

## TEMA EM DESTAQUE

# ENGENHEIRAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL: A FEMINIZAÇÃO POSSÍVEL E A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

MARIA ROSA LOMBARDI

### RESUMO

*Este artigo discute os desafios do processo de feminização em um segmento específico da construção civil, edificações habitacionais. Pesquisa recente trouxe indícios da imbricação das práticas de assédio moral e de gênero na construção da identidade profissional do/a engenheiro/a de obras. Submetidos/as a organização e condições de trabalho peculiares, desde cedo, os/as engenheiros/as de obra encaram os tratamentos rudes e desrespeitosos recebidos de colegas e chefes como parte integrante da sua formação prática. Em geral, esses padrões de conduta são aceitos como normais e não como assédio moral. Para as engenheiras, acresce-se o assédio de gênero, configurado por meio de situações explícitas de discriminação e de violência, que tendem a influenciar negativamente a sua maior inserção nos canteiros de obra.*

**MULHERES • ENGENHARIA CIVIL • RELAÇÕES DE TRABALHO •  
DISCRIMINAÇÃO SEXUAL**

## WOMEN ENGINEERS IN CONSTRUCTION INDUSTRY: THE FEMINIZATION POSSIBLE AND GENDER DISCRIMINATION

### ABSTRACT

*This article discusses the challenges of feminization in a specific sector: housing construction. Recent research has brought evidence of the imbrication between work and bullying and gender harassment practices in the construction of the professional identity of construction engineers. Undergoing peculiar organization and working conditions, since early, engineers face the rude and disrespectful treatment received from colleagues and bosses as an integral part of their practical training. In general, these standards of conduct are accepted as normal, not as bullying. For women engineers, there is also gender harassment, which is characterized by explicit situations of discrimination and violence, which tend to negatively influence their greater inclusion in construction sites.*

**WOMEN • CIVIL ENGINEERING • LABOUR RELATIONS •  
SEX DISCRIMINATION**

## INGÉNIEURES EN CONSTRUCTION CIVILE: LA FÉMINISATION POSSIBLE ET LA DISCRIMINATION DE GENRE

### RÉSUMÉ

*Cet article examine les défis de la féminisation dans un segment spécifique de la construction civile, celui du bâtiment. Une recherche récente a montré l'imbrication des pratiques d'harcèlement moral et de genre dans la construction de l'identité professionnelle de l'ingénieur(e) de chantiers. Soumis(es) à une organisation ainsi qu'à des conditions de travail particulières, très tôt, les ingénieur(e)s de chantiers envisagent les traitements rudes et irrespectueux de la part de leurs collègues et chefs, comme partie intégrante de leur formation pratique. Ce genre de conduite est accepté et jugé normal et non pas comme du harcèlement moral. Pour les ingénieures on doit ajouter l'harcèlement de genre, configuré par des situations explicites de discrimination et de violence qui tendent à influencer négativement leur pleine insertion sur les chantiers.*

**FEMMES • INGÉNIERIE CIVILE • RELATIONS INDUSTRIELLES •  
DISCRIMINATION SEXUELLE**

## INGENIERAS EN LA CONSTRUCCIÓN CIVIL: LA FEMINIZACIÓN POSIBLE Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

### RESUMEN

*Este artículo discute los desafíos del proceso de feminización en un segmento específico de la construcción civil, las edificaciones para vivienda. Una reciente investigación aportó indicios de la imbricación de las prácticas de acoso moral y de género en la construcción de la identidad profesional del/de la ingeniero/a de obras. Sometidos/as a organización y condiciones de trabajo peculiares, precozmente los/las ingenieros/as de obra encaran los tratamientos rudos y irrespetuosos recibidos de colegas y jefes como parte integrante de su formación práctica. En general, tales patrones de conducta se aceptan como normales y no como acoso moral. Para las ingenieras, debemos agregar también el acoso de género, configurado por medio de situaciones explícitas de discriminación y violencia, que tienden a influir negativamente sobre su mayor inserción en los obradores.*

**MUJERES • INGENIERÍA CIVIL • RELACIONES LABORALES •  
DISCRIMINACIÓN SEXUAL**

**E**STE ARTIGO TRAZ ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE O PROCESSO DE FEMINIZAÇÃO DA engenharia no Brasil, tendo como base indícios provenientes de pesquisa empírica recente.<sup>1</sup> A referida pesquisa objetivou conhecer o trabalho concreto dos/as engenheiros/as civis em um segmento específico da construção civil: edificações habitacionais, procurando identificar eventuais transformações no conteúdo, nas relações e condições de trabalho do/a engenheiro/a comparativamente aos primeiros anos do milênio.

Foram entrevistados 81 profissionais (33 homens e 48 mulheres) de diversas faixas etárias e em diferentes momentos de suas carreiras. As entrevistas seguiram roteiros flexíveis com foco na descrição do trabalho atual e na recuperação das trajetórias profissionais. Quando menções sobre discriminações de gênero não surgiram espontaneamente, os/as entrevistados/as foram estimulados/as por meio de pergunta direta.

Eles/as eram estagiários/as, assistentes de obra, auxiliares de engenharia, técnicos/as em segurança no trabalho, arquitetos/as, engenheiros/as juniores e seniores, coordenadores/as de obra, gerentes e diretores/as de engenharia, empresários/as. Esses profissionais trabalhavam em escritórios e canteiros de construtoras, em um escritório de projetos, em um sindicato patronal e em sindicatos de engenheiros, a maioria como empregados, outros como pessoa jurídica – PJ –, e alguns eram autônomos.

Para este artigo, foram selecionados depoimentos de mulheres de diversas gerações, que estavam em diferentes momentos da carreira,

<sup>1</sup> O projeto "Engenharia, trabalho e relações de gênero na construção de edificações" foi desenvolvido no Departamento de Pesquisas Educacionais da Fundação Carlos Chagas - DPE/FCC -, com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo - Fapesp -, entre maio de 2014 e junho de 2016. Agradecemos a colaboração de Fernanda Mandetta (bolsista da FCC), durante as fases de campo e de sistematização das informações qualitativas.

e também de alguns homens. Se a contundência das experiências femininas constituiu o fio condutor deste texto, a perspectiva teórica das relações de gênero ou sexo não dispensou as vozes e as experiências masculinas, essenciais para compreender a engenharia civil na construção, área de trabalho que se mantém masculina. Entendemos que as relações de gênero, consubstancialmente com diversas outras relações sociais, atuam na sociedade e particularmente sobre o trabalho e os seus ambientes, engendrando oportunidades de formação, de emprego e de desenvolvimento de carreiras desiguais entre homens e mulheres. E nas engenharias, assim como em outros campos de trabalho masculinos, os embates de poder entre os dois sexos costumam ser mais explícitos, potencializando a percepção das desigualdades de gênero. Este artigo está estruturado em quatro partes, além desta introdução. Na primeira, discute-se brevemente o processo de feminização das engenharias no Brasil e se argumenta que o seu ritmo lento se assentaria na força da cultura masculina das engenharias, especialmente presente nos locais de trabalho do segmento estudado. Na segunda, discutimos a imbricação da identidade profissional de engenheiro/a de obras com a sua cultura profissional, permeada de práticas de assédio moral e sexual, fenômeno que consideramos um achado empírico relevante da pesquisa. Na terceira, analisam-se depoimentos de engenheiros/as civis que trabalham na construção de habitações, em que expõem a naturalização dos assédios, com ênfase no papel desses mecanismos no ingresso, na permanência e nas carreiras das engenheiras. Finalizamos com considerações sobre os dados de pesquisa analisados.

## **A FEMINIZAÇÃO DA ENGENHARIA NO BRASIL**

Entendemos feminização como um processo histórico, que mostra alguma regularidade ao longo do tempo, situado em um campo de trabalho de homens ou, historicamente, com inexpressiva presença feminina e não necessariamente atrelado à evolução numérica (LE FEUVRE, 2005). Estudos têm mostrado que a feminização numérica não é sinônimo de igualdade; indica apenas a diminuição da exclusão de um sexo em relação ao outro e não altera a divisão sexual do trabalho nem as relações de poder (FORTINO, 2009). Nas engenharias, a resistência à inserção e integração das mulheres persiste e é denunciada pelo ritmo lento, quando comparado ao de outras profissões igualmente de prestígio, como as do direito e da medicina. Como informam estatísticas do Censo do Ensino Superior do Ministério da Educação, a parcela feminina entre matrículas de cursos de graduação presenciais de engenharia cresceu de 20,1% em 2000 para 25,5% em 2012 (SALERNO et al., 2013). Embora se deva considerar a variação que existe entre as especialidades (por exemplo, na química, metade das matrículas era feminina; na civil, 21%;

na computação, 11%), inegavelmente, a feminização nas engenharias está muito aquém da que ocorre no direito e na medicina, carreiras em que, respectivamente, 53 e 55% das matrículas são femininas, segundo a mesma fonte.

Do lado dos empregos formais, por sua vez, houve um crescimento relativo de 3% entre 2003 e 2013, sendo que neste ano as engenheiras ocuparam 17,7% dos postos de trabalho da categoria, de acordo com os dados da *Relação Anual de Informações Sociais* – RAIS (BRASIL, 2003, 2013). Na medicina, no mesmo ano, 44,4% dos empregados eram mulheres e, no direito, 51%.<sup>2</sup> Segundo a mesma fonte, seus patamares de remuneração permanecem significativamente inferiores aos dos homens, pois, se 57% dos engenheiros ganham mais de dez salários mínimos – SM –, 17% dos quais mais de 20 SM, apenas 44% das engenheiras se enquadram nessa faixa de remuneração. Recentes estudos, como por exemplo os de Marques (2010), Cascaes *et al.* (2010) e Tadim (2011), demonstraram que as engenheiras estão segregadas não apenas horizontalmente – ocupadas majoritariamente em especialidades como civil, produção e segurança, agrossilvipecuária, eletrônica e afins e química –, mas também verticalmente, não conseguindo chegar ao topo das hierarquias, dificuldade que dividem com todas as demais profissionais. Essas têm sido algumas das razões frequentemente invocadas para justificar a baixa presença das mulheres na profissão.

Alguns estudiosos vêm contribuir com outras dimensões para a compreensão da lentidão do processo de feminização nas engenharias ao analisar a construção da identidade profissional e a cultura que se desenvolve nos locais de trabalho ou cultura profissional. A imagem negativa do ambiente de trabalho na construção civil tem sido, sem dúvida, um desestímulo à integração de outras engenheiras, principalmente nos canteiros de obra. E o círculo não virtuoso se reproduz. As engenheiras de obras são vistas e se veem como exceção, possuidoras de personalidade peculiar que favoreceria aquela inserção; além disso, a dita condição de excepcionalidade desse reduzido contingente não chega a atrair outras mulheres e tende mesmo a afastá-las. Na contrapartida, porque elas são poucas, um coletivo feminino que pudesse buscar a efetiva transformação de práticas, crenças e comportamentos nos locais de trabalho não chega a se constituir; ainda, as engenheiras exitosas costumam assumir modos de agir e de pensar masculinos no trabalho e na condução de equipes, como forma de sobrevivência, resistência e defesa, sendo raro encontrar entre elas uma visão crítica do processo de inserção das mulheres nesses espaços masculinos de poder. Partindo de evidências empíricas, levantamos a hipótese de que a cultura masculina e machista atuante na construção de habitações intimida as mulheres e se constitui em barreira à maior inserção e à permanência de engenheiras nas construtoras de um modo geral e nas obras em particular.

<sup>2</sup>

Consideradas as famílias ocupacionais advogados, promotores e procuradores, defensores públicos e afins (Classificação Brasileira de Ocupações – CBO).

## IDENTIDADE, CULTURA PROFISSIONAL E ASSÉDIO MORAL E DE GÊNERO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Seguimos o entendimento de Dubar (2005, p. 136-146) de “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 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 um linguajar e de uma ética peculiares. Segundo aquele autor,

[...] 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. (DUBAR, 2012, p. 357)

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, a definição de cultura profissional:

[...] 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 entrelaçam 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.<sup>3</sup> (FAULKNER, 2009, p. 5, tradução nossa)

Concordamos com os autores quanto à importância da convivência nos locais de trabalho, pois é ali que a socialização profissional, iniciada nas escolas e forjada na prática, vai se expressar por intermédio de expectativas, conceitos e preconceitos, formas de tratamento e linguagem própria, visões de mundo, etc. Além disso, o trabalho e as relações sociais que em torno dele se tecem nas empresas e instituições diversas revelarão os jogos de poder e a luta por espaços e posições no mundo do trabalho entre os dois sexos, ou as relações sociais de sexo ou gênero (KERGOAT, 2009). O trabalho situado é, assim, um lugar privilegiado para observação das relações sociais, de trabalho, de sexo e profissionais.

E cada especialidade da engenharia expressará uma identidade profissional peculiar. Na construção de habitações, é considerado um engenheiro civil “de verdade” aquele que tem domínio completo da sua profissão, o que inclui conhecer como se desenvolve um projeto em suas inúmeras etapas e conhecer as atividades de campo, administrar e resolver todo tipo de problema, seja ele técnico ou gerencial. Deve também assumir a responsabilidade total da obra, os acertos e os erros, respondendo pelos prazos de execução e pelos parâmetros de qualidade e segurança. Em outras palavras, para ser um engenheiro completo, o profissional deve ter trabalhado em projetos – seja em escritório de projetos, seja em departamentos de engenharia de construtoras – e em canteiros. Para Alexandre, 29 anos, engenheiro residente na construtora A, ser engenheiro de obras é – “70% do tempo” – gerenciar pessoas, fornecedores e empreiteiros, empregados técnicos ou administrativos. E conflitos de interesses de todo tipo. Sobre os residentes, portanto, recai

3

No original: “a rather amorphous collection of practices which characterise everyday interactions between engineers, as I observed and heard them [...] Some of these practices are directly work-related, others reflect engineers shared identities as engineers, and others reflect their out-of-work lives and identities. These three strands are inextricably interwoven in people’s everyday working lives, which is why doing the job so often involves doing gender. And this is significant because workplace cultures are extremely consequential, in two crucial ways [...]. First, they oil the wheels of the job and the organization. Second, they shape who is included and who is excluded at work”.

a pressão das construtoras por cumprimento dos parâmetros de qualidade, dos prazos e dos custos da obra. Além da pressão quanto a esses três aspectos, o engenheiro tem que lidar com o aumento do número de terceiros para gerir, as fiscalizações e exigências dos financiadores quanto à segurança e à qualidade, a maior conscientização dos consumidores sobre seus direitos e, principalmente, com a ausência de mestres e encarregados bem treinados e experientes. Todos esses fatores contribuiriam para o aumento do estresse do engenheiro de obras. Segundo Vandré, coordenador de engenharia na mesma construtora, hoje o grande desafio do engenheiro de obras “É vencer a pressão. Engenheiro de obra desestressado eu não conheço, são todos estressados. A gente percebe que os engenheiros de obra hoje estão todos no limite” (Vandré, 31/1/2015).

Um engenheiro civil que domine igualmente a parte de projetos e o trabalho em canteiros não é comum, na opinião de vários entrevistados; a situação mais frequente seria a especialização em projetos ou em obras, tanto em função das oportunidades de trabalho surgidas nas trajetórias individuais, como das personalidades e preferências pessoais. No caso do engenheiro de obras – mais emblemático e visível que aquele que trabalha com projetos de engenharia no escritório da construtora –, o mercado de trabalho tende a valorizar o profissional que apresenta um portfólio de experiências diversificado e extenso. A carreira até chegar ao topo da hierarquia – o engenheiro residente, gestor ou de produção –, implica passar por todas as fases do aprendizado prático. Uma trajetória frequente – embora não seja a única – costuma se desenrolar por vários anos, a começar pelo estágio ainda como estudante, prosseguindo em muitas empresas no cargo de assistente de obras depois de formado, até aceder à carreira de engenheiro propriamente dita, nos graus júnior, pleno e sênior, com direito ao salário mínimo profissional determinado em lei. Outra alternativa é sua contratação como PJ, a partir da formatura, prestando serviços para uma ou várias empresas construtoras. Esse longo percurso promoverá a definição de si mesmo como engenheiro de obras do sexo masculino.

Segundo pudemos depreender da pesquisa de campo, os engenheiros de obra na construção de habitações se acostumaram: com situações de exploração no trabalho e com trabalho intensificado, o que inclui trabalhar além do horário contratual e em finais de semana, sempre à mercê da necessidade da obra, sejam eles estagiários ou formados; a receber salários inferiores aos condizentes com sua formação de engenheiros; a serem contratados como Pessoa Jurídica segundo a conveniência das empresas; a trabalhar em ambientes desconfortáveis ou insalubres, com desgaste físico pronunciado e prolongado, como é o caso da construção civil. Linamara, 36 anos, coordenadora de obras na construtora C, por exemplo, lembrou o tempo em que trabalhou

como residente em grandes projetos contratados por incorporadoras internacionais, que lhe exigiam dedicação total. Lá ela trabalhava “de segunda a segunda, o dia que saía mais cedo era no domingo, às 16 horas” (Linamara, 19/6/2015). Lina, 20 anos, estagiária na construtora A, por sua vez, relata o cansaço físico e os imprevistos que têm que ser administrados na obra: “Aqui eu canso tanto a mente como o corpo, toda a hora a gente sobe e desce. Estamos há dois meses sem elevador, são vinte andares... Às vezes, a gente tem que operar a grua que fica no 12º, então a gente sobe o dia inteiro” (Lina, 10/2/2015).

Os/As engenheiros/as se habituam também ao linguajar rude, não raro desrespeitoso, dos colegas e principalmente dos chefes, permeado de xingamentos, deprecições, afirmações autoritárias e machistas. Assim se acostumaram porque consideram que essas situações fazem parte da trajetória profissional do engenheiro de obras, sem as quais sua formação prática não estaria completa, nem estaria legitimada a sua identidade profissional como engenheiro civil na construção de edificações.

Em suma, tornar-se um “engenheiro de verdade” na construção de habitações implica necessariamente aceitar situações de exploração (trabalho intensificado, jornadas estendidas) mescladas com relações interpessoais nem sempre respeitadas, como um mal necessário, constituinte mesmo da 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 relacionamento. E a tendência será reproduzir a mesma lógica junto aos subordinados, ao chegar aos postos de comando nas obras. Como nos confidenciou León, estagiário na construtora D, 25 anos, jornada de 12 horas/dia, ele resolveu abandonar o estágio e as chances de fazer carreira nessa grande empresa porque, além do cansaço e da “exploração”, ele percebeu que estava reproduzindo o comportamento do seu residente, tratando mal os colegas e outros empregados, com palavrões, grosserias.

Consideramos um relevante achado de pesquisa a imbricação do trabalho árduo e intensificado e de elevados padrões de responsabilidade e desempenho com situações de assédio moral e sexual na constituição da identidade profissional do engenheiro e da engenheira, no segmento edificações habitacionais da construção civil. Não reconhecer essas práticas como assédio moral e sexual, mas identificá-las como fazendo parte mesmo do tipo de atividade, justifica-as e legitima-as e, em decorrência, banaliza-as.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Lideranças sindicais dos engenheiros integrantes da Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros - Fisenge - afirmam que o assédio moral está inserido na cultura profissional das engenharias, a ponto de ser considerado “natural”.

## ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

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, e 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 uma intensificação suplementar 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 infringido 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.

Mas o que dizer quando o assediado não é um engenheiro, mas uma engenheira? No tocante às mulheres, pode-se acrescer o assédio sexual ou, segundo Rios (2015), configurar-se-ia uma situação de “assédio moral sexual”. As discriminações relacionadas à condição feminina no trabalho, ou discriminações de gênero, podem evoluir, em ambientes androcêntricos, para o assédio sexual, o qual se diferencia do assédio

moral. Barros (1998<sup>5</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. Se desejar se integrar à comunidade de engenheiros, a mulher deverá passar pelo mesmo processo de socialização, encontrar sua própria definição de profissional da engenharia do sexo feminino e, além disso, aceitar o desafio de conviver com o machismo e a discriminação com base no sexo, dos quais os assédios moral e sexual são expressões.

As integrantes da Diretoria da Mulher da Federação Intersindical de Sindicatos de Engenheiros – FISENGE – colocaram a questão do assédio moral e de gênero nas pautas de atividades desde 2011, quando da institucionalização da Diretoria da Mulher nos estatutos daquela Federação. No entender da atual diretora, “O assédio moral continuou [fazendo parte] da agenda política. É um tema constante, porque não finda, não é uma campanha” (Cintia, entrevista coletiva, 28/5/2015). Alba, engenheira agrônoma do Sindicato de Engenheiros da Paraíba – Senge/PB –, uma das responsáveis por estabelecer as questões de gênero como política na Fisenge, entende que a luta maior é contra o machismo estabelecido na sociedade e nas práticas profissionais e que há necessidade de as mulheres se conscientizarem que estão discutindo relações de poder. Segundo Alba, “Porque a relação é de poder. Por enquanto, nos são concedidos espaços. A gente tem que ter uma organização política suficiente para disputar o poder sim, porque [senão] a gente vai continuar coadjuvando para o resto da vida” (Entrevista coletiva 28/5/2015).

Diversas atividades voltadas para a conscientização sobre a naturalização do assédio moral e de gênero na categoria profissional foram desenvolvidas em 2013, 2014 e 2015 pelo Coletivo de Mulheres e pela Diretoria da Mulher da Fisenge, as quais, na sequência, espalharam-se pelos sindicatos de engenheiros integrantes da Federação. Por exemplo, em 2013, no Dia Internacional da Mulher, a Diretoria e a Federação organizaram o seminário “Assédio moral. Vida, sobrevivência e diversidade” e fizeram 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” (FISENGE, 2014).<sup>6</sup> Destaque-se também o seminário “Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública”, realizado em Curitiba, em 27 de abril de 2015, com a articulação e apoio de inúmeras entidades.<sup>7</sup>

## DISCRIMINAÇÕES DE GÊNERO, ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E SUA NATURALIZAÇÃO NAS VOZES DE ENGENHEIROS E ENGENHEIRAS CIVIS

De uma forma geral, a primeira reação das engenheiras entrevistadas, quando questionadas sobre práticas de discriminação de gênero no

5

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

6

Para acessar as tirinhas, ver: <<http://fisenge.org.br/index.php/coletivo-de-mulheres/quadrinhos-da-eugenia>>.

7

Vide reportagem na revista *FISENGE em Movimento*, p. 10-13, 2015. Disponível em: <<http://www.fisenge.org.br/index.php/publicacoes/revista/item/2518-em-movimento-n-13>>. Acesso em: jun. 2015.

trabalho, foi afirmar que nunca sofreram esse tipo de discriminação nem viram acontecer com alguma colega. No decorrer da entrevista, aos poucos, elas vão se lembrando de episódios e situações vividas, verbalizam-nos e refletem sobre eles, reforçando a tese da naturalização das situações de exploração no trabalho e de assédio moral e sexual.

Milu, engenheira orçamentista de 36 anos, casada com dois filhos pequenos, 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 20h, quando voltava cedo, ou às 22h, não dava” (Milu, 10/04/2015). 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. Milu 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. Em uma dessas, a implantação de um sistema de planejamento lhe custou quase um ano de trabalho de convencimento do coordenador de obras, que não a deixava entrar na obra, “não formalmente, mas rodeava, arrumava empecilhos, ‘hoje não dá, o mestre não pode participar com a gente’”. Se a resistência à implantação de um novo sistema de planejamento que implicava mudanças suscitaria resistências, o diferencial de gênero se localiza no longo processo de resistência, pois esse engenheiro

*[...] 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. Então, assim, é um preconceito velado. Não sei se eles têm medo da mulher superar, pode ser, não é?*  
(Milu, 10/04/2015)

Em outra situação, Milu foi induzida a rescindir o contrato em uma obra em adiantado estágio de construção na qual trabalhava, desde o início, em parceria com outra engenheira. Quando esta se afastou por licença-maternidade, o arquiteto que assumiu o posto não queria mulheres na obra e passou a impor sucessivas dificuldades ao desempenho do seu trabalho, até que ela saiu. Outro episódio: Milu e outras mulheres que trabalhavam numa construtora – e elas eram a maioria – eram constantemente depreciadas pelo engenheiro e proprietário. Ele costumava dizer “mulher para trabalhar tinha que nascer sem útero e coisas assim”. 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 inteligente!”, ela considerou um grande elogio. Segundo a entrevistada, com a nova geração de engenheiros, essa situação começa a mudar, pois

eles convivem com mulheres desde as escolas de engenharia. 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 e um recém-nascido, é engenheira civil que trabalhava fiscalizando obras em uma gerenciadora de obras. Contratada como PJ, 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. À época da entrevista (abril 2015), Nívia estava teoricamente 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 Arnaldo, também engenheiro civil, que está desempregado. Nascida de família de classe média da Grande São Paulo, enfrentou forte resistência familiar ao escolher cursar engenharia. A resistência veio das mulheres da família, que a menosprezavam: “Engenharia é coisa de homem”; “Mulher engenheira? Eu nunca vi, você não tem condições, você não tem cabeça”; “Você é burra para isso” (Nívia, 4/2015).

Nívia 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 cliente, muitas vezes um 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, que ela contou espontaneamente. Em uma dessas situações, o assédio sexual partiu de um engenheiro residente que costumava assediar as mulheres que com ele trabalhavam. 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, 4/2015)*

Gardênia, 35 anos, é engenheira civil formada em 2002, casada com um filho de três anos, à época da entrevista. Ela fiscaliza obra rodoviária de grande porte para uma gerenciadora que tem como cliente uma empresa do estado de São Paulo. A obra está dividida em seis canteiros ou lotes tocados por consórcios de grandes construtoras de

obras de infraestrutura. No trabalho atual, quando há reunião geral da fiscalização,

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

A engenheira relaciona o preconceito mencionado à constante desconfiança sobre a capacidade técnica feminina, mesclada com a identificação de comportamentos que ora seriam reprováveis porque remetem a um modelo feminino (emocional), ora porque remetem a um modelo masculino de comportamento (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 quer discutir, brigar [risos], que a gente quer conversar da noite para o dia. Tenho uma colega que fica revoltada quando 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, 15/4/2015)*

O depoimento da engenheira demonstra, em primeiro lugar, que a diminuição e o menosprezo da capacidade das mulheres em obras de infraestrutura são contínuos, independentemente de haver um fato ou situação que os acione, pois é um preconceito de gênero baseado em relações de poder verbalizadas pelos homens. Por ser repetitiva, contínua, caracteriza prática de assédio moral. Tem a intenção de submeter as mulheres, enquanto eles preservam para si mesmos o campo profissional. Em segundo lugar, tal depoimento evidencia que ela toma essa situação como normal e, ao menos no discurso, não se importa com ela. Focar no trabalho e fazer dele seu espelho, tendo em vista sua aceitação como profissionais, é a receita de quase todas as engenheiras para lidar com o machismo explícito da área. Por isso mesmo, têm que mostrar que “dão conta”, trabalhando muito mais que os homens, estando disponíveis a qualquer hora do dia e da noite e em finais de semana. Nas suas palavras, como se dá a invasão do trabalho no tempo privado que deveria ser dedicado ao descanso, à família:

*Eu estou o tempo todo disponível... e com as pessoas que eu sei que posso conversar a respeito da obra na sexta-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... atendendo, converso, leio... uma ata de reunião que ficou pronta na sexta-feira às 21 horas... mando e-mail de volta com observações... não vejo problema... Acho que facilita muito porque, na segunda-feira, não preciso estar no escritório às 8 horas. (Gardênia, 15/4/2015)*

Na ocasião dessa entrevista, a construção já reduzia quadros; 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” (15/04/2015). Nesse sentido, ela entende que o reconhecimento da qualidade do trabalho das engenheiras no mundo corporativo está demorando muito: “eles aceitam a contragosto”. A engenheira relata situação anterior de seleção em uma gerenciadora na qual foi preterida em favor de um homem. Foi-lhe oferecido um salário muito rebaixado, que ela não aceitou, mas depois 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” (15/04/2015). Gardênia revela, assim, a estafante estratégia das mulheres para se inserirem num ambiente como a engenharia de obras de infraestrutura: “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” (15/04/2015). Gardênia, assim como a maioria das engenheiras entrevistadas, responsabiliza-se integralmente 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 profissionais, da casa, da família e dos filhos.

Assim também entende Ireny, coordenadora de obras na construtora G, dois filhos – 17 e 10 anos –, que ficam com o avô esperando ela e o marido, que trabalha a 100 km, chegarem. Ireny reconhece ter “uma jornada quádrupla... eu acho que não preciso dormir tanto. Acordo às 5 horas e vou dormir às 24. É meu esquema... mas tudo bem, eu estou acostumada; por enquanto estou dando conta” (Ireny, 28/9/2015).

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. (15/4/2015)*

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 vinda 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” (Gardênia, 15/4/2015). A ingerência da esfera produtiva na reprodutiva na vida dessa 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 intenso de subjugação da força de trabalho feminina ao capital.

Os resultados dessa estratégia de conciliação podem, porém, não trazer o reconhecimento esperado, como no caso de Ireny. Essa engenheira atualmente é coordenadora de obras na construtora G, em Campinas, e tem dois filhos. Um mês depois que seu filho mais velho (hoje com 17 anos) nasceu, ela já havia retornado ao trabalho, cumprindo exaustiva rotina de idas e vindas para amamentá-lo. Depois de seis meses, o dono da construtora a demitiu e disse “Você não é mais a mesma”. Nossa, não tive licença-maternidade e não sou a mesma? Brincadeira!” (Ireny, 28/9/2015).

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 entre ambos, 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 acentua a necessidade da mulher “provar sempre que é muito melhor para se destacar”. Mais uma profissional que coloca sobre seus ombros a responsabilidade total do sucesso e do fracasso na profissão e passa a tomar 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 formada tecnóloga em construção civil e engenheira civil, 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 chega a ser invisível como engenheira. Seu chefe imediato, engenheiro Ronei, 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, com salário muito inferior aos pisos salariais dos engenheiros. Repetidas vezes (como estagiária e já como engenheira) propôs implantar um sistema de planejamento de obras 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, 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, 3/9/2015)*

Seu chefe junto com os outros engenheiros a excluem da discussão dos planos de trabalho da empresa; como mulher e jovem, atribuem-lhe um lugar de suporte na equipe, remetem-na "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 por parte da chefia e dos colegas, quando 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" (3/9/2015). 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 que 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?” (3/9/2015). Por outro lado,

*Eu não posso ser braba, entendeu? Ele é nervoso [porque] está num mau dia. A mulher não: está estressada, com TPM.<sup>8</sup> 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 [só] delicada, não dá certo. (Mildred, 3/9/2015)*

Apesar da sua juventude, a entrevistada é bastante lúcida, sendo uma das raras engenheiras que demonstraram ter consciência da posição subalterna das mulheres nessa área e das práticas explícitas de assédio moral e sexual e verbalizaram isso espontaneamente. 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, 3/9/2015)*

A engenheira Linamara tem 36 anos, dois filhos pequenos, um de seis e outro de dois anos. Formada 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 vários lugares, parece ser muito respeitada pelos donos da construtora C, onde, entre idas e vindas, trabalha há 16 anos, e onde é coordenadora de obras. Hoje ela “só orienta”, aprendeu a “não sair fazendo as coisas” que são de responsabilidade do residente. Talvez para se policiar ela estivesse vestida “para sair” e de salto na obra. A conciliação entre trabalho e maternidade não foi fácil para Linamara;

ela nos confidenciou que, durante a sua primeira gestação, estava com sete meses e pediu para a empresa 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”, tanto que sua ginecologista lhe “deu nota dez nessa gestação”. O sofrimento de Linamara revela a angústia das mulheres frente aos altos padrões de desempenho autoimpostos (e esperados) na vida profissional e privada. Na construção civil, ademais, das engenheiras transgressoras que trabalham nos canteiros não são aceitáveis falhas técnicas, de gestão e menos ainda envolvimento emocional com colegas e chefes. Como relatou um gerente de operações da construtora Z, não foram mais contratadas engenheiras para o campo depois que “houve problemas de relacionamento afetivo/sexual entre uma engenheira de produção e um engenheiro residente” (Joaquim, 19/9/2014), episódio que levou à demissão da engenheira. Nesse caso, segundo o entrevistado, houve assédio moral contra a engenheira após o rompimento do relacionamento afetivo com o seu superior.

Linamara 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, 19/6/2015). Essa engenheira revela, dessa forma, a habituação à carga de trabalho e de responsabilidade, a expedientes prolongados e ao trabalho em finais de semana, a qual permeia a construção da identidade profissional do engenheiro de obras, independente de seu sexo, e que se inicia na aprendizagem prática desde os estágios. A prática de estagiar desde o início do curso é bastante comum e desejada pelos futuros engenheiros de obras. Leon, por exemplo, tem 25 anos, está no quarto ano de engenharia civil e estagia desde o segundo; estuda à noite e, na época da entrevista, fazia estágio em obra de uma grande empresa, a construtora D, na cidade de São Paulo. Ele confirma que o contrato firmado é de seis horas de trabalho por dia, “mas ninguém cumpre, eu trabalho 12 horas, entro às 7h e saio às 19h”. Ele reconhece que, para ser contratado, precisa ter experiência: “é uma exploração, mas vale a pena pelo aprendizado” (Leon, 29/5/2015).

Para serem ouvidas, as residentes devem se endurecer, principalmente no início da carreira, pois, além de mulheres, elas 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, 19/6/2015). Reconhece 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. Sobretudo em grandes construtoras que trabalham para incorporadoras internacionais, em que o nível técnico é muito elevado e em que só profissionais de alto desempenho conseguem ficar. Nessas empresas, prevalece um universo ainda mais masculino, porque “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” (Linamara, 19/6/2015).

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 na região de Campinas. Em sua longa e diversificada trajetória profissional, ela constata a segregação vertical feminina. Ainda hoje, os comandos das empresas são masculinos, embora haja muitas engenheiras nas reuniões de trabalho, o que não era comum quando 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, 20/8/2015)*

Um protagonismo sem restrições, quase heroico, é esperado das engenheiras, assumindo a disponibilidade total que se espera dos homens, a metade da humanidade que não engravida nem menstrua, 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, 20/8/2015)*

Enfim, essa entrevistada referenda a receita para as engenheiras serem bem-sucedidas na profissão: agir destemidamente como o modelo masculino dominante socialmente, 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 com filhos, grávida ou indisposta e sendo, como mulher, a responsável final pela organização da vida familiar e conjugal. Qualquer resvalo a esse estereótipo racionalizado contará contra a engenheira, que tenderá, 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 jogou positivamente no seu sucesso como engenheira e empresária. Ela descreveu o paradoxo a que estão submetidas mulheres em profissões predominantemente masculinas, sempre andando no fio da espada 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 traga 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.

Justina, 50 anos, casada com dois filhos, uma de 21 anos e outro de 14, formou-se em engenharia civil em 1988. Mora em São Paulo durante a semana e mantém residência fixa em outro estado. Trabalha há 30 anos no setor da construção e teve uma trajetória diversificada; atualmente é alta dirigente de associação de fabricantes de materiais de construção, onde é a única mulher no corpo diretivo. Aceitou todos os desafios que apareceram na carreira até chegar ao posto atual, que lhe dá muita visibilidade; paralelamente empreendeu esforços para conciliar os papéis de mãe, esposa e profissional. Nas suas palavras, *o making of* dessa trajetória bem-sucedida – os sacrifícios e malabarismos que teve que 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, discricção no vestir e no comportamento (o que não inclui desleixo), ter controle emocional sempre, porque senão “vai cair no descrédito, ‘está vendo? Mulher é assim, está naqueles dias...’” (Justina, 8/4/2015), 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 ela 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 quê, e tal. Você está sendo observada na mínima reação que você esboce” (Justina, 8/4/2015). A engenheira admite ainda que a boa avaliação de uma engenheira engendra 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 masculinas: 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. Qual é a nossa diferença hoje? Poder não ser mulher, ser igual a eles, poder agir, pensar, raciocinar igual. O que é que o mundo masculino exige da gente? 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 não pode impor o fato de ser mulher numa organização. 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. 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, 4/8/2015)*

As vozes masculinas fornecem um contraponto para a compreensão das relações de gênero na construção de edificações e da posição atribuída às engenheiras nas construtoras, como o retrato desenhado pelas entrevistadas mostrou. De um modo geral, os engenheiros entrevistados, e particularmente os com mais de 35 anos, mantêm um discurso politicamente correto em relação à presença feminina no segmento. Veem-na como normal e crescente, reiteram que não há diferença na capacidade intelectual e no preparo técnico entre homens e mulheres e chegam a ressaltar supostas vantagens das engenheiras sobre os engenheiros, a saber, uma maior preocupação com a qualidade, com a organização e com os detalhes do trabalho, uma visão das cadeias de trabalho mais ampla que a deles. Essas seriam vantagens competitivas das engenheiras, apesar da sempre possível gravidez seguida do afastamento temporário do trabalho, de ausências devidas ao cuidado com filhos e família, além de certa variação emocional atribuída preconceituosamente

à oscilação hormonal (TPM). Arnaldo, 36 anos, companheiro de Nívia, por exemplo, afirma que “se a pessoa for competente, independente de ela ser homem ou mulher, não vejo problema” (Arnaldo, 17/4/2015). Seu discurso sublinha imparcialidade no julgamento profissional, eclipsando o sexo do profissional e as relações de gênero. O engenheiro Vinicius, 36 anos, assistente de obras na construtora A, traz uma observação mais apurada da questão, compartilhada com alguns(mas) colegas das novas gerações. Ele vai se referir à mesma discriminação de gênero que desafia a inserção e a permanência das engenheiras nas obras, situando-a também como um embate de poder que se dá também com os operários. Na sua percepção, “o peão de obra não vê a mulher como um superior, que pode ensinar algo” (Vinicius, 31/1/2015).

De modo geral, os colegas do sexo masculino e os chefes procuraram se isentar como eventuais causadores de problemas de relacionamento e atitudes discriminatórias contra as engenheiras, transferindo-os para os peões, mestres e encarregados. Insinuaram ou explicitaram uma pretensa brutalidade dos peões, contra a qual as mulheres deveriam ser protegidas, justificando a pequena presença feminina nos canteiros como uma questão de segurança. O depoimento do engenheiro Ronei, 61 anos, coordenador de compras, custo e planejamento na construtora B é um exemplo desse discurso:

*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 se preocupam mais pela segurança delas. 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, 3/9/2015)*

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada trouxe 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/a está submetido 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 às jornadas prolongadas, ao ritmo intenso, às condições desconfortáveis e muitas vezes insalubres das

obras e a se colocarem 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 as quais sua formação prática não estaria completa, nem estaria 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/as não reconheçam essas práticas como tal. Ao contrário, identificam-nas como fazendo parte mesmo do tipo de atividade que desenvolvem, justificam-nas e legitimam-nas e, em decorrência, naturalizam-nas.

Para as engenheiras, crescem-se 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 sua 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, etc. Caso contrário, elas serão alvo de comentários machistas e 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 discriminações de gênero, de assédio moral e sexual, mas a maioria delas não os considera como tal. Ao contrário, entendem que, para se inserirem na profissão com legitimidade, cabe-lhes ver a discriminação e as práticas de assédio como normais, como um tipo de pedágio a pagar pela sua aceitação nessa cultura profissional masculina e machista. 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. A feminização, particularmente nestes últimos postos de trabalho, enfrenta a cultura profissional masculina forjada na construção de habitações, como pudemos constatar.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)*, 2003-2013. Bases *on-line*.
- CASCAES, Tania R. F.; SPANGER, Maria Aparecida F. C.; CARVALHO, Marília G. de; SILVA, Nanci S. A invisibilidade das mulheres em carreiras tecnológicas: os desafios da engenharia civil no mundo do trabalho. In: CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE CIÊNCIA, GÊNERO E TECNOLOGIA, 8., abril 2010, Curitiba. *Anais...* Curitiba, 2010. CD ROM.
- DUBAR, Claude. *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- DUBAR, Claude. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. São Paulo, *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 42, n. 146, p. 351-367, maio/jago. 2012.
- FAULKNER, Wendy. Doing gender in engineering workplace cultures. Observations from the field. *Engineering Studies*, v. 1, n. 1, p. 3-18, 2009. DOI: 10.1080/19378620902721322.
- FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DE SINDICATOS DE ENGENHEIROS. *Fisenge: duas décadas de lutas e esperança (1993-2013)*. Rio de Janeiro, Fisenge, 2014. p. 199.
- FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DE SINDICATOS DE ENGENHEIROS. *Revista FISENGE em Movimento*, ano 6, n. 13, p. 10-13, abr./jun. 2015.
- FORTINO, Sabine. Coexistência dos sexos (verbete). In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 44.
- 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.
- KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo (verbete). In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 67.
- LE FEUVRE, Nicky. La féminisation des anciens “bastions masculins”: enjeux sociaux et approches sociologiques. In: GUICHARD-CLAUDIC, Yvonne; KERGOAT, Danièle; VILBROD, Alain (Org.). *L'inversion du genre: quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement*. Rennes: PUR, 2005.
- MARQUES, Rogério dos S. B. Engenharia e ambiente rural: o gênero na agronomia. In: SEMINÁRIO TRABALHO E GÊNERO, 3., setembro 2010. Goiânia. *Anais...* Goiânia: UFG, 2010.
- PEZÉ, Marie Grénier. Contrainte par corps: le harcèlement moral. *Travail, genre et sociétés*, Paris, n. 5, p. 29-41, 2001.
- RIOS, Roger Raupp. Assédio moral sexual: conceito jurídico e prova. 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. 73-92.
- 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. USP/IEA, abril 2013.
- TADIM, Magda Cristina Figueiredo. *A construção de identidade profissional das mulheres engenheiras mecânicas: um estudo de caso com egressas do CEFET-MG*. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2011.

MARIA ROSA LOMBARDI

Pesquisadora da Fundação Carlos Chagas, São Paulo, São Paulo, Brasil  
[mr Lombardi455@hotmail.com](mailto:mr Lombardi455@hotmail.com)

