São Paulo (setembro de 2015).

### 1.3.1.3. INICIATIVAS DO POLIGEN REALIZADAS AO LONGO DO ANO REGULARES (PROGRAMAÇÃO)

- Programa Mentoring: reuniões mensais de apoio acadêmico às mulheres, com os seguintes objetivos:
  - atrair e reter talentos femininos nos cursos de exatas;
  - fomentar a discussão acerca das desigualdades de gênero enfrentadas tanto nos cursos de exatas como nas consequentes carreiras;
  - fortalecer uma rede de diálogo e troca de informações acerca do tema;
  - envolver professores(as), ex-alunos(as) e estudantes ingressantes na graduação;
  - prover apoio imaterial a estudante ingressantes;
  - diminuir a probabilidade de evasão.
- Reuniões mensais sobre a pauta de atividades do grupo, distribuição de tarefas e confecção de atas para registro das decisões. Nessas ocasiões podem ser passados filmes, seguido de debates;
- PaPos 2015: reuniões mensais de debates sobre variados temas e troca de experiências. Destaques:
  - PaPo abril 2015: Vamos mudar o mundo com mulheres, tecnologia e empreendedorismo? Camila Fernandez Achutti, integrante do PoliGen e influenciadora digital na Faculdade de Informática e Administração Paulista (FIAP), fundadora do Blog Mulheres na Computação, Embaixadora do Technovation Challenge Brasil (abril de 2015);
  - PaPo agosto 2015: Convite a Jarrid Arraes – feminista negra, cordelista, escritora e jornalista na *Revista Fórum*, onde também mantém a coluna *Questão de Gênero*.
- Grupos de estudos quinzenais: discussão de textos relevantes ao tema central do PoliGen – desigualdade de gênero, feminismo e violência contra as mulheres;
- Agenda PoliGen: divulgação de atividades voltadas para as questões de gênero (seminários, debates, palestras);
- Oficinas mensais: empoderamento e tecnologia. Destaques:

- Oficina de tecnologia – PoliGen “Vamos juntas?”: objetivou desenvolver APPs (aplicativos) voltados para ajudar a segurança das mulheres no *campus* (setembro de 2015).
- Semana de Recepção dos Calouros da Poli/USP (fevereiro-março 2015);
- Cadastramento de “bixetes” (calouras) no Programa de Mentoring (fevereiro-março de 2015).

## OUTRAS ATIVIDADES

- Encontro “Literatura, gênero e cultura na perspectiva dos afrodescendentes: Conversa com Sarah Ohmer”, PhD e pesquisadora Fulbright, Professora da University of Indianapolis, Pesquisadora do Diversitas-USP. Tema: Questões raciais no Brasil e EUA (setembro de 2014);
- Atividades para o Dia Internacional da Luta pelos Direitos das Mulheres (10 a 12 de março de 2015);
- Participação do PoliGen na Feira Brasileira de Ciência e Engenharia (Febrace),<sup>57</sup> realizada anualmente na Poli, destinada à apresentação de trabalhos de estudantes de nível médio e técnico. Na FEBRACE 13, o PoliGen instituiu dois prêmios para incentivar o interesse das meninas pelas ciências exatas, tecnologia e engenharia, o Prêmio “Anna Frida Hoffman”<sup>58</sup> e o Prêmio “Marília Chaves Peixoto”<sup>59</sup> (março de 2015);
- Projeto ETECs Tiquatira e Vila Maria: palestras do grupo junto às escolas técnicas estaduais mencionadas sobre os seguintes assuntos: O que é o PoliGen, conquistas do feminismo, abusos nas esferas público e privada, desigualdade salarial e mulheres nas exatas, Prêmio Febrace (abril de 2015);
- Realização do PaPo sobre Transfeminismo e Transfobia com convidados (abril de 2015);
- Campanha de arrecadação de absorventes para mulheres presas (agosto de 2015).

**57** A Febrace é um programa nacional de estímulo à cultura científica, à inovação e ao empreendedorismo na educação básica (fundamental e média) e tem como principal objetivo estimular novas vocações em Ciências e Engenharia através do desenvolvimento de projetos criativos e inovadores. Promovida e realizada pela Poli-USP, por meio do Laboratório de Sistemas Integráveis (LSI), a Febrace acontece todos os anos no *campus* da USP e é considerada a maior feira de ciências e engenharia do Brasil. A mostra de projetos da 14ª edição aconteceu nos dias 15, 16 e 17 de março de 2016, em uma tenda especialmente montada para o evento e, sua premiação ocorreu no dia 18 de março de 2016, no auditório do Centro de Difusão Internacional, ambas no *campus* Cidade Universitária da USP.

**58** O Prêmio “Anna Frida Hoffman” foi atribuído para dois projetos na área de engenharia, um individual e outro em grupo. O nome do prêmio foi dado em homenagem à primeira mulher a ingressar na Academia Brasileira de Ciências no ano de 1951, devido a grande repercussão internacional de seus trabalhos em conjunto com o marido sobre funções convexas.

**59** Foi atribuído para dois projetos na área de exatas, um individual e outro em grupo. O nome do prêmio foi dado em homenagem à primeira mulher a ingressar na Academia Brasileira de Ciências no ano de 1951, devido a grande repercussão internacional de seus trabalhos em conjunto com o marido sobre funções convexas.

### 1.3.1.4. AVALIAÇÃO DA COORDENADORA

Em entrevista realizada em 03/06/2015, a coordenadora do PoliGen avaliou o período em análise como positivo porque teria havido um crescimento significativo do grupo: “não há reuniões com menos de 10, 12 pessoas”. Outro aspecto positivo teria sido a descentralização das decisões que pesavam sob a coordenadora. Entre as tarefas que foram delegadas está a coordenação da parte administrativa (para uma bolsista), o Programa Mentoring, o Projeto de orientação e incentivo às estudantes de escolas públicas de ensino médio, sobre as carreiras de exatas nas escolas.

A coordenadora também avaliou positivamente o crescimento do Programa Mentoring em 2015: 70 calouras se inscreveram solicitando o acompanhamento por um(a) mentor(a). Segundo ela, o Programa ainda precisa melhorar:

[...] o Programa nunca foi tão bem porque eu acho que bem é você conseguir mapear impacto, ter controle, quem são os mentores? Mentores, vocês conversaram quantas vezes com as suas *mentees*? A gente está fazendo o programa de *mentoring* de apoio universitário e

não apoio institucional, é o apoio moral quase, entendeu? Não é nem psicológico porque a gente não tem a capacidade de fazer isso. Mas, é colocar... é criar uma rede de mulheres na realidade, *mentoring*, ele está se propondo a isso. E de alguma forma está dando certo, porque muitas das meninas que hoje estão no grupo, elas foram *mentees*. (Entrevista, 03/06/2015)

A coordenadora apontou ainda que muitas participantes do PoliGen não têm uma reflexão madura sobre as questões de raça e classe social na sociedade brasileira, o que pode levar a posturas e comportamentos preconceituosos e radicais. À época da entrevista, o PoliGen contava com uma bolsista negra que vinha assumindo muitas tarefas da coordenação e a entrevistada via uma oportunidade para o grupo se defrontar com a questão e discuti-la.

A Tati é negra... e acho que isso dá uma mexida na identidade... você começa a ver outras cores no grupo, também... E as meninas brancas do grupo... precisam ter uma voz falando, 'gente... desculpa, essa é a sua realidade, e a sua realidade de mulher que sofre preconceitos, mas que é privilegiada porque é branca, é privilegiada porque está na Poli e pode se dar ao luxo de ficar o dia inteiro aqui, não tem que trabalhar para pôr dinheiro em casa, então vamos acordar que o mundo é muito mais do que isso'. (Entrevista, 03/06/2015)

O recorte de classe social teve que ser enfrentado pelas participantes do PoliGen por ocasião de um projeto junto com escolas públicas.

E teve uma menina que chegou na reunião parece que falou assim, 'o que a gente faz com menores infratores?', oi? Elas não sabem, mas a menina já pressupõe que se ela vai para escola ela vai lidar com infrator, entendeu? Não, tudo bem, mas olha o preconceito eu vou falar com criança pobre, portanto eu vou falar com menor infrator. Gente, vamos lá, a quantidade de crianças na escola, a quantidade de menores infratores. (Entrevista, 03/06/2015)

A fundadora e então coordenadora do PoliGen relatou que teria planos de se afastar do grupo aos poucos e dedicar mais tempo à sua vida profissional. Ela estava transferindo tarefas para as demais participantes, mas se mantinha alerta para corrigir rumos e dar apoio quando necessário. Nas suas palavras,

[...] você foi a protagonista do grupo durante muito tempo... ser protagonista também tem uma questão de centralização... da personalização... Não vou dizer que não tem um saldo positivo, mas tem um saldo negativo. Que é isso, as coisas ficam dependendo de você para acontecer... (estou fazendo) uma preparação para elas sentirem confiança... De toda forma eu estou na retaguarda. É assim que funciona. (Entrevista, 03/06/2015)



### 1.3.2. ACOMPANHAMENTO DE OUTUBRO DE 2015 A MARÇO DE 2016 (FASE 2)

#### 1.3.2.1. CONVITES VINDOS DE FORA DA USP PARA PARTICIPAR EM MESAS REDONDAS, SEMINÁRIOS E EVENTOS DIVERSOS

- Maratona RodAda Hacker/São Paulo Tech Week: PoliGen convidado a participar em parceria com a Secretaria de Política para as Mulheres (outubro de 2015);
- Technovation<sup>60</sup> e CASE 2015 convidam PoliGen para a pré-estreia do documentário *CodeGirl* (outubro de 2015);
- Convite para cerimônia de premiação da 2ª Edição Prêmio Mulheres Tech em Sampa (novembro de 2015);
- Convite da Secretaria de Políticas Públicas da Prefeitura de São Paulo para a cerimônia de Lançamento da Pedra Fundamental da Casa da Mulher Brasileira no dia 10 de dezembro no bairro do Cambuci (dezembro de 2015);
- Convite da Controladoria Geral do Município (CGM), Departamento de Iluminações Públicas (ILUME) e a Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres (SMPM) para participar do Café Hacker Oficina (tecnologias de segurança das mulheres no espaço público) (dezembro de 2015);
- Convite da Secretaria Municipal de Políticas para Mulheres para estabelecer parceria visando ao enfrentamento de problemas e opressões vividas pelas mulheres na comunidade universitária (dezembro de 2015);
- MariaLab<sup>61</sup> convida para um curso básico de *sysadmin* (dezembro de 2015);
- Convite do Coletivo Vulva da Vovó para participação da campanha de produção do espetáculo teatral *Sobre as Baleias*, a respeito da luta das Mães de Maio em São Paulo (fevereiro de 2016);
- Convite para assinar petição pública pelo fim da violência sexual e de gênero (fevereiro de 2016);
- Convite da Febrace para entrega de prêmios aos participantes que se destacaram (fevereiro de 2016);
- Convite de Girls in Tech Brazil para o evento “Segurança Digital: Tudo o que você precisa saber sobre Revenge Porn” (fevereiro de 2016).

#### 1.3.2.2. ATIVIDADES NA POLI E EM OUTRAS UNIDADES DA USP

- Jornal *O Politécnico*:<sup>62</sup> texto do PoliGen sobre questões básicas do feminismo (outubro de 2015);
- Convite para campanha: debate sobre terceirização de serviços gerais na Poli (novembro de 2015);
- Convite da Associação Atlética Acadêmica Politécnica/Grêmio Politécnico/Centro Acadêmico para elaborar artigo informativo sobre o PoliGen em sua publicação anual *Vox Popoli* (novembro de 2015);
- Convite do jornal *O Politécnico* para participar de entrevista com a presidente da TAM (dezembro de 2015);
- Convite do Grêmio Politécnico para realização de palestra/roda de

<sup>60</sup> O Technovation é um programa para incentivar mulheres empreendedoras em tecnologia; inscritas trabalham com mentores para desenvolver aplicativos que resolvam problemas sociais.

<sup>61</sup> MariaLab é um coletivo voltado para as mulheres da área STEM (*science, technology, engineering, mathematics*), abrangendo todo tipo de projeto tecnológico feito por mulheres. Disponível em: <https://marialab.org/>. Acesso em: 4 abr. 2019.

<sup>62</sup> O texto foi enviado, não há informação sobre sua publicação.

conversa sobre as questões de gênero na USP nos “Eventos politizados” (fevereiro de 2016);

- Convite para reunião no DCE-LIVRE da USP para discutir a proibição das festas no *campus* (fevereiro de 2016);
- Grupo Não Cala USP pede divulgação de petição (fevereiro de 2016).

### 1.3.2.3. INICIATIVAS DO POLIGEN REALIZADAS AO LONGO DO ANO REGULARES

- PaPos: destaque para a indicação de debate sobre o mito da democracia racial e meritocracia que ocorreria em novembro (outubro de 2015);
- Encontros semanais do ciclo de Formação e Autonomia em Tecnologia. Destaques:
  - Curso “Beginners: Learn Android App Development” (outubro de 2015);
  - Oficina de Programação (projeto-piloto para voluntários) para meninas. Conteúdo: HTML, CSS e Javascript (fevereiro de 2016).
- Reunião de encerramento do ano: balanço de atividades, pauta para 2016 e confraternização (dezembro de 2015);
- Recepção dos calouros (fevereiro de 2016);
- Programa Mentoring 2016 (fevereiro de 2016);
- Reunião de programação semestral de atividades (fevereiro de 2016);
- Nova reunião para programação de atividades no semestre (março de 2016).

### OUTRAS ATIVIDADES

- *PoliGen* e Minasprogramam participam do Edital Elas nas Exatas da Fundação Carlos Chagas e Fundação Unibanco (novembro de 2015);
- Aprovação de indulto de pena em razão do Dia Internacional da Mulher: discussão interna sobre a situação das mulheres e eventual participação do *PoliGen* assinando a petição (fevereiro de 2016).

No início do ano de 2016, o *PoliGen* se mostrou pouco ativo e um tanto desorganizado. Apesar de terem surgido várias ideias para a comemoração do Dia Internacional da Mulher (8 de março) e para a realização do primeiro PaPo do ano, por exemplo, o grupo não conseguiu concretizar nenhuma delas. Atente-se que no início de 2016, a coordenadora do grupo esteve ocupada com outras atividades, embora outras integrantes que já participavam da coordenação em parceria com ela estivessem presentes. A coordenadora retornou ao protagonismo habitual em março, propondo um balanço, uma autoanálise e encabeçando inúmeras iniciativas para organizar novas atividades e/ou dar andamento às programadas.

A análise da situação do *PoliGen* pôde ser seguida na lista fechada de *e-mails*. Em suma, as participantes perceberam que muitas iniciativas não se efetivaram por falta de divulgação em tempo hábil, por falta de organização ou por falta de agilidade e coesão do próprio grupo para reagir às situações e aos desafios. Entre as atividades regulares do *PoliGen*, os PaPos foram os mais bem avaliados (trouxeram público em 2015) e o Programa Mentoring, o pior (não tem funcionado a contento possivelmente

em função do formato do programa, do baixo envolvimento dos mentores e/ou do desinteresse das calouras).

#### 1.3.2.4. AVALIAÇÃO DA COORDENADORA

Em entrevista realizada em 23/03/2016, a coordenadora do PoliGen trouxe suas impressões sobre a configuração atual e sobre as direções que o grupo pretendia seguir dali para frente. A coordenadora reforçou sua posição de distanciamento do grupo, entendendo que seu papel naquele momento “é provocar as pessoas para agir”, acompanhar as atividades do grupo, opinar, estimular, deixando a ação efetiva para outros(as): “vou manter uma distância internética, ajudar quando for preciso”.

Na gestão, ela identificou duas outras instâncias de decisão no PoliGen além dela mesma: um grupo de duas estudantes da Poli/USP que efetivamente coordenavam e controlavam o grupo (e se formariam em 2016) seguidas, num patamar abaixo, de vários(as) estudantes do primeiro ao terceiro. A entrevistada lembrou que a autogestão é um princípio do grupo e as coordenações são entendidas como rotativas e não impositivas, ao menos teoricamente. De qualquer forma, um “processo de sucessão” – por assim dizer – estava em curso no PoliGen e ele poderia implicar mudanças nos rumos seguidos até aquele momento.

Nesse sentido, a coordenadora entendia que o fato de o PoliGen não ter se organizado para a Semana da Mulher, por exemplo, foi oportunidade para uma autocrítica que se concretizou em reunião “de desabafo, muito comuns em movimentos feministas”. Segundo ela, haveria um movimento cíclico nesses grupos e o momento priorizava o acolhimento em detrimento de um maior protagonismo. Para a coordenadora, em 2016, o PoliGen teria de repensar suas prioridades, suas estratégias de ação e a busca de financiamento, pois perderam um financiamento da Fundação de Desenvolvimento Tecnológico da Engenharia (FDTE) que lhes dava suporte para divulgação e desenvolvimento de eventos e atividades diversas. Também nesse aspecto, a entrevistada ressaltou a oportunidade de “buscar a autonomia financeira... entrar numa outra lógica econômica... se a FTDE foi importante no começo do grupo, quando éramos 4 ou 5 pessoas, agora o PoliGen existe no imaginário da Poli”. Uma pauta importante de discussão para 2016, nesse sentido, deveria ser a institucionalização ou não do grupo criando estratégias de captação regulares de recursos, abertura de conta bancária, recibos para doadores, etc.

Quanto às temáticas ou áreas de atuação preferenciais do PoliGen acompanhamento desta pesquisa mostrou um deslocamento de foco de interesse do PoliGen: o empoderamento tecnológico feminino – sobretudo na área da computação e nas ciências exatas – vem cedendo lugar a pautas típicas dos movimentos feministas. A entrevistada corroborou essa tendência e ressaltou que as questões sobre tecnologia e gênero eram preocupações que ela partilhava com apenas uma das coordenadoras-executivas. Delas partiu, por exemplo, a iniciativa de instituir prêmios para as jovens que apresentassem trabalhos na Febrace, realizada anualmente na Escola Politécnica da USP. Por outro lado, outras temáticas estavam entrando nas discussões trazidas por algumas estudantes que tiveram filhos durante o curso, como a maternidade compulsória, a legalização do aborto, bem como a sexualidade e a diversidade de opção sexual, a violência contra as mulheres, o machismo, entre outras.

Uma nova tendência que vem ficando visível é a restrição à participação masculina no PoliGen, uma postura mais radical que vem crescendo diante da dificuldade das jovens participantes em lidar com algumas reações mais agressivas dos seus colegas. A coordenadora lembrou que, desde o início, o grupo se propôs a ser um espaço

essencialmente feminino que incluísse os homens. Essa concepção partiu do reconhecimento de que era necessário dar um tratamento diferente para as mulheres na Escola Politécnica, que historicamente “não têm tantos espaços como os meninos têm”. Privilegiar a participação das mulheres não implica, contudo, vetar a participação dos homens. Em outras palavras, vem crescendo entre as jovens participantes do PoliGen uma postura de autodefesa, que não se verificava anteriormente. Se o espaço de acolhimento e de proteção do grupo é importante para as mulheres na escola de engenharia, o fechamento em si mesmas não irá colaborar para a sua atuação como engenheiras nas empresas, escritórios e outros espaços de exercício profissional em que os homens são maioria.

O Programa de Mentoring é outra iniciativa que não vinha despertando interesse nas jovens participantes, talvez por desconhecerem as possibilidades de agregação e suporte que ele pode proporcionar, talvez porque o próprio grupo não tivesse chegado a um consenso sobre a direção a seguir. Na idealização da entrevistada, o Mentoring da Poli/USP não seria um *coaching* de carreira, mas um espaço de acolhimento das mulheres e gostaria de trabalhar com ele dentro do PoliGen.

Independente dos rumos e das mudanças de orientação no PoliGen no curto, médio e longo prazos, ela acreditava que o desafio do grupo seria continuar existindo. E ela acreditava que ele iria perdurar.



2

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

FINALIZANDO, PODEM SER IDENTIFICADAS SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS entre as três iniciativas. As experiências de mobilização de que participam ou participaram as mulheres da Comissão do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, da Diretoria da Mulher e do Coletivo de Mulheres da Fisenge e do PoliGen se assemelham, em primeiro lugar, porque aquelas mulheres sentiam-se sós e isoladas frente à maioria de homens, nas escolas de engenharia, nos sindicatos, no sistema Confea/Crea e percebiam a necessidade de trazer para seus espaços de atuação uma reflexão que se desenvolvia na sociedade sobre o papel e os direitos das mulheres. O isolamento e a percepção dos limites a que estão sujeitas na área profissional tem sido o motor da mobilização feminina levada avante por algumas engenheiras e estudantes que vinham de experiências anteriores em movimentos sociais, sindicais e na política estudantil. Essa é outra semelhança entre os coletivos, pois as pioneiras do debate das questões de gênero do Confea e nos sindicatos da Fisenge participavam de ou militavam em movimentos sociais e políticos dos anos 1980 e 1990; no caso do PoliGen, sua fundadora e coordenadora participou de política estudantil e foi presidente do Grêmio da Escola Politécnica em 2004.

Outro ponto comum entre as iniciativas é a constatação da sua consolidação, em que pese a descontinuidade do Programa Pró-Equidade no Crea-RJ desde fins de 2014. O PoliGen, como afirmou sua coordenadora, está integrado no “imaginário” da Poli/USP e é reconhecido na Poli, na USP e fora dela. A Diretoria da Mulher está instituída formalmente no estatuto da Fisenge e conquistou voz e espaço próprios e prossegue seus esforços de disseminação nos sindicatos da Federação. A Comissão do Programa Pró-Equidade do Crea-RJ, contudo, foi extinta em fins de 2014 e, até março de 2016, outra comissão não tinha sido instituída formalmente.

As participantes das três iniciativas também compartilham a certeza de que, se as conquistas até o momento foram efetivas, elas não são definitivas. Dependerão sempre de circunstâncias políticas, do envolvimento de outros(as) homens e mulheres, da continuidade das pautas e das atividades e da promoção das condições necessárias para a continuidade do trabalho, para a qual é imprescindível a formação de novas gerações dispostas a continuar a luta das antecessoras.

As principais diferenças entre as iniciativas dizem respeito ao seu alcance, à sua organização, bem como às perspectivas de futuro.

A Comissão do Pró-Equidade do Crea-RJ teve como público-alvo para o desenvolvimento das metas das sucessivas edições do programa a própria instituição, mais propriamente, a sede do Crea-RJ situada na cidade do Rio de Janeiro. No decorrer dos seis anos de desenvolvimento das sucessivas edições do programa, a comissão nunca conseguiu chegar às sedes regionais. A existência da própria Comissão e a gama de atividades que ela poderá desenvolver na instituição fica sujeita às correntes políticas eleitas e à importância que é dada para a temática da igualdade de gênero e raça nas diferentes gestões. Nesse sentido, o risco de descontinuidade e desmobilização é grande, como verificado durante este trabalho. Algumas conquistas obtidas na instituição nos últimos seis anos correm o risco de se perder, caso não haja uma rápida retomada do programa no Crea-RJ. Por exemplo, a mobilização dos funcionários e das chefias que as edições anteriores do Pró-Equidade tinham conseguido, as ações de conscientização e o debate sobre as questões de gênero e raça, bem como a busca por outros patamares de igualdade na instituição, com a nomeação de mulheres para cargos de chefia e com a definição de proporção para a seleção de negros nos concursos de ingresso. O esboço do programa de ação para a 6ª Edição do Pró-Equidade feito pela atual coordenadora foca as ações na área da saúde e não menciona a intenção de ampliar a participação de mulheres e negros em cargos de decisão. Aparentemente, a intenção de participar de uma 6ª edição do Programa se justificaria mais para manter a pontuação no Programa de Qualidade Gespública do qual o Crea-RJ participa e, menos, em função um real interesse na reversão das desigualdades da instituição.

O PoliGen tem como público-alvo alunos e professores da Escola Politécnica, expandindo-se para outras unidades da USP, *campus* Cidade Universitária. Mesmo que o PoliGen seja reconhecido em redutos de tecnologia e de discussões feministas fora da USP, sua possibilidade de atingir um público maior é restrita. A informalidade do grupo joga a seu favor, permitindo liberdade de ação e flexibilidade suficiente para rápida reação a demandas diversas, mas também pode engendrar alguma dificuldade de organização e de coesão, característica que se acentua pela adoção do princípio de autogestão, que tem como base a tomada de decisões por consenso coletivo. Em tal contexto, corre-se o risco de a diversidade de opiniões, orientações e propósitos distanciar o grupo dos seus propósitos originais como vem acontecendo atualmente, à medida que novas gerações de estudantes estão se integrando a ele. Seu diferencial originalmente era o foco no debate das questões de gênero nas áreas de computação,



ciências exatas e engenharia, destacando as dificuldades de inserção e de ascensão, bem como as discriminações sofridas pelas mulheres na área profissional. Recentemente essas temáticas vêm ficando em segundo plano, sendo privilegiadas pautas típicas dos movimentos feministas, como violência contra as mulheres, sexualidade e diversidade de orientação sexual. Se ainda existem algumas atividades para mulheres na computação e nas ciências, elas se devem à insistência da fundadora e de uma das duas coordenadoras executivas. Nesse caso se incluem a manutenção da premiação para jovens na Febrace 2016 e a participação em oficinas de programação para mulheres. Outra mudança em curso diz respeito à diminuição do protagonismo e das atividades organizadas coletivamente para dar visibilidade à posição das mulheres nas exatas e nas engenharias, em prol de “um espaço de acolhimento e proteção” para as estudantes que se sentem confrontadas ou desafiadas na escola e no *campus* podem partilhar suas vivências. O processo de transformação do PoliGen está em curso e tende a se aprofundar à medida mesma que a fundadora e coordenadora se afaste mais ainda do cotidiano do coletivo, como é seu plano. Não seria de estranhar que o reconhecimento conquistado pelo PoliGen até aqui venha a se perder no percurso futuro, dando lugar a uma nova configuração do grupo.

A Diretoria da Mulher da Fisenge é, entre as três iniciativas, a mais estruturada (está inscrita no estatuto da Fisenge e tem verba atribuída anualmente) e com maior alcance ao visar a categoria profissional dos engenheiros, principalmente a sua parcela associada aos Sindicatos de Engenheiros filiados à Federação. A formação político-sindical das engenheiras as preparou para agir num ambiente duplamente difícil para as mulheres, os sindicatos e a categoria profissional engenheiro(a). O coletivo de mulheres da Diretoria se destaca entre as três iniciativas pela sua organização, pela coesão grupal em torno da definição de metas e pela persistência na realização de atividades relacionadas a essas metas, ano após ano. O combate ao assédio moral, a formação política contínua das mulheres e a ocupação de espaços de poder são metas fundamentais para a continuidade da existência da Diretoria da Mulher da Fisenge, para a expansão e consolidação de novos coletivos e diretorias e foram tratados como prioridade durante os dois anos do acompanhamento. Mesmo que a disseminação das atividades da Diretoria da Mulher não tenha chegado às bases na amplitude desejada pelo Coletivo e pela Diretoria da Mulher, o desempenho do grupo não deixa dúvidas: seus objetivos serão atingidos no curto e no médio prazo pelas engenheiras que lá estão no momento e pelas novas gerações que estão sendo preparadas para dar continuidade ao trabalho, por meio das ações dos Senge Jovem.

Seja qual for o rumo que as três iniciativas tomarão no futuro, elas representam um universo feminino em movimento, dinâmico e inovador. A simples existência desses coletivos, assim como as discussões e debates e as atividades que eles puderam e poderão desenvolver, promove a conscientização sobre as desigualdades no mercado de trabalho e na sociedade, ponto de partida para a transformação das relações sociais entre os sexos.

IV





NESTE CAPÍTULO ESTÃO SINTETIZADOS OS PRINCIPAIS RESULTADOS, algumas conclusões e pistas para futuras pesquisas, resultantes da investigação realizada nos dois eixos deste projeto, *Pesquisa na Construção Civil* e *Pesquisa com coletivos de engenheiras*.

1

# PESQUISA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

ESTA PESQUISA GEROU GRANDE MASSA DE INFORMAÇÕES e permitiu vislumbrar transformações que estão em curso na construção civil – segmento *edificações habitacionais* – e na engenharia civil de obras. Além disso, permitiu identificar o aumento da presença de mulheres nos canteiros e, sobretudo, nos escritórios das construtoras, permitiu perceber algumas mudanças positivas no convívio entre os sexos nos locais de trabalho, bem como a persistência de discriminações de gênero que limitam as carreiras das mulheres nas funções engenheiro(a) de obras e engenheiro(a) de projetos.

## **1.1. TRANSFORMAÇÕES NO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL**

As transformações que ocorreram no segmento *edificações habitacionais* obedecem a duas ordens temporais: algumas vêm sendo implantadas nas últimas três a quatro décadas e outras são mais recentes, sendo desenvolvidas nos últimos 10 a 15 anos.

As principais mudanças que estão em curso desde os anos 1980, segundo os entrevistados, referem-se: a) ao declínio do nível de qualificação da mão de obra – mestres

principalmente; b) a mudanças nos canteiros; c) a mudanças no método construtivo, nos materiais e no grau de industrialização do setor; d) a mudanças tecnológicas; e) ao aumento da subcontratação nas fases de execução e de concepção das obras. Nos últimos 10 anos, a principal mudança foi: f) aumento da preocupação com a qualidade, com a segurança no trabalho e com a sustentabilidade ambiental das construções.

- a. *Declínio do nível de qualificação da mão de obra da produção.* Os entrevistados se referem principalmente aos mestres de obra. Atualmente, os mestres são mais jovens e não têm a experiência nem a visão de conjunto que os antigos mestres ganharam com a sua longa experiência. Muitos dos atuais mestres são pedreiros ou carpinteiros que passaram por uma capacitação de, no máximo, um ano, ou são encarregados que foram promovidos. Os mestres e encarregados continuam a deter posições-chave em uma obra e deve-se à sua influência não só o bom andamento do trabalho, mas também a formação prática das novas gerações – estagiários(as), assistentes de obras, engenheiros(as), técnicos(as) de segurança. Sem a chancela dos mestres e encarregados, a implantação de novos processos e rotinas de trabalho e o aprendizado dos jovens e, especialmente, das mulheres, se torna mais difícil;
- b. *Mudanças nos canteiros.* Foi unânime a referência à quase extinção dos alojamentos para trabalhadores nos canteiros de obras. Além da desativação dos alojamentos, as instalações da administração dos canteiros melhoraram muito, sobretudo nos últimos 10 anos. De canteiros em “madeirite” se passou para contêineres de metal moduláveis, com ambientes espaçosos contendo banheiros, cozinha e área de convivência, instalações elétricas diversas para ar condicionado, ventiladores, computadores e internet. No entanto, ainda hoje, o trabalho em infraestrutura não tem canteiros como em edificações, embora, comparativamente a 15 a 20 anos atrás, as condições também tenham melhorado. Hoje, nessas obras existem contêineres móveis que fazem as vezes de canteiros e são deslocados para áreas descampadas ou para diferentes trechos de estradas em construção; os contêineres têm geradores de energia, ar condicionado e computador. Já contam também com banheiros químicos. Os entrevistados se referem também a uma mudança nas expectativas dos jovens engenheiros que trabalham em infraestrutura: sem um canteiro, banheiro e ar condicionado, os jovens não se dispõem a trabalhar. Na presença dessas condições favoráveis, costumam permanecer a maior parte do tempo dentro dos canteiros móveis: “Agora ninguém mais vai para a obra. Só ficam no canteiro de obra, tem ar condicionado, tem banheiro... hoje o homem de obra é outro homem” (Arnaldo, 22/01/2015);
- c. *Mudanças no método construtivo, nos materiais e no grau de industrialização.* A alvenaria estrutural, apesar de não ser nova, é um método construtivo que vem permitindo acentuar o grau de industrialização, ao trabalhar com elementos pré-moldados. Ela implica menor quantidade de retrabalho, diminuição do tempo de construção, menor geração de entulho, além de poder contar com mão de obra menos especializada. As inovações se estenderam aos acabamentos interno e externo, aos materiais e aos equipamentos. As obras ganharam em velocidade



e em simplificação. O método construtivo convencional, porém, não está extinto e continua sendo amplamente utilizado e a ele também se integraram inovações como a adoção de lajes pré-moldadas, por exemplo. A industrialização crescente parece ser uma tendência na construção civil e foi mencionada pelos entrevistados das construtoras A e B, pois, em ambas, entre 70 e 80% dos componentes utilizados nas obras já vêm prontos. Esse nível de industrialização ainda é considerado baixo quando comparado aos dos Estados Unidos, da Europa, do Canadá e da Austrália.

- d. *Mudanças tecnológicas.* Incluem-se aqui novos equipamentos e máquinas, profunda informatização e novos sistemas de comunicação. Nos últimos 10 a 15 anos, vem crescendo o número de máquinas nos canteiros, concomitantemente às transformações nos sistemas construtivos. Gruas de todos os tamanhos, guindastes, “balancinhos” elétricos e uma variedade de outros equipamentos ficaram mais baratos e estão presentes em todas as obras. Quanto às inovações da informática, as principais parecem ser o desenvolvimento de sistemas integrando produção e administração como o *software* Sienge e de sistemas de gerenciamento de projetos, como o AutoDoc e a Plataforma BIM. A comunicação dentro dos canteiros evoluiu com a adoção de sistemas de rádio e celulares. Na Construtora A estavam em implantação o AutoDoc e a Plataforma BIM e, na B, iniciava-se a implantação do Sienge e do AutoDoc. *Tablets*, rádios e celulares estavam em uso nos canteiros das duas construtoras.
- e. *Aumento da subcontratação nas fases de execução e de concepção das obras.* Na fase de execução ou produção das obras, a tendência do setor tem sido delegar a um maior número de empresas terceirizadas praticamente todos os trabalhos. Esse modelo de organização do trabalho se concretiza em formatos variados nas construtoras. Na Construtora A, cerca de 15% do total as atividades eram executadas internamente e 85%, terceirizadas. Na etapa de concepção dos projetos, terceirizavam todos os projetos de engenharia e mantinham equipe própria de arquitetos. Na Construtora B, a subcontratação é ainda mais acentuada na área de projetos de engenharia e arquitetura, todos terceirizados. Apresenta, entretanto, outro desenho organizacional: essa construtora mantém equipe própria de empregados nas obras, os quais realizam cerca de 80% das atividades. As restantes 20% são terceirizadas para empreiteiros.
- f. *Qualidade, sustentabilidade, segurança no trabalho.* A preocupação com a qualidade e a sustentabilidade foi o grande diferencial da última década na construção civil, segundo os entrevistados. Os programas e as certificações de qualidade e de sustentabilidade na construção civil e as recém-aprovadas normas de desempenho e de reformas vêm alterando a forma de trabalhar em edificações, desde os projetos de engenharia e arquitetura até a execução nos canteiros de obras. Os clientes, por seu lado, passaram a se importar com as questões ambientais e a valorizar empresas que se preocupassem com a sustentabilidade. Segundo alguns entrevistados, as construtoras procuraram aumentar a eficiência porque suas margens de lucro diminuíram; inovações tecnológicas nos materiais, equipamentos, na comunicação e na gestão

colaboraram para o aumento da eficiência, bem como a implantação de parâmetros de qualidade e segurança que passaram a ser atrelados à concessão de crédito, pelos agentes financiadores de programas de habitação popular. Das duas construtoras estudadas, apenas a A mantém-se certificada no Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade do Habitat (PBQP-H), uma exigência da Caixa Econômica Federal para empresas que constroem para o Programa Minha Casa Minha Vida (MCMV). A Construtora B justificou a ausência de certificações de qualidade uma vez que seu modelo de negócios tem sido construir para um grupo fechado de investidores que não lhe exigem aquelas certificações.

## 1.2. TRANSFORMAÇÕES NO TRABALHO DE ENGENHARIA CIVIL NA CONSTRUÇÃO

A disseminação de inovações tecnológicas no processo construtivo e nos materiais, a introdução da informática nos escritórios e nos canteiros incorporada em sistemas de gestão específicos para a construção civil, os novos parâmetros de segurança no trabalho, sustentabilidade, qualidade e produtividade estabelecidos são alguns dos fatores que repercutiram no trabalho concreto dos trabalhadores e dos engenheiros, bem como na organização, na divisão e nas condições de trabalho em edificações.

Algumas transformações maiores aconteceram no trabalho de engenharia nesse segmento, sobretudo a partir de 2005, segundo depoimento dos entrevistados. A primeira foi o aprofundamento da divisão do trabalho de engenharia em direção a níveis cada vez maiores de especialização, multiplicando o número de projetistas que participam de uma obra, regra geral, terceirizados. A segunda grande transformação diz respeito à migração de diversas atividades antes desenvolvidas no canteiro pelo engenheiro-residente, para equipes de engenharia nos escritórios. Nesse processo jogam papel importante inovações tecnológicas e informática introduzidas em canteiros e escritórios, a implantação de sofisticados *softwares* de gerenciamento integrado e a adoção de modernos sistemas de comunicação interna. Outra transformação decorrente das anteriores é a tendência a privilegiar a fase de planejamento de obras, ou “engenharia a montante”. Essas transformações repercutiram em duas áreas e/ou funções centrais da engenharia na construção de habitações, a saber, a engenharia de obras e a engenharia de projetos, como se analisa a seguir.

### 1.2.1. ENGENHARIA DE OBRAS

No que tange ao cerne do trabalho do engenheiro de obras – também chamado residente ou de produção –, isto é, a *expertise* peculiar e distintiva da sua atividade profissional, parece não ter havido alteração. Esse profissional continua a produzir, a concretizar um projeto que está no papel e a ser responsável por todas as decisões tomadas durante a construção. Atualmente esses engenheiros recebem projetos mais acabados e, em grandes construtoras, o futuro engenheiro-residente trabalha na fase de planejamento de obras em sintonia com as equipes dos projetistas contratados e com a equipe de engenharia do escritório. Essa forma de organizar o trabalho de engenharia tem sido denominada “engenharia a montante” e tem o objetivo de diminuir ao máximo a necessidade de criar soluções no canteiro, como ainda acontece nas pequenas e microempresas. Esse ainda é o caso da Construtora B: lá não existe planejamento de obras feito com antecipação no escritório e todos

os projetos e seus problemas são resolvidos no canteiro, pelo engenheiro residente, durante a construção.

A função principal dos engenheiros residentes atualmente é a gestão técnica da obra, atividade que ocupa cerca de 2/3 do seu tempo. Eles gerenciam fornecedores, empreiteiros, empregados e conflitos de interesses de todo tipo. Se, no passado, esse profissional era reconhecido como alguém que resolvia problemas, hoje ele é visto, em primeiro lugar, como um administrador. Os entrevistados mais velhos percebem uma mudança no perfil do residente. Antigamente o trabalho era mais complexo porque o engenheiro residente deveria dominar uma gama mais ampla de conhecimentos técnicos especializados que aplicava no canteiro. As atribuições do antigo engenheiro de obras foram distribuídas para outros engenheiros que trabalham fora do canteiro, num processo de longa duração de especialização profissional e de maior divisão do trabalho. Por exemplo, o orçamento, antes feito pelo residente no canteiro, foi delegado a equipes de engenheiros orçamentistas que o definem antes do início dos trabalhos e o acompanham no decorrer. O planejamento de obra, as compras e o controle de custos, antes atribuições exclusivas do residente, passaram a ser feitos no escritório por equipes especializadas com o auxílio de *softwares* de gerenciamento integrado; os residentes ainda participam desse processo, embora seu grau de envolvimento e responsabilidade tenha diminuído em favor das equipes do escritório. O gerenciamento de prestadores de serviços técnicos sempre foi uma atribuição do engenheiro de obras e hoje é uma das suas principais tarefas.

Na construção civil brasileira, as mudanças no processo produtivo e de organização do trabalho estão em curso desde os anos 1980, mesmo que de forma descontínua e localizada em poucas construtoras de médio e grande porte. A considerar o depoimento dos especialistas e engenheiros(as) entrevistados(as) nesta pesquisa, a redefinição das atribuições do engenheiro de obras em direção à flexibilização funcional com foco nas funções de gestão e o aumento da especialização do trabalho de engenharia na construção parecem ser características mais recentes, tendo se consolidado a partir dos anos 2000, simultaneamente ao último ciclo expansivo da construção civil no Brasil.

Os entrevistados se referiram também a uma mudança na postura e na forma de trabalhar dos engenheiros mais jovens nos últimos dez anos, em direção ao que denominaram “engenheiro de mesa”. Se antigamente uma das definições do engenheiro de obras era “trabalhar com os pés no barro, os sapatos sujos de areia” por circular na obra a maior parte do tempo, atualmente, os jovens engenheiros preferem trabalhar remotamente, no escritório do canteiro. Estariam mais voltados para questões de qualidade, eficiência e desempenho e preferem deixar para o mestre o acompanhamento físico da obra. O distanciamento dos jovens do trabalho de campo estaria prejudicando a aquisição da experiência prática, fundamental para a sua formação. De fato, sindicalistas e especialistas consideram a falta de experiência prática dos jovens engenheiros e arquitetos de obras uma das grandes deficiências do setor da construção civil atualmente. Os veteranos, contudo, reconhecem que a situação vivida até os anos 1990 era muito diferente, pois hoje existe muito mais controle sobre o trabalho do engenheiro e sobre a própria obra, o que força a permanência na administração do canteiro boa parte do tempo. Essa mudança é fruto da forte tendência de informatização no trabalho de construção que tende a se aprofundar em anos vindouros.

### 1.2.2. ENGENHARIA DE PROJETOS

Nas atividades de engenharia desenvolvidas nos escritórios das construtoras e nas empresas de projetos especializados, por sua vez, o grande motor de transformações

no trabalho cotidiano foi a introdução da informática, concretizada em sofisticados *softwares* de gerenciamento integrado. Essa nova geração de ferramentas de trabalho foi desenvolvida especificamente para a indústria da construção e suas soluções foram pensadas visando a introduzir maiores graus de racionalização e controle do trabalho, por meio de simplificação, padronização e agilização de vários processos. Nesse sentido são coadjuvantes do aprofundamento da industrialização no setor. Nas construtoras A e B localizamos a existência dos seguintes *softwares*: Sienge, Auto-Doc e plataforma BIM, esta somente na Construtora A.

Outra importante transformação na área de projetos foi a pulverização do trabalho antes executado por alguns poucos especialistas. Em outras palavras, houve um aprofundamento da divisão do trabalho em projetos de engenharia, intensificada a partir de 2005, acompanhada do aumento da terceirização do trabalho técnico. O problema da compatibilização entre os diversos projetos se intensificou à medida que a subcontratação de serviços especializados de engenharia e arquitetura também vem aumentando. Na esteira desse processo de especialização e diante do cenário competitivo do último ciclo de expansão da construção civil, o planejamento das obras adquiriu relevância estratégica para as construtoras. Nesse sentido, a etapa de compatibilização de projetos tendeu a se transformar em uma área especializada de trabalho como observado na Construtora A, com diversas obras em construção simultaneamente; na construtora B, a compatibilização de projetos estava apenas se iniciando à época da pesquisa. Por sua vez, em grandes construtoras, gerenciar o crescente volume de projetos de engenharia subcontratados se transformou numa atribuição de tal forma complexa que esse gerenciamento tem sido delegado a outras empresas, as gerenciadoras de projetos.

O processo de compra de produtos e materiais de construção também se alterou, com impactos para os engenheiros que trabalham em setores de custos e compras das construtoras. De um lado, o processo se sofisticou ante o aumento da quantidade e da diversidade de produtos e dos materiais disponíveis; de outro, ficou muito mais rápido com a introdução da informática, pois os fornecedores mantêm bancos de dados atualizados dos seus produtos, os quais podem ser consultados continuamente pelos engenheiros e os produtos, comprados “em linha”, em qualquer tempo.

As transformações no trabalho em projetos de engenharia foram bastante profundas, dessa forma. Ganharam-se em agilidade e, em decorrência, aumentaram-se o volume, a diversificação e o ritmo de trabalho. O trabalho se tornou muito mais controlável com a introdução da informática. Erros e acertos passaram a ser mais visíveis; informações antes confidenciais passaram a ser registradas, compartilhadas e discutidas com colegas de escritório, com as chefias e com os engenheiros de obra; métodos de trabalho enraizados passaram a ser questionados diante da modernização informacional e as resistências a mudanças, expostas. O engenheiro de projetos foi obrigado a se atualizar rapidamente. Precisou aprender e/ou atualizar seus conhecimentos de computação e de desenho gráfico, bem como conhecer as novas Normas de Desempenho de Edificações e de Reformas, que passaram a ser obrigatoriamente consideradas na elaboração de projetos de edificações. O trabalho em equipe passou a fazer parte integrante das suas atividades, em função da interface ativa e integrada entre obras e administração apoiada nos novos *softwares*. Atividades de gestão de um número crescente de projetos de engenharia terceirizados foram incorporadas ao seu trabalho, durante a fase de planejamento de obras. Menos emblemáticas e visíveis que a engenharia de obras, as pequenas equipes de engenharia de projetos das construtoras vêm se tornando cada vez mais importantes para a eficiência e a competitividade empresarial.

### 1.3. A POSIÇÃO E AS CARREIRAS DAS MULHERES NA CONSTRUÇÃO DE HABITAÇÕES

A presença das mulheres na construção civil e em obras tem se tornado mais comum do que antigamente. Elas ingressam em posições hierarquicamente superiores aos trabalhadores da produção, como engenheiras, arquitetas, estagiárias, técnicas de edificação e de segurança. Apesar de não se dispor de dados estatísticos sobre o fenômeno da entrada das mulheres nos canteiros de obra, entendemos que o aumento da demanda por mão de obra qualificada na construção civil, o processo de reorganização da produção e do trabalho em curso no setor, a introdução de inovações tecnológicas, da informatização e de maior segurança nos canteiros devem ter contribuído para o aumento da inserção feminina nesses locais de trabalho. Do lado delas, pode-se pontuar a existência de um estoque de estudantes e de portadoras de diplomas de nível superior que se propõem a percorrer todas as etapas necessárias para se legitimarem como engenheiras, arquitetas, técnicas de segurança. Além disso, pode ter favorecido a percepção de que, em geral, já não são tão duras as condições de trabalho nem tão hostil a reação masculina às mulheres nos canteiros de obra.

O grau de “habituação” no convívio entre os sexos na construção está em curso, com atritos e acomodações que lhe são pertinentes, pois implica a confrontação dos gêneros, estes compreendidos como construções sociais que incluem modos de agir, de vestir, profissões mais ou menos “adequadas” a homens e mulheres, entre tantos outros aspectos.

A coexistência ou convívio entre os dois sexos na construção de edificações habitacionais teria se intensificado a partir de 2005, quando se iniciou o período de maior crescimento da construção civil. Alguns progressos foram verificados nesse processo. Segundo depoimentos das jovens entrevistadas na Construtora A – assistentes de obra, estagiárias, engenheira e arquiteta –, hoje em dia raramente ocorre desrespeito explícito nas obras, diferentemente da situação no início dos anos 2000.

Se o convívio entre os sexos nas obras parece ter evoluído positivamente, entretanto, o mesmo não aconteceu quanto à aceitação da autoridade técnica e da posição hierárquica das mulheres, por parte dos mestres, encarregados e peões. De fato, com base nos depoimentos dos entrevistados de ambos os sexos, posicionados diferentemente nas hierarquias das construtoras A e B, esses seriam os desafios maiores com que engenheiras e outras técnicas se deparam nas obras atualmente.

A necessidade da mulher “ser firme”, “se impor”, “não demonstrar fraqueza nunca” apareceu nos depoimentos dos homens e mulheres de todas as gerações nas duas empresas e entre os(as) demais profissionais entrevistados(as) na pesquisa na construção civil. Outro desafio enfrentado por todas as engenheiras entrevistadas, independente da função exercida e da idade, é a necessidade continuada de provar competência profissional. A pretensa incapacidade intelectual e técnica das mulheres e sua suposta falta de habilidade para comandar equipes masculinas é um estereótipo depreciativo aplicado ao gênero feminino que está bastante ativo na construção de habitações, particularmente nos canteiros. A questão que se coloca com mais agudeza para uma engenheira de obra é a necessidade de repetir o trabalho de convencimento sobre a própria capacidade junto às equipes em cada nova obra, a cada dois anos, prazo médio de duração de uma obra. Uma decorrência dessa discriminação de gênero é o fato de o erro feminino ter maior repercussão que o masculino. Assim, a tendência será tomar um evento particular – uma engenheira cometeu um erro – como evento universal – todas as engenheiras cometem erros – induzindo a conclusões genéricas aplicáveis em qualquer tempo e lugar – engenheiras não são confiáveis

porque cometem erros. E a descrença é ainda maior para as jovens engenheiras, numa clara imbricação das relações sociais de sexo ou gênero e geracionais.

Vestimentas adequadas e tratamento formal foram requisitos mencionados por todas as entrevistadas, referindo-se à necessidade de se adaptar para trabalhar como engenheira. Todas ressaltaram que faz parte dessa adaptação usar roupas de trabalho e maquiagem discretas e ter “postura”, ou seja, separar o lado profissional do pessoal ao tratar com as equipes. Nos escritórios, se a responsabilidade pelo trabalho é a mesma para homens e mulheres, os comportamentos esperados não o são: segundo as entrevistadas, elas “devem se policiar mais que os homens” não dando vazão aos sentimentos. Além disso, não costuma ser bem recebida a ordem vinda de uma mulher engenheira quando dirigida aos subcontratados, aos empreiteiros e aos fornecedores com os quais lida diariamente.

A gravidez e a maternidade (ou sua expectativa futura) continuam a ser um divisor de águas para as engenheiras, especialmente as de obra. As construtoras utilizam a possibilidade de gravidez como razão suficiente para não contratá-las ou promovê-las. Todas as engenheiras de obra que engravidaram continuaram a trabalhar nos canteiros até as vésperas do parto e algumas deram à luz prematuramente em função da carga de trabalho e do esforço físico. Todas voltaram a trabalhar logo depois do parto, muitas levando o recém-nascido junto com elas e todas acharam que não poderiam ter feito diferente, pois as necessidades da obra não podiam esperar. Para algumas, a maternidade foi motivo explícito da demissão após o período da licença-maternidade, mesmo não a tendo gozado integralmente.

No cálculo profissional de algumas engenheiras que trabalhavam em canteiros, em escritórios ou coordenando obras, a maternidade se subordina às exigências da carreira, isto é, cabe-lhes escolher o momento adequado para engravidar, de forma a não prejudicar o andamento das suas atividades na empresa. Nos escritórios das construtoras e nas empresas de projetos, parece haver maior aceitação da maternidade, embora o período da licença-maternidade seja visto invariavelmente como um ônus financeiro, um mal necessário quando se contratam mulheres engenheiras.

Tanto nos escritórios como nos canteiros, há limitações à ascensão profissional das engenheiras. Nos escritórios, há estagiárias e auxiliares de engenharia em maior número, engenheiras, em menor número; são raras as chefes ou supervisoras de área ou de departamento. O mais comum é encontrar homens chefiando equipes mistas – no caso da engenharia – ou femininas – no caso da arquitetura – e as profissionais têm clareza sobre as limitadas possibilidades de ascender nas empresas.

#### **1.4. IDENTIDADE PROFISSIONAL, DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

A pesquisa realizada apresenta indícios consistentes sobre a imbricação entre o trabalho – sua organização, seu ritmo, as condições de exercício, as relações de trabalho – e certas práticas de assédio moral e sexual na construção da identidade profissional do engenheiro e da engenheira de obras no segmento *edificações habitacionais* da construção civil.

Nesse segmento, é considerado(a) um(a) engenheiro(a) “de verdade” aquele(a) que tem domínio completo da profissão, o que inclui conhecer projetos e obras, resolver todo tipo de problema, técnico ou gerencial, e assumir a responsabilidade total da obra. Ele(ela) está submetido a forte pressão no exercício de suas atividades, para cumprimento de prazos e custos, dentro dos parâmetros de qualidade e segurança

especificados pela construtora. Os(as) engenheiros(as) de obra se acostumaram com as jornadas prolongadas, com o ritmo intenso de trabalho, com as condições desconfortáveis e muitas vezes insalubres das obras e a colocarem-se à mercê do ritmo e das necessidades da obra, de dia e de noite, em finais de semana e feriados.

Eles(elas) se acostumaram com o linguajar rude, não raro desrespeitoso dos colegas e, principalmente, dos chefes porque consideram que essas situações fazem parte da trajetória profissional de um(a) engenheiro(a) de obras, sem o que sua formação prática não estaria completa, nem legitimada a sua identidade profissional. Em outros termos, a identidade profissional do engenheiro de obras também se forja incorporando práticas de assédio moral e sexual banalizadas em padrões de conduta e comportamento, embora, de forma geral, eles(elas) não reconheçam essas práticas como tal. Ao contrário, as identificam como parte do tipo de atividade que desenvolvem, as justificam e legitimam e, em decorrência, as naturalizam.

Para as engenheiras, se acresce ao assédio moral a discriminação de gênero, configurada por meio de situações explícitas de exclusão e de violência nos locais de trabalho, dirigidas especificamente ao sexo feminino. É assim que as engenheiras são recorrentemente depreciadas na sua capacidade técnica, o que as faz trabalhar mais do que os engenheiros e aceitar todo tipo de desafio para provar que elas “dão conta” para permanecer na profissão. É assim também que as engenheiras desconsideram a sua gravidez e o direito ao período de licença-maternidade e continuam trabalhando normalmente, em canteiros, escritórios, em casa, não raro considerando aquele direito um empecilho. É assim também que elas devem se mostrar sempre discretas – porém não desleixadas, afáveis e boas ouvintes, colaboradoras e compreensivas, dando apoio aos engenheiros – na retaguarda de preferência, sabendo dosar firmeza com suavidade. Caso contrário, elas serão alvo de comentários preconceituosos, cujo foco tende a ser a sexualidade e a feminilidade, a maternidade, a tensão pré-menstrual (TPM), reforçando uma suposta inadequação entre o sexo feminino e a engenharia civil em obras. Como definiu uma entrevistada, as exigências sobre as mulheres engenheiras são muito grandes e elas são alvo de constante observação e julgamento, estando submetidas ao paradoxo de, ao mesmo tempo “ser iguais a eles” e “não ser mulher”. Poucas conseguem chegar à posição de gerência, coordenação ou diretoria, denotando mais uma vez os limites às carreiras femininas que estão disseminados pelo mundo do trabalho e são particularmente visíveis em áreas de trabalho tradicionalmente masculinas.

As vivências das entrevistadas revelaram inúmeros episódios de violência e assédio moral, mas elas não os consideraram como tal. Ao contrário, entendem que para se inserirem na profissão com legitimidade, cabe-lhes entender aquelas práticas como normais, como um tipo de pedágio a pagar pela sua aceitação nessa cultura profissional masculina. Nesse sentido, não espanta o fato de haver tão poucas mulheres trabalhando como engenheiras em construtoras, menos ainda em obras e raríssimas como engenheiras residentes ou coordenadoras de obras. Uma ampliação da feminização da engenharia de obras, assim, se defrontará com essa cultura profissional prevalente na construção de habitações.

2



# PESQUISA COM COLETIVOS FEMININOS NA ENGENHARIA: AVANÇOS E RETROCESSOS NOS DOIS ÚLTIMOS ANOS

O ACOMPANHAMENTO DAS EXPERIÊNCIAS COLETIVAS DA Comissão do Programa Pró-Equidade de gênero e raça do Crea-RJ, da Diretoria da Mulher e do Coletivo de Mulheres da Fisenge e do PoliGen, demonstrou a consolidação dessas iniciativas, em que pese a descontinuidade do Programa Pró-Equidade no Crea-RJ desde fins de 2014.

O PoliGen, como afirmou sua coordenadora, está integrado no “imaginário” da Poli/USP e é reconhecido na Poli, na USP e fora dela. A Diretoria da Mulher está instituída formalmente no estatuto da Fisenge e conquistou voz e espaço próprios e prossegue seus esforços de disseminação nos sindicatos da Federação. A Comissão do Programa Pró-Equidade do Crea-RJ, contudo, foi extinta em fins de 2014 e, até início de março de 2016, outra Comissão não tinha sido instituída formalmente.

As participantes das três iniciativas compartilham a certeza de que se as conquistas até o momento foram efetivas, elas não são definitivas. Dependerão sempre de circunstâncias políticas, do envolvimento de outros(as) homens e mulheres, da continuidade das pautas e das atividades e da promoção das condições necessárias para a continuidade do trabalho, para a qual é imprescindível a formação de novas

gerações dispostas a continuar o caminho das antecessoras. As três experiências diferem quanto ao seu alcance, à sua organização, bem como às perspectivas de futuro. A Comissão do Pró-Equidade do Crea-RJ teve como público-alvo para o desenvolvimento das metas das sucessivas edições do Programa a própria instituição, mais propriamente, a sede do Crea-RJ situada na cidade do Rio de Janeiro. No decorrer dos seis anos de desenvolvimento das sucessivas edições do Programa, a Comissão nunca conseguiu chegar às sedes regionais. A existência da própria Comissão e a gama de atividades que ela poderá desenvolver na instituição fica à mercê das correntes políticas eleitas e da importância que é dada para a temática da igualdade de gênero e raça nas diferentes gestões. Nesse sentido, o risco de descontinuidade e desmobilização é grande. Algumas conquistas obtidas na instituição nos últimos seis anos correm o risco de se perder, caso não haja uma rápida retomada do Programa no Crea-RJ. Por exemplo, a mobilização dos funcionários e das chefias que as edições anteriores do Pró-Equidade tinham conseguido, as ações de conscientização e o debate sobre as questões de gênero e raça, bem como a busca por outros patamares de igualdade na instituição, com a nomeação de mulheres para cargos de chefia e com a definição de proporção para a seleção de negros nos concursos de ingresso. O esboço do Programa de ação para a 6ª edição do Pró-Equidade feito pela atual coordenadora foca as ações na área da saúde e não menciona a intenção de ampliar a participação de mulheres e negros em cargos de decisão. Aparentemente, a intenção de participar de uma 6ª Edição do Programa se justificaria mais para manter a pontuação no Programa de Qualidade Gespública do qual o Crea-RJ participa e, menos, em função um real interesse na reversão das desigualdades da instituição.

O PoliGen tem como público-alvo alunos e professores da Escola Politécnica, expandindo-se para outras unidades da USP, *campus* Cidade Universitária. Mesmo que o PoliGen seja reconhecido em redutos de tecnologia e de discussões feministas fora da USP, sua possibilidade de atingir um público maior é restrita. A informalidade do grupo joga ao seu favor, permitindo liberdade de ação e flexibilidade suficiente para rápida reação a demandas diversas, mas também pode engendrar alguma dificuldade de organização e de coesão, característica que se acentua pela adoção do princípio de autogestão, que tem como base a tomada de decisões por consenso coletivo. Em tal contexto, corre-se o risco de a diversidade de opiniões, orientações e propósitos distanciar o grupo dos seus propósitos originais como vem acontecendo atualmente, à medida que novas gerações de estudantes a ele estão se integrando. Seu diferencial originalmente era o foco no debate das questões de gênero na computação, nas exatas e nas engenharias, destacando as dificuldades de inserção e de ascensão, bem como as discriminações sofridas pelas mulheres na área profissional. Recentemente essas temáticas vêm ficando em segundo plano, sendo privilegiadas pautas típicas dos movimentos feministas, como violência contra as mulheres, sexualidade e diversidade de orientação sexual. Se ainda existem algumas atividades para mulheres na computação e nas ciências, elas se devem à insistência da fundadora e de uma das duas coordenadoras executivas. Nesse caso se incluem a manutenção da premiação para jovens na Febrace 2016 e a participação em oficinas de programação para mulheres. Outra mudança em curso diz respeito à diminuição do protagonismo e das atividades organizadas coletivamente para dar visibilidade à posição das mulheres nas exatas e nas engenharias, em prol “um espaço de acolhimento e proteção” para as estudantes que se sentem confrontadas ou desafiadas na escola e no *campus* poderem partilhar suas vivências. O processo de transformação do PoliGen está em curso e tende a se aprofundar à medida que a fundadora e coordenadora se afaste mais ainda do cotidiano do coletivo, como é seu plano. Não seria de estranhar que o reconhecimento

conquistado pelo PoliGen até aqui venha a se perder no percurso futuro, dando lugar a uma nova configuração do grupo.

A Diretoria da Mulher da Fisenge é, entre as três iniciativas, a mais estruturada (está inscrita no estatuto da Fisenge e tem verba atribuída anualmente) e com maior alcance ao visar a categoria profissional dos engenheiros, principalmente a sua parcela associada aos Sindicatos de Engenheiros filiados à Federação. A formação político-sindical das engenheiras as preparou para agir em ambientes duplamente difíceis para as mulheres, os sindicatos e a categoria profissional engenheiro(a). O coletivo de mulheres da Diretoria se destaca entre as três iniciativas pela sua organização, pela coesão grupal em torno da definição de metas, pela persistência na realização de atividades relacionadas a essas metas, ano após ano. O combate ao assédio moral, a formação política contínua das mulheres, a ocupação de espaços de poder são metas fundamentais para a continuidade da existência da Diretoria da Mulher da Fisenge, para a expansão e consolidação de novos coletivos e diretorias e foram tratadas como prioritárias durante os dois anos da pesquisa de acompanhamento. Mesmo que a disseminação das atividades da Diretoria da Mulher não tenha chegado às bases na amplitude desejada pelo Coletivo e pela Diretoria da Mulher, o desempenho do grupo não deixa dúvidas: seus objetivos serão atingidos no curto e no médio prazo pelas engenheiras que lá estão no momento e pelas novas gerações que estão sendo preparadas para dar continuidade ao trabalho, por meio das ações dos Senge Jovem.

Seja qual for o rumo que as três iniciativas tomarão no futuro, elas representam um universo feminino em movimento, dinâmico e inovador. A simples existência desses coletivos, assim como as discussões e debates e as atividades que eles puderam e poderão desenvolver promovem a conscientização sobre as desigualdades no mercado de trabalho e na sociedade, ponto de partida para a transformação das relações sociais entre os sexos na sociedade e na categoria profissional.

V





ARAÚJO, Ângela; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n. 149, p. 452-477, maio/ago. 2013.

BOUFFARTIGUE, Paul; GADEA, Charles. Les ingénieurs français: spécificités nationales et dynamiques récentes d'un groupe professionnel. *Revue Française de Sociologie*, v. 38, n. 2, p. 301-326, 1997.

BRASIL. Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis n. 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e n. 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

BRASIL. Ministério das Cidades, Governo Federal. *PBQP-H*. Brasília, 2015. Disponível em: <http://pbqp-h.cidades.gov.br>. Acesso em: 9 jun. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. RAIS – *Relação Anual de Informações Sociais*, 2003-2014. Processamento. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 4 abr. 2019.

BRIOCHER, Christophe. O aprendizado in loco nos canteiros de obra brasileiros. In: COSTA, Luciano Rodrigues; BARONE, Rosa E. M. (org.) *Qualificação profissional em construção: formação e aprendizagem na construção civil*. Curitiba: CRV, 2014. p. 49-68.

BRUNO, Lúcia. Trabalho e atribuições dos engenheiros em uma montadora reestruturada. In: BRUNO, Lúcia; LAUDARES, João Bosco (org.). *Trabalho e formação do engenheiro*. Belo Horizonte: FUMARC, 2000. p. 123-154.

CAETANO, Edson. *A modernização do processo de trabalho no subsetor edificações: virtualidades e limites*. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1996.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO – CBIC. *Desempenho de edificações habitacionais: guia orientativo para atendimento à norma ABNT NBR 15575/2013*. Fortaleza: Gadioli Cipolla Comunicação, 2013.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO; FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS; Instituto Brasileiro de Economia (IBRE). *A produtividade da construção civil brasileira*. São Paulo: CBIC, 2015. (mimeo).

CARDOSO, Adauto Lúcio; ARAGÃO, Thêmis Amorim. Do fim do BNH ao Programa Minha Casa Minha Vida: 25 anos da política habitacional no Brasil. In: CARDOSO, Adauto Lúcio (org.). *O Programa Minha Casa Minha Vida e seus efeitos territoriais*. Rio de Janeiro: Letra Capital, 2013. p. 17-66.

CARDOSO, Adauto Lúcio; JAENISCH, Samuel Thomas. *Mercado imobiliário e política habitacional nos governos de Lula e Dilma: entre o mercado financeiro e a produção habitacional subsidiada*. In: ENANPUR- Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Planejamento Urbano e Regional, 17.; ST 5: Habitação e a produção do espaço urbano e regional, São Paulo, maio de 2017.

CARDOSO, Francisco F. A dimensão organizacional da construção civil. In: TIGRE, Paulo Bastos (org.). *Setor de construção civil: segmento de edificações*. 5. ed. Brasília: Senai-DN, 2005. p. 71-124.

CASTELO, Ana Maria. Cenário sombrio. *Revista Conjuntura da Construção*, FGV/IBRE-SINDUSCONSP, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 17-18, jun. 2015.

CASTELO, Ana Maria; BROERING, Laurent. Fim de um ciclo. *Revista Conjuntura da Construção*, FGV/IBRE-SINDUSCONSP, São Paulo, ano XII, n. 3, p. 13-16, out. 2014.

CASTELO, Ana Maria; GONÇALVES, Robson. Freada drástica. *Revista Conjuntura da Construção*, FGV/IBRE-SINDUSCONSP, São Paulo, ano XIII, n. 2, p. 19-20, jun. 2015.

COLOMBO, Irineu Mário; BALLÃO, Carmem Mazepa. Histórico e aplicação da legislação do estágio no Brasil. *Educar em Revista*, Curitiba, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014.

CONSTRUDATA. SINDUSCON-SP/Fundação Getúlio Vargas – FGV. Disponível em: [http://www.construdata.com.br/packages/data/pages/load\\_record.tpl.php](http://www.construdata.com.br/packages/data/pages/load_record.tpl.php). Acesso em: 7 ago. 2018.

COSTA, Luciano Rodrigues. *Trabalhadores em construção: mercado de trabalho, redes sociais e qualificações na Construção Civil*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

DIAS, Edney C.; CASTELO, Ana Maria. A construção do desenvolvimento: por um país na rota da eficiência e da justiça social. *Revista Conjuntura da Construção*, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 4-7, out. 2014.

DUBAR, Claude. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 42, n. 146, p. 351-367, ago. 2012.

DUBAR, Claude. *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

ENGENHARIADATA/IEA – Instituto de estudos Avançados da Universidade de São Paulo. *Observatório da Inovação e Competitividade*. Disponível em: <http://www.iea.usp.br/pesquisa/grupos-de-pesquisa/observatorio-inovacao-competitividade/projeto/engenhariadata>. Acesso em: 4 abr. 2019.

ELIAS, Norbert; SCOTSON, John L. *Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade*. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.



- FABRÍCIO, Márcio Minto. Globalização e a cadeia produtiva da construção de edifícios. *In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção-ENEGEP*, São Paulo, 2000, *Anais eletrônicos da Associação Brasileira de Engenharia de Produção – ABEPRO*, São Paulo, 2000. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2000\\_E0056.PDF](http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2000_E0056.PDF). Acesso em: 24 jul. 2014.
- FARAH, Marta Ferreira Santos. *Processo de trabalho na construção habitacional: tradição e mudança*. São Paulo: Annablume, 1996.
- FAULKNER, Wendy. Doing gender in engineering workplace cultures. Observations from the field. *Engineering Studies*, Colorado/USA, v. 1, n. 1, p. 3-18, 2009. DOI: 10.1080/19378620902721322.
- FAULKNER, Wendy. Tornar-se e pertencer: processos de generificação na engenharia. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, Curitiba, n. 10, p. 21-32, abr./maio 2007.
- FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DE SINDICATOS DE ENGENHEIROS – FISENGE. *Informativo on-line*. Rio de Janeiro, n. 56, 10/03/2014. Disponível em: <https://www.fisenge.org.br/index.php/noticias/item/2330-informativo-n-56-10-de-marco-2014>.
- FIRJAN – Federação das Indústrias do Rio de Janeiro. *Relatório técnico*. Estudo de tendências tecnológicas da indústria de construção civil no segmento edificações. Rio de Janeiro, maio 2013. (01-2013)
- FORTÉ, Michèle; REBEUH, Marie-Claude. Des mixités professionnelles à géométrie variable. *In: CACOUAULT-BITAUD, Marlaine; CHARLES, Frédéric (org.). Quelle mixité dans les formations et les groupes professionnels? Enquêtes sur les frontières et le mélange des genres*. Paris: L’Harmattan, 2011. p. 19-34. (Genre et éducation).
- FORTINO, Sabine. *La mixité au travail*. Paris: La Dispute, 2000. (Le Genre du Monde).
- GIRÉ, Alain; BERAUD, André; DECHAMPS, Patrick. *Les ingénieurs: identités en question*. Paris: L’Harmattan, 2000. (Logiques Sociales).
- HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. *In: GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Fernanda; MELLO, Lawrence Estivalet de (org.) Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública*. Curitiba: Kairós, 2015. p. 145-162.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *PAIC – Pesquisa Anual da Indústria da Construção 2015*. Brasília, 2015a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/economicas/industria/9018-pesquisa-anual-da-industria-da-construcao.html?edicao=15591&t=sobre>. Acesso em: 11 fev. 2019.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – 2002 a 2013*. Brasília, 2015b. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas>. Acesso em: 4 abr. 2019.
- KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo (verbete). *In: HIRATA, Helena; LABOURIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (org.). Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 67.
- LAUDARES, João Bosco; ALMEIDA, Grazielle Tomaz de. Saberes constituídos nas situações de trabalho da construção civil. *In: COSTA, Luciano Rodrigues; BARONE, Rosa E. M. (org.) Qualificação profissional em construção*. Formação e aprendizagem na construção civil. Curitiba: CRV, 2014. p. 91-112.

MARIA, Mônica Mendonça. *Tecnologia BIM na arquitetura*. Dissertação (Mestrado em Arquitetura e Urbanismo) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2008.

NASCIMENTO, Renato F. do. *Comparativo entre sistemas estruturais para edificações residenciais: alvenaria estrutural com blocos de concreto e concreto armado*. Monografia (Especialização em Gestão de Projetos Estruturais – Edificações) – Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

PEZÉ, Marie Grénier. *Contrainte par corps: le harcèlement moral*. *Travail, Genre et Sociétés*, Paris, p. 29-41, mai/2001.

RIOS, Roger Raupp. Assédio moral sexual: conceito jurídico e prova. In: GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Fernanda; MELLO, Lawrence Estivaler de (org.) *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública*. Curitiba: Kairós, 2015. p. 73-92.

SÁ, Flávia Carvalho de. *Profissão: Arquiteta*. Formação profissional, mercado de trabalho e projeto arquitetônico na perspectiva das relações de gênero. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

SALERNO, Mario; TOLEDO, Demétrio G. C. de; GOMES, Leonardo A. V.; LINS, Leonardo Melo. *Tendências e perspectivas da engenharia no Brasil*. Relatório EngenhariaData 2012: Formação e Mercado de trabalho em Engenharia no Brasil. São Paulo: OIC/IEA/USP, abr. 2013a.

SALERNO, Mario; LINS, Leonardo Melo; ARAÚJO, Bruno C.P.O.; GOMES, Leonardo A. V.; TOLEDO, Demétrio; NASCIMENTO, Paulo A. Meyer M. *Uma proposta de sistematização do debate sobre falta de engenheiros no Brasil*. São Paulo: IEA-USP/OIC/EngenhariaData, 2013b.

SENAI-DN. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Nacional. *Tendências para o setor da construção civil*. Segmento Edificações. Brasília, 2005. (Série Difusão tecnológica e organizacional nº 1)

SENNETT, Richard. *O artífice*. 2. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

VASCONCELOS, Ieda; CASTELO, Ana Maria. Impactos da crise nas empresas de construção. *Revista Conjuntura da Construção*, FGV/IBRE-SINDUSCONSP, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 11, set. 2017.









## ANEXO 1 - ROTEIROS DE ENTREVISTA

### ROTEIRO DIRETOR/PRESIDENTE CONSTRUTORA A

1. Informações biográficas/formação acadêmica
2. Trajetória na empresa: desde quando? Funções atuais
3. Sua visão sobre a empresa hoje: se tivesse que definir a empresa hoje, como a definiria?
4. Linha do tempo: fases e as grandes modificações
5. Quais as perspectivas de futuro da empresa?
  - negócios: expansão, diversificação, associações;
  - gestão ou organização: balanço entre profissionalização e gestão familiar mais informal;
  - tecnologia;
  - terceirização: tendências de aumentar ou diminuir
6. Como o sr. vê a entrada das mulheres no mundo do trabalho da CC?  
Vantagens e desvantagens
7. E de mulheres em obras? Vantagens e desvantagens

### ROTEIRO ENGENHEIROS(AS)

#### 1. INFORMAÇÕES BIOGRÁFICAS

1. Algumas características demográficas (idade, estado civil, filhos e idade dos filhos)
2. Formação acadêmica (especialidade da engenharia, escola, ano de formatura na graduação, especializações)
3. Por que v. escolheu a engenharia como profissão?
4. Havia ou há, na sua família de origem, algum/alguma engenheiro/a? (pais, tios, irmãos, etc.)
5. Sua mulher/seu marido trabalha? Qual sua atividade profissional atualmente?
6. Trajetória profissional resumida, da formatura até hoje. Sempre trabalhou em edificações habitacionais?
7. Se v. tivesse que resumir numa frase **o que é ser engenheiro no setor de edificações habitacionais**, o que v. diria? **E o que é ser uma engenheira** no setor de edificações habitacionais?
8. Quais são seus projetos pessoais e profissionais para os próximos anos?

#### 2. O TRABALHO CONCRETO E A POSIÇÃO NA EMPRESA

9. Há quanto tempo trabalha nesta empresa? Qual sua área/especialidade de trabalho aqui?
10. Qual sua posição atual na empresa? (cargo, função). V. é empregado CLT ou autônomo?
11. A quem v. se reporta hierarquicamente? V. tem subordinados?
12. Quais são suas principais atividades atualmente? (também as tecnologias com que trabalha)

13. Essas atividades diferem das que v. realizava há anos atrás? Se sim ou não, por quê?
14. Sobre o trabalho de engenharia na construção de edificações:
  - Houve mudanças significativas nos últimos 10 anos?
  - o que tem mais influência no tipo de atividade desenvolvida pelos(as) engenheiros(as): o tipo de produto construído (alto padrão *versus* popular) ou o porte da empresa em que trabalham?
15. Como é dividido o trabalho de engenharia no canteiro/área de apoio? Engenheiras e engenheiros: quem faz o quê?
16. Como uma engenheira é percebida num canteiro de obras (pelos peões, pelos colegas, pelas chefias)? E um homem engenheiro?
17. AVocê ouviu alguma vez algum comentário de engenheiras sobre se sentirem isoladas nas equipes de trabalho, ou preteridas em promoções nas empresas em que trabalham, pelo fato de serem mulheres?

### 3. OBSERVAÇÕES FINAIS

1. Se tivesse que resumir numa frase **o que é ser engenheiro no setor de edificações habitacionais**, o que v. diria? **E o que é ser uma engenheira** no setor de edificações habitacionais?
2. Observações adicionais

## ROTEIROS ESPECIALISTAS EM ENGENHARIA E EM CONSTRUÇÃO CIVIL

### 1. ENGENHARIA

1. Evolução do mercado de trabalho para engenheiros, de 2000 para cá. Formalização?
2. Transformações no trabalho do engenheiro na última década (atividades, inovação etc). Sobretudo para o engenheiro civil
3. Concorrência entre profissionais na área da construção civil (engenheiros/arquitetos/técnicos). Como fica a tradicional liderança do engenheiro na obra? Transformações no período?
4. O trabalho informal na engenharia. Qual trabalho? Quem faz? Na área de construção como isso se passa?
5. Em relação a 2000, hoje há maior grau de terceirização do trabalho técnico do engenheiro civil em construção? Quem está na ponta e na base dessa cadeia?
6. Como explicar que há uma proporção maior de mulheres engenheiras no segmento formal do que homens trabalhando na construção civil?
7. Sobre as empresas de consultoria e de assessorias em engenharia hoje em relação à década de 1990: qual situação?
8. Indicações para o estudo da posição das engenheiras hoje na Construção Civil.

### 2. CONSTRUÇÃO CIVIL

1. A respeito do cenário da construção civil (como área) e da engenharia



civil hoje, comparativamente a cerca de 10 anos atrás? O que mudou e o que permaneceu?

2. Como se subdivide a construção civil (em termos de área de atuação/especialidade)? Quais subáreas tiveram as maiores transformações no período e quais são elas?
3. O trabalho do engenheiro civil e a terceirização: a prática é comum? Alterou-se no período?
4. Engenheiras civis: trabalham em quais áreas? O que costumam fazer?
5. Segundo o Censo 2010, cerca de 30% dos que se declararam engenheiros civis disseram que trabalham informalmente. Como compreender esse dado/

## ROTEIRO GERENTE DE RH/ÁREA TÉCNICA

### 1. INFORMAÇÕES BIOGRÁFICAS

1. Algumas características demográficas (idade, estado civil, filhos, idade dos filhos)
2. Formação acadêmica (escola, ano de formatura na graduação, especializações)
3. Breve recuperação da trajetória profissional pessoal

### 2. ATRIBUIÇÕES E POSIÇÃO NA EMPRESA

4. Qual seu cargo/função? Há quanto tempo trabalha na empresa e nesta função?
5. Quais são suas atividades profissionais atualmente?

### 3. SOBRE A EMPRESA

6. Qual o produto principal da empresa atualmente?
7. Configuração atual: porte em número de funcionários (por sexo), número de empreendimentos e de unidades habitacionais construídas e outros indicadores de produtividade, áreas geográficas de atuação, etc
8. Etapas/fases construtivas e atividades profissionais que se realizam dentro da empresa
9. Etapas/fases construtivas delegadas a empreiteiros ou prestadores de serviços técnicos externos
10. Organograma, áreas de atuação dos(as) engenheiros(as) e arquitetos(as)
11. Inserção de mulheres engenheiras na empresa: há um marco temporal ou não?
12. Configuração atual *versus* configuração anterior: data de fundação, fundadores, evolução de indicadores, etc. Quais mudanças no percurso de vida da empresa (“linha do tempo”)?
  - Processos construtivos e tecnologia e outras informações técnicas de relevância
  - Comparando o trabalho dos(as) engenheiros(as) nesta empresa hoje,

com o que desenvolviam alguns anos atrás, v. identifica transformações? E quanto aos requisitos para admissão desses profissionais, houve alteração no período?

- Existe alguma iniciativa em prol da igualdade de gênero ou alguma política de diversidade na empresa?
- A empresa oferece creche ou auxílio creche aos empregados? Quais outras facilidades para mães/pais?
- Outras informações e observações finais

## ROTEIRO ENTREVISTA COLETIVA DIRETORIA DA MULHER DA FISENGE - FASE 2

### 1. QUESTÕES PARA AS DIRETORAS E SINDICALISTAS

#### **Avaliação das ações em 2014:**

1. No geral, como avaliam a trajetória da Diretoria no ano?
2. Realizado *versus* planejado:
  - como os esforços e pautas do Coletivo e da Diretoria se disseminaram na Fisenge neste ano de 2014? E nos Senges?
  - como está a implantação das diretorias da mulher nos Senges?
  - e quanto ao Senge Jovem?
3. Consenge: a transversalidade do gênero nos temas discutidos aconteceu como previam ou não? Como foi a reação das plateias/companheiros e companheiras?
4. Comunicação:
  - o e-mail da Eugênia para denúncias foi implantado como vs. desejavam?
  - avaliação da disseminação das iniciativas de comunicação
5. Engenheiras do setor privado (CLT e PJs): alguma linha de ação pensada e/ou executada nessa direção?

#### **Planejamento 2015: perspectiva de futuro**

### ROTEIRO DIRETORA DA MULHER Fisenge - FASE 2

1. Uma das propostas do grupo para 2015 era a de estender para a iniciativa privada a discussão sobre o assédio sexual e moral, através de uma parceria com o Crea-RJ. Sabemos que houve uma mudança de gestão no Crea-RJ em 2014. Houve de fato essa parceria? Quais outras maneiras foram pensadas para atingir os trabalhadores da iniciativa privada? Qual o papel do departamento jurídico da Fisenge nessa questão?
2. Quais ações foram realizadas no sentido de continuidade da ocupação dos espaços de poder pela mulher e de seu empoderamento?
3. Uma das questões que percebemos na elaboração do relatório de acompanhamento foi a pouca divulgação no site de quais subsedes contam com uma diretoria da mulher. Houve alguma ação nesse sentido? Quais são hoje as sedes e subsedes que contam com a Diretoria da Mulher?
4. Uma das propostas aprovadas para durante planejamento coletivo para 2015/2016 era a continuidade das atividades de formação política,

inclusive no dia da entrevista o grupo estava partindo para uma dessas oficinas. Houve mais atividades voltadas para a questão da formação política, quais e como foram feitas?

5. Um ponto que foi bastante citado pelo grupo durante a primeira entrevista foi a questão da transversalização da questão de gênero, a dificuldade de inserir essa questão nas atividades, debates, seminários e palestras. Como ocorreu essa transversalização durante os anos de 2015/2016?
6. Quais são atividades planejadas para o ano de 2016? Já estão pensando na próxima campanha para a nova diretoria?

#### ROTEIRO PoliGen - FASE 2

1. Houve alguma mudança com relação aos participantes do grupo? Qual? Hoje quantos membros tem o PoliGen?
2. Como está a questão da coordenação do grupo e da distribuição de tarefas?
3. Com relação as atividades organizadas anualmente pelo grupo, Programa Mentoring, PaPo, quais são as novidades para este ano?
4. Há alguma atividade de oficina de informática visando o empoderamento feminino já programada para este ano? Você destaca alguma organizada no ano passado?
5. O Programa de parceria do PoliGen com algumas Etecs de São Paulo terá continuidade esse ano? Qual sua avaliação sobre as atividades realizadas dentro desse programa em 2015?
6. Na entrevista anterior Haydée destacou a questão da interseccionalidade, tanto de raça como de cor, como uma discussão ainda pouco efetiva no grupo, segundo ela devido ao pouco amadurecimento de algumas participantes. Como está essa questão hoje?
7. Qual a avaliação que você faz no geral sobre as atividades realizadas pelo grupo em 2015? Quais os crescimentos? Aspectos negativos.
8. Quais são os planos para 2016?

## ANEXO 2 - FOTOS DE CAMPO



Construtora A - Blocos pré-moldados. Alvenaria estrutural.



Construtora A - Lajes pré-moldadas Alvenaria estrutural.



Construtora A - Empreendimento 1.



Construtora A - Equipe técnica do canteiro no refeitório.



Construtora A - Empreendimento 2.



Construtora A - Empreendimento 2, e da administração do canteiro.



Construtora A - separação de entulho para descarte (1).



Construtora A - Separação de entulho para descarte\_2.



Construtora A - Empreendimento 2, "fábrica" de contramarcos.



Construtora A - Empreendimento 3: estagiária e assistente de obras



## **ANEXO 3 - ACOMPANHAMENTO DA DIRETORIA DA MULHER - FISENGE**

Este anexo apresenta a íntegra das atividades realizadas pela Diretoria da Mulher da Fisenge mencionadas resumidamente no item III deste relatório. As notícias das atividades foram publicadas e/ou mencionadas em informativos e boletins, que estão relacionadas em ordem cronológica, compreendendo as duas fases de acompanhamento, entre março de 2014 e março de 2016.

### **1. O ASSÉDIO MORAL**

- Debate sobre assédio moral ocorrido dia 26/03/2014. Destaque para a fala diretora de políticas para mulher do Senge-SE, Marina França Bezerra, “assédio moral é um dos principais fatores que impedem um maior protagonismo das mulheres nos espaços de poder dentro da engenharia” (BF, 31/03/2014).
- Senge-ES: o debate “A Legislação trabalhista aplicada às atividades de profissionais da Engenharia – um olhar sobre o assédio moral”. Esse seminário contou com a presença de muitos estudantes e segundo Simone Baia, foi o evento que reuniu a maior quantidade de pessoas tratando de assédio moral; e ele credita isso ao fato de ser um tema jurídico, com a presença da procuradora feminista Ivane Villanova (BF, 31/03/2015).
- O Senge-PR, em parceria com outras 20 entidades, conselhos e universidades, realizou o Seminário “Estado, Poder e Assédio: relações de trabalho na administração pública”. O Seminário contou com mais de 500 participantes. (BF, 01/04/2015). O Seminário que ocorreu em Curitiba, no dia 27/04/2015 teve como eixo principal a “Organização do Estado brasileiro e os reflexos nas práticas laborais nos espaços públicos”. Foi detectado durante o evento que as mulheres engenheiras são as que mais sofrem assédio moral. No Paraná, especificamente, foram denunciados diversos casos sofridos pelas professoras universitárias. Segundo engenheira do Senge-PR “as mulheres professoras vem sofrendo muito assédio moral, tem vários casos, só que elas tiveram coragem, falaram no microfone, foi muito bonito. E no todo, assim, o que foi dito é o seguinte, as instituições públicas nada mais fazem do que refletir esse modelo de organização do estado brasileiro.” (ICM, 15/04/2015).
- Destaque para a Marcha pelo Dia Internacional da Mulher, organizada pelo Senge-PR, em Curitiba. O evento, que tinha por tema “Não é por rosas, é pelo direito das mulheres!”, em parceria com diversas organizações feministas, sociais, sindicais, estudantis e populares, com o objetivo de denunciar a violência contra a mulher e pelo respeito à diversidade de gênero. E para a campanha lançada pelo Sindicato dos Engenheiros da Bahia (Senge-BA) “No passado, a presença das mulheres na Engenharia era pequena e restrita as áreas de planejamento, projeto e orçamento. Hoje a situação é totalmente diferente, as mulheres estão presentes em toda cadeia da construção civil, gerenciando, comandando equipes e dirigindo importantes empresas de Engenharia. Hoje, 40% das matrículas da graduação de engenharia é

por mulheres, o que torna mais fácil a convivência de homens, pois se inicia na graduação”, diz o presidente do Senge BA, engenheiro civil Ubiratan Felix. (BF, 10/03/2014).

- O Senge-MG comemorou Dia Internacional da Mulher com a campanha contra o assédio moral, tomando parte da campanha elaborada pela Fisenge (ICM, 19/03/2014).
- Lançamento da campanha pelo “Fim da Violência contra a Mulher”. Produzida pelo Coletivo de Mulheres da Fisenge a campanha tem o total de cinco peças, que retratam desde a violência em transportes públicos até discriminação por orientação sexual e racismo. Este é o segundo ano que a Federação realiza a campanha. “Esta edição tem o objetivo de alertar sobre outras formas de violência ainda tão invisibilizadas pela sociedade, como os abusos em transporte público, a violência institucional, a homofobia e o racismo. É fundamental romper o silêncio e denunciar os casos de violência”, alertou Simone Baía (ICM, 20/11/2014).
- Destaque para a campanha “Desigualdade: do assédio moral às diferenças salariais.” Simone Baía lembrou a necessidade da divisão das responsabilidades familiares entre homens e mulheres: “A ONU já reafirmou a necessidade da divisão das responsabilidades familiares e domésticas. Essa não é uma luta apenas das mulheres, mas sim das famílias”. Nas relações de trabalho, o enfrentamento ao assédio moral é central. “Geralmente, as mulheres não fazem a denúncia do assédio moral e são as mais vulneráveis nessa situação, o que gera problemas de saúde gravíssimos. Estamos falando do direito à saúde do(a) trabalhador(a)”, afirmou a engenheira agrônoma e diretora do Senge-PR, Mary Stela Bishof (ICM, 30/04/2015).
- CUT: Não à violência contra as Mulheres! Repúdio à aprovação do projeto que modifica atendimento a vítimas de violência sexual. A Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT vem a público manifestar seu repúdio à decisão da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados (CCJC) que, nesta quarta-feira (21), aprovou por 37 votos a favor e 14 contra o Projeto de Lei n. 5.069 – que pune quem anuncia ou induz o uso de métodos abortivos.
- O projeto, que modifica a Lei de Atendimento às Vítimas de Violência Sexual, transforma em crime a prática de quem induz, instiga ou auxilia em métodos abortivos.

O projeto aprovado é um atentado à liberdade e autonomia das mulheres, pois proíbe o aborto nos casos atualmente permitidos por lei (casos de risco de vida para a mãe e nos casos de estupro). Além de ser um enorme retrocesso para as mulheres vítimas de violência sexual, pois cria restrições à utilização da pílula do dia seguinte, para as vítimas de estupro, para prevenir uma possível gravidez, também criminaliza os profissionais de saúde que oferecem ajuda e informações a elas.

Nós, mulheres que lutamos para que o governo tenha uma política de atenção às meninas e às mulheres vítimas da violência sexual, em vigor há dois anos, não podemos aceitar esse retrocesso. Nós reafirmamos nosso direito de decidir sobre nossos corpos e nossas vidas e somos contra a posição de setores conservadores e reacionários que

querem definir, por meio lei, o que devemos fazer com nossos úteros e ovários. Junéia Batista Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT (NF, 22/10/2015).

- Fórum Social Temático: CUT debate violência contra mulheres no local de trabalho.

São Paulo – “A sociedade é machista e, desde pequenas, as mulheres são instadas a cumprir papéis secundários e de subserviência. E esta desvalorização acaba comprometendo toda a vida destas mulheres”, afirmou a advogada Beatriz da Rosa Vasconcelos, da Thêmis (Assessoria Jurídica e Estudos de Gênero), durante atividade no Fórum Social Temático, realizado em Porto Alegre. “Essa violência é praticada pelo simples fato de a pessoa ter nascido mulher”, argumentou Junéia Batista, secretária nacional da Mulher Trabalhadora da CUT e coordenadora do evento.

A violência contra mulheres no local de trabalho, de acordo com Junéia, se manifesta de diversas formas, entre as quais a remuneração diferenciada entre os gêneros (mulheres recebem cerca de 30% menos do que homens), contagem de tempo de ida ao banheiro e preconceito, como idade e número de filhos como fator preponderante para a contratação ou não de mulheres.

Os relatos, experiências e ideias apresentados durante a atividade devem servir de subsídio para a criação de propostas de combate a situações de violência em todos os ambientes, além do local de trabalho. “Os sindicatos têm obrigação de serem parceiros na luta contra a violência e a discriminação contra as mulheres nos locais de trabalho, denunciando e combatendo os casos de assédio moral e sexual”, afirmou a cutista (NF, 22/01/2016).

- Contraf-CUT lança cartilha de combate ao assédio sexual no trabalho

O assédio sexual no trabalho não é uma novidade e apesar das constantes campanhas de prevenção e combate ao tema, ainda vem sendo muito praticado nos locais de trabalho. Por isso, a Contraf-CUT, assessorada pelo Coletivo Nacional de Mulheres da Confederação, lançou a terceira edição da cartilha “Campanha de Prevenção de Combate ao Assédio Sexual no Trabalho”.

O assédio sexual no trabalho é sempre um ato de poder, sendo o assediador um superior hierárquico da pessoa assediada. A cartilha define assédio sexual de uma maneira bem clara. Podendo, o leitor entender o que é, onde buscar ajuda, como prevenir e combater o assunto dentro do local de trabalho.

Segundo a secretária da Mulher da Contraf-CUT, Elaine Cutis, muitas trabalhadoras já perderam o emprego ou tiveram suas carreiras prejudicadas por dizer não aos assediadores. “Temos que dar um basta neste constrangimento, rompendo o silêncio. Esta cartilha é um dos instrumentos dessa luta de combate ao assédio sexual no trabalho”, orientou Elaine.

O tema, não é tratado como uma preocupação local, mas sim mundial, tanto que na cartilha é possível saber o que diz a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Esperamos que as informações contidas nesta cartilha contribuam para que tenhamos, cada vez mais, um ambiente saudável, pautado na dignidade e respeito às pessoas.

A publicação será distribuída em todas as federações e sindicatos do Brasil. Clique aqui para ler a versão digital da cartilha “Campanha de Prevenção de Combate ao Assédio Sexual no Trabalho” (NF, 01/03/2016).

## 2. OCUPAÇÃO DE ESPAÇOS DE PODER NA POLÍTICA, NAS LIDERANÇAS TRABALHISTAS E PROFISSIONAIS, NA FISENGE

- As mulheres, em nossa sociedade, representam uma parcela historicamente reprimida e dessa forma o empoderamento feminino é fundamental para se caminhar em direção à igualdade entre homens e mulheres e, principalmente, na defesa dos direitos humanos. A partir dessa realidade o Coletivo de Mulheres da Fisenge lançou em março de 2014 a Campanha “Contra o assédio moral e pela ocupação dos espaços de poder pelas mulheres”, em diversos estados do país. Cada sindicato filiado encampou essa luta através faixas, *outdoor*, camisetas, *outbus*, além de peças em redes sociais. “Pensamos em uma campanha que dialogasse com a sociedade, para além da engenharia”, disse Simone Baía. A campanha ganhou forte repercussão nas redes com milhares de visualizações e compreendeu três [focos principais]:
  1. participação da mulher na política, pois 2014 foi um ano eleitoral e de Copa do Mundo. “Sabemos como a disputa eleitoral é desigual por gênero e é fundamental que mulheres ocupem mais espaços de poder. Desta forma, conseguiremos avançar na luta por igualdade, respeito e liberdade. “Falar sobre ampliação da participação das mulheres nos espaços (políticos) significa pensar e fortalecer a democracia brasileira e a cidadania.”<sup>63</sup> (ICM de 19/03/2014).
  2. a ocupação e a participação das mulheres dentro das decisões no Sindicato. Essa participação mais ativa das mulheres nas reuniões e decisões não foi sempre realidade, ela ocorreu de maneira gradual como conta a engenheira agrônoma do Senge-PB Alméria Carniato. Segundo ela, o grupo de mulheres tinha “5 minutinhos” no final das reuniões para expor suas ideias e depois suas falas eram cortadas. Márcia Nori conta uma experiência ao participar de uma reunião do Sindicato dos Engenheiros Agrônomos (Seagro-BA): “Não, mas é... a primeira reunião do sindicato que eu participei, o coletivo na época era a Rosildes e a Darclaire, elas não tiveram nem espaço de expor dentro da reunião. Foi depois que encerrou a reunião, o presidente falou bem assim, ‘ah, quem tiver interesse de saber como é que está o coletivo, fica aqui na sala depois do... que a Rosilde e a Darclaire vão falar alguma coisa da viagem que elas foram e tal’. Então, eu fiquei para saber, na época vocês estavam tratando de um tema, acho que era o aborto, eu achei superinteressante...” (Entrevista realizada em 28/05/2015).
- Visando a conscientização de seus membros, a Fisenge traz a seguinte notícia: “No Brasil dos 513 deputados federais apenas 45 são mulheres.

**63** Fala de Simone Bahia, diretora da Mulher da Fisenge ao ICM de 19/03/2014.

No Senado, dos 81 senadores, apenas 9 são mulheres. Uma pesquisa da União Parlamentar aponta que, em relação à participação política por gênero em 189 países, o Brasil ocupa o modesto 121º lugar, atrás de nações como Iraque e o Afeganistão. Seja no parlamento, na cidade, no campo, no movimento sindical, no mercado de trabalho, em seus lares, a mulher ainda sofre com práticas discriminatórias e atos de violência” (BF, 10/03/2014).

- Realização de atividades do Congresso Nacional para o Mês da Mulher, no qual a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) aprovou uma série de projetos de interesse da Bancada Feminina,<sup>64</sup> em comemoração ao Mês da Mulher (ICM, 19/03/2014).
- Publicação de uma nota do Coletivo de Mulheres da Fisenge, a qual explicitava que “a ocupação dos espaços de poder por mulheres é central no enfrentamento ao machismo. Embora o número de mulheres tenha ampliado na próxima composição do Congresso Nacional, é preciso mais. Nossas pautas históricas precisam avançar no parlamento. A transversalização do recorte de gênero e raça é fundamental em todas as pautas. Este cenário também precisa se refletir em nosso Sistema Confea/Creas, que contou com apenas 13,72% de candidatas mulheres.” (ICM, 25/11/2014).
- O prefeito de João Pessoa convidou Giucélia Figueiredo para assumir a Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres. Giucélia afirmou que “Este é um momento que dedico ao Coletivo de Mulheres da Fisenge. Junto com o prefeito, iremos trabalhar pela ampliação de políticas públicas para as mulheres, como a ampliação de creches e em defesa da ocupação dos espaços de poder pelas mulheres” (BF, 02/12/2014).
- A Bancada feminina no Congresso nacional atuará como bloco. De acordo com a coordenadora da bancada feminina na Câmara, Jô Moraes (PCdoB-MG), a orientação do grupo para a próxima legislatura é atuar como um bloco parlamentar, independente dos partidos de cada deputada, em momentos-chave. “Nós tomamos uma decisão de atuar conjuntamente, para fortalecer a participação das mulheres na Câmara. Em assuntos estratégicos, nós atuaremos como bloco parlamentar”, diz Jô. (ICM, 10/12/2014).
- Publicação do jornal *O Dia – RJ*, de 23/1, do artigo “A mulher e o poder”, sobre mulheres na política, de autoria da Diretora da Mulher da Fisenge, Simone Baía (BF, 30/01/2015).
- O Coletivo de Mulheres lembrou a conquista do voto feminino e os desafios para uma reforma política: “Comemoramos 83 anos da conquista do voto feminino, em 1932, durante o governo Getúlio Vargas. Hoje, 83 anos após a conquista do voto feminino lutamos pela ocupação dos espaços de poder por mulheres. A representação feminina no Congresso Nacional hoje é de apenas 10%, ou seja, dos 513 cargos, apenas 51 são mulheres.” (ICM, 27/02/2015).
- Destaque para a realização do debate, no Rio de Janeiro, sobre o atual cenário político durante a abertura da palestra “A luta das mulheres na atual conjuntura política”, no dia 24/4/2015. O debate integrou a programação do planejamento estratégico do Fisenge. Um dos

<sup>64</sup> A bancada feminina no Congresso Nacional passou de 45 integrantes, em 2010/2014 para 51 em 2015.

pontos discutidos no debate foi o impacto do PL 4330, que amplia as terceirizações no Brasil. “Podemos tentar construir a consciência de consumo das mulheres como empoderamento político, uma vez que nós somos responsáveis por 80% do consumo nos lares. Por exemplo, Sandro Mabel, autor do PL 4330 e dono da indústria alimentícia Mabel. Imagina o impacto de um boicote ao produtos”, provocou Marcia Nori, vice-presidenta do Senge-BA (ICM, 30/04/2015).

- A bancada feminina do Senado já elegeu o tema prioritário para as ações de gênero na Casa em 2015: a reforma política. Segundo as senadoras, a meta traçada de mulheres no Senado – de 25% a 30% – ultrapassa o dobro da atual participação feminina na política. No Senado, hoje, são 13 senadoras no total de 81 cadeiras (16%) (BF, 30/04/2015).
- Destaque para a rejeição da Câmara dos Deputados, por apenas 15 votos, à emenda constitucional, apresentada pela bancada feminina, à reforma política (PEC 182/07, do Senado), que garantia um percentual de vagas no Legislativo para as mulheres. Foram apenas 293 votos a favor do texto, mas o mínimo necessário para emendas à constituição são de 308 votos (BF, 20/06/2015).
- Simone Baía destaca o nosso momento político atual e a luta das mulheres para revertê-lo: “Queremos conquistar corações e mentes de homens e mulheres em defesa da igualdade de oportunidades e direitos. Embora sejamos maioria da população brasileira, nós, mulheres, ainda não estamos nos espaços de poder, tanto no parlamento como no mercado de trabalho. Hoje, a composição do Congresso Nacional é uma das mais conservadoras e retrógradas desde a redemocratização do país. Compreendemos que a reforma política é central para a disputa de valores da sociedade e a ampliação da participação de mulheres, negros e indígenas.” (BF, 30/04/2015).
- Uma das ações propostas pela Diretoria da Mulher era a de valorizar as profissionais femininas das diversas áreas de atuações para seus encontros, palestras, seminários e debates. Assim, durante palestra no Conselho Deliberativo da Fisenge 2014/2015 foi feito convite a economista e socióloga Tania Bacelar para discutir a pauta da crise da Petrobras, intensificação da polarização da política brasileira e atuais medidas econômicas.
- Destaque para a pesquisa feita pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (Dieese) sobre o mercado de trabalho para mulheres na engenharia em 2013, marcando o lançamento da campanha organizada pelo Senge-BA na cidade, pela tomada dos espaços de poder pelas mulheres (BF, 10/03/2014).
- Destaque para a realização de um debate pelo Sindicato dos Engenheiros do Sergipe (Senge-SE) em 26 de março de 2014 com o tema “Mulheres na Engenharia, nos espaços de poder e na luta“. De acordo com a diretora de políticas para mulher do Senge-SE, Marina França, também assessora técnica do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Sergipe (Crea-SE), a pauta central do evento debate a presença das mulheres nos espaços decisórios, nas lideranças trabalhistas e profissionais. “Este ano será muito significativo, pois acontecerão as eleições no país e também nos conselhos e órgãos da engenharia.” (BF, 31/03/2014).

- Realização da eleição para a nova diretoria do Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná (Senge-PR) realizada entre os dias 28 e 30 de abril, onde foi eleita a engenheira civil Margolaine Giacchini como diretora da subseção de Ponta Grossa. A regional abrange 27 municípios e mais de 1.000 profissionais das engenharias e geociências... “A participação da mulher no movimento sindical é fundamental para tratarmos dos pontos específicos das profissões e das questões de gênero. Temos dois desafios pela frente: de organização e de maior participação na formulação de políticas públicas”, disse Margolaine. (ICM, 19/05/2014).
- Abertura do 8º Congresso Estadual de Engenheiros Agrônomos na noite de 28 de maio, no qual a representante do Seagro-SC no Coletivo de Mulheres da Fisenge, Fabiana Alexandre esteve presente e destacou a importância da participação das mulheres. “Ainda hoje enfrentamos discriminação em muitos ambientes e é fundamental a participação das mulheres para pautarmos a questão de gênero”, afirmou (BF, 30/05/2014).
- Destaque para o encerramento das inscrições para o processo eleitoral do sindicato dos Engenheiros Agrônomos do Rio Grande do Norte (SEA-RN). A chapa única, composta por 40% de mulheres, é um fato histórico no sindicato, segundo uma das candidatas e atual secretária-geral da gestão provisória, Lindalva Dantas. A posse será realizada no dia 17/10, momento que pretendem lançar o Coletivo das Mulheres (BF, 20/08/2014).
- Vitória da engenheira agrônoma Giucélia Figueiredo, reeleita presidente do Crea-PB. Giucélia é a primeira mulher a presidir o Conselho e obteve vitória com 93,4% dos votos (BF, 25/11/2014).
- Realização da eleição para as coordenadorias de Câmaras Especializadas do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia da Bahia (Crea-BA) realizada em no dia 30/1. A diretora da Fisenge, Silvana Palmeira foi eleita coordenadora da Câmara Especializada de Engenharia Química. “Nossa principal agenda é aproximar e trazer os Profissionais da modalidade da Química para o Crea, conscientizando desde a academia para o fortalecimento do Conselho e da luta pela valorização profissional”, disse Silvana.

O mesmo boletim informa que pela primeira vez duas mulheres foram eleitas para Coordenação e Coordenação-Adjunta da Câmara Especializada de Engenharia Química, Geologia e Minas (CEEQGM), do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Espírito Santo (Crea-ES). A eleição aconteceu em 03/02/2015 e as engenheiras Simone Baía e Adriana Di Spirito assumiram a coordenação e coordenação-adjunta, respectivamente. De acordo com Simone Baía, “A ocupação dos espaços de poder por mulheres é fundamental para o aprofundamento da democracia e a igualdade de oportunidades e direitos. Considero uma vitória a nossa eleição e seguirei uma agenda comprometida com a valorização profissional e a transversalização de gênero em nossas pautas.” (BF, 10/02/2015).

- Engenheiros aderem campanha *Eles por Elas*.

Chegou a vez da engenharia. A Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (Fisenge) lançou, no dia 24/8, uma série de ações para

dar visibilidade à campanha Eles por Elas. Promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU), a campanha é um esforço global para envolver homens e mulheres na luta pela equidade de direitos e oportunidades, independentemente de gênero. As ações contarão com peças para redes sociais e fotos de engenheiros que apoiam a causa. De acordo com a diretora da mulher da Fisenge, Simone Baía a campanha representa um importante espaço público participativo. “Ao defendermos a igualdade de gênero estamos defendendo uma sociedade igualitária, fraterna e solidária. Nós, mulheres, passamos por inúmeras violências simbólicas como piadas e comentários machistas nos locais de trabalho e nas ruas. O combate ao machismo deve ser uma prática cotidiana de homens e mulheres, afinal essa é uma disputa de modelo de sociedade”, afirmou Simone (BF, 20/08/2015).

- Embora maioria da população brasileira, as mulheres ainda recebem 28% a menos nos salários, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Esta iniciativa da Diretoria da Mulher representa mais um passo na luta da Fisenge por igualdade de direitos e oportunidades. O enfrentamento à desigualdade de gênero é uma questão de princípio e seguiremos de braços dados no combate às narrativas preconceituosas e às práticas machistas (BF, 20/08/2015).
- “Estamos juntos, homens e mulheres por uma sociedade justa e igualitária”, disse o presidente da Fisenge, Clovis Nascimento (BF, 20/08/2015).
- Engenheiros e engenheiras participam de oficina de gênero. Aconteceu, entre os dias 28 e 29/8, o segundo módulo da oficina de formação do Coletivo de Mulheres da Fisenge. Foram colocados em pauta questões de gênero e igualdade racial. “Qual o impedimento para os homens do mercado de trabalho? E o que impede negros e negras? Estas foram algumas das provocações que levantamos no debate sobre as diferenças salariais e de cargos de poder entre homens e mulheres e o impacto dos preconceitos sociais nas relações e no mercado de trabalho. Também pudemos aprofundar sobre as diferenças entre os conceitos de discriminação, preconceito e estereótipos”, contou Simone. O módulo foi ministrado pela socióloga Maysa Garcia e, desta vez, contou com a participação de homens. A oficina teve o objetivo de promover a análise e o debate sobre as questões de gênero e raça no mercado de trabalho. Simone ainda ressaltou: “Foi muito importante a participação de diretores homens, construindo lado a lado formulações de enfrentamento às opressões”. Participaram do módulo o presidente da Fisenge, Clovis Nascimento; o diretor financeiro, Eduardo Piazero; o diretor José Ezequiel Ramos; o ex-presidente da Fisenge, Carlos Roberto Aguiar de Brito; o diretor do SengeES, Rogério Ramos e o diretor do SengeRJ, Victor Marchesini. O terceiro módulo acontecerá nos dias 6 e 7/11, no Rio de Janeiro (BF, 20/08/2015).
- Senado aprova cota mínima para mulheres no Legislativo.

O Plenário do Senado aprovou em segundo turno, nesta terça-feira (8), a proposta de emenda à Constituição (PEC 98/2015) que reserva a cada gênero um percentual mínimo de cadeiras nas representações legislativas em todos os níveis federativos. Assim, a medida abrange



a Câmara dos Deputados, assembleias legislativas, Câmara Legislativa do Distrito Federal e câmaras municipais. Foram 53 votos a favor e apenas quatro contrários. A proposta já havia sido aprovada em primeiro turno no Senado em 25 de agosto e agora segue para análise da Câmara dos Deputados (NF, 08/09/2015).

- A PEC assegura a cada gênero percentual mínimo de representação nas três próximas legislaturas: 10% das cadeiras na primeira legislatura, 12% na segunda legislatura e 16% na terceira. Caso o percentual mínimo não seja atingido por um determinado gênero, as vagas necessárias serão preenchidas pelos candidatos desse gênero com a maior votação nominal individual entre os partidos que atingiram o quociente eleitoral. A proposta altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e faz parte das sugestões da Comissão da Reforma Política (NF, 08/09/2015).
- *Gênero.* A aprovação em segundo turno, no entanto, foi marcada por uma polêmica sobre a redação da PEC. O senador Magno Malta (PR-ES) se manifestou contrário à cota, argumentando que “quem vota é o povo”. Ele ainda questionou a expressão “cada gênero” no texto da proposta. Para o senador, seria uma “expressão subliminar” para permitir, no futuro, o pedido de cotas na política para transexuais e homossexuais.

A senadora Rose de Freitas (PMDB-ES) reagiu, dizendo que “nenhuma má interpretação pode conduzir uma luta tão intensa em uma hora que temos de convergir forças”. Lídice da Mata (PSB-BA) disse que, na verdade, só existem dois gêneros, o masculino e o feminino. Ela sugeriu colocar a expressão “gênero feminino” e “gênero masculino”, como forma de superar o impasse — o que foi aceito pelo presidente do Senado, Renan Calheiros, e pelo relator da proposta, senador Romero Jucá (PMDB-RR). A senadora ainda negou que a proposta desqualifique o voto popular e apontou que a proposta ajuda a firmar a posição da mulher na sociedade.

— Não é possível que os senhores acreditem que as mulheres sejam minoria apenas porque não gostam de política! Ora, pelo amor de Deus! — afirmou Lídice.

Com a alteração no texto, o senador Magno Malta decidiu apoiar a PEC (NF, 08/09/2015).

- Na avaliação da senadora Marta Suplicy (sem partido-SP), a proposta não é exatamente o que se queria, mas é um primeiro passo e uma alavanca para muitas mulheres que querem ser candidatas. A senadora Lúcia Vânia (PSB-GO) definiu a medida como um avanço para a atividade da mulher na política. Vanessa Grazziotin (PCdoB-AM) e Randolfe Rodrigues (PSOL-AP) também destacaram a importância da PEC. O senador Humberto Costa (PT-PE) elogiou a proposta, mas lamentou que seja ainda um “passo muito pequeno” (NF, 08/09/2015).

### 3. FORMAÇÃO POLÍTICA CONTÍNUA

- O Coletivo de Mulheres do Senge-MG promoveu o seminário “Liderança Feminina na Engenharia”, com a presença da Diretora da Mulher da Fisenge Simone Baia (ICM, 19/05/2014).

- 8º Encontro Estadual de Mulheres Trabalhadoras da CUT-PB, com o tema “Autonomia, Igualdade e Liberdade”. O Encontro contou com a participação da diretora da Fisenge e atual Secretária de Políticas Públicas para as Mulheres da Prefeitura de João Pessoa, Giucélia Figueiredo, como debatedora no painel “Avanços e Desafios para as Mulheres na Atual Conjuntura Política.” (BF, 20/02/2015).
- Seminário realizado pelo Sindicato dos Engenheiros no Estado de Rondônia (Senge-RO), no dia 20/03/2015, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher. O Seminário teve início com a leitura de uma nota do Coletivo de Mulheres da Fisenge sobre o 08 de março. Em seguida a diretora da Fisenge Silvana Palmeira ministrou palestra sobre Gênero e Engenharia. “Nos últimos tempos, é cada vez maior o número de mulheres no mercado de trabalho. O atual momento histórico tem apontado para uma crescente participação feminina na ciência e na tecnologia, mas ainda é preciso mais e, por isso, precisamos fortalecer políticas inclusivas e de gênero.” E também apresentou um histórico sobre o ingresso da mulher no campo da engenharia. A coordenadora do evento e diretora do Senge – RO, Celma Viana contou que o seminário teve o objetivo de debater questões de gênero e aproximar as mulheres do sindicato. “Debatemos questões que atingem fortemente as mulheres, como o combate ao assédio moral, a ocupação dos espaços e o empoderamento político. Algumas profissionais estiveram pela primeira vez no sindicato e tivemos uma participação bastante efetiva”, disse Celma (BF, 30/04/2015).
- Destaque para as histórias de mulheres que dedicaram suas vidas à ciência e à tecnologia. Na solidão do laboratório, no anonimato de um pseudônimo masculino ou na sombra do sucesso de seus colegas homens: a história das primeiras mulheres que dedicaram suas vidas à ciência está permeada por esses fatores. Alguns de seus estudos e descobertas chegaram aos nossos dias com nomes e sobrenomes como Ada Lovelace, Grace Hopper ou Marie Curie. Outras são famosas exclusivamente em seus respectivos campos de pesquisa, apesar de suas descobertas serem reconhecidas em todo o mundo (BF, 01/04/2015).
- Realização da Oficina de formação do Coletivo de Mulheres da Fisenge. Com o título “Empoderamento e capacitação de lideranças femininas,” realizada nos dias 29 e 30/5/2015, em Volta Redonda. Ministrada pela socióloga Maysa Garcia, a oficina contou três módulos. “Somos conformadas, por construções sociais, ao longo da vida a dar conta de uma série de tarefas, desde trabalho, casa, família e luta política. Mas temos de achar estratégias para utilizar essa capacidade a nosso favor e disputar nosso posicionamento no mundo. O equilíbrio entre trabalho e família é a revolução”, disse Maysa. A diretora da mulher da Fisenge, Simone Baía, na abertura da oficina reforçou a importância do empoderamento feminino. “Falar sobre ampliação da participação das mulheres nos espaços significa pensar e fortalecer a democracia brasileira e a cidadania” (ICM, 03/06/2015).
- Coletivo de Mulheres realiza último módulo de oficina. Aconteceu, entre os dias 6 e 7/11/2015, o 3º módulo da oficina de formação promovida pelo Coletivo de Mulheres. Ministrado pela socióloga Maysa

Garcia e pela professora da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Márcia Leite, este último módulo tratou sobre o tema “Equilíbrio entre trabalho e família”. O secretário geral da Fisenge, Fernando Jogaib abriu o encontro saudando o Coletivo de Mulheres e as demais lideranças presentes. “Essa oficina é importante, pois reafirma que esta luta é de homens e mulheres dispostos a combater as desigualdades”, disse Jogaib. A diretora da mulher da Fisenge, Simone Baía explicou que o objetivo dos módulos além de formar lideranças sindicais femininas, também é de sensibilizar homens no debate de gênero. “Este último módulo demonstrou tudo aquilo que precisamos aprofundar ainda mais sobre o espaço privado, o mercado de trabalho e o papel do Estado. Além de desconstruir valores socialmente estabelecidos, é preciso uma tríade equilibrada em todos os campos, pois a mulher, na prática, acumula jornadas duplas (e até triplas) de trabalho”, pontuou Simone. Atualmente, 49,7% das mulheres brasileiras em idade ativa participam do mercado de trabalho, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. “Temos instaurada uma lógica de que mulher significa prejuízo para o mercado de trabalho, mas esse pensamento advém de uma cultura patriarcal. Na Suécia, por exemplo, existe uma política de licença parental de um ano, em que a família pode decidir e dividir os períodos”, pontuou Maysa. (BF, 10/11/2015).

#### 4. INSTITUIÇÃO DE COLETIVOS E DIRETORIAS DA MULHER NOS DIVERSOS SENGENS E SUAS SUBSEDES

- Lançamento do Coletivo de Mulheres Engenheiras de Sergipe (Senge-SE). Segundo a diretora da mulher do Senge-SE, Marina Bezerra “O principal objetivo do nosso encontro é congregar engenheiras e estudantes de engenharia, a fim de fortalecer a formação política na organização das mulheres, possibilitando cada vez mais a nossa inserção na engenharia e suas organizações” (BF, 10/03/2014).
- Encerramento das inscrições para as eleições do Sindicato dos Engenheiros Agrônomos do RN (SEA-RN) e destaque para a posse que seria realizada no dia 17/10/2014, momento em que pretendiam lançar o Coletivo de Mulheres (BF, 20/08/2014).
- Senge-BA: Fortalecimento Político para mulheres foi tema de Seminário Estadual.

A Secretaria de Mulheres da CUT Bahia realizou neste sábado (01), no auditório do SindiQuímica, o Seminário Estadual de Fortalecimento Político para Mulheres. O objetivo do encontro foi discutir Políticas Públicas para garantir e ampliar direitos, promover a igualdade, autonomia e poder para as mulheres na família, no mercado de trabalho, no movimento sindical, na vida. Dentre os diversos temas tratados, receberam destaque a questão de gênero na Previdência Social e as Políticas Públicas para fortalecimento, ou não, de um projeto que busca igualdade de oportunidade para as mulheres negras e pobres, a fração mais explorada da sociedade.

- Para Júlia Garcia, do Coletivo de Mulheres do Senge-BA e militante da Marcha Mundial das Mulheres, as políticas públicas demonstram que tipo de política está sendo implementada no país quando recursos

públicos são utilizados em ações para causar efeitos sociais. A redução da maioria penal, o Estatuto do Nascituro, a PL 4330, atual PC 30 – da Terceirização –, o ajuste fiscal sem taxação das grandes fortunas, são exemplos de como as políticas públicas têm sido elaboradas no Brasil, de maneira a favorecer os grandes empresários, os mesmos que financiam campanhas eleitorais, e depois querem a contrapartida. Júlia apontou como caminho para a mudança nas políticas sociais o aumento da utilização de ferramentas democráticas de consultas ao povo como referendos e plebiscitos, bem como a construção de uma Constituinte Exclusiva e Soberana do Sistema Político que intervenha na dinâmica de representação do Congresso Nacional. De acordo com o TSE [2014], as mulheres representam 51,3% da população e 52% do eleitorado nacional. Contudo, na Câmara dos Deputados, a título de exemplo, totalizam apenas 9,9%, sendo somente 0,6% de mulheres negras no montante de cadeiras da legislatura. Neste sentido, uma das principais sínteses do seminário foi o fortalecimento das mulheres em espaços de auto-organização, como coletivos e núcleos. A proposta é que, uma vez fortalecidos, esses espaços criem instrumentos para maior representação das mulheres negras nos lugares de poder [executiva dos sindicatos e das centrais sindicais, postos de gerência, prefeituras, Câmara dos Deputados, Senado, Presidência da República etc] e assim seja possível aumentar políticas públicas que transformem a vida das mulheres e fortaleçam um projeto feminista e popular. (NF, 05/08/2015).

- Senge-MG: Engenheiras e Engenheiros da Usiminas e Unigal aprovaram a proposta de redução de jornada. Em Assembleia Geral Extraordinária (AGE) realizada pelo Senge-MG, no dia 14 de agosto, em Ipatinga, cerca de 500 engenheiros e engenheiras da Usiminas e Unigal aprovaram a proposta de redução de jornada e salário feita pelas empresas. As empresas vão reduzir a jornada de trabalho dos empregados em uma jornada diária por semana, às sextas-feiras, com redução de salário em igual proporção. A AGE foi conduzida pelo delegado sindical do Senge-MG, engenheiro Edílio Veloso e contou com a participação da Gerente de Negociações Coletivas do Sindicato, Valéria Arruda, e do advogado da entidade, Daniel Rangel. (NF, 17/08/2015).
- O Acordo de Redução de Jornada e Salário terá duração de três meses podendo ser prorrogado por mais três meses caso não haja mudança na conjuntura econômica e a situação das empresas não se altere. Não serão permitidas ausências parciais dos empregados, devendo a dispensa diária ao trabalho ser integral. No caso dos empregados mensalistas, para cada dia de ausência será debitado 1 dia de salário, que deverá refletir nos cálculos das vantagens pessoais. Para os empregados horistas, as ausências deverão ser debitadas à luz da realidade das horas não trabalhadas. (NF, 17/08/2015).
- O cálculo do 13º salário, da remuneração de férias, do adicional de 1/3 do abono pecuniário e do retorno de férias será feito com base nos salários contratuais, ou seja, sem contemplar as reduções que podem ocorrer nos salários. Já o Imposto de Renda, o INSS e o FGTS terão como base a remuneração mensal recebida, contemplando as reduções. (NF, 17/08/2015).

- Em caso de demissão durante a vigência do Acordo, os termos acordados perdem efeito e as verbas rescisórias deverão ser processadas segundo as bases sem as reduções previstas no Acordo. Para fins de cálculo de adicionais, como hora noturna, hora extra, entre outros, exceto adicional de insalubridade e periculosidade, a base deverá ser considerada conforme o salário contratual, ou seja, sem as reduções previstas no Acordo de redução de jornada e salário. (NF, 17/08/2015).
- As empresas se comprometem a buscar alternativas para a manutenção de seu quadro de empregados aos níveis observados na data de celebração do Acordo. Se, no entanto, as empresas forem obrigadas a reduzir seus efetivos, elas limitarão os desligamentos sem justa causa, no período de 3 meses a partir da vigência do Acordo, a um patamar equivalente a 5% do número total de empregados abrangidos pelo Acordo. (NF, 17/08/2015).
- “Avançar para novas conquistas”: nova diretoria do SengeSE toma posse. O Sindicato dos Engenheiros de Sergipe (Senge-SE) realizou, no dia 29/01, na Associação de Engenheiros Agrônomos do estado (AEASE), a posse festiva da nova direção da entidade. A diretoria, intitulada “Avançar para Novas Conquistas”, é agora presidida pelo Engenheiro Mecânico Carlos Antônio de Magalhães, conhecido como Magal, e ficará à frente do Sindicato no período 2016 a 2018. Os novos dirigentes foram eleitos em novembro do ano passado com compromisso de definir um planejamento estratégico para o SengeSE, com especial atenção à comunicação com a categoria, além de investir na formação sindical e mobilização. O Presidente da Fisenge, Clovis Nascimento, esteve presente ao lado das diretoras Simone Baía, Silvana Palmeira, o presidente do SengeMG, Raul Otávio e integrantes do Coletivo de Mulheres da Federação. “Enfrentaremos uma luta muito grande no próximo período e precisamos estar juntos para combater as forças conservadoras. Agradeço a contribuição do companheiro Rosivaldo [expresidente] e desejo uma gestão profícua para a próxima diretoria, que conta com apoio irrestrito da Fisenge”, disse Clovis Nascimento. (BF, 04/02/2016).
- Eleita como vicepresidenta, a engenheira civil Elaine Santana contou que uma das diretrizes para o planejamento estratégico será a ampliação da participação de mulheres nas atividades sindicais. “A importância é mais que a ocupação de vagas, é nos fazer representar como maioria que somos e trazer à tona todas as problemáticas e demandas que nós, mulheres, enfrentamos no dia a dia. A igualdade de direitos e oportunidades só será conseguida quando nós ocuparmos os espaços que nos foram negados durante séculos”, disse. A diretora da mulher da Fisenge. (BF, 04/02/2016).
- Simone Baía congratulou a posse da nova diretoria. “O SengeSE, por meio de sua diretoria da mulher, faz um importante trabalho no debate de gênero e presta uma importante contribuição à Fisenge e ao Coletivo”, afirmou Simone. Uma das principais dificuldades para a baixa participação das mulheres nos espaços políticos é o acúmulo de jornada, problemática histórica no movimento de mulheres. “Já conhecemos a maioria dos problemas, normalmente relacionados à

tripla jornada e filhos. Teremos que encontrar mecanismos que ajudem as companheiras a se aproximarem do sindicato. Uma das ideias para aumentar o contingente feminino do sindicato é nos aproximarmos das escolas de engenharia e fazer formação de base nas faculdades”, concluiu Elaine. (BF, 04/02/2016).

- No dia 02/02 aconteceu a eleição para a Coordenação e Coordenação Adjunta da Câmara Especializada de Engenharia Química, Geologia e Minas (CEEQGM), do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Espírito Santo (Crea-ES). As engenheiras Adriana Di Spirito e Simone Baía assumiram a coordenação e coordenação adjunta, respectivamente. De acordo com Simone Baía, a ocupação dos espaços de poder por mulheres é fundamental para o aprofundamento da democracia e a igualdade de oportunidades e direitos. “É uma honra ser reconduzida à Câmara e seguiremos juntas no trabalho pelo fortalecimento da engenharia química e valorização profissional”, afirmou Simone, que é engenheira química e diretora da mulher da Fisenge. (BF, 18/02/2016).
- O Sindicato dos Engenheiros de Sergipe (Senge-SE) realizou, no dia 29/1, na Associação de Engenheiros Agrônomos do estado (AEASE), a posse festiva da nova direção da entidade. Eleita como vicepresidenta, a engenheira civil Elaine Santana contou que uma das diretrizes para o planejamento estratégico será a ampliação da participação de mulheres nas atividades sindicais. “A importância é mais que a ocupação de vagas, é nos fazer representar como maioria que somos e trazer à tona todas as problemáticas e demandas que nós, mulheres, enfrentamos no dia a dia. A igualdade de direitos e oportunidades só será conseguida quando nós ocuparmos os espaços que nos foram negados durante séculos”, disse. (BF, 18/02/2016).

## 5. DIVISÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

- Apresentação dos dados da Síntese de Indicadores Sociais, divulgado pelo IBGE, mostrando que as mulheres tem jornadas mais longas de trabalho. Segundo dados divulgados, 88% das mulheres de mais de 16 anos que têm emprego realizam serviços da casa. Já entre os homens, 5 em cada 10 não fazem nada. (ICM, 14/12/2014).
- Realização de uma Oficina de Formação em Volta Redonda, com o objetivo do empoderamento e capacitação de lideranças femininas, ministrada pela socióloga Maysa Garcia. Foram ao todo três módulos, sendo que o primeiro dia da oficina tratou sobre o equilíbrio entre trabalho e família, a divisão das responsabilidades familiares e domésticas e sobre a importância de definição de estratégia na organização. O mesmo Informativo traz também a tirinha da Engenheira Eugênia, discutindo o estatuto da família. (ICM, 15/04/2015).
- Proposta de Emenda à Constituição (PEC 41/2015) do Senador Álvaro Dias (PSDB-PR), que amplia de cinco para 30 dias a Licença-Paternidade, além da ampliação desse direito, a proposta define a licença maternidade de 180 dias, atualmente facultativa. (BF, 30/04/2015).
- Mulheres serão as mais prejudicadas com a terceirização, afirma pesquisadora. A pesquisadora da Unicamp, Juliane Furno, em artigo ao

*site* Brasil Debate, argumenta que as mulheres serão as mais prejudicadas como o Projeto de Lei 4330, que permite a terceirização total do trabalho e que foi aprovada na Câmara no último dia 8 de abril.

A pesquisadora lembra que o projeto já tramita na Câmara há cerca de 11 anos, e sua aprovação vinha sendo postergada pela ação contínua de resistência por parte da classe trabalhadora, em especial pelas suas entidades de representação sindical.

Para Juliane Furno, “se a constituição cidadã de 1988 foi um “ponto fora da curva” em um momento histórico de recessão econômica e de aposta das promessas de “salvação” de corte liberal, o mesmo se pode dizer quanto à aprovação de um dos principais projetos de precarização e rebaixamento da força de trabalho, em um período histórico de avanços trabalhistas, representado pelo baixo índice de desemprego e pela constante valorização real do salário mínimo”.

A pesquisadora também afirma que sob o argumento de maior produtividade do trabalho e competitividade da indústria nacional, o projeto esconde sua verdadeira face. “O que está por trás desse projeto é a retomada das taxas de lucro dos grandes empreendimentos mediante o estrangulamento do fator trabalho. Segundo dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego do Dieese (2014), os trabalhadores que são terceirizados recebem uma média de 24,7% a menos que os funcionários contratados diretamente pela empresa fim”.

E isso, segundo ela, vai impactar ainda mais as mulheres. “Visto que as mulheres ganham em geral somente 80% do salário dos homens, isso significa que seus rendimentos seriam ainda menores! Além disso, as mulheres já são a maioria entre os trabalhadores terceirizados, por um agravante histórico da construção do patriarcado, o qual relega as mulheres – de forma naturalizada – uma posição subalterna no mercado e as reserva às posições com piores rendimentos e mais desvalorizadas socialmente.

Com a aprovação do PL 4330, a prática da terceirização passa a ser legitimada e incentivada, e as mulheres são a categoria mais atingida por essas formas de contratação, em especial as mulheres negras.

Além disso, há uma institucionalização no imaginário social coletivo de que as mulheres devem desempenhar os trabalhos domésticos e de cuidado, segundo uma lógica de divisão sexual do trabalho. Essa situação já cria uma dupla jornada de trabalho para as mulheres, que têm seus empregos no mercado e suas obrigações nas tarefas de reprodução.

Como, em geral, os trabalhadores terceirizados trabalham em média 4h diárias a mais que os contratados diretos, e pressupondo que as mulheres são a maioria das terceirizadas, isso representa mais uma adição na quantidade de horas de trabalho que as mulheres desempenham, contabilizando as remuneradas e as não remuneradas”. (Artigo completo no Brasil Debate) (NF, 19/08/2015).

- #ElesPorElas: Para as mulheres nas minhas aulas de engenharia. A questão de igualdade de gênero vem passando por inúmeros avanços na sociedade desde os primórdios da civilização, porém a relação entre homens e mulheres ainda é muito assimétrica.

Suposições e tratamentos desiguais entre os gêneros podem ser vistas em qualquer âmbito da sociedade, e são mostradas inclusive nas escolas. Realizado pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), o Programa Internacional de Avaliação de Alunos (Pisa) mostra que “muitas meninas optam por não seguir carreiras em ciência, tecnologia, engenharia e matemática porque elas não têm confiança na sua capacidade para se destacar nessas áreas, apesar de terem as habilidades para fazê-las”.

Em suma, as crianças são induzidas, mesmo que não intencionalmente, desde a pré-escola a manter essa assimetria entre homens e mulheres, e isto reflete diretamente na formação do mercado de trabalho. De acordo com a ABES – Associação Brasileira de Engenharia Sanitária e Ambiental, “as empresas de engenharia têm, em média, 20% de mulheres em seu corpo técnico. Até 20% dos cargos de média gerência em áreas de gestão e centros de pesquisa são ocupados por mulheres, mas somente 3% delas ascendem ao primeiro escalão”. Além da falta de incentivo para que as mulheres assumam um curso na área das ciências exatas, há a desigualdade na forma de tratamento e na concepção do potencial de uma mulher numa área como a engenharia. A carta abaixo foi escrita por um aluno de engenharia que expressa sua opinião sobre suas colegas de classe serem menos encorajadas a seguir a profissão do que os homens e ter menos oportunidades.

“Para as mulheres nas minhas aulas de engenharia:

Embora seja minha intenção tratá-las como igual em todas as outras interações que eu partilho com vocês, deixe-me desviar disso para dizer que você e eu, somos, de fato, desiguais. Claro, nós estamos no mesmo programa escolar, e você está bem possivelmente tirando as mesmas médias de notas que eu, mas isso nos torna iguais?

Eu, por exemplo, não cresci em um mundo que me desencorajou de focar na ciência avançada. Nem tampouco vivo em uma sociedade que disse para eu não me sujar, ou disse que eu era mandão demais por demonstrar habilidades de liderança.

Na escola primária eu nunca precisei temer ser rejeitado pelos meus colegas por causa de meus interesses. Eu não fui bombardeado por imagens e propagandas me dizendo que meu verdadeiro valor estava em minha aparência, e que eu deveria me abster de certas atividades porque poderiam me considerar muito masculino. Eu não fui negligenciado por professores que assumiram que a razão pela qual eu não entendia uma matemática ou um conceito de ciência difíceis era, afinal, meu gênero. Eu não tive dificuldade, seja qual for, com a mentalidade de um clube de garotos, e não serei mais um número no preenchimento de “cotas” de uma empresa. Quando eu experimentar o sucesso, a presunção dos outros será de que eu mereci isso por conta dos meus esforços. Então, vocês e eu não podemos ser iguais, vocês já conquistaram muito mais para estar neste campo do que eu jamais irei enfrentar.” – Jared Mauldin, veterano em Engenharia Mecânica. (NF, 16/10/2015).

- Mulheres sofrem discriminação por idade antes que homens. Assim como em muitos aspectos da vida das mulheres trabalhadoras, conseguir



emprego após uma certa idade pode ser mais difícil para elas do que para os homens.

Ao avaliar mais de 40.000 candidaturas de emprego em diversos setores, um estudo do Escritório Nacional de Pesquisas Econômicas dos EUA encontrou evidências “fortes” de discriminação etária na contratação de candidatas mulheres e “consideravelmente menos evidências” de discriminação por idade contra candidatos homens. As conclusões sugerem que a discriminação por idade é um problema especialmente feminino.

Os pesquisadores enviaram currículos para ofertas de trabalho para cargos em vendas, administração, segurança e tarefas de zeladoria.

Eles mediram a taxa de resposta, comparando os candidatos jovens (com idade entre 29 e 31 anos) a dois grupos de trabalhadores mais velhos (um com idade entre 49 e 51 anos, e outro perto da idade de aposentadoria, de 64 a 66 anos), levando em conta possíveis razões que poderiam fazer com que uma empresa não os contratasse, como a experiência. “Nossos resultados gerais são simplesmente muito mais acentuados entre as mulheres do que entre os homens”, disse David Neumark, pesquisador principal do estudo.

“Os resultados entre as mulheres continuam firmes em todos os casos”. Os resultados para os homens são muito mais ambíguos. Em nenhum cenário os homens enfrentam uma discriminação estatisticamente significativa antes dos 51 anos. De fato, os homens com idade entre 49 e 51 anos foram entrevistados pelos possíveis empregadores a uma taxa mais elevada do que entre os candidatos mais jovens quando buscaram cargos de zeladoria. À medida que se aproximam da aposentadoria, alguns homens experimentam discriminação por idade, mas nem sempre. Entre aqueles que se candidatam a empregos em segurança, os pesquisadores não descobriram uma discriminação por idade estatisticamente significativa em nenhuma idade. (NF, 29/10/2015).

- **Discriminação etária.** Entre as mulheres, a discriminação por idade começa mais cedo e nunca diminui. Em vendas, a única ocupação para a qual os pesquisadores apresentaram candidaturas tanto de homens quanto de mulheres, o estudo encontra “uma evidência consideravelmente mais forte de discriminação contra as mulheres mais velhas do que contra os homens mais velhos”.

Também não existe um cenário no qual as mulheres acima dos 49 anos não sejam punidas. Em todos os tipos de empregos, em vendas e administrativos, os pesquisadores descobriram uma “inequívoca” discriminação por idade contra as mulheres nas duas faixas etárias mais avançadas na comparação com as mulheres mais jovens.

“A discriminação por idade é pior para as mulheres”, disse Neumark, economista da UC Irvine. Em empregos em vendas, por exemplo, as mulheres jovens receberam mais retornos do que os homens. Mas, à medida que envelhecem, o declínio nos retornos é mais nítido. “A idade castiga mais” as mulheres, diz Neumark. (NF, 29/10/2015).

- **Sexismo.** Os pesquisadores oferecem duas teorias a respeito de por que as mulheres são penalizadas mais frequentemente do que os

homens e mais cedo; ambas se resumem ao sexismo. Primeiro, as leis de discriminação etária não protegem as mulheres como uma categoria específica. Duas leis diferentes protegem as mulheres e os trabalhadores mais velhos. “Queixas ‘interseccionais’ de discriminação por idade contra mulheres mais velhas são difíceis de levar aos tribunais”, escreveram os pesquisadores. Um pesquisador da SUNY Buffalo, por exemplo, descobriu que as leis de discriminação por idade protegem muito menos as mulheres mais velhas do que os homens mais velhos. Além disso, os pesquisadores suspeitam que as normas de gênero no local de trabalho pioram à medida que as mulheres envelhecem. “É possível que as mulheres mais velhas, de fato, sofram mais discriminação do que os homens mais velhos, porque a aparência física é mais importante para as mulheres e porque a idade prejudica mais a aparência física das mulheres do que a dos homens”, escreveram os pesquisadores. “Isso [o estudo] reforça para mim que se trata de gosto, desconforto e outros tipos de estereótipos sobre a idade que, por alguma razão, têm um efeito maior sobre as mulheres do que sobre os homens”, acrescenta Neumark. (NF, 29/10/2015).

- A terceirização vem sendo amplamente debatida na sociedade. E uma das parcelas da população mais atingidas é a mulher trabalhadora. As pessoas terceirizadas são alijadas de direitos e ficam sem a devida proteção trabalhista. Na nova tirinha da série do Coletivo de Mulheres da Fisenge, a engenheira Eugênia encontra o filho da auxiliar de serviços gerais na empresa. “Esta é a realidade muitas mães trabalhadoras. Isso porque as políticas para as famílias não são suficientes e milhares de crianças ainda esperam por vagas em creches públicas”, disse a diretora da mulher da Fisenge, Simone Baía. (BF, 30/10/2015).
- Mulheres sofrem discriminação por idade antes que homens Ao avaliar mais de 40.000 candidaturas de emprego em diversos setores, um estudo do Escritório Nacional de Pesquisas Econômicas dos EUA encontrou evidências “fortes” de discriminação etária na contratação de candidatas mulheres e “consideravelmente menos evidências” de discriminação por idade contra candidatos homens. As conclusões sugerem que a discriminação por idade é um problema especialmente feminino (Fonte: Exame). (BF, 10/11/2015).
- Pelo fim da violência simbólica contra a mulher. “E se... você fizesse uma dieta, uma plástica ou alisasse o cabelo?”. Estas são algumas formas de expressão de violência simbólica que nós, mulheres, passamos todos os dias. A campanha #primeiroassédio nas redes sociais trouxe à tona diferentes formas de violência contra a mulher.
- Uma das violências invisibilizadas e naturalizadas pela sociedade é a violência simbólica. Nossos corpos são inseridos em um código de subalternidade e normatividade. Para Pierre Bourdieu, a violência simbólica é o meio de exercício do poder simbólico. Esse sistema de dominação que vem desde o simbólico pode chegar à violência física. Afinal, estamos falando sobre dominação e propriedade de corpos e vidas. Os principais motores da violência simbólica são a mídia, o próprio Estado e algumas religiões fundamentalistas, que impõem determinados sistemas de crenças, nos quais temos de nos

enquadrar. E esses códigos são reproduzidos por homens e mulheres. Nossas crianças negras sofrem todos os dias com o racismo que, praticamente, impõe um cabelo liso e “arrumadinho”. Esse é apenas um dos cenários, pois ainda temos as violências simbólicas sofridas por pessoas gordas, idosas, transexuais, com deficiência, por exemplo. Nossos corpos são questionados desde a infância, adolescência, maternidade até na 3ª idade. Isso porque vivemos em uma sociedade fundada no patriarcalismo e todas as cobranças e imposições direcionadas às mulheres. A violência simbólica legitima o discurso dominante e as práticas de discriminação. E essas narrativas são reforçadas pela mídia, tanto em seus programas de jornalismo quanto em suas propagandas. Afinal, qual a representatividade das mulheres negras nas novelas? São personagens exercendo papéis de servidão e com corpos objetificados. Na propaganda, o modelo eurocêntrico branco e corpos magros são ditos como o padrão e o saudável. Os meios de comunicação produzem subjetividades alinhadas ao sistema hegemônico, que é capitalista, machista, racista e LGBTfóbico, e tudo isso gera capital simbólico. Recentemente, o presidente da Câmara dos Deputados apresentou o Projeto de Lei 5069, que dificulta e praticamente impede a mulher a ter acesso à pílula do dia seguinte em casos de estupro. Assim funciona o discurso de dominação, que subalterniza e nega às mulheres direitos pelo corpo, promovendo práticas misóginas. O país tem uma taxa de 4,8 homicídios para cada 100 mil mulheres, a quinta maior do mundo, conforme dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) que avaliou um grupo de 83 países. Para combater essa ofensiva no Parlamento e os discursos de ódio na sociedade, é fundamental o debate de gênero nas escolas. Embora tão temido pelos setores conservadores, é fundamental que esse debate esteja transversalizado na educação. O Enem sinalizou de maneira pedagógica o necessário enfrentamento às narrativas machistas impostas. Precisamos falar sobre gênero. Precisamos falar sobre machismo. Precisamos falar sobre violências simbólicas e físicas. Apenas com o debate, iremos descortinar silenciamentos de mulheres historicamente oprimidas. (NF, 25/11/2015).

- Engenheira tem direito às férias violado. A lei é clara: “Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos”. A engenheira Arlete foi obrigada pela empresa a fracionar seus 30 dias de férias. Ela fazia planos para coincidir seu recesso junto com as férias escolares de seus filhos. “Infelizmente, esta é uma realidade em diversas empresas e homens e mulheres são obrigados a fracionar um direito garantido em lei, que são as férias.

Os prejuízos são enormes para a saúde dos trabalhadores”, afirmou a diretora da Mulher da Fisenge, Simone Baía. Os quadrinhos têm periodicidade mensal. Contribua você também e ajude a divulgar! As contribuições poderão ser enviadas diretamente para o email da engenheira Eugênia: [engenheiraeugenia@gmail.com](mailto:engenheiraeugenia@gmail.com) ou para [comunicacao@fisenge.org.br](mailto:comunicacao@fisenge.org.br) Será mantido total sigilo de fonte de todos os depoimentos e de todas as histórias enviadas. A publicação é livre, desde que citada a fonte. (NF, 03/02/2016).

- Mulheres são alvos da agenda conservadora do Congresso. A agenda parlamentar de 2016 tende a ser movimentada para a classe trabalhadora. Já se sabe que o Congresso eleito em 2014 é o mais conservador desde a ditadura militar, por isso é preciso ficar de olho. Como o portal da CUT já divulgou, existem no mínimo 10 pautas retrogradadas agendadas na Câmara dos Deputados e no Senado, inclusive, algumas relacionadas a vida das mulheres, como o caso do Projeto de Lei (PL) 5069. Este PL propõe alterar o Código Penal Brasileiro, ampliando a previsão de crimes ligados ao aborto e agravando as penas já existentes, dificultando, assim, o atendimento médico à mulher vítima de estupro, de aborto espontâneo e mesmo de complicações em caso de aborto clandestino.

Caso essa Lei seja aprovada, as mulheres vítimas de violência sexual não terão mais os direitos de procurar diretamente a rede de saúde para evitar uma gravidez ou mesmo se prevenir de Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST). De acordo como o PL 5069, antes de receber o atendimento médico, a mulher precisará ser atendida pela polícia e fazer um exame de corpo de delito para provar que realmente foi estuprada.

Segundo a advogada feminista Patricia Brasil, com a aprovação do PL, o relato da agressão física para polícia antes de obter tratamento de saúde só aumenta o trauma da violência. Na prática o relato da mulher não será mais suficiente. Além disso as mulheres correm riscos de não encontrar delegacia especializada aberta aos finais de semana e aumentam as possibilidades de uma gravidez indesejada e de ser infectada por DST, já que resultados de perícias costumam demorar até 10 dias para ficarem prontos.

O Projeto de Lei 5069 surgiu de uma proposição apresentada em fevereiro de 2013 por um grupo de Deputados Federais, entre eles, o atual Presidente da Câmara dos Deputados, Eduardo Cunha (PMDB/RJ). O PL foi aprovado na CCJ da Câmara dos Deputados, que é a principal comissão permanente daquela casa. De acordo com o regimento interno, o projeto deve seguir para a Comissão de Finanças e Tributação e em seguida para o plenário da Câmara para a votação. O que pode ainda ter a tramitação acelerada por deliberação do Presidente da Casa, em alguns casos, afastando-se a votação em plenário, substituindo pelo voto em bloco das bancadas e lideranças partidárias.

“As mulheres são, de fato, as principais atingidas por este e por outros projetos dessa agenda conservadora. Isto se relaciona a alguns fatores que nem de longe revelam uma preocupação com as mulheres em si, mas com a restrição de seus direitos”, explicou a advogada. Para Patrícia, o Congresso está indo na contramão de uma tendência mundial de ampliação da cidadania das mulheres e da própria realidade social brasileira.

*\*Essa matéria integra uma série sobre os projetos que representam um retrocesso ao País e que estarão na agenda do Congresso Nacional em 2016 (NF, 11/02/2016).*

- Nova licença paternidade: 20 dias que diminuem a diferença entre homens e mulheres.

Em meio a tantos factoides e notícias ruins, uma conquista antiga das mulheres trabalhadoras foi aprovada no Senado no último dia 3. Os homens poderão compartilhar as responsabilidades após o nascimento dos filhos e das filhas por mais tempo. Foi aprovado no Senado o aumento da licença paternidade de 5 para 20 dias, inclusive para pais adotivos. A presidenta da República, Dilma Rousseff, terá 15 dias úteis para sancionar a medida, que faz parte do marco regulatório dos direitos da primeira infância, voltado para crianças até seis anos de idade (BF, 18/02/2016).

## 6. RENOVAÇÃO DE QUADROS “SENGE JOVEM” E OUTRAS AÇÕES

- A engenheira de Alimentos, também Integrante do Coletivo de Mulheres e Vice-Presidente do Senge-BA, a eng<sup>a</sup> de alimentos, Márcia Ângela Nori, destaca a importância da campanha para a formação das (os) estudantes de Engenharia, inclusive, para aumentar a participação das mulheres em espaços de liderança dentro das entidades sindicais. “A ideia é incentivarmos essa cultura desde a formação acadêmica. Nesse aspecto é muito importante a ação do Senge Estudante BA, formado por estudantes da área – que chamamos de sócios-aspirantes –, atuantes nas atividades e campanhas sindicais.” (ICM, 19/02/2014).
- Participação de estudantes de agronomia no 8º Congresso Estadual de Engenheiros Agrônomos (CEAA), na FIESC, na noite de 28 de maio de 2014. Segundo o Boletim 30% dos inscritos eram estudantes de agronomia. (BF, 30/05/2014).
- Abertura do III Encontro Regional de Engenharia e Desenvolvimento Social (EREDS Nordeste), que aconteceu no dia 7/8, no auditório da Escola Politécnica da UFBA. O evento, organizado por estudantes da UFBA, pretende contribuir para a construção de um espaço para se pensar em engenharia social. A diretora da Fisenge Silvana Palmeira ministrou palestra sobre o Coletivo de Mulheres da Federação e falou sobre a importância da ocupação dos espaços de poder pelas mulheres. (BF, 11/08/2014).
- O Boletim da Fisenge informou e convidou os estudantes de engenharia para participarem do I Congresso do Senge-BA, que se realizou nos dias 17 e 18 no Campus da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFCS). O Congresso pretendia discutir as diretrizes do Senge Estudante e temas relevantes para os futuros profissionais, a exemplo da Lei do Estágio, além de eleger os representantes regionais do programa. (BF, 30/05/2014).
- Abertura do III Encontro Regional de Engenharia e Desenvolvimento Social (EREDS Nordeste), que ocorreu no dia 07/08/2014 no auditório da Escola Politécnica da UFBA, organizado pelos estudantes de engenharia da Universidade. (BF, 11/08/2014)
- A Universidade Corporativa do Sindicato dos Engenheiros no Estado de Minas Gerais (Unisenge) está oferecendo uma série de cursos livres, voltados também para estudantes do ensino técnico e superior. (BF, 02/12/2014).
- O Senge Jovem de Pernambuco promoveu entre os meses de outubro

e dezembro, curso de AutoCad 2D para estudantes de engenharia. Segundo matéria do Boletim, o AutoCad tem sido uma grande ajuda para os engenheiros que estão descobrindo que é impossível lidar com perfeição com desenhos e projetos sem o uso do computador. (BF, 21/01/2015).

## 7. OUTROS ASSUNTOS

- Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher lançará hoje a campanha “Outubro Rosa”.

Será lançada, hoje (1/10), a campanha “Outubro Rosa” pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher da Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro (Alerj). A campanha tem o objetivo de alertar as mulheres sobre a prevenção do câncer de mama. O lançamento acontecerá às 17h, na escadaria do Palácio Tiradentes, localizado na Praça XV, no Rio de Janeiro. (NF, 01/10/2015).

- Coletivo de Mulheres da Fisenge apoia Outubro Rosa.

Em todo o país, entidades, organizações, homens e mulheres estão mobilizados pela campanha Outubro Rosa. Todos os anos, o Coletivo de Mulheres da Fisenge se engaja nessa luta e lança uma ação de alerta pela prevenção do câncer de mama. “O principal objetivo do Outubro Rosa é alertar sobre os riscos do câncer de mama e a importância da prevenção e do diagnóstico precoce. Além disso, provocamos uma reflexão sobre a saúde da mulher e a necessidade de integralidade nas políticas públicas”, afirmou Simone Baia, Diretora da Mulher da Fisenge.

Para a detecção precoce, o Ministério da Saúde recomenda a mamografia, uma radiografia da mama que permite a visualização de lesões suspeitas em fase inicial, a cada dois anos.

Confira a recomendação brasileira Mulheres de 40 a 49 anos: Exame clínico das mamas anual (ECM) e, se alterado, mamografia diagnóstica Mulheres de 50 a 69 anos: ECM e mamografia de rastreamento a cada dois anos Mulheres de 35 anos ou mais com risco elevado com histórico familiar\*: ECM e mamografia de rastreamento anual (NF, 09/10/2015).

- A greve geral de mulheres que tornou Islândia o país ‘mais feminista do mundo’.

*Há 40 anos, as mulheres islandesas entraram em greve – recusaram-se a trabalhar, cozinhar e cuidar das crianças por um dia. O momento mudou a forma como as mulheres eram vistas no país e ajudou a colocar a Islândia na vanguarda da luta pela igualdade.*

*Milhares de mulheres em toda a Islândia participaram de atos por igualdade de direitos em 1975*

O movimento também abriu espaço para que, cinco anos depois, em 1980, Vigdis Finnbogadóttir, uma mãe solteira divorciada, conquistasse a Presidência do país, tornando-se a primeira mulher presidente da Europa, e a primeira mulher no mundo a ser eleita democraticamente como chefe de Estado.

Finnbogadóttir ocupou o cargo por 16 anos – período que ajudou a fazer a fama da Islândia como “país mais feminista do mundo”. Mas

ela diz que nunca teria sido presidente se não fosse o que aconteceu naquele ensolarado 24 de outubro de 1975, quando 90% das mulheres do país decidiram demonstrar sua importância entrando em greve.

Em vez de ir aos seus escritórios, fazer tarefas domésticas ou cuidar de crianças, elas foram às ruas, aos milhares, para reivindicar direitos iguais aos dos homens. O movimento ficou conhecido como o “Dia de Folga das Mulheres”, e a ex-presidente o vê como um divisor de águas. *Ideia de greve foi proposta por movimento radical de mulheres, mas foi adotada amplamente ao ser batizada como “dia de folga”* (Foto: Olafur K. Magnusson).

“O que aconteceu naquele dia foi o primeiro passo para a emancipação das mulheres na Islândia”, disse. “Ele paralisou o país completamente e abriu os olhos de muitos homens”.

Bancos, fábricas e algumas lojas tiveram que fechar, assim como escolas e creches – deixando muitos pais sem escolha a não ser levar seus filhos para o trabalho.

Houve relatos de homens se armando com doces e lápis de cor para entreter a multidão de crianças superexcitadas em seus locais de trabalho. Salsichas, fáceis de serem preparadas e populares entre crianças, sumiram rapidamente dos supermercados.

Foi um batismo de fogo para alguns pais, o que pode explicar o outro nome que o dia recebeu: “Sexta-feira longa”. “Ouvíamos crianças brincando enquanto os apresentadores liam as notícias no rádio. Foi uma coisa boa de se ouvir e saber que os homens tinham que tomar conta de tudo”, relembra a ex-presidente. (NF, 03/11/2015).

- Homens em casa - Apresentadores de rádio ligavam para casas em áreas remotas do país para avaliar como muitas mulheres da zona rural estavam passando o dia, mas o telefone era frequentemente atendido por maridos que haviam ficado em casa para tomar conta das crianças. Durante a entrevista para a BBC em Reykjavik, Vigdis Finnbogadottir tinha em seu colo uma fotografia em preto e branco emoldurada do comício numa praça central na capital – o maior dos mais de 20 que foram registrados em todo o país.

Finnbogadottir, sua mãe e sua filha de três anos estavam entre as mais de 25 mil mulheres que se reuniram para cantar, ouvir discursos e falar sobre o que poderia ser feito para mudar o país. Foi uma participação enorme para uma ilha de apenas 220 mil habitantes.

Na época, ela era diretora artística da Companhia de Teatro de Reykjavik e havia abandonado os ensaios gerais para participar da manifestação, ao lado de outras colegas.

“Havia um grande poder nisso tudo e um grande sentimento de solidariedade e força entre todas aquelas mulheres que estavam na praça sob o sol”, afirma.

Uma banda tocava a música tema do programa *Shoulder to Shoulder*, uma série da BBC sobre o movimento sufragista que havia sido transmitida na Islândia no início daquele ano.

As mulheres islandesas obtiveram o direito de votar há 100 anos, em 1915 – depois de Nova Zelândia, Austrália, Finlândia e Noruega. Mas

nos 60 anos seguintes, apenas nove mulheres conquistaram assentos no Parlamento.

Em 1975, havia apenas três parlamentares mulheres, ou apenas 5% do Parlamento, em comparação com entre 16% e 23% nos outros países nórdicos, o que era uma grande fonte de frustração para a população feminina. (NF, 03/11/2015).

- Novo nome – A ideia de uma greve foi proposta pela primeira vez por um movimento radical criado em 1970, o Red Stockings, mas algumas mulheres acreditavam que a ideia era muito agressiva. “O movimento Red Stockings causou uma grande agitação pelo ataque que fazia às visões tradicionais das mulheres –especialmente entre as gerações mais velhas de mulheres que haviam tentado dominar a arte de ser donas de casa perfeitas”, diz Ragnheidur Kristjansdottir, professora de História na Universidade da Islândia.

Mas quando a greve foi rebatizada de “Dia de Folga das Mulheres” teve apoio quase total, incluindo dos sindicatos. Entre as oradoras do comício de Reykjavik estavam uma dona de casa, duas parlamentares, uma representante do movimento de mulheres e uma trabalhadora. O discurso final foi feito por Adalheidur Bjarnfredsdottir, chefe do sindicato de mulheres que trabalhavam em serviços de limpeza, cozinhas, lavanderias de hospitais e escolas. “Ela não estava acostumada a falar em público, mas ficou conhecida com esse discurso, porque foi muito forte e inspirador”, diz Audur Styrkarsdottir, diretora do Arquivo Histórico das Mulheres da Islândia. “Mais tarde, ela se tornou parlamentar.”

Na preparação para o evento, os organizadores conseguiram que emissoras de rádio, de televisão e jornais nacionais fizessem reportagens sobre salários baixos de mulheres e discriminação de gênero. A greve também atraiu a atenção da imprensa internacional.

Mas como os homens se sentiram? “Acho que no início eles pensaram que era algo engraçado, mas não me lembro de nenhum deles ficar com raiva”, relembra a ex-presidente Finnbogadottir. “Os homens perceberam que, se eles fossem contra isso, perderiam popularidade.” (NF, 03/11/2015).

- ‘Acontecimento positivo’ – Há relatos de que um colega de trabalho teria perguntado ao marido de uma das principais oradoras do comício: “Por que você deixa sua mulher gritar assim em lugares públicos? Eu nunca deixaria minha mulher fazer essas coisas”. Ao que ele respondeu: “Ela não é o tipo de mulher que se casaria com um homem como você”. Styrmir Gunnarsson era na época o editor-chefe de um jornal conservador, o *Morgunblaðið*, mas não era contra a ideia. “Eu acho que nunca apoiiei uma greve, mas não vi essa ação como uma greve. Era uma demanda por direitos iguais... foi um acontecimento positivo”, afirma. Nenhuma das funcionárias do jornal trabalhou naquele dia. Gunnarsson diz que nenhuma delas teve o dia descontado do salário ou do saldo de folgas, e elas voltaram à meia-noite para ajudar a finalizar a edição, que foi menor do que a habitual: 16 páginas em vez de 24.

“A maioria das pessoas provavelmente subestimou o impacto deste



dia naquela época – mais tarde, homens e mulheres começaram a perceber que tinha sido um divisor de águas”, diz. Cinco anos mais tarde, Vigdis Finnbogadóttir derrotou três candidatos para a Presidência. Ela se tornou tão popular que foi reeleita sem oposição em duas das três eleições realizadas depois. Outras conquistas se seguiram. Listas apenas com mulheres começaram a aparecer nas eleições parlamentares de 1983 e um novo partido, a Aliança das Mulheres, conquistou suas primeiras cadeiras no Parlamento. Hoje, o país tem 28 mulheres no Parlamento, o equivalente a 44% dos assentos. Em 2000, a licença paternidade paga foi introduzida para os homens e, em 2010, o país elegeu sua primeira primeira-ministra, Johanna Sigurdardóttir – a primeira chefe de Estado abertamente gay no mundo. Clubes de striptease foram proibidos no mesmo ano.

A Islândia lidera o Índice Global de Desigualdade de Gênero do Fórum Econômico Mundial desde 2009, o que significa que é o país do mundo onde há mais igualdade entre homens e mulheres. No entanto, a chefe de Iniciativas de Gênero do Fórum Econômico Mundial (WEF, na sigla em inglês), Saadia Zahidi, ainda há trabalho a fazer. (NF, 03/11/2015).

- “A presença de mulheres e homens na força de trabalho é quase igual – na verdade, as mulheres são maioria em todos os trabalhos mais qualificados –, mas elas ocupam cerca de 40% dos cargos de liderança e ganham menos do que homens nos mesmos cargos.”

Mesmo assim, o impacto da greve e da eleição da primeira presidente foi rapidamente assimilado pelas novas gerações. Quando Ronald Reagan tornou-se presidente dos Estados Unidos, em 1981, conta-se que um garoto islandês ficou indignado. “Ele não pode ser presidente – ele é homem!”, disse ele a sua mãe ao ver a notícia na televisão. Muitas outras crianças do país. (NF, 03/11/2015).

- Mulheres vítimas de violência têm atendimento multidisciplinar em SP. Segundo a pesquisa Violência Doméstica Contra Mulher de 2013, do Data Senado, a violência doméstica e familiar exerce grande impacto nas taxas de homicídio contra mulheres. O Brasil é o sétimo país onde mais se matam mulheres. Balanço da Central de Atendimento à Mulher, o “Ligue 180”, mostra que 179 relatos de violência foram feitos por dia, somente no primeiro semestre de 2015. Com objetivo de dar apoio no enfrentamento a qualquer tipo de violência contra mulher foi que a Casa Eliane de Grammont, em São Paulo, surgiu na década de 90 e foi reaberta simbolicamente no dia 29. O equipamento, que passou por uma ampliação, recebeu este nome em homenagem à cantora Eliane de Grammont, morta a tiros em 1981 pelo seu ex-marido, o cantor Lindomar Castilho (Fonte: Érica Aragão/CUT). (BF, 10/11/2015).
- A greve geral de mulheres que tornou Islândia o país ‘mais feminista do mundo’.

Há 40 anos, as mulheres islandesas entraram em greve recusaram-se a trabalhar, cozinhar e cuidar das crianças por um dia. O momento mudou a forma como as mulheres eram vistas no país e ajudou a colocar a Islândia na vanguarda da luta pela igualdade (Fonte: BBC). (BF, 10/11/2015).

- Fisenge presente na Marcha das Mulheres Negras. Aconteceu ontem

(18), em Brasília, a Marcha das Mulheres Negras, reunindo mais de 20 mil pessoas de todo o país no combate ao racismo, a violência e o genocídio da juventude negra. A Diretora da Fisenge e presidente do Crea-PB Giucélia Figueiredo, esteve presente na marcha representando o Coletivo de Mulheres da Fisenge. “Tenho certeza que esse movimento marca um novo capítulo na luta das mulheres negras no nosso país, com mais igualdade, direitos e participação política”, comemorou Giucélia. “A Fisenge não poderia deixar de estar presente nesse momento de luta mas, acima de tudo, da reafirmação da identidade de 57% da população brasileira somando negras e negros”, afirma. (NF, 19/11/2015).

- “Uma primavera feminista para acabar com o inverno conservador”, defende militante.

“No Brasil há um número espantoso de assassinatos de mulheres, algo semelhante ao de países em guerra, número que se vê apenas em conflitos armados”, diz a diretora executiva do Instituto Patrícia Galvão, Jacira Melo.

No quadro mundial da violência contra a mulher, o Brasil tem uma posição de destaque, sendo o quinto mais violento, conforme dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), que avaliou um grupo de 83 países. O país tem uma taxa de 4,8 homicídios a cada 100 mil mulheres.

Segundo o Mapa da Violência, elaborado pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (Flacso), no Brasil, entre os anos de 1980 e 2013, foram vítimas de assassinato mais de 100 mil mulheres. O estudo revela ainda que 50% das mortes violentas de mulheres são cometidas por familiares e 33% por parceiros ou ex-parceiros. (NF, 26/11/2015).

- Dia Internacional. O dia 25 de novembro foi declarado o Dia Internacional da Não Violência Contra a Mulher. A data foi definida no Primeiro Encontro Feminista da América Latina e Caribe, realizado na cidade de Bogotá, Colômbia, em 1981, em homenagem a “Las Mariposas”, heroínas da República Dominicana que foram brutalmente assassinadas em 25 de novembro de 1960. Em 1999, em Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), o dia passou a ser reconhecido mundialmente.

A data tem o objetivo de alertar a sociedade sobre os casos de violência e maus tratos contra as mulheres. A violência física, psicológica e o assédio sexual são alguns desses exemplos.

Para Jacira, do Instituto Patrícia Galvão, esse dia é importante pois “dá visibilidade a violência contra as mulheres, especialmente aquela que acontece dentro de casa feita pelos parceiros e familiares próximos”.

“Hoje o que acontece em mais de 40% dos lares do Brasil, há 30 anos era visto como algo que tinha que ser resolvido entre o marido e a mulher, dentro do espaço privado e não como um problema social grave”, afirma.

O combate à violência contra a mulher no Brasil só se consolidou através da Lei Maria da Penha, instituída em 2006, que foi idealizada para assegurar a sua integridade física e psicológica. Desde sua implantação, as vítimas de violência doméstica vêm vencendo o medo e denunciando os agressores.

De acordo com pesquisa feita pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República, no primeiro semestre desse ano, o 180 recebeu, em média, 84 ligações por hora de mulheres que reclamam de algum tipo de violência ou pedindo ajuda. No total, foram mais de 360 mil ligações. (NF, 26/11/2015).

- Violência contra mulher negra. O relatório produzido pela Flacso também aponta que a violência é maior em direção às mulheres negras. Em dez anos, os homicídios delas aumentaram cerca de 54%, entretanto, no mesmo período, a quantidade anual de homicídios de mulheres brancas caiu 9,8%.

“O machismo e o racismo conjugados faz com que as mulheres negras vivam em uma situação de maior vulnerabilidade. A maioria da população negra vivem em camadas pobres do país, com enorme vulnerabilidade em relação à segurança pública”, diz Jacira.

Já a historiadora e militante da Marcha Mundial das Mulheres, Sarah de Roure, acredita que a violência no Brasil “não é genérica, ela está dirigida a grupos específicos”. Segundo ela, “o genocídio negro não é só contra os homens, mas contra as mulheres também. A diferença é que os homens são assassinados pela violência policial e as mulheres estão morrendo dentro de casa”. (NF, 26/11/2015).

- Enem. Neste ano, o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) teve grande repercussão por conta de seu conteúdo. “A persistência da violência contra a mulher na sociedade brasileira” foi o tema da redação da prova que também contou com uma questão sobre o livro *O Segundo Sexo*, da feminista Simone de Beauvoir.

A polêmica girava em torno do questionamento feito por conservadores de que se o exame teria sido “feminista demais”. Esses setores inclusive criticaram a abordagem e até chamaram a prova de “doutrinária”. Por outro lado, o conteúdo do exame foi comemorado, principalmente pelas feministas. (NF, 26/11/2015).

Sarah Roure considera a escolha do tema um avanço, mas pondera que “a questão é sobre quais são as outras implicações que esse tema tem nas políticas públicas e nos investimentos para superar a violência”. A historiadora aponta que há “um déficit enorme de implementação da Lei Maria da Penha e do pacto de enfrentamento à violência contra as mulheres no país”. (NF, 26/11/2015).

- Primavera das Mulheres. No ano de 2015, a luta protagonizada pelas mulheres floresceu e ficou visível para toda a sociedade. A onda de protestos que pedem “Fora Cunha” reuniu cerca de 3 mil pessoas, em São Paulo, e 5 mil no Rio de Janeiro, em outubro. Já em Brasília, a Marcha das Mulheres Negras reuniu 10 mil.

As mulheres são contra a onda conservadora que o país tem passado, em especial, com a votação do projeto de Lei 5069, de Eduardo Cunha, que “tipifica como crime contra a vida o anúncio de meio abortivo e prevê penas específicas para quem induz a gestante à prática de aborto”.

Se aprovado, o projeto prevê que no caso do estupro, por exemplo, para que um médico possa fazer o aborto, será exigido primeiramente que a mulher passe por um exame de corpo de delito e comunique à

autoridade policial. Atualmente, não há necessidade de comprovação ou comunicação à autoridade policial, basta a palavra da vítima.

“As jovens desse país entenderam o quanto é desumano, desrespeitoso e injusto esse projeto de lei. A juventude está forte, atenta, com muita consciência e mostrando que no Brasil tem uma injustiça muito grande com as mulheres que sofrem violência”, enfatiza Jacira.

Para a Marcha Mundial das Mulheres, segundo Sarah Roure, o Brasil precisa “de uma primavera feminista para acabar com o inverno conservador.” (NF, 26/11/2015).

- #DiaDoEngenheiro - ARTIGO: “11 de dezembro: dia da engenheira”, por Simone Baía.

A data de hoje (11/12) marca a regulamentação de nossa profissão. Historicamente, a Engenharia é predominantemente marcada por uma maioria de homens nas universidades e no mercado de trabalho. Dados do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea) apontam um aumento de mulheres registradas no Sistema de 33,6%, entre os anos de 2012 e 2015. É um número significativo, mas precisamos avançar. Para isso, precisamos, fundamentalmente, debater e formular políticas de gênero nas universidades, nos locais de trabalho, nos sindicatos e em nossas casas. Vivemos uma cultura machista e patriarcal, que impõe às mulheres uma lógica de servidão e subalternização. As entidades de classe precisam debater em seus espaços o combate aos assédios moral e sexual, a ampliação das licenças maternidade e paternidade, a divisão das responsabilidades familiares e domésticas e o enfrentamento ao machismo, ao racismo, ao etarismo, à gordofobia, à LGBTfobia e todas as formas de opressão.

A partir de nossa organização política em nossos sindicatos podemos enfrentar coletivamente esses problemas nos locais de trabalho, nas universidades e em nossos lares. O Coletivo de Mulheres da Fisenge, além de um espaço de acolhimento, representa um avanço de organização. Distribuímos nacionalmente histórias em quadrinhos da personagem Engenheira Eugênia, que relata as principais situações vividas por nós, mulheres (veja aqui). Em abril de 2016, comemoraremos os 50 anos do Salário Mínimo Profissional (SMP) e não podemos esquecer que nós ainda ganhamos salários mais baixos mesmo no exercício da mesma função, e ainda acumulamos dupla e tripla jornada de trabalho com tarefas domésticas, familiares e estudo. O Salário Mínimo Profissional é uma luta de homens e mulheres por igualdade, dignidade e valorização profissional.

A Fisenge lança hoje o selo dos 50 anos do SMP e nós, do Coletivo de Mulheres da Fisenge, lançaremos em março, como parte do ciclo comemorativo uma revista sobre os 10 anos de organização das mulheres engenheiras e um desenho animado com a Engenheira Eugênia. Hoje, lembramos - em nome da engenheira Enedina, primeira mulher negra a se formar no Brasil - que 11 de dezembro é dia da engenheira. E tem mulher na engenharia, sim! (NF, 11/12/2015).

- Coletivo de Mulheres da Fisenge define agenda política de 2016.

Em reunião no dia 30/1, o Coletivo de Mulheres da Fisenge definiu o tema “Equilíbrio entre trabalho e família” como a agenda política

deste ano. Realizada em Aracaju (SE), a reunião contou com representantes dos sindicatos filiados à Federação. De acordo com a diretora da mulher da Fisenge, Simone Baía o mote advém de um acúmulo coletivo. “Durante as oficinas de gênero realizadas ao longo do ano passado, acumulamos processos históricos e vivências. Ainda percebemos o acúmulo de jornadas como um grande problema das mulheres que precisam trabalhar, estudar, cuidar das tarefas domésticas e familiares”, disse Simone ressaltando que este é um contexto histórico baseado num sistema patriarcal. “As mulheres já são maioria na sociedade brasileira e vítimas da exploração do capital, pois ainda ganhamos menos e nossos direitos são diariamente atacados”, afirmou Simone. Além das histórias em quadrinhos da Engenheira Eugênia, o Coletivo de Mulheres irá promover campanhas específicas sobre o tema em 2016.

O início do encontro contou com a palestra de Linda Brasil, mulher trans, militante LGBT e estudante de Letras da Universidade Federal de Sergipe (UFS). “Também percebemos a importância do feminismo interseccional. Isso significa considerar questões de gênero, raça e classe e pensar o feminismo como a luta por igualdade de direitos para todas as pessoas, sem isolar pessoas trans e travestis, por exemplo”, concluiu Simone. (NF, 03/02/2016).

- Coletivo de Mulheres da Fisenge define agenda política de 2016. Em reunião no dia 30/1, o Coletivo de Mulheres da Fisenge definiu o tema “Equilíbrio entre trabalho e família” como a agenda política deste ano. Realizada em Aracaju (SE), a reunião contou com representantes dos sindicatos filiados à Federação. De acordo com a diretora da mulher da Fisenge, Simone Baía o mote advém de um acúmulo coletivo. “Durante as oficinas de gênero realizadas ao longo do ano passado, acumulamos processos históricos e vivências. Ainda percebemos o acúmulo de jornadas como um grande problema das mulheres que precisam trabalhar, estudar, cuidar das tarefas domésticas e familiares”, disse Simone ressaltando que este é um contexto histórico baseado num sistema patriarcal. “As mulheres já são maioria na sociedade brasileira e vítimas da exploração do capital, pois ainda ganhamos menos e nossos direitos são diariamente atacados”, afirmou Simone. Além das histórias em quadrinhos da Engenheira Eugênia, o Coletivo de Mulheres irá promover campanhas específicas sobre o tema em 2016. (BF, 04/02/2016).
- O início do encontro contou com a palestra de Linda Brasil, mulher trans, militante LGBT e estudante de Letras da Universidade Federal de Sergipe (UFS). “Também percebemos a importância do feminismo interseccional. Isso significa considerar questões de gênero, raça e classe e pensar o feminismo como a luta por igualdade de direitos para todas as pessoas, sem isolar pessoas trans e travestis, por exemplo”, concluiu Simone. (BF, 04/02/2016).
- No Piauí, lei prevê que obras públicas empreguem, no mínimo, 5% de mulheres. As mulheres do Piauí contam desde 2014 com a Lei nº 6.480, que autoriza o Governo do Estado a fazer constar em todos os editais de licitação e contratos diretos sem licitação a exigência de reserva de, no mínimo, 5% das vagas de emprego para mulheres na área de

construção de obras públicas. A coordenadora de Políticas Públicas para as Mulheres, Haldaci Regina, disse que a lei tem como objetivo a inserção das mulheres nesta área, e que o cumprimento da mesma deve ser fiscalizado pelo Conselho Estadual de Políticas para as Mulheres (Foto: Lorena Costa). (BF, 04/02/2016).

- “11 de dezembro: Dia da ENGENHEIRA”, por Simone Baía\*. A data de hoje (11/12) marca a regulamentação de nossa profissão. Historicamente, a Engenharia é predominantemente marcada por uma maioria de homens nas universidades e no mercado de trabalho. Dados do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea) apontam um aumento de mulheres registradas no Sistema de 33,6%, entre os anos de 2012 e 2015. É um número significativo, mas precisamos avançar. Para isso, precisamos, fundamentalmente, debater e formular políticas de gênero nas universidades, nos locais de trabalho, nos sindicatos e em nossas casas. Vivemos uma cultura machista e patriarcal, que impõe às mulheres uma lógica de servidão e subalternização. As entidades de classe precisam debater em seus espaços o combate aos assédios moral e sexual, a ampliação das licenças maternidade e paternidade, a divisão das responsabilidades familiares e domésticas e o enfrentamento ao machismo, ao racismo, ao etarismo, à gordofobia, à LGBTfobia e todas as formas de opressão. (BF, 16/02/2016).
- Tem mulher na engenharia, sim! A participação das mulheres na Engenharia cresce a cada ano! Como área essencial ao desenvolvimento social sustentável do país, a diversidade de gênero traz consigo novos olhares e novas possibilidades para o futuro da Engenharia. Com isso, é primordial que se intensifiquem as discussões para garantir os direitos destas trabalhadoras em uma área historicamente dominada pelos homens. Contra o assédio moral e sexual, pela equidade salarial, pelo respeito às trabalhadoras mães e, principalmente, pelo reconhecimento de sua participação na luta pela Engenharia brasileira, nós, da Fisenge e de seu Coletivo de Mulheres, lembramos que dia 11 de dezembro é também o dia DA ENGENHEIRA! (BF, 16/02/2016).
- Campanha da Fisenge nas redes sociais retrata as diversas lutas da categoria. Entre os dias 7 e 11/12, a Fisenge lançou nas redes sociais a campanha pelo Dia do Engenheiro e da Engenheira, comemorado nacionalmente em 11 de dezembro. Neste ano, preparamos cinco peças que abordam as várias facetas da luta por direitos na Engenharia: a conquista do salário mínimo profissional; a presença das mulheres na área; o respeito aos estudantes estagiários; a luta pelo desenvolvimento da engenharia pública e, por fim, a valorização da Engenharia como primordial ao desenvolvimento social sustentável do Brasil. “A engenharia está presente na História, nas ruas, nos sonhos, na prática, na teoria, na memória, nas lutas e em nossas casas”, afirma Clovis Nascimento, presidente da Fisenge. “O 11 de dezembro é mais um dia para reafirmarmos que a engenharia faz parte de nossas vidas todos os dias. E, sim, somos engenheiros e engenheiras com orgulho no Brasil.” (BF, 16/02/2016).
- Dia Nacional do Voto Feminino: 84 anos de luta pela participação das mulheres na política.

No dia 24 de fevereiro de 1932, o presidente Getúlio Vargas finalmente assinou o decreto que sancionava o direito de voto para as mulheres no Brasil. Mas não sem ressalvas: poderiam votar apenas as mulheres casadas, autorizadas pelo marido, as viúvas e as solteiras cuja renda viesse de seu próprio trabalho. Apenas em 1934 estas limitações caíam por terra.

Uma das protagonistas destes anos de mudanças foi Antonieta de Barros, primeira deputada negra eleita no Brasil. Nascida em Florianópolis, em 1901, Antonieta era filha de uma lavadeira e era órfã de pai. Formouse, em 1921, professora de Português e Literatura um dos poucos cursos que aceitava mulheres na época, e ministrou aulas de alfabetização para a população carente.

Na década de 30, Antonieta se aproximou dos debates sobre direitos civis, sociais e políticos, particularmente a defesa do direitos das mulheres ao voto. Com uma campanha que a colocava como insígnia das mulheres catarinenses, foi eleita deputada em 1934, sobrevivendo ao racismo, machismo e opressão de classe.

Maria da Ilha (pseudônimo que usava em suas crônicas de jornal) sabia que o afastamento da mulher no âmbito político não representava um fato “natural”, como grande parcela das mulheres acreditava, e sim se devia a fatores culturais como o machismo presente na sociedade. E era provocativa: “Que seremos nós, as mulheres? Irracionais ou domesticadas? Porque esta questão de inteligência e aptidões femininas, ora em foco, se resume, digamos de passagem, em classificar a mulher entre as criaturas superiores ou entre os irracionais [...]. É isto que está agonizante e querem reviver [...]. Inferior aos próprios irracionais, doméstica e domesticada, se contentará, eternamente em constituir a mais sacrificada metade do gênero humano?” (1).

Hoje, 84 anos depois desta conquista, as mulheres são maioria no número de eleitores (52,13% nas eleições de 2014 [2]), mas ocupam apenas 9,9% dos cargos na Câmara dos Deputados e 13% no Senado Federal (3). Estes números colocam o Congresso Nacional em 116º lugar em um ranking de 190 países. A participação feminina na vida política do país tem aumentado gradativamente desde a Constituição de 1988 e a Lei das Eleições de 1997 (que previa cotas nas candidaturas, fundo partidário e tempo de propaganda gratuita), mas as disparidades de gênero que se perpetuam na sociedade desde muito antes de Antonieta de Barros dificultam, e muito, uma participação igualitária. A dupla jornada trabalho formal e trabalho doméstico, por exemplo, é uma das grandes ameaças à participação das mulheres na política, seja em partidos, sindicatos ou movimentos sociais. Dados da Síntese de Indicadores Sociais (SIS) do PNAD/IBGE, mostraram que, em 2013, 88% das mulheres trabalhadoras com 16 anos ou mais realizavam afazeres domésticos, enquanto que entre os homens este percentual era de apenas 46% (4).

Comemorar os 84 anos da conquista do voto feminino no Brasil é necessário. Manter viva a história das mulheres, como Antonieta de Barros, que protagonizaram a inserção da mulher na política, também. Mas, para além disso, a realidade continua a chamar todas para

a luta, para as ruas e para os espaços políticos: há muito a conquistar! (NF, 24/02/2016).

- 8 de Março: As grandes mulheres negras da história do Brasil. Mesmo na escola, nas aulas sobre o período da colonização e da escravidão, é provável que você não tenha lido ou ouvido falar sobre nenhuma líder quilombola, nem mesmo sobre líderes que foram tão importantes para comunidades enormes.

Essa ausência de conhecimento é um problema profundo no Brasil. Infelizmente, na escola não temos acesso a nomes como o de Tereza de Benguela, por exemplo, que recentemente se tornou símbolo nacional, quando o dia 25 de Julho foi oficializado como o Dia de Tereza de Benguela. Ainda assim, há grandes chances de que essa seja a primeira vez em que esse nome lhe salta aos olhos.

Para conhecer as histórias de luta dessas mulheres, é preciso mergulhar em uma pesquisa pessoal, que antes de tudo precisa ser instigada. Mas se as escolas e Universidades nem mesmo mencionam a existência de mulheres negras que concretizaram grandes feitos no Brasil, como a curiosidade das pessoas será despertada?

Na prática, as consequências dessa ignorância são muito graves. Não aprendemos que mulheres negras foram capazes de conquistas admiráveis ou que lutaram bravamente, até mesmo em guerras contra a escravidão, e crescemos acreditando na ideia de que as mulheres negras nunca fizeram nada de grandioso e nem marcaram o país como outros grupos de pessoas. A tendência de muita gente é associar a bravura, a inteligência e a estratégia somente a figuras masculinas, sobretudo aos homens brancos, que são notavelmente mais registrados, memorados e citados em aulas de História.

Com essa falta de referências a mulheres negras, muito racismo continua a ser perpetuado. Mas como podemos reparar os imensos estragos causados por essa omissão? Neste início de ano, como parte de uma tentativa de espalhar informação sobre as histórias de grandes mulheres negras, lancei mais cordéis biográficos que contam suas trajetórias e conquistas. Em sala de aula ou passando de mão em mão, a Literatura de Cordel pode servir como um rico material para que essas histórias sejam repassadas e discutidas.

Nos novos cordéis, é possível conhecer Zeferina, líder do quilombo de Urubu, Anastácia, uma escrava que até hoje é cultuada como santa, Maria Felipa, que foi líder nas batalhas pela independência da Bahia, e Antonieta de Barros, a primeira deputada negra do Brasil. Passo a passo, grandes injustiças históricas podem ser eliminadas, trazendo à tona a memória de guerreiras e mulheres negras brilhantes que foram de enorme importância para o Brasil. (NF, 26/02/2016).

- #DiadaMulher - 8 de março: Engenheiras Pela Igualdade. Como federação que representa Engenheiras e Engenheiros de todo o país, a Fisenge permanentemente volta suas ações para fazer da Engenharia, historicamente ‘masculina’, uma área aberta e inclusiva também para as mulheres. “Nos anos 90, a Engenharia sofreu um profundo golpe com as políticas neoliberais. A partir dos anos de 2002, houve um avanço na ampliação e procura do curso. Observamos um aumento de



mulheres nos cursos de engenharia, bem como a inserção do debate de gênero nas universidades e no mercado de trabalho”, pontua Simone Baía, engenheira química e Diretora da Mulher da Fisenge. Entre 2012 e 2015, segundo o Confea, o número de mulheres engenheiras aumentou 33,6% no Brasil, contabilizando mais de 123 mil profissionais de todas as subáreas. “Vemos mais mulheres ocuparem espaços de poder e conquistando direitos básicos, como banheiro feminino em canteiro de obras. A juventude está a cada dia mais empoderada”, comemora Simone.

Há, no entanto, muito a se fazer. No âmbito das políticas públicas, uma agenda conservadora no Congresso Nacional tem retrocedido, e muito, as discussões sobre os direitos básicos da mulher e da família. O Projeto de Lei 5069/2013, por exemplo, em trâmite na Câmara dos Deputados, dificulta o atendimento médico de mulheres vítimas de estupro e criminaliza ainda mais as que optam pelo aborto. Outros projetos, como o Estatuto da Família, atingem a dignidade da população como um todo, ao querer legislar sobre o que pode ou não ser considerado uma “família”. Para as engenheiras, a crise política e econômica atinge com desigualdade seus empregos e salários. “A atual crise política representa uma ameaça para as mulheres e para a engenharia”, afirma Simone Baía. “Isso porque, além de promover a destruição da tecnologia nacional e dos empregos, ainda afeta diretamente as mulheres engenheiras. Nós, que ainda ganhamos salários mais baixos mesmo ocupando as mesmas funções, somos as primeiras a serem demitidas e a terem os direitos retirados. O atual cenário é desfavorável e precisamos lutar em defesa da engenharia nacional e do povo brasileiro”, assegura a engenheira.

Participação na política. Igualdade de salários. Fim da dupla jornada, do racismo, machismo, feminicídio. Divisão das tarefas domésticas, com licença-parental e creches públicas. Respeito à identidade de gênero, ao corpo e ao pensamento. Muitos são os sonhos das mulheres que, dia após dia, lutam por um mundo verdadeiramente igualitário. Sonhos que, no horizonte, guiam toda a trajetória política de organização dos movimentos feministas. E venceremos! Não sem suor, sem debate e sem mobilização. Nossas filhas, netas e bisnetas colherão os frutos de nossa luta, assim como somos, hoje, herdeiras das escravas sobreviventes, das sufragistas e das contestadoras de outrora. Neste 8 de março, o Coletivo de Mulheres da Fisenge chama todas as mulheres para sonhar e construir uma nova realidade. Seja em casa, na escola, no trabalho, no sindicato ou em qualquer outro lugar em que estejamos. Não se calar diante dos abusos e da desigualdade é só o começo. Vamos juntas, sempre! (NF, 07/03/2016).

- #DiadaMulher - “8 de março é socialista”: entrevista com Claudia Santiago Gianotti.

A Livraria Antonio Gramsci, parceira do Núcleo Piratininga de Comunicação, referência em comunicação popular e sindical com sede no Rio de Janeiro, lançou em 2016 a oitava edição da cartilha “A Origem Socialista do Dia da Mulher” e a camiseta em comemoração do aniversário de Rosa Luxemburgo, que nasceu em 5 de março de 1871.

A origem do 8 de março como Dia Internacional da Mulher é permeado de informações contraditórias, relacionadas à resistência e luta das mulheres. A cartilha, com texto de Vito Giannotti e Claudia Santiago e ilustrações do cartunista Carlos Latuff, questiona a versão de que o 8 de março teria começado a partir de uma greve ocorrida em 1857 em Nova Iorque, quando teriam morrido 129 operárias queimadas vivas.

A obra lembra que o Dia Internacional da Mulher tem origem socialista, e que a data 8 de março foi fixada a partir de uma greve iniciada no dia 23 de fevereiro de 1917, na Rússia, em uma manifestação organizada por tecelãs e costureiras de Petrogrado, estopim da primeira fase da Revolução Russa. (NF, 08/03/2016).

- Terra Sem Males – Qual a importância de ano após ano reafirmar a data 8 de março como Dia Internacional da Mulher? Claudia Santiago Giannotti – O machismo é uma coisa muito séria e muito entranhada na sociedade em homens e em mulheres. As mulheres ainda são vistas como objeto de cama e mesa, como nos ensinou Heloneida Studart, nos idos dos anos 1980. Cuidamos da casa, dos filhos, cuidamos dos familiares mais velhos ou que necessitem de atenção especial. Além disso, estudamos e trabalhamos. Mesmo assim somos vistas como cidadãs de segunda categoria por sermos mulher. Somos tratadas como se não fôssemos capazes de dirigir nossas próprias vidas, nossas entidades de classe e que dirá, um país. Nossa remuneração é menor e nossa voz tem menos peso. Ainda há um longo caminho a percorrermos, daí a importância de ano após ano reafirmar a data 8 de março como Dia Internacional da Mulher. Não como dia de receber flores, mas como dia de reafirmação de nossos direitos. E ainda temos que ter cuidado porque o mercado anda querendo se apropriar da data para vender seus produtos. Se não abriremos os olhos e reafirmarmos a história do 8 de março, daqui a pouco vamos receber caixa de bombom no 8 de março. (NF, 08/03/2016).
- Como foi produzida a cartilha que questiona a versão das mulheres queimadas vivas como a origem do 8 de março? O Núcleo Piratininga foi alertado, no início da década de 1990 pelo jornalista Gustavo Coddas, que hoje trabalha na Fundação Perseu Abramo. Ele nos disse que estávamos contando uma história que não havia acontecido. A partir deste momento Vito Giannotti se dedicou ferozmente, como tudo que ele fazia, à pesquisa da outra história que não era contada. Mandou buscar livros na França, leu tudo o que havia sobre o assunto no Brasil e me convenceu de nós devíamos produzir este caderno. E assim fizemos. Ele pesquisava, me passava e eu escrevia. As ilustrações feitas pelo Latuff foram todas pensadas por Vito. Desde então, estamos divulgando nossas descobertas. Não sei se ainda não deu tempo de os grupos de esquerda se apropriarem dela, ou se há interesse político em manter a primeira versão. (NF, 08/03/2016).
- Quais ações afirmativas devemos ter na rotina em referência ao que a mulher enfrenta de violência? Primeiramente exigir do Estado políticas públicas para as mulheres, como creche, atendimento pré-natal, redução da mortalidade materna, redução do parto cesárea, prevenção da gravidez na adolescência, enfrentamento à violência contra as

mulheres, a violência sexual é a que mais atinge as mulheres, prevenção ao câncer de mama. A existência de um grande número de mulheres com essa doença, ou que faleceram devido ao câncer, mostra falhas na descoberta da enfermidade. Essas falhas podem ter acontecido devido à não realização do exame clínico das mamas e à não realização de mamografias para mulheres acima dos 40 anos de idade. No caso das regiões empobrecidas da cidade, as mulheres dependem do sistema público de saúde. Precisamos criar grupos de mulheres para que elas se percebam, se conheçam e juntas descubram as diversas formas de violência moral a que estão submetidas. Garantir direitos específicos para as mulheres nos acordos coletivos; denunciar a comercialização do corpo da mulher pelos meios de comunicação. (NF, 08/03/2016).

## TIRINHAS ENGENHEIRA EUGÊNIA

### NÚMERO 17: JULHO/2014 - EUGÊNIA, A ENGENHEIRA



### NÚMERO 18: AGOSTO/2014 - EUGÊNIA, A ENGENHEIRA



### NÚMERO 19: SETEMBRO/2014 - EUGÊNIA, A ENGENHEIRA



NÚMERO 20: OUTUBRO/2014 - EUGÊNIA, A ENGENHEIRA

**Eugênia - a engenheira**

ENGENHEIRA RUTH, FIQUEI MUITO TRISTE POR VOCÊ NÃO TER SIDO ELEITA DEPUTADA FEDERAL.

POIS É, EUGÊNIA, COMO VOCÊ VIU, EU TIVE UM NÚMERO SIGNIFICATIVO DE VOTOS.

MAS, COMO ACONTECE, COM A MAIORIA DAS CANDIDATAS, FALTOU MAIS APOIO DO MEU PARTIDO.

VOCÊ NÃO VAI DESISTR, NÃO É?

CONFESSO QUE ESTOU UM POUCO DECEPCIONADA. MAS, DESISTR, JAMAIS!

QUE TAL ATÉ AS PRÓXIMAS ELEIÇÕES FORTALECERMOS A LUTA DO COLETIVO DE MULHERES?

VAMOS, JUNTAS, FAZER POLÍTICA NA LUTA PELA IGUALDADE, DIGNIDADE E RESPEITO PARA NÓS, MULHERES!

ASSIM É QUE SE FALA! LUGAR DE MULHER É NA POLÍTICA.

**fisenge**

Coletivo de Mulheres

NÚMERO 21: NOVEMBRO/2014 - EUGÊNIA, A ENGENHEIRA

**Eugênia - a engenheira**

ENGENHEIRA ARLETE! FIQUEI SABENDO QUE VOCÊ ESTÁ TENDO DIFICULDADES PARA PARTICIPAR DA SELEÇÃO DE PROMOÇÃO.

POIS É, EUGÊNIA, ACHO QUE É POR CAUSA DA MINHA IDADE. JÁ ESTOU CHEGANDO AOS 60.

MAS ISSO É INCONSTITUCIONAL! VOCÊ NÃO PODE SER PRETERIDA, POR CONTA DE SUA IDADE.

É O QUE ESTÁ ACONTECENDO NÃO APENAS COMIGO, COMO TAMBÉM COM OUTROS COLEGAS.

MINHA MÃE TAMBÉM SOFREU VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL, QUANDO QUIS MUDAR DE PLANO DE SAÚDE.

NÓS CONTRATAMOS UM ADVOGADO E REVERTEMOS A SITUAÇÃO.

É O QUE EU VOU FAZER. JÁ PASSEI EM NÚMEROS PROCESSOS SELETIVOS NAS MELHORES POSIÇÕES. NÃO ESTOU INCAPACITADA, ESTOU NA MELHOR IDADE E MEREÇO RESPEITO.

**fisenge**

Coletivo de Mulheres

NÚMERO 22: DEZEMBRO/2014 - EUGÊNIA, A ENGENHEIRA

**Eugênia - a engenheira**

ENGENHEIRA RITA, POSSO SABER O MOTIVO DESTAS LÁGRIMAS?

ACABEI DE RECEBER UMA CANTADA DAQUELAS BEM NOUENTAS.

MEU CHEFE ME CONVIDOU PARA SAIR E AINDA DISSSE QUE SE TOPASSE EU PODERIA TER UMA VANTAGEM PARA CONQUISTAR O CARGO DE GERÊNCIA.

RITA, SE ACALME, EM PRIMEIRO LUGAR, SAIBA QUE ESTAMOS AO SEU LADO. AGORA, É PRECISO TOMAR ALGUMAS MEDIDAS, POIS ISSO É ASSÉDIO SEXUAL. O QUE ACHA DE IRMOS JUNTAS AO ADVOGADO DO NOSSO SINDICATO?

VAMOS, OBRIGADA PELO ACOLHIMENTO, EUGÊNIA, VOU PROCURAR TAMBÉM A OUVIDORIA E A COMISSÃO DE ÉTICA DA NOSSA EMPRESA.

BOA! ATITUDES COMO ESSA NÃO PODEM FICAR IMPUNES. É A NOSSA DIGNIDADE QUE ESTÁ EM JOGO!

**fisenge**

Coletivo de Mulheres

NÚMERO 23: JANEIRO/2015 - EUGÊNIA, A ENGENHEIRA

**Eugênia - a engenheira**

MÃE, O QUE A SENHORA ACHOU DOS ASSASSINATOS NO JORNAL DE PARIS?

ACHO QUE FOI MAIS UM ATO BÁRBARO DE VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS, COMETIDO POR GRUPOS FUNDAMENTALISTAS.

GARANTIR O CONTRADITÓRIO É FUNDAMENTAL EM UMA DEMOCRACIA... COMUNICAÇÃO É UM DIREITO HUMANO, QUE CUMPRE UMA FUNÇÃO SOCIAL PELA DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS.

POR ISSO, É TÃO IMPORTANTE O DEBATE SOBRE REGULAÇÃO DA MÍDIA. NÃO SE TRATA DE CENSURA, MAS SIM DE DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS.

É VERDADE!

A IMPRENSA É UM DOS PILARES DA DEMOCRACIA E NÃO PODE REPRODUZIR NARRATIVAS DE ÓDIO ASSIM COMO NÃO PODEMOS ADMITIR ATOS BÁRBAROS COMO OS ASSASSINATOS EM PARIS.

É... ACHO QUE VOU LER MAIS SOBRE ISSO... ISSO DEVE CAIR NO ENEM DESTA ANO.

**fisenge**

Coletivo de Mulheres

NÚMERO 24: FEVEREIRO/2015 - EUGÊNIA, A ENGENHEIRA



NÚMERO 25: MARÇO/2015 - EUGÊNIA, A ENGENHEIRA



NÚMERO 26: ABRIL/2015 - EUGÊNIA, A ENGENHEIRA



A partir de maio de 2015, as tirinhas passaram a ser publicadas com considerações.

NÚMERO 27: MAIO 2015 - ENGENHEIRA EUGÊNIA DEBATE SOBRE O ESTATUTO DA FAMÍLIA

No dia dos namorados (12/6), a Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (Fisenge) lança uma história em quadrinhos sobre o Estatuto da Família, que tramita no Congresso Nacional. De acordo com a propositura, “define-se entidade familiar como o núcleo social formado a partir da união entre um homem e uma mulher, por meio de casamento ou união estável, ou ainda por comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes”. Atenta a esse projeto, a engenheira Eugênia, na história, dialoga com seu colega José sobre a importância da mobilização pelo respeito à diversidade. “Esta tirinha em quadrinhos tem o objetivo de alertar sobre

o retrocesso desse projeto, que atinge casais homoafetivos e a diversidade das famílias. Além disso, o PL promove uma perigosa institucionalização do preconceito e da opressão”, disse a diretora da mulher da Fisenge, Simone Baía.



## NÚMERO 28: JUNHO/JULHO 2015 - ENGENHEIRAS EUGÊNIA E RUTH ALERTAM PARA O ÓDIO NA SOCIEDADE



Ódio e intolerância têm sido elementos constantes em conversas no cotidiano e mensagens nas redes sociais. Preocupadas com este cenário, as engenheiras Eugênia e Ruth conversam sobre a falta de debate e tranquilidade. «O ódio e o fundamentalismo têm permeado não apenas as redes sociais como a prática das pessoas, fruto de crimes brutais de violência. Nosso papel como movimento sindical é fortalecer um projeto político que combata essas narrativas com propostas claras pelo aprofundamento da democracia brasileira», afirmou a diretora da mulher da Fisenge, Simone Baía.

### ENGENHEIRA EUGÊNIA: QUADRINHO MOSTRA A IMPORTÂNCIA DO APOIO MASCULINO NA DESCONSTRUÇÃO DO MACHISMO

Desde a universidade, a mulher engenheira enfrenta uma série de situações machistas. E no mercado de trabalho não é diferente. O chefe da engenheira Eugênia questiona sua promoção e ainda insinua que ela tenha usado outros artifícios para conquistar a vaga. Com luta cotidiana e muita resistência das mulheres, os tempos estão mudando e muitos homens também estão se engajando na desconstrução do machismo. Esse é o caso do engenheiro José que, rapidamente, desmonta a versão do chefe sobre Eugênia e defende a competência da colega. “A tirinha desse mês dialoga com a campanha da ONU #ElesPorElas e é inspirada na história de milhares de mulheres que passam pela mesma situação todos os dias no mercado de trabalho. O engajamento de homens e mulheres é fundamental na luta por igualdade e solidariedade para todas as pessoas”, disse a diretora da mulher da Fisenge, Simone Baía (NF, 25/08/2015).



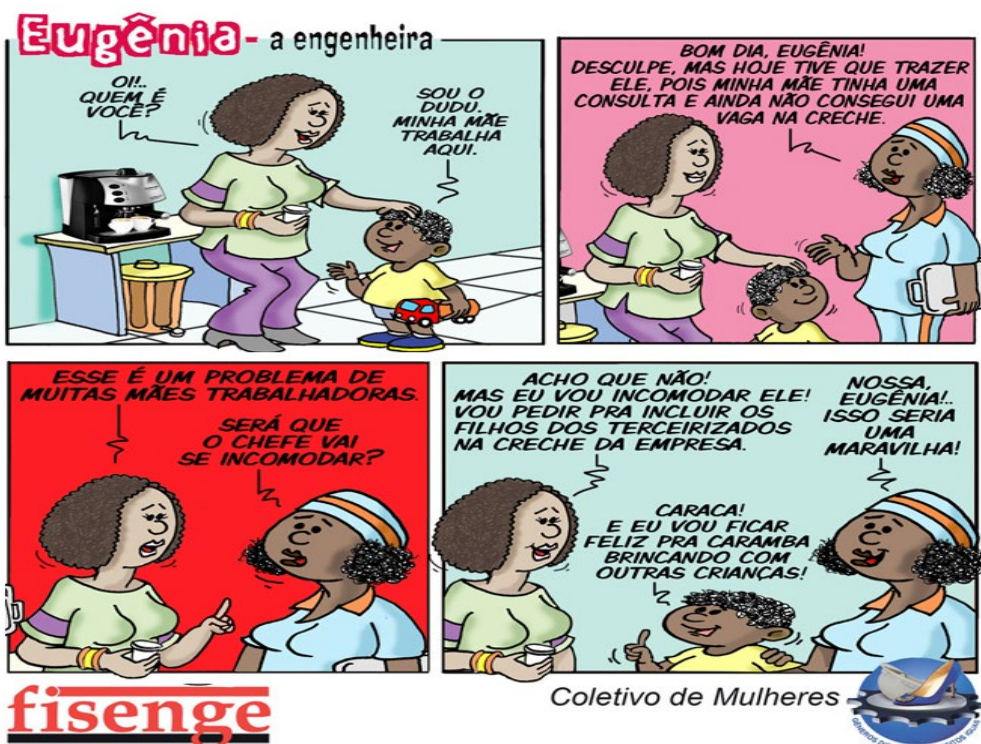
### EUGÊNIA, A ENGENHEIRA: LUTA POR CRECHE NOTURNA E DIVISÃO DAS RESPONSABILIDADES NO LAR

Trabalhar, cuidar dos filhos, da casa e quem sabe estudar, militar e ainda usufruir um lazer. Infelizmente, esta é a rotina de acúmulo de jornada de trabalho de milhares de trabalhadoras brasileiras. A engenheira Ruth não está fora deste cenário e tenta organizar sua rotina para garantir os espaços de militância por meio do enfrentamento do debate da divisão das responsabilidades familiares e domésticas. “Percebemos que há uma naturalização do afastamento das mulheres militantes que se tornam mães. Esta é uma contradição que precisa ser enfrentada, tanto no espaço privado como nos espaços coletivos. Precisamos encampar a luta por creches noturnas, políticas de acolhimento nos sindicatos e partidos e pelo fim do acúmulo de jornadas de trabalho para as mulheres, fruto do sistema patriarcal”, afirmou a diretora da mulher da Fisenge, Simone Baía. (NF, 23/09/2015).



### ENGENHEIRA EUGÊNIA LUTA POR DIREITOS IGUAIS PARA TERCEIRIZADAS E TERCEIRIZADOS

A terceirização vem sendo amplamente debatida na sociedade. E uma das parcelas da população mais atingidas é a mulher trabalhadora. As pessoas terceirizadas são alijadas de direitos e ficam sem a devida proteção trabalhista. Na nova tirinha da série do Coletivo de Mulheres da Fisenge, a engenheira Eugênia encontra o filho da auxiliar de serviços gerais na empresa. “Esta é a realidade muitas mães trabalhadoras. Isso porque as políticas para as famílias não são suficientes e milhares de crianças ainda esperam por vagas em creches públicas”, disse a diretora da mulher da Fisenge, Simone Baía. (NF, 26/10/2015).



## EUGÊNIA, A ENGENHEIRA: MULHERES LUTAM POR AMPLIAÇÃO NA LICENÇA-PATERNIDADE

Divisão das responsabilidades familiares e ampliação da licença-paternidade são os temas da tirinha da Engenheira Eugênia desse mês. Recém-aprovado no Senado, o projeto que amplia a licença-paternidade de 5 para 20 dias aguarda a sanção presidencial. Os cuidados nos primeiros meses da criança, hoje no Brasil, ficam sob a responsabilidade da mulher. “A maternidade é um momento fundamental para a vida das famílias, que precisa ser compartilhada. Precisamos debater profundamente o campo privado em termos de políticas públicas. Muitos países já avançaram, como a Suécia, onde os casais têm direito a 480 dias de licença-parental”, afirmou a diretora da mulher da Fisenge, Simone Baía. A Suécia tem um dos menores índices de desigualdade de gênero do mundo, segundo uma classificação do Fórum Econômico Mundial. O país está na quarta posição entre os cinco melhores países - o Brasil aparece apenas em 85º lugar na lista de 145 nações. (NF, 29/02/2016)





## NÚMERO 35 - TRANSFOBIA É TEMA DE HISTÓRIAS EM QUADRINHOS DA ENGENHEIRA EUGÊNIA

No mês de luta da mulher trabalhadora, a história da Engenheira Eugênia aborda uma situação de transfobia cotidiana na vida de pessoas transexuais. O uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero ainda não é um direito respeitado, embora o Supremo Tribunal Federal (STF) tenha avançado nas discussões para a regulamentação do direito. “8 de março é data de luta de todas as mulheres, sejam cisgêneras [que se identificam com o gênero para o qual foi designado ao nascer] ou transexuais. Este é um assunto ainda invisível na sociedade, pois muitas pessoas trans são expulsas de casa desde cedo, abandonam os estudos e não conseguem uma colocação no mercado de trabalho. É uma questão de direitos humanos que não pode ficar à margem da sociedade”, afirmou a diretora da mulher da Fisenge, Simone Baía. (NF, 17/03/2016)

