

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA  
DOUTORADO EM SOCIOLOGIA**

**TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL: FEMINIZAÇÃO,  
SEGMENTAÇÃO E CONSUBSTANCIALIDADE**

**MARIA APARECIDA SANCHES SILVA JORGE  
ORIENTADOR: PROF. Dr. JORDÃO HORTA NUNES**

**GOIÂNIA**

**2019**

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR  
VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES  
NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

1. Identificação do material bibliográfico:     Dissertação     Tese

2. Identificação da Tese ou Dissertação:

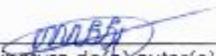
Nome completo do autor: Maria Aparecida Sanches Silva Jorge

Título do trabalho: Trabalho na construção civil no Brasil: feminização, segmentação e consubstancialidade

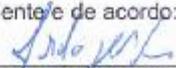
3. Informações de acesso ao documento:

Concorda com a liberação total do documento  SIM     NÃO<sup>1</sup>

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação.

  
Assinatura do(a) autor(a)<sup>2</sup>

Ciente e de acordo:

  
Assinatura do(a) orientador(a)<sup>2</sup>

Data: 01/07/19

<sup>1</sup> Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

<sup>2</sup> A assinatura deve ser escaneada.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA  
DOUTORADO EM SOCIOLOGIA**

**TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL: FEMINIZAÇÃO,  
SEGMENTAÇÃO E CONSUBSTANCIALIDADE**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Ciências Sociais, da Universidade Federal de Goiás, como requisito para obtenção do título de Doutora em Sociologia, sob orientação do professor Dr. Jordão Horta Nunes.

**GOIÂNIA**

**2019**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

, Maria Aparecida Sanches Silva Jorge

Trabalho na construção civil no Brasil: feminização, segmentação e consubstancialidade [manuscrito] / Maria Aparecida Sanches Silva Jorge . - 2019. 247 f.

Orientador: Prof. Dr. Jordão Horta Nunes Nunes.

Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Ciências Sociais (FCS), Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Goiânia, 2019.

Bibliografia. Anexos.

Inclui siglas, lista de figuras, lista de tabelas.

1. Trabalho. 2. Construção civil. 3. Feminização. 4. Segmentação. 5. Consubstancialidade. I. Nunes, Jordão Horta Nunes, orient. II. Título.

CDU 316



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

ATA DE DEFESA DE TESE

Ata Nº 16 da sessão de Defesa de Tese de MARIA APARECIDA SANCHES SILVA JORGE que confere o título de Doutora em Sociologia, na área de concentração em Sociedade, Política e Cultura.

Aos vinte e um dias do mês de junho do ano de dois mil e dezenove, a partir das 14 horas, na sala de webconferência - CIAR - UFG, realizou-se a sessão pública de Defesa de Tese intitulada "TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL: FEMINIZAÇÃO, SEGMENTAÇÃO E CONSUBSTANCIALIDADE". Os trabalhos foram instalados pelo Orientador, Professor Doutor Jordão Horta Nunes (UFG) com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: Professor Doutor Cleito Pereira dos Santos (UFG), membro titular interno; Professor Doutor Neville Julio de Vilasboas e Santos (IFG), membro titular externo; Professora Doutora Maria Rosa Lombardi (FCC - via webconferência), membra titular externa; Professora Doutora Sônia Aparecida Lobo (IFG), membra titular externa. Durante a arguição os membros da banca não fizeram sugestão de alteração do título do trabalho. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão reservada a fim de concluir o julgamento da Tese tendo sido a candidata aprovada pelos seus membros. Proclamados os resultados pelo Professor Doutor Jordão Horta Nunes, Presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata que é assinada pelos Membros da Banca Examinadora, aos vinte e um dias do mês de junho do ano de dois mil e dezenove.

**Aprovada**  Reprovada

Prof. Dr. Jordão Horta Nunes

*Jordão Horta Nunes*

**Aprovada**  Reprovada

Prof. Dr. Cleito Pereira dos Santos

*Cleito Pereira dos Santos*

**Aprovada**  Reprovada

Prof. Dr. Neville Julio de Vilasboas e Santos

*Neville J.V. Santos*

**Aprovada**  Reprovada

Profa. Dra. Maria Rosa Lombardi

*Maria Rosa Lombardi*

**Aprovada**  Reprovada

Profa. Dra. Sônia Aparecida Lobo

*Sônia Aparecida Lobo*

Resultado Final Aprovada, com exigência de seguir as recomendações de revisão feitas pela banca

## DEDICATÓRIA

Dedico esta Tese de Doutorado aos meus filhos Arthur e Taynara, que são os grandes motivadores para o meu crescimento profissional e fonte de inspiração na luta contra as desigualdades de gênero, para que saibam que é por meio do trabalho que a mulher diminui a distância que existe entre mulheres e homens pois, quero ser para eles exemplo de grande determinação e esforço incansável para a realização de seus objetivos e sonhos, e ao meu esposo Luís Antônio, pelo apoio, companheirismo e presença constante na intensa e difícil tarefa de estudar, pesquisar e trabalhar. À memória do meu pai, Geraldo Leão Sanches, que muito se orgulharia por mais esta conquista. A ele a minha eterna gratidão e reconhecimento pelos inúmeros dias e noites de trabalho árduo para dar condições de estudo aos seus filhos. À minha mãe Edith, exemplo de mulher trabalhadora, apesar da difícil condição imposta pelas relações de gênero.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus pela possibilidade de conquistar o título de Doutora, foram longas horas de muita dedicação e esforço repletos de momentos solitários, mas instigadores. Ao professor Dr. Jordão Horta Nunes, meu orientador, pelo profissionalismo, empenho e atenção dedicada à minha pesquisa, pela ajuda primorosa nos momentos de dúvidas e dificuldades. Às mulheres trabalhadoras da construção civil, as engenheiras civis, arquitetas, ceramistas, pedreiras e rejuntadoras, que prontamente colaboraram com a realização do estudo através de suas entrevistas. Sem elas nada seria possível. Agradeço a cada docente do Programa de Pós-Graduação em sociologia, pelas aulas enriquecedoras que contribuíram de maneira intensa para a realização da tese. Às construtoras de Anápolis e Goiânia que permitiram a coleta de dados em seus canteiros de obras. Aos meus amigos pelo apoio e torcida pela conquista de mais um objetivo, com quem pude partilhar dúvidas, discussões sobre os resultados. A todos e todas o meu profundo reconhecimento e agradecimento.

## **EPIGRAFE**

**É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo  
a distância que a separava do homem.  
Somente o trabalho poderá garantir-lhe  
uma independência concreta.**

**Simone de Beauvoir**

**Nada como um dia atrás do outro  
Tenho essa virtude de esperar  
Eu sou maneira, sou de trato, sou faceira  
Mas sou flor que não se cheira  
É melhor se prevenir para não cair  
Sou mulher que encara um desacato  
Se eu não devolver no ato  
Amanhã pode esperar  
Estrutura tem meu coração  
Para suportar essa implosão  
Que abalou meus alicerces de mulher  
Mas a minha construção é forte  
Sou madeira, sou de morte  
Faça o vento que fizer.**

**Alcione (R. Correa)**

## RESUMO

O trabalho na construção civil: feminização, segmentação e consubstancialidade analisou o processo de inserção das mulheres no setor de edificação no Brasil nas ocupações que exigem escolaridade de nível superior, como as engenheiras civis, arquitetas e técnicas em segurança do trabalho e ocupações de baixa escolaridade como as ajudante de obras, rejuntadeiras, pedreiras, aplicadoras de revestimento cerâmico e pintoras e como se processa a segmentação de suas carreiras e a consubstancialidade de gênero, classe e raça que promovem a redução das oportunidades das mulheres no setor. O objetivo da tese é analisar o processo de feminização e segmentação do trabalho das mulheres em suas ocupações, tanto nos cargos de chefia e como no trabalho manual do setor de acabamento em comparação com os homens da construção civil do Brasil, sob a influência de gênero, classe e raça e suas relações de consubstancialidades. As abordagens e métodos adotados voltam-se para utilização da pesquisa qualitativa e quantitativa, por meio do procedimento da triangulação visando atender às finalidades da pesquisa de forma comparativa, descritiva e exploração ampla dos fenômenos. As entrevistas foram realizadas mediante a técnica de amostragem intencional *snowball*. As análises foram realizadas com o cruzamento de várias fontes de informações e dados, seja através dos dados estatísticos do Programa de Disseminação de Estatística do Trabalho – PDET, ou do cruzamento de gênero, raça e remuneração com o software SPSS, com informações coletadas da RAIS e PNADC. Os resultados da pesquisa destacam que a organização do trabalho feminino e sua convergência entre gênero, classe e raça atuam para reduzir as oportunidades das mulheres na construção civil, por meio de relações sociais que são consubstancializadas provocadas por seu entrelaçamento e separação de homens e mulheres (separação porque classe separa gênero e raça, gênero separa raça e classe e raça separa gênero e classe) ao mesmo tempo, fortalecendo as desigualdades e discriminações no trabalho feminino no setor de edificação. A divisão sexual do trabalho é a substância comum que mantém ativas as desigualdades e inferioridades no mercado de trabalho para as mulheres. E o processo de feminização e segmentação se configuram sobre os efeitos ou consequências da consubstancialidade e separação de gênero, classe e raça.

Palavra-chave: Trabalho. Construção civil. Feminização. Segmentação. Consubstancialidade.

## ABSTRACT

Work in construction: feminization, segmentation and consubstantiality analyzed the process of insertion of women in the building sector in Brazil in occupations that require high schooling, such as civil engineers architects and techniques in occupational safety and occupations of low schooling as the assistant of works reamers, quarries, applicators of ceramic coating and painters and how the segmentation of their careers and the consubstantiality of gender are processed, class and race that promote the reduction of women's opportunities in the sector. The aim of this thesis is to analyze the process of feminization and segmentation of women's work in their occupations, both in the managerial positions and in the manual work of the finishing sector in comparison with the men of the Brazilian civil construction under the influence of gender, class and race and their relations of consubstantiality. The approaches and methods adopted are focused on the use of qualitative and quantitative research, by means of the triangulation procedure in order to meet the purposes of the research in a comparative, descriptive and wide exploration of the phenomena. The interviews were conducted using the technique of intentional sampling snowball. The analyzes were carried out with the crossing of several sources of information and data, either through the statistical data of the Program of Dissemination of Labor Statistics – PDLS or cross-gender, race and remuneration with the SPSS software, with information collected from ARSI (Annual Report of Social Information). The results of the research highlight that the organization of women's work and its convergence between gender, class and race act to reduce women's opportunities in construction by means of social relations that are embodied by their intertwining and separation (separation because class separates gender and race, gender separates race and class and race separates gender and class) at the same time, strengthening inequalities and discrimination in women's work in the building sector. The sexual division of labor is the common substance that keeps inequalities in the labor market alive or women. And the process of feminization and segmentation are shaped on the effects or consequences of consubstantiality and separation of gender, class and race.

**Keyword:** job. Construction. Feminization. Segmentation. Consubstantiality.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1</b> - Moradias dos operários da construção civil de Goiânia, década de 1930. ....	66
<b>Quadro 1</b> - Caracterização das entrevistas por sexo, ocupação, idade, estado civil, cor/raça, escolaridade e tempo de serviço, por ordem de realização e codinomes .....	128
<b>Figura 2</b> - Organograma organizacional por cargos de uma construtora .....	137
<b>Quadro 2</b> - Relação entre Ocupação e Rendimento das mulheres na construção civil no Brasil em 2017 .....	143
<b>Quadro 3</b> - Participação feminina e taxa de crescimento anual nas ocupações da construção civil. Brasil 2007- 2017 no Brasil.....	155
<b>Figura 3</b> - A consubstancialidade entre divisão sexual do trabalho, gênero, classe e raça ...	191

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Mercado Imobiliário nas regiões metropolitanas do Brasil no ano de 2016 .....	73
<b>Tabela 2</b> - Vendas e Lançamentos de unidades por tipologia no Brasil em 2016 .....	74
<b>Tabela 3</b> - Participação da oferta final por tipologia no Brasil em 2017 .....	75
<b>Tabela 4</b> - Comparação entre Lançadas e Vendidas em % no Brasil em 2017 .....	76
<b>Tabela 5</b> - Estoque de trabalhadores na construção civil por gênero de 2007 a 2017 no Brasil .....	81
<b>Tabela 6</b> - Inserção feminina na Construção Civil em Goiânia e D.F. de 2007 a 2017 .....	82
<b>Tabela 7</b> - Número de Estabelecimento na construção civil no Brasil por região de 2007 a 2016 .....	83
<b>Tabela 8</b> - Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2017 ....	86
<b>Tabela 9</b> - Total de mulheres e homens nas ocupações do setor da construção civil de 2007 a 2017 nas capitais e Brasil .....	90
<b>Tabela 10</b> - Porcentagens de mulheres por Ocupação no Brasil de 2007 a 2017 .....	91
<b>Tabela 11</b> - Porcentagem da classificação por cor/raça ao longo dos censos demográficos no Brasil de 1872 a 2010 .....	104
<b>Tabela 12</b> - Quantitativo de Mulheres e Homens em cargos de chefia na construtora .....	134
<b>Tabela 13</b> - Rendimento médio anual por sexo na construção civil. Brasil, 2017 .....	140
<b>Tabela 14</b> - Trabalhadores por ocupação, com e sem carteira assinada na construção civil no Brasil em 2017.....	152
<b>Tabela 15</b> - Mulher e homem com e sem carteira assinada na construção civil no Brasil em 2017 .....	153
<b>Tabela 16</b> - Hiato Ocupacional feminino na construção civil em 2017 .....	166
<b>Tabela 17</b> - Remuneração média por raça/cor e UF - Brasil - 2017 .....	177

## **SIGLAS**

- ABRAINCC** - Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias.
- ADUFG** - Sindicato dos Docentes das Universidades Federais de Goiás
- BNH** - Banco Nacional de Habitação
- CBIC** - Câmara Brasileira da Indústria da Construção
- CII** - Comissão da Indústria Imobiliária
- CONFEA** - Conselho Federal de Engenharia e Agronomia
- EECA** - Escola de Engenharia Civil e Ambiental
- FMI** - Fundo Monetário Internacional
- FNE** - Federação Nacional dos Engenheiros
- ICC** - Indústria da Construção Civil
- ICCSE** - Indústria da Construção Civil – Subsetor Edificações
- INPC** - Índice Nacional de Preços ao Consumidor
- MCT** - Ministério da Ciência e Tecnologia
- INPC** - Índice Nacional de Preços ao Consumidor
- OIT** - Organização Internacional do Trabalho
- PEA** - População Economicamente Ativa
- PAC** - Plano de Aceleração do Crescimento
- PBQP** - Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade
- SEPPIR** - Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República
- SPM/PR** - Secretaria de Políticas para as mulheres da Presidência da República
- VA** - Valor Adicionado

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>1º CAPÍTULO: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....</b>	<b>25</b>
1.1 As transformações no mundo do trabalho: taylorismo/fordismo e o toyotismo ....	25
1.2 Origem e desenvolvimento da Construção Civil no Mundo .....	33
1.3 A construção civil na modernidade .....	39
1.4 O trabalho na construção civil no Brasil .....	43
1.5 A organização do trabalho na construção civil no Brasil .....	53
1.6 O trabalho na construção civil em Goiás.....	59
1.7 A origem e formação da classe trabalhadora na construção civil em Goiás .....	63
<b>2º CAPÍTULO: O TRABALHO FEMININO NA CONSTRUÇÃO CIVIL: FEMINIZAÇÃO, SEGMENTAÇÃO E CONSUBSTANCIALIDADE .....</b>	<b>70</b>
2.1 O setor de Edificações no Brasil .....	70
2.2 A feminização e segmentação do trabalho na construção civil .....	92
2.3 A Questão de Gênero, Classe e Raça no mercado de trabalho.....	102
2.4 A Consubstancialidade entre Gênero, Raça e Classe .....	120
<b>3º CAPÍTULO: ANÁLISES DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL .....</b>	<b>128</b>
3.1 A difícil tarefa de tornar-se visível e invisível na gestão feminina .....	144
3.2 Análises do processo de feminização e segmentação .....	149
3.3 Análises sobre as diferenças de gênero, classe e raça .....	172
3.3.1 Desigualdades de poderes e direitos sobre os recursos produtivos .....	173
3.3.2 Os Ativos produtivos e as desigualdades de recompensas .....	187
3.4 A Consubstancialidade entre Gênero, Classe e Raça .....	190
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>197</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>208</b>
<b>ANEXOS A -Tabelas .....</b>	<b>218</b>
<b>ANEXO B - Roteiro das entrevistas.....</b>	<b>240</b>
2.1 Roteiro de entrevistas ocupação de baixa escolaridade .....	240
2.2 Roteiro de entrevista ocupações escolarizadas .....	242

## INTRODUÇÃO

Esta pesquisa procurou conhecer e analisar a organização do trabalho feminino na construção civil no Brasil e revelar as dinâmicas produtoras de desigualdades através das análises dos processos de feminização, segmentação e consubstancialidade entre gênero, classe e raça. Parte do entendimento de que as opressões são múltiplas e complexas e não é possível compreender as desigualdades levando em conta apenas umas dessas variáveis isoladamente. Volta-se não apenas para uma sobreposição de categorias de dominação, mas o seu entrelaçamento complexo, com uma interpretação detalhada e aprofundada do contexto das relações sociais no cotidiano das atividades profissionais, visando compreender os mecanismos que (re) produzem as desigualdades e obstáculos à participação feminina no processo produtivo.

Compreender a organização do trabalho feminino na construção civil, nas ocupações escolarizadas e de baixa escolarização, no setor de edificações, torna-se fundamental para a ampliação dos conhecimentos sobre o trabalho das mulheres e sua inserção em ocupações tradicionalmente e majoritariamente masculina, principalmente se levarmos em consideração a pouca produção científica desta temática. A inserção feminina nas ocupações do setor da construção civil é um fenômeno recente, verificado principalmente a partir do ano 2000. Desse modo, pouco se conhece ou pouco estudo foi realizado sobre a organização do trabalho das mulheres nessas ocupações. Assim, torna-se fundamental conhecer e compreender fatores que atuam sobre o processo de feminização, da segmentação através das relações entre gênero, classe e raça.

A abordagem acerca das categorias feminização e segmentação parte da constatação de que esses processos são influenciados pelos condicionantes da tradicional divisão sexual do trabalho, que são promovidas por relações sociais consubstancializadas, fazendo surgir vários impedimentos para o acesso aos cargos ainda considerados masculinos.

Destaca-se que a segmentação impede as mulheres de transitar livremente pelo mercado de trabalho, pois as oportunidades não são as mesmas para homens e mulheres. A consubstancialidade entre gênero classe e raça é um forte indicativo de sobreposição e complexidade das desigualdades e discriminações sobre a mulher trabalhadora.

Conhecer mais de perto o desenvolvimento do processo de feminização do setor de edificação, as formas de segmentação que impedem as mulheres de transitarem livremente pelas ocupações e os efeitos causados na constituição de suas carreiras pelas relações sociais

consubstancializadas são fundamentais para a aquisição de novos conhecimentos sobre a realidade que envolve as mulheres desse setor.

Assim, a presente tese levanta e propõe o seguinte problema a ser investigado: Como a organização do trabalho feminino e sua convergência entre gênero, classe e raça atuam para reduzir as oportunidades das mulheres na construção civil no Brasil e como se configuram os processos de feminização e segmentação neste setor tradicionalmente masculino?

Como hipótese foi estabelecido a seguinte afirmação: as variáveis de gênero, classe e raça, promovem as desigualdades nas ocupações, na remuneração, nas oportunidades, para as mulheres trabalhadoras do setor de edificação no Brasil.

O objetivo principal volta-se para a análise do processo de feminização e segmentação do trabalho das mulheres em suas ocupações, tanto nos cargos de chefia, como no trabalho manual do setor de acabamento em comparação com os homens da construção civil do Brasil, sob a influência de gênero, classe e raça e suas relações de consubstancialidades.

Desta forma, com o foco no problema, na hipótese e no objetivo desenvolveu-se uma metodologia que fosse capaz de obter as respostas que ajudassem a compreender de perto a organização do trabalho feminino e sua convergência entre gênero classe e raça em seu processo de feminização e segmentação no setor de edificação no Brasil.

O procedimento metodológico utilizado para a busca dos dados e informações relevantes para o processo da análise da pesquisa compreendeu a técnica de amostragem intencional não probabilística (*snowball*), cuja pretensão foi atingir o maior número possível de profissionais, mulheres e homens nos canteiros de obras, até atingir a saturação teórica, onde as informações fornecidas pelos participantes pouco acrescentavam ao material já obtido.

As abordagens e métodos adotados para este estudo voltam-se para a utilização da pesquisa qualitativa e quantitativa, o que significa dizer que foi realizado o procedimento da “triangulação” visando atender às finalidades da pesquisa de forma comparativa, descritiva e exploração ampla dos fenômenos. A triangulação permitiu a combinação de diferentes métodos de coleta, análise e interpretação de várias fontes com dados estatísticos, entrevistas, observações e análises da bibliografia existente.

Assim, a análise foi realizada com o cruzamento de várias fontes de informações e dados, como os dados estatísticos do Programa de Disseminação de Estatística do Trabalho – PDET, dados da RAIS, no DardoWeb para definição das tabelas que foram utilizadas para comparações e análises.

Segundo Denzin (1978), a triangulação é uma combinação de métodos de estudo de um mesmo fenômeno. Com isso, infere-se que a convergência ou acordo entre dois métodos ou

mais permita aumentar a crença de que os resultados são válidos e não apenas um artefato metodológico. Ela contribui para a validade e para confiabilidade, compondo um quadro mais fiel do fenômeno por meio da convergência.

De acordo com FLICK (2009), a triangulação é a combinação de diversas técnicas qualitativas e quantitativas, pois os diferentes métodos complementam-se no estudo superando os pontos obscuros e deficientes de cada método isoladamente. Os métodos qualitativos e quantitativos devem ser vistos como grupos complementares operando um ao lado do outro. A triangulação de dados refere-se à integração de várias fontes; documentos, entrevistas, questionários, com perspectivas teóricas distintas no tratamento de um fenômeno. A triangulação pode ser aproveitada como uma abordagem para embasar ainda mais o conhecimento adquirido através de métodos qualitativos, que amplia o escopo, a profundidade e a consistência nas condutas metodológicas. FLICK (2009).

As entrevistas foram aplicadas na mesorregião do Centro Goiano, onde 6,9% dos trabalhadores são ocupados na construção civil. As cidades de maior concentração neste setor são as cidades de Anápolis, Goiânia, Aparecida de Goiânia, Trindade e Senador Canedo. As entrevistas e observações foram realizadas nos canteiros de obras e fora deles, para a verificação do “estado da questão”.

A Mesorregião do Centro Goiano ocupa a 12ª posição em concentração de trabalhadores na construção civil. Em 2002, possuía 5,3% de mulheres trabalhadoras neste setor, e em 2015, aumentou para 5,9% o que justifica a escolha para a pesquisa de campo por ser uma região que apresenta também índices significativos do trabalho feminino e que possui uma amostra significativa da presença das mulheres no setor. Além disso é interessante destacar que Goiânia e Brasília tiveram como primeira ocupação, as funções da construção civil e por serem cidades planejadas, suas construções originaram também as suas primeiras classes trabalhadoras de suas histórias, a da construção civil.

Foi realizada também uma (01) entrevista na cidade de Palmas, no Tocantins, com uma engenheira civil, na cidade de Uruaçu - GO com uma servente e com uma arquiteta goiana, recém-chegada de São Paulo, onde trabalhou por mais de sete (07) anos. Estas entrevistas que aconteceram fora da mesorregião do Centro Goiano foram promovidas pela técnica (snowball), e algumas delas realizadas através do *watsApp*.

Foram realizadas 46 entrevistas com arquitetas, engenheiras civis, técnicas e segurança do trabalho, pedreiras, aplicadoras de revestimentos cerâmico, pintoras, rejuntadoras, ajudante de obras. Além das mulheres, também foram entrevistados homens, entre eles engenheiros civis, mestre de obras e encarregado.

Dividiu-se as mulheres trabalhadoras em dois grupos: escolarizadas e de baixa escolaridade, ou seja, as que ocupam cargos de chefia e as que executam trabalhos manuais no setor de acabamento, como as rejuntadoras, ceramistas, pedreiras, ajudante de obras e pintoras. Para cargos de chefia foi identificado aquelas funções de comando, com autoridade, poder e que estavam diretamente ligadas aos canteiros de obras, como as arquitetas, engenheiras civis e técnicas em segurança no trabalho. Estas funções são identificadas nas construtoras como: arquiteto de projetos, engenheiro de produção, engenheiro de planejamento e gerente de segurança.

Para pesquisar sobre o trabalho feminino no setor de edificação, nas altas e baixas ocupações no Brasil, onde o objeto de investigação volta-se para a análise do trabalho das mulheres e homens, para a compreensão do processo de feminização, da segmentação e para as relações entre as variáveis de gênero, classe e raça utilizou-se a categorização de estratos ocupacionais a partir da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), presente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

As ocupações selecionadas foram: arquiteto de edificações - 2141-05, engenheiros civil - 2142-15, técnico em segurança no trabalho – 3516 - 05, para os altos postos profissionais que exigem maior escolaridade que ocupam funções de comando e de aplicador de revestimento cerâmico – 7165, Pedreiro - 7152-10, ajudante de obras - 7170-20, Mestre (construção civil) - 7102-05, Pintor de obra - 7166-10, Carpinteiro de obra - 7155-25, para os chamados baixos postos de ocupação profissionais com baixa escolaridade.

O marco referencial estabelecido para a realização da pesquisa com dados estatísticos foi a partir do ano de 2007 até 2017, ano em que no início da pesquisa estava disponível nos dados da RAIS. O ano de 2007 destaca-se como o ano do “boom da construção civil” com grande inserção de mulheres neste setor promovido principalmente pelos Plano de Aceleração da Economia, (PAC I e II) e pelo programa Minha Casa Minha Vida, (MCMV), ambos do governo federal e pelos cursos de qualificação promovidos pelas Secretarias de Políticas Públicas para as Mulheres. O ano de 2017 destaca-se por estar entre os anos de grande retração do setor, por causa da crise econômica brasileira.

As análises qualitativa e quantitativa ajudaram descrever, interpretar e mensurar os estudos acerca do objeto, como também para elaboração de tabelas demonstrativas e comparativas. A análise qualitativa através da bibliografia existente foi fundamental para interpretar o objeto de estudo e verificar as condições do trabalho feminino dentro das temáticas que se propõe o estudo no contexto nacional. A pesquisa bibliográfica teve a intenção de buscar elementos para uma reconstrução analítica, cumprindo integralmente os objetivos de apreender

a organização do trabalho que afetam as mulheres, na sua inserção no setor de edificação, como também para a verificação do processo de feminização, segmentação das ocupações e as consubstancialidades das relações sociais.

Utilizou-se os recursos como, gravador e máquina fotográfica para assegurar a essência e veracidade das informações e assim garantir maior perenidade às observações e confiabilidade dos dados coletadas. O cruzamento das análises qualitativa e quantitativa tornaram-se importantes para a elaboração de novos dados estatísticos e novas descrições e interpretações do objeto de estudo. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas que servirão como fontes documentais para novas pesquisas.

A pesquisa recorreu aos dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua – PNADC e à Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, para elaboração de dados, tabelas e comparações, para argumentações, interpretações e análises dos resultados.

Através dos dados estatísticos disponibilizados pelo MTE, do Programa de Disseminação de Estatística do Trabalho – PDET, com acesso online às bases de dados da RAIS, coletou-se informações sobre os números de mulheres em cada uma das ocupações pesquisadas e assim verificar o processo de feminização no setor de edificação no Brasil. As tabelas definidas por meio do Dardoweb evidenciaram o crescimento da inserção feminina em todas as ocupações ao longo dos anos de 2007 a 2017. A PNADC possibilitou o acesso aos números da informalidade feminina no setor, que foram fundamentais na análise do processo de feminização, como também para as informações sobre raça/cor, pois esses dados não são informados pela RAIS.

Para a comparação dos rendimentos recorreu-se ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor – IPCA, como deflator para corrigir os valores dos rendimentos em cada ocupação e assim medir a variação média dos preços no período em relação aos preços anteriores, para uma melhor representação dos rendimentos de homens e mulheres no setor de edificação.

Ainda com a utilização dos dados da PNADC foi realizado o cruzamento das variáveis de sexo, raça/cor, rendimentos e ocupações. Estes cruzamentos foram fundamentais para as comparações destas variáveis e desta forma obter com maior exatidão e confiabilidades a realidade sobre o trabalho feminino e evitar erros na estimação dos parâmetros, utilizando para isso, a aplicação de softwares de análises estatísticas SPSS.

A tese fez uso da acepção de classe social de Erik Wright (1997), que apresenta uma atualização do conceito se classe de Karl Marx, justificando uma nova forma de identificação

do conceito sociológico de classe social. Essa forma especial de divisão social foi apreendida sob dois aspectos: o primeiro aborda a distribuição desigual de poderes e direitos sobre os recursos produtivos e sua consequência significativa na vida das trabalhadoras e na dinâmica das empresas. O segundo emprega a noção de ativos produtivos – qualificação e perícia sob a forma de credenciais que aumenta o poder da força de trabalho. Os especialistas ocupam lugar privilegiados como controladores do conhecimento. Os gerentes, no exercício de suas funções adquirem comando e autoridade dentro da empresa e representam uma fonte posicional de controle dos trabalhadores.

Para entender o processo de feminização adotou-se fundamentalmente a perspectiva quantitativa de Yannoulas (2013), que se refere ao aumento das mulheres na composição da mão de obra em uma determinada ocupação ou profissão.

A segmentação também segue a perspectiva de Yannoulas (2013), que estabelece que a segmentação impede as mulheres de transitar livremente pelo mercado de trabalho, pois as oportunidades não são as mesmas para homens e mulheres quando as questões de gênero e trabalho são observadas e analisadas.

A verificação da consubstancialidade entre gênero, classe e raça utilizou o conceito de Kergoat (2016), que é o entrecruzamento dinâmico e complexo do conjunto das relações sociais, cada uma imprimindo sua marca na outra. Consubstancialidade significa a unidade de substância entre três entidades distintas, que convida a pensar o mesmo e o diferente em um só movimento partindo das relações sociais.

Para uma melhor compreensão da consubstancialidade entre gênero, classe e raça elaborou-se uma figura explicativa, (de acordo com Kergoat, não existe um passo a passo ou método sobre como as análises da consubstancialidade devem se processar, pois, cada pesquisador deve fazer a sua própria trajetória, elaboração e análises) cuja finalidade é visualizar e entender como se processa as imbricações, as interações, as interdependências, ou seja, a consubstancialidade entre as variáveis e a pressão que a divisão sexual do trabalho exerce sobre elas, contribuindo para a manutenção contínua das desigualdades e discriminações sobre o trabalho feminino no setor de edificação. A divisão sexual do trabalho é a substância comum, que se localiza no centro das relações sociais consubstancializadas de gênero, classe e raça.

Para dar ênfase às formas de contratação formais identificadas dentro dos canteiros de obras e que impedem o processo de feminização de avançar com maior intensidade no setor, foi criada uma denominação específica (contratação por prerrogativa da função) para destacar essa forma de contratação, que embora formal, a seleção dos trabalhadores, fica sobre a prerrogativa de quem exerce funções específicas (mestres de obras e engenheiros) nos canteiros

de obras. A prática ou critério de contratação por prerrogativa da função possui como consequência imediata a manutenção de grupos fechados de trabalhadores nos canteiros.

Esse critério para a contratação formal praticada nos canteiros de obra e identificada por meio da pesquisa, não foi encontrada em nenhuma bibliografia utilizada e/ou encontrada, por isso, criou-se o termo para destacar essa forma de contratação que impede o processo de feminização do setor de se desenvolver.

A contratação formal praticada por prerrogativa da função é o exemplo claro da nova interpretação do conceito de classe social de Erik Wright utilizado na pesquisa. Essa nova tipologia de classe social na sociedade capitalista é voltada para a propriedade de ativos produtivos, no controle diferenciado no exercício da autoridade dentro da produção com destaque para as credenciais específicas (titulação acadêmica) que aumenta o poder da força de trabalho como também as desigualdades dos poderes e direitos da classe trabalhadora.

A forma de contratação por prerrogativa da função exercidas pelos gerentes (mestre de obras e engenheiros) sob a delegação da organização empregadora representa uma fonte posicional de poder, onde os gerentes ocupam uma localização privilegiada de apropriação, pois, estão em uma posição de convergência das relações de dominação e exploração.

O fechamento amostral foi realizado através da saturação teórica. Segundo Glaser & Strauss (1967), a Saturação teórica é definida como a suspensão de inclusão de novos participantes quando os dados obtidos passam a apresentar, na avaliação do pesquisador, uma redundância ou repetição, não sendo considerado relevante persistir na coleta de dados, isto é, quando as informações fornecidas pelos novos participantes da pesquisa pouco acrescentam ao material já obtido, não mais contribuindo de maneira significativa para o aperfeiçoamento da reflexão teórica fundamentadas nos dados que estão sendo coletados. Conceituaram Saturação teórica como sendo a constatação do momento de interromper a captação de informações pertinentes à discussão de uma determinada categoria dentro de uma investigação qualitativa sociológica.

A tese contém três capítulos: o primeiro teórico e histórico que fala sobre a construção civil no Brasil e em Goiás e seus principais acontecimentos para destacar a origem da classe trabalhadora. O capítulo reconstitui os seguintes pontos: as transformações na organização do trabalho destacando o modo de produção fordista/taylorista e o toyotismo ou acumulação flexível e suas consequências para a classe trabalhadora, principalmente para o trabalho feminino.

A construção civil em Goiás também foi evidenciada, para identificar o surgimento e formação da classe trabalhadora desse setor, apontando suas características e as condições que

promoveram o seu nascimento. A classe trabalhadora da construção civil em Goiás, desenvolve-se de maneira diferenciada, isto é, surge com a construção da nova capital do Estado, Goiânia. A história mostra as difíceis condições de trabalho e as principais dificuldades enfrentadas por essa classe trabalhadora que nasceu junto com a cidade. Seu surgimento é marcado por práticas atípicas, ou até mesmo coronelísticas, como o sistema de “vales”, que eram estratégias utilizadas pelas empresas e pelo governo estadual para manter os operários no trabalho, devido aos longos atrasos dos salários, de até oito meses. A formação da classe trabalhadora da construção civil em Goiás evidencia uma classe marcada pela exploração e desigualdades o que não a diferencia do restante do país. O que a torna diferente é o fato de ter sido a primeira classe trabalhadora do Estado e ter se formado ao mesmo tempo em que se formava a sociedade urbana goiana e ter favorecido o surgimento das demais classes trabalhadoras. Sua importância está exatamente neste sentido, de ter sido a primeira classe urbana de trabalhadores do Estado e ter uma organização, um sindicato e reivindicar melhores salários através de greves.

O segundo capítulo volta-se para os dados atuais sobre o trabalho feminino na construção civil: o setor de edificação no Brasil com seu crescimento nos últimos anos e o aumento da contratação de mão de obra feminina proporcionada pelo “boom da construção civil” a partir de 2007, a feminização do trabalho com a inserção de mulheres em setores tradicionalmente masculinos, principalmente no setor da construção civil, a segmentação das carreiras femininas e os obstáculos enfrentados no cotidiano profissional e também a consubstancialidade entre gênero, classe e raça que aumentam as desigualdades, as discriminações, as opressões e exploração das mulheres nas relações de trabalho.

O terceiro capítulo compõe-se das análises dos resultados, com descrições, comparações e cruzamento de dados e informações que deram origem às tabelas. Esse capítulo expõe os resultados obtidos por meio das entrevistas e observações nos canteiros de obras, da análise dos dados coletados sobre o trabalho feminino na construção civil no Brasil e permitiu a conclusão de um conjunto de concepções fundamentais do trabalho feminino, o que resultou na seguinte constatação: A organização do trabalho feminino e sua convergência entre gênero, classe e raça atuam para reduzir as oportunidades das mulheres na construção civil, por meio de relações sociais que são consubstancializadas provocadas por sua imbricação e separação ao mesmo tempo, (separação porque as variáveis gênero, classe e raça separam homens e mulheres nas relações de produção) fortalecendo as desigualdades e discriminações no trabalho feminino. A divisão sexual do trabalho é a substância comum que mantém viva as desigualdades no mercado de trabalho para as mulheres. E o processo de feminização e segmentação se configuram sobre os efeitos ou consequências da consubstancialidade e separação de gênero, classe e raça.

Para as mulheres, a acumulação flexível fortaleceu o trabalho precário, terceirizado, parcial e com grandes desigualdades dos rendimentos. A divisão sexual do trabalho permanece inalterada. Ainda não é possível falar em uma nova divisão sexual do trabalho na reflexividade, apenas o surgimento de novos contornos da divisão sexual do trabalho, com novas formas de opressão e desigualdades. O trabalho feminino continua explorado, pouco valorizado devido à imposição do trabalho doméstico às mulheres. No mercado de trabalho, as mulheres assumem em sua grande maioria, as funções manuais, repetitivas e tecnologicamente menos desenvolvidas e poucas exercem cargos de chefia e quando assumem tais cargos existe a necessidade de comprovação constante de competência técnica, pois são consideradas incapazes de comandar. É possível destacar que na divisão sexual do trabalho, as relações de poder, naturalizadas socialmente que privilegia os homens, as desigualdades de gênero estabelecem para as mulheres os empregos mais precários e pouco remunerados, com diferenças de rendimentos significativas.

Esta pesquisa identificou que no setor de edificações as mulheres estão inserindo-se nas ocupações escolarizadas, onde seus rendimentos são mais altos, com maior intensidade do que nas funções de baixa escolaridade. Contudo, a maior concentração delas em proporções numéricas está em apenas uma ocupação; a de ajudante de obra, de baixa escolaridade. Mas também é importante ressaltar que a ocupação arquiteta registra a maior porcentagem de mulheres em relação aos homens, ou seja, existe mais mulheres nessa ocupação do que homens no setor de edificações em todos os anos analisados.

Verificou que os seus rendimentos continuam inferiores e que os cargos de chefia no setor são ocupados predominantemente por homens. O processo de feminização possui entraves que o impede de avançar, principalmente quando as análises se voltam para a forma de contratação formal, que adota dentro da empresa práticas que dificultam a entrada de mulheres no setor, como a de contratação por prerrogativa da função, além dessa prática existe também a manutenção de grupos fechados de trabalhadores estabelecidos pelos mestres de obras e engenheiros. Outro obstáculo que impede o processo de feminização de apresentar números mais elevados de mulheres no setor é a informalidade.

Nesse estudo, a divisão sexual do trabalho passou a ser considerada como a força que pulsa, a substância comum que mantém as desigualdades e discriminações sobre o trabalho feminino em constante atuação nas relações sociais consubstancializadas entre as variáveis de gênero, classe e raça. Desta forma, nota-se que existe uma interferência, uma força contínua entre a divisão sexual do trabalho e as demais variáveis que se influenciam e determinam as permanências das desigualdades, da exploração, da opressão e repressão sobre o trabalho

feminino e é a divisão sexual do trabalho que é a substância central, a força que mantém as perturbações nas relações sexuais de trabalho.

A pesquisa identificou que o assédio moral, além de segmentar as carreiras das mulheres, também interfere no processo de feminização do setor, pois é fortemente marcado por uma cultura masculina dominante.

Uma das dificuldades enfrentadas para o desenvolvimento da pesquisa encontra-se na limitada produção científica sobre o trabalho feminino na construção civil, principalmente no setor de edificações, nas ocupações que estão diretamente ligadas aos canteiros de obras. Diante desta dificuldade recorreu-se sempre que possível à dissertações e teses sobre o tema. O estudo sobre as engenheiras no Brasil, de Lombardi (2007) e a dissertação de mestrado de minha autoria “O deslocamento do trabalho feminino e os novos contornos da divisão sexual do trabalho na construção civil em Anápolis e Goiânia” serviram de fonte de consultas. Contudo, mesmo não havendo uma farta bibliografia sobre o trabalho feminino no setor de edificações nas ocupações analisadas, o fato não foi empecilho para o desenvolvimento da tese.

Sobre a história da construção civil no mundo e no Brasil, também é pouca a produção literária. Pesquisadores do assunto reconhecem que mais pesquisas sobre o tema precisam ser desenvolvidas. Na Europa já existe um movimento neste sentido para incentivar a produção de estudos sobre a história e desenvolvimento da engenharia civil ou da construção civil.

Para a elaboração do primeiro capítulo da tese que trata da história da construção civil, tomou-se como referência principalmente os seguintes autores: Telles, Pereira, Gomes, Oliveira, Mello, Lamera, Ribeiro, Ceotto, Fleury e Vargas. Contudo, estes autores não tratam especificamente sobre a história da construção civil no mundo e/ou no Brasil, e sobre a organização do trabalho na construção civil foi preciso executar um verdadeiro garimpo de informações para conseguir o embasamento teórico e argumentativo que se fazia necessário para a elaboração dos conteúdos sobre o tema.

Mas, por outro lado é farta a produção literária sobre trabalho, gênero, feminização, segmentação, consubstancialidade e sobre a organização do trabalho. O referencial teórico buscou embasamento e sustentação argumentativa em autoras como Hirata, Bruschine, Leite, Kergoat, Lombardi, Signini, Yannoulas, Bernardes e também nos autores, Antunes e Harvey.

Estas autoras e autores deram sustentação não apenas para a reconstrução teórica, mas também para orientar as análises das entrevistas e observações.

## **1º CAPÍTULO: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

### **1.1 As transformações no mundo do trabalho: taylorismo/fordismo e o toyotismo**

As transformações que ocorreram com a reestruturação produtiva iniciada na década de 1970, chamada de acumulação flexível, são intensas e significativas para a “classe-que-vive do trabalho<sup>1</sup>”. É caracterizada pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de organização do trabalho e exploração da classe trabalhadora, novos mercados e sobretudo, altas inovações tecnológicas.

Segundo Harvey (2012, p. 140), as décadas de 1970 e 1980 foram um período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. Várias experiências na organização industrial começaram a tomar forma, evidenciando as primeiras iniciativas para a implantação de um regime de acumulação inteiramente novo. Harvey define este novo processo de acumulação da seguinte forma:

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimentos de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. (...) Ela também envolve um novo movimento que chamarei de “compressão do espaço-tempo”. (HARVEY, 2012, p. 140).

E para compreender as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho a partir da década de 70 e 80, torna-se importante destacar algumas das principais formas de organização do trabalho vivenciadas e desenvolvidas ao longo do século XX, que antecederam a acumulação flexível.

A organização flexível, conhecida também como toyotismo, foi precedida por duas formas de organização do trabalho; o fordismo e o taylorismo, que predominaram em todo o mundo capitalista. Estas organizações do trabalho promoveram um processo intenso de transformações técnicas iniciada com a introdução de máquinas que realizavam o trabalho humano.

---

<sup>1</sup> Expressão utilizada por Ricardo Antunes, no livro: Os Sentidos do Trabalho. 7ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2005, para destacar a classe trabalhadora que vende a sua força de trabalho e não possui os meios de produção.

O regime de acumulação fordista surgiu nos Estados Unidos e aliado com os princípios taylorista da divisão do trabalho manual e intelectual, visava uma política de controle do trabalho para o aumento da produtividade. O fordismo teve início em 1914, por Henry Ford, que introduziu uma detalhada divisão do trabalho para atingir altos ganhos de produtividade com a racionalização do trabalho. A implantação do fordismo aconteceu conjuntamente com os princípios da administração científica de Taylor, onde a gerência, através de um rigoroso controle do tempo e dos movimentos impunha aos trabalhadores a maneira pela qual o trabalho deveria ser executado e o projeto de trabalho era elaborado pela alta administração.

Segundo Harvey (2012), vinculado ao modelo de produtividade fordista, o taylorismo, como forma de controle do trabalho no processo produtivo é entendido como um sistema de gestão científica do trabalho, através da separação entre gerência, concepção e execução de tarefas, com o trabalhador realizando apenas gestos rotineiros, repetitivos e simples na linha de produção, representando a fragmentação do trabalho e o controle da mão de obra. Harvey, assim destaca o regime de acumulação fordista:

O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que a produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de produção da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista. (HARVEY, 2012, p. 121).

Caracterizado pela produção em massa de mercadorias, o padrão de acumulação taylorista/fordista de produção voltava-se para uma produção mais homogeneizada e verticalizada, onde grande parte da produção era realizada internamente, na racionalização das operações para a redução do tempo e o aumento do ritmo de trabalho, que resultava na intensificação das formas de exploração, na divisão das tarefas que reduzia a ação do trabalhador a um conjunto repetitivo de atividades. Este padrão de acumulação passava a ideia de duradouro e definitivamente controlado e regulado pelo capital, trabalho e o Estado.

O fordismo revolucionou a indústria a partir de 1914, quando criou a primeira linha de montagem automatizada, introduzindo seus princípios, cujo objetivo dessa prática era eliminar o desperdício de movimento dos trabalhadores de forma que o objeto de trabalho fosse entregue diretamente ao operário. Entretanto, a rigidez deste modelo de gestão industrial foi a causa do seu declínio a partir da década de 70.

De acordo com Leite (2003, p. 40), os princípios que caracterizaram o taylorismo/fordismo como forma de organização do trabalho são: “a produção em massa de

produtos estandarizados, a parcelização das tarefas, a rígida divisão entre trabalho manual e intelectual, os tempos impostos, o trabalho individualizado e colocado sob a vigilância de pesada hierarquia fabril”.

Deste modo, destaca-se que a divisão social do trabalho no taylorismo/fordismo se caracterizou pela decomposição das tarefas ao longo da esteira, com rígida separação entre trabalho manual e intelectual além da intensa expropriação do saber do operário. As tarefas eram realizadas através da marcação do tempo e do ritmo, com ações repetitivas, mecânicas, cuja organização do trabalho era marcada pela regulação e controle.

Além do processo de trabalho taylorismo/fordismo que se fortaleceu no pós-guerra surge também o sistema de “compromisso e de regulação” estabelecido entre o capital e o trabalho mediado pelo Estado. Este compromisso buscava a obtenção de ganhos sociais e seguridade social promovidos pelo *Welfare State*. Por meio deste compromisso e da regulação do Estado verifica-se durante o fordismo, sob a forma de Estado-providência, práticas como a garantia dos salários indiretos e a manutenção dos direitos conquistados através das leis trabalhistas. O Estado era o provedor dos direitos sociais como saúde, moradia, transporte, educação, a manutenção do pleno emprego, era também destinado ao Estado o papel central de regulação social.

No início dos anos 70, o taylorismo/fordismo evidencia sinais de esgotamento e falência, onde as tendências da reestruturação produtiva ganham sentido com profundas transformações na forma de produzir e na organização do trabalho. Começa então a substituição da produção em massa por produtos estandarizados pela produção em lotes de produtos diferenciados. As novas tecnologias, tanto robótica como a microeletrônica, mais produtiva e adaptada à produção passaram a serem implantadas visando maior produtividade e menor emprego de mão de obra, e esta deveria ser mais flexiva.

E para garantir maior flexibilidade à produção modificou-se também a organização do trabalho no interior das empresas, baseada na flexibilização da mão de obra e maior qualificação dos trabalhadores que precisam desenvolver a capacidade de se adaptarem rapidamente às mudanças contínuas do processo produtivo e adquirirem novas competências e habilidades.

Para Ricardo Antunes, principalmente no início dos anos 1970, o capitalismo vivenciou um quadro crítico promovido por uma crise econômica de grande complexidade que promoveu mutações intensas nos setores econômicos, sociais, político e ideológico com grandes repercussões sobre a classe-que-vive-do-trabalho, com mudanças de ordens diversas e de forte impacto. Esta crise estrutural teve como consequência direta a implementação de um amplo processo de reestruturação do capital, com o objetivo de recuperar o ciclo reprodutivo que

afetou intensamente o mundo do trabalho. Este processo voltava-se para a reestruturação do modelo produtivo do taylorismo/fordismo para recuperar os patamares de acumulação decorrentes da conjugação da decrescente taxa de lucro, da retração do consumo e do excesso de produção. (ANTUNES, 2005, p. 35-36).

Esta crise econômica, que atingiu o mundo globalizado promoveu mutações intensas principalmente nos setores econômicos e políticos.

No campo político, o neoliberalismo estabelecia mudanças que impunham um novo comportamento do Estado, determinando o fim do *Welfare State* ou Estado do Bem-Estar social. O Estado, que antes era o grande provedor dos direitos sociais e regulamentava a política do pleno emprego, passa a ser regido pelas diretrizes da isenção do Estado nas políticas sociais, incentivando a privatização, o enxugamento do Estado e menor intervenção na economia. As políticas fiscais e monetárias voltam-se para os interesses dos organismos mundiais de hegemonia do capital, como o Banco Mundial e o FMI - Fundo Monetário Internacional e a redução dos direitos da previdência social. Os direitos trabalhistas passam a ser vistos e tratados como privilégios. O neoliberalismo estabelecia menos gastos, menos investimentos; tudo deveria ser regido pelas leis do mercado.

No setor econômico, a acumulação flexível estabeleceu um conjunto de medidas para a recuperação da produção, das taxas de lucro e apresentou forte oposição à rigidez da legislação trabalhista, dos salários, dos horários, do tempo de trabalho, enfim, a estrutura do trabalho também deveria ser modificada. Assim, uma nova organização do trabalho no interior das empresas foi estabelecida, pois, para acompanhar a flexibilidade da produção fez-se necessário modificar o uso do trabalho. O trabalho também precisava ser flexível e para adaptarem à flexibilidade da produção, os trabalhadores precisavam desenvolver a capacidade de se adequarem rapidamente às mudanças contínuas do processo produtivo, adquirirem novas habilidades e competências, bem como terem disponibilidade para modificar continuamente suas atividades.

Os efeitos das políticas de flexibilidade sobre o emprego não deixam dúvidas de que estas políticas fragilizaram o emprego e favoreceram o aparecimento de trabalhos precários, temporários, parciais, ameaças constantes de desemprego, salários baixos, falta de proteção social, ausência de perspectivas de promoção, pressão patronal e forte instabilidade.

Harvey destaca que:

A falência do modo de acumulação taylorista/fordista, obrigou os capitalistas a entrar em um período de racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho. A mudança tecnológica, com a introdução da microeletrônica, da automação,

a busca por novas linhas de produtos e novos nichos de mercado, a dispersão geográfica para locais de fácil controle do trabalho, as medidas para acelerar o tempo de giro do capital, transformaram-se em estratégias de flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados e do consumo. Os empregadores passam a exercer forte controle do trabalho sobre a força de trabalho que se viu em meio a um processo de desemprego estrutural, contratos de trabalho flexíveis, com redução do emprego regular e crescente trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratação e enfraquecimento do poder sindical. 'A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores 'centrais' e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins'. (HARVEY, 2012, p. 144).

As somatórias destes acontecimentos provocaram mudanças significativas para a classe trabalhadora que presenciou uma profunda desvalorização do trabalho e do emprego. A crise estrutural do capital, que se instalou no conjunto das economias capitalistas levou o capital a desenvolver sua lógica destrutiva, atingindo principalmente a classe trabalhadora em função da substituição do padrão taylorista/fordismo pelas formas produtivas e desregulamentadas da acumulação flexível.

O princípio da flexibilização da linha de produção, visando atender a demanda imediata (“*Just in time*”) e um mercado dotado de públicos cada vez mais específicos consiste em atender demandas que serão montadas ou comercializadas imediatamente após sua produção, não havendo o conceito de estoque. Isto permitiu que a indústria e os serviços acompanhassem as transformações dos padrões de consumo. O exemplo claro deste pensamento é o Sistema Toyota de Produção ou simplesmente toyotismo, elaborado pelo engenheiro mecânico japonês *Taiichi Ohno Shingeo Shingo* e *Eiji Toyodadurante* o período de 1948 e 1975 e que passou a ser utilizado em escala mundial.

Para Leite (2009), as novas configurações que o trabalho vem assumindo atualmente, com a implantação do toyotismo, reforça a necessidade de buscar uma melhor compreensão do deslocamento e ressignificação de categorias e trabalho. Destaca a urgência de esforços no sentido de uma discussão dos conceitos para aclarar os novos conteúdos que se revestem nesse novo contexto, tentando destacar as novas características e novos significados do mundo do trabalho e suas implicações para a classe trabalhadora. Ela destaca que:

Esse processo, perversivo aos mais variados setores de atividades, que imbrica com as segmentações de gênero, raça, idade, e qualificação do mercado de trabalho, constituiu, em quase todos os casos, na revitalização de antigas formas precárias de inserção no mercado de trabalho, que adquiriram novos conteúdos e significados no contexto da globalização econômica, da reestruturação produtiva e da flexibilidade da produção e do trabalho. (LEITE, 2009, p.87).

Com a acumulação flexível houve o aparecimento das tecnologias de microeletrônica, da automatização e robotização dos processos produtivos. Novos ramos industriais que, até o momento eram inexistentes surgiram e são caracterizados principalmente pela utilização de mão de obra qualificada, ao contrário do que era utilizado em grande parte da indústria. Dessa forma, foi possível para as indústrias difundirem seus métodos em escala mundial, visando a obtenção de mão de obra e matéria-prima mais barata para atingirem o seu mercado consumidor, ocorrendo o aumento da exploração do trabalhador, com objetivo de promover o acúmulo de capital. O controle do processo e a organização do trabalho tornam-se importantes para conseguir a acumulação, devido ao fato de os trabalhadores produzirem com a utilização de formas e métodos cada vez mais avançados de divisão de trabalho.

Diante de todas estas transformações na organização do trabalho é fundamental destacar o aumento da inserção feminina no mercado a partir da década de 1970, e as desigualdades de gênero existente no mundo do trabalho agravadas pela acumulação flexível.

Sanches (2015) destaca que:

É importante destacar que a acumulação flexível propiciou a heterogeneização do trabalho, principalmente quando o destaque é para o crescimento do trabalho feminino, que vem ocorrendo nos últimos trinta anos, promovida pelo incrível aumento da escolaridade, mas isto, não significa uma ruptura definitiva com a tradicional divisão sexual do trabalho. Se é notado avanços, os recuos e estagnações também estão presentes é preciso compreender os seus sentidos e significados para situar o lugar das mulheres no mundo do trabalho. A feminização do mercado de trabalho, marca o início da reviravolta na história do trabalho feminino, onde se destaca novos contornos da divisão sexual do trabalho, promovidos pela nova organização do trabalho, cujos mecanismos precisam ser analisados e avaliados para a compreensão dos seus efeitos. Desta forma, é preciso compreender a organização do trabalho para situar o lugar das mulheres no mundo do trabalho. (SANCHES, 2015, p.55).

Grande parte da força de trabalho que se proletariza, um segmento expressivo é formado por mulheres e este contingente feminino tem-se expandido em diversos países. Contudo, apesar da crescente participação da mulher no mercado de trabalho, pode-se destacar, a diferenciação de gênero, com a concentração feminina em determinadas ocupações em situações de precariedade e instabilidade. De um lado, setores de trabalho mais qualificados e de outro uma intensa desqualificação, configurando um processo contraditório que qualifica alguns e desqualifica outros e assim é constatada a complexificação, a heterogeneização e fragmentação do trabalho. (ANTUNES, 2005, p. 214).

Para Kergoat (2009), o termo, divisão sexual do trabalho permite verificar a existência de relações sociais de poder estabelecidas entre os sexos, no mercado de trabalho, constituídas de dominação, subordinação, separação e hierarquização dos homens sobre as mulheres.

Esclarece que devido aos condicionantes socialmente construídos é possível estabelecer dois princípios da divisão sexual do trabalho: o da separação, onde se destaca que existe trabalho de homem e trabalho de mulher e o princípio da hierarquia, o qual considera que trabalho de homem vale mais que trabalho de mulher.

Diante do exposto de Kergoat (2009) é possível destacar que na divisão sexual do trabalho, sempre estiveram presentes as relações de poder, naturalizadas socialmente, onde as desigualdades de gênero estabelecem para as mulheres os empregos mais precários e pouco remunerados, com diferenças salariais significativas. Essas relações de poder que estabelecem a separação e a hierarquização, promovem e fortalecem a segmentação nas ocupações que dificultam o acesso feminino a cargos de chefia, como também as mantêm nos empregos de atividades manuais, repetitivos e com pouco desenvolvimento tecnológico. Assim, destacar a importância de pensar gênero em suas várias interseções, problematizando as hierarquias e as separações existentes entre as mulheres e homens e entre as próprias mulheres no contexto econômico, social e cultural, torna-se fundamental para compreender o mundo do trabalho feminino.

Hirata (2012) define a divisão sexual do trabalho como uma relação social de opressão e dominação. Segundo a autora, a divisão sexual do trabalho é considerada como um aspecto da divisão social do trabalho e nela a dimensão opressão/dominação está fortemente contida e é composta por uma hierarquia e por relações sexuadas de poder. A divisão sexual do trabalho é indissociável das relações sociais entre homens e mulheres, que são relações de exploração e opressão entre duas categorias de sexo socialmente construídas.

O significativo aumento das atividades das mulheres no mercado de trabalho é uma das mais importantes transformações ocorridas no país, desde os anos 1970. A expansão da escolaridade e o acesso às universidades e a intensa queda da fecundidade que reduziu o número de filhos por mulher contribuíram profundamente para as novas oportunidades de trabalho. (BRUSCHINI, 2000).

A mudança no perfil da População Economicamente Ativa (feminina) - PEA, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE em 2010 é acompanhada por um aumento do trabalho de mulheres casadas, o que evidencia que as responsabilidades familiares não estariam mais entre um dos impedimentos ao trabalho feminino, como ocorria até os anos 1970. Bruschini (2000) ainda destaca que:

Movidos pela necessidade de complementar a renda familiar ou impulsionada pela escolaridade elevada, menor número de filhos, mudança na identidade feminina e nas

relações familiares, as mulheres casadas procuraram cada vez mais o mercado de trabalho. (BRUSCHINI, 2000, p. 17).

A entrada das mulheres no mercado de trabalho impulsionada pela necessidade de complementação da renda familiar, pela influência do movimento feminista e pelo aumento da escolaridade fez surgir o fenômeno chamado de polarização; as mulheres escolarizadas encontram-se em uma ponta e as menos escolarizadas estão na outra ponta do processo, isto é, as escolarizadas estão em cargos e funções mais valorizadas e com salários maiores, e as menos escolarizadas ocupam os empregos precários e com salários inferiores.

A polarização do trabalho feminino, de acordo com Hirata (2003), assinala o aumento de mulheres que estão ocupando altos postos de prestígio e bem remuneradas, enquanto, uma grande maioria das trabalhadoras está na outra ponta do processo, ocupando postos de trabalho mal remunerado, em tempo parcial, trabalho temporário e terceirizado. Os efeitos produzidos pela reestruturação produtiva sobre os trabalhadores são mais intensos para as mulheres; assim, os resultados do emprego flexível como: a precarização, a intensificação, o trabalho parcial e temporário, a terceirização, a segmentação, promovidas pelas novas tecnologias, são considerados como os novos contornos da divisão sexual do trabalho na esfera produtiva.

A polarização das mulheres é um dos fatores de explicação das desigualdades salariais entre as mulheres, promovido pela sua presença nos empregos precários e informais e ao mesmo tempo em profissões de comando, executivas e intelectuais. Este duplo processo é a expressão das desigualdades sociais entre as mulheres e entre homens e mulheres. Nessa polarização de empregos, um dos polos é formado por uma grande maioria de mulheres em profissões tradicionais, pouco qualificada, com baixa remuneração e pouco valorizada e uma minoria em ocupações tradicionalmente masculinas e/ou mais valorizadas.

Os novos contornos da divisão sexual do trabalho evidenciam a segmentação nas ocupações, como também o deslocamento do trabalho feminino para profissões tradicionalmente masculinas, onde as mulheres, não estão apenas aumentando sua inserção no mercado de trabalho, mas também penetrando em todos os setores da economia e desempenhando cargos e funções antes só ocupados por homens.

Bruschini (2000, p. 34,35,42) faz a seguinte observação acerca do aumento da presença feminina em setores tradicionalmente masculinos: é possível verificar, ainda a permanência de guetos femininos tradicionais, mas também existem inúmeros nichos onde é possível afirmar um processo significativo de mudança. Estes aumentos da presença feminina, nos inúmeros nichos ocupacionais destacam os efeitos das transformações das relações de trabalho, da escolaridade e das identidades no mercado de trabalho.

A partir da década de 1990, muitas ocupações e profissões ampliaram a presença feminina e de acordo com Bruschini (2000) a presença das mulheres está distribuída nas ocupações administrativas, nos cargos de diretoria, administração pública e gerentes. No comércio, as mulheres aumentaram a sua participação em todas as atividades. Na indústria, a presença feminina é mais elevada em setores tradicionais, como vestuário e o têxtil. A expressão maior continua nas ocupações da prestação de serviços, como o emprego doméstico e em serviços de higiene pessoal. As mulheres ampliaram significativamente sua presença em profissões de prestígio como, arquitetura, odontologia, medicina, jornalismo. Até mesmo na engenharia, onde a presença feminina ainda é pequena, houve um significativo aumento. As principais mudanças ocorreram nas ocupações técnicas, científicas e artísticas.

De acordo com Bruschini (2000), estas informações indicam as mudanças ocorridas a partir dos anos 1970, na distribuição das ocupações femininas, que se definem pelo aumento da precarização do trabalho, principalmente nas profissões com pouco prestígio e baixos salários. Porém, é significativa a presença feminina em outros espaços, em profissões mais valorizadas, onde cada vez mais estão sendo ocupados por elas. Vale ressaltar que a presença de mulheres em postos de comando evidencia a direção em que está ocorrendo transformações mais importantes na participação das mulheres no mercado de trabalho, em postos mais qualificados e melhores salários. Este significativo movimento de mudança é pequeno e os seus impactos devem ser devidamente avaliados sobre a composição de gênero, raça e classe no mercado de trabalho.

A nova organização do trabalho atingiu intensamente o mundo do trabalho, provocando o aumento do desemprego estrutural, a precarização, instituiu contratos mais flexíveis e promoveu novos contornos para a divisão sexual do trabalho. Se na tradicional divisão sexual do trabalho, as desigualdades entre homens e mulheres eram evidentes e intensas, este novo modelo de acumulação aumentou as diferenças e explorações, provocou profundas alterações na dinâmica da organização e na divisão sexual do trabalho, fortalecendo algumas práticas e favorecendo o surgimento de novas formas de exploração e desigualdades.

## **1.2 Origem e desenvolvimento da Construção Civil no Mundo**

As pesquisas e análises sobre a história da construção no mundo são atividades recentes, numa tentativa de abordar a evolução do modo de fazer de uma ação humana milenar, iniciado por um movimento internacional de organização de pesquisadores, nos países europeus

principalmente na Inglaterra, França, Espanha e Alemanha. Esta organização volta-se para os fatos e eventos relacionados direta ou indiretamente às construções urbanas e arquitetônicas com foco científico em diversos campos do saber como engenharia, arquitetura, urbanismo, sociologia, história, pedagogia, arqueologia e geografia e outras, cujo objetivo é a sistematização da historiografia da construção no mundo. Estes estudos partem do princípio de que os conhecimentos produzidos sobre a história da construção até hoje são vagos e incompletos, necessitando de pesquisas mais profundas e complexas capazes de revelar aspectos interessantes ainda não conhecidos do modo de fazer desta atividade humana.

A história da construção inicia na Idade Moderna, com o Renascimento italiano que proporcionou uma vasta literatura técnica e documental, servindo de importantes fontes para os estudos na atualidade.

As origens e o desenvolvimento da Engenharia se confundem com a história do homem e das sociedades que construiu. Para além de satisfazerem a necessidade de abrigo, as construções se revelam importante expressão cultural, social, política e econômica das sociedades que as erigiram. (PEREIRA, 2008; TELLES,1984).

Na pré-história, os homens utilizavam abrigos naturais para se protegerem, dos perigos, da chuva e do frio. Como eram coletores mudavam constantemente para encontrar condições de subsistência e ao longo de milhares de anos as ferramentas de pedra, osso e madeira foram se desenvolvendo para ajudá-los em suas tarefas cotidianas e garantir uma sobrevivência com mais facilidade favorecendo sua adaptação e evolução. (PEREIRA, 2008; TELLES,1984).

A Engenharia, entendida em seu sentido amplo, surgiu há aproximadamente 10.000 anos, quando o homem deixou as cavernas e passou a construir seus próprios abrigos<sup>2</sup>. Depois que descobriu a Agricultura e a Pecuária, deixou de ser nômade e passou a residir em um mesmo local. Surgiram, então, as primeiras construções permanentes e as primeiras aldeias. O homem passou de coletor a caçador, o que lhe trouxe algumas facilidades no ato de subsistir e também em se defender. (PEREIRA, 2008).

A domesticação de animais veio após o surgimento da agricultura, explorando-os de várias maneiras, deste da utilização da tração animal, como também da ordenha, da coleta de ovos e da reserva de um estoque de alimentos. Devido a todas estas descobertas, não havia mais a necessidade de mudanças constantes para a obtenção de alimentos. O sedentarismo deu

---

<sup>2</sup> A evolução humana foi fortemente influenciada pelo aprimoramento das ferramentas e armas de metal como lanças e machados, que facilitavam a caça e assim, obter uma quantidade maior de alimentos. A descoberta e uso do fogo marcaram os primórdios da Engenharia ao lado da construção de moradias e do surgimento da agricultura. Diante destes acontecimentos, outro avanço importante foi o desenvolvimento da metalurgia, principalmente na fabricação de armas e ferramentas. (GOMES,2003; PEREIRA, 2008).

origem à formação das comunidades onde as condições tornaram-se propícias para o desenvolvimento da produção de pedras talhadas e tijolos para a construção das primeiras moradias<sup>3</sup>. As ruínas de algumas destas construções de tijolos chegaram até nossos dias. (PEREIRA, 2008; TELLES,1984).

De acordo com Pereira (2008), esses desenvolvimentos ganharam grande impulso com a invenção da roda<sup>4</sup> e da escrita pelos sumérios, permitindo armazenar e transmitir conhecimentos e experiências, de uma geração a outra, através do domínio de complexas técnicas, sejam elas, de irrigar as terras, de fazer as colheitas, de armazenar o excedente e construir suas moradias e templos. A roda, que surgiu quando já existiam as primeiras civilizações organizadas, permitiu ao homem mover cargas pesadas e percorrer maiores distâncias para a edificação de construções grandiosas.

A arquitetura também possui origem na Pré-História e está associada à ideia de abrigo, primeiramente nas cavernas, depois aliada às habitações construídas e aprimoradas de acordo com as necessidades das sociedades e modos de vida. A vida na cidade exigia a necessidade de obras de engenharia<sup>5</sup> como de arquitetura voltadas para a construção de templos, palácios, túmulos, canais de irrigação, reservatórios de água e outros para a realização de cerimônias religiosas, adoração dos deuses, exaltação do poder político, social e levar conforto e bem-estar, para a população. (GOMES, 2003; PEREIRA, 2008, TELLES,1984).

A cultura Antiga Grega e Romana, também exerce influência até hoje em várias áreas do conhecimento em especial na política e nas artes. A engenharia e a arquitetura praticada pelos gregos e pelos romanos se voltavam predominantemente para a vida cívica. As cidades tornaram-se o centro da vida política e social. Se as primeiras civilizações desenvolveram a engenharia e arquitetura residencial e religiosa, os gregos desenvolveram espaços urbanos apropriados às manifestações da cidadania, como a Ágora ou a Acrópole, para os discursos e debates políticos e manifestações religiosas respectivamente. A engenharia desenvolvida na Grécia<sup>6</sup> antiga deixou um legado rico e muito importante para o conhecimento dos hábitos, costumes e engenhosidade dos antigos povos. Entre as suas principais invenções destaca-se o

---

<sup>3</sup> As ruínas de algumas destas construções de tijolos chegaram até nossos dias. A mais desenvolvida é a de Tell es-Sultan (Jericó), no oriente próximo.

<sup>4</sup> Pereira (2008) destaca que após a invenção da roda, não seria impróprio usar o termo engenharia no período entre o Mesolítico e a Idade dos Metais, pois nele o homem desenvolveu sua capacidade de engenho ao fazer cerâmicas, ao talhar pedras em grandes proporções, erguendo as primeiras construções de pedra.

<sup>5</sup> A principal obra de engenharia indiscutivelmente, são as grandiosas pirâmides de Gisé, no Egito, ainda hoje um enigma para construtores e estudiosos.

<sup>6</sup> Esse legado da Grécia volta-se para as construções que influenciaram o modo de construir no mundo antigo.

desenvolvimento do princípio da alavanca, responsável por movimentar grandes pesos. (OLIVEIRA, 1999; PEREIRA, 2008).

Com a queda do Império Romano promovida pela invasão dos bárbaros a Europa se ruralizou com a decadência das cidades. Durante o feudalismo a Igreja, detentora do capital e do poder religioso, foi a principal promotora das artes, com destaque principal para a Arquitetura. Foi o período das grandes catedrais, cujas construções eram subordinadas às corporações de ofícios, responsáveis pela criação do estilo gótico. Pode-se supor que estas tenham sido o embrião dos Conselhos Profissionais. E foi a partir das guildas, como eram chamados esses grupos, que surgiram as primeiras escolas e universidades de Engenharia e Arquitetura. Essa fase registrou considerável avanço na construção civil. (OLIVEIRA, 1999; PEREIRA, 2008).

O Renascimento inicia a Idade Moderna, modificando a cultura, os estilos e a estética dominante da fase anterior. As artes greco-romanas, em especial a Engenharia e a Arquitetura, passam por um período de redescobertas e aprimoradas, resultado de pesquisas científicas sem a interferência da Igreja e que coloca os desejos e aspirações humanas no centro das criações. Essas novas posturas propiciaram a descoberta e o conhecimento de novas técnicas de construção. Exemplo memorável desta fase é sem dúvida o italiano, Leonardo da Vinci. (PEREIRA, 2008; TELLES, 1984).

A Engenharia moderna nasceu dentro dos exércitos, que tiveram que se modificar e se reestruturar após a descoberta da pólvora e do desenvolvimento da artilharia, obrigando os exércitos nacionais a uma completa modificação em suas obras de fortificação, isto aconteceu principalmente a partir do século XVII, cujas obras passaram a exigir profissionais habilitados para o seu planejamento e também na execução de estradas, pontes e portos para fins militares de forma econômica e sólida. Estas transformações propiciaram o surgimento dos oficiais engenheiros e a criação de corpos especializados de engenharia dentro dos próprios exércitos. (TELLES, 1984).

O título que se dava aos primeiros engenheiros militares era de oficial de engenheiros, e não oficial-engenheiro, dizia-se, por exemplo, capitão de engenheiros ou coronel de engenheiros o que leva a entender que os subalternos comandados por esses oficiais seriam também soldados engenheiros, pois, se dedicavam especificamente à construção de obras militares. Da mesma forma, as primeiras unidades de engenharia do exército eram denominadas batalhões de engenheiros. (TELLES, 1984).

A denominação engenheiro, era utilizada desde o Século XVII, fazendo referência às pessoas que eram capazes de construir fortificações e engenhos bélicos. Confundia-se a função

do engenheiro com a do arquiteto e a do construtor, sendo, às vezes, difícil distinguir-se o artista do projetista e do empreiteiro de obras, não havendo em geral distinção entre o responsável pelo aspecto mecânico-estrutural da obra, que seria o engenheiro, e o responsável pela concepção artístico-arquitetônica, que seria o arquiteto. É interessante destacar também que as pessoas que projetavam e construíam as edificações em geral eram os mestres pedreiros, ou mestres de risco, denominações que ainda guardavam uma lembrança das antigas corporações medievais. (MELLO, 1997; OLIVEIRA, 1999; TELLES, 1984).

A reestruturação dos exércitos ocorreu em França em 1716, por iniciativa de Sébastien Le Prestre de Vauban, engenheiro e arquiteto militar que revolucionou a forma das estruturas das fortificações com a chamada “cortina de aço”. (TELLES, 1984).

A reestruturação dos exércitos favoreceu a publicação em 1729, a primeira edição do livro *La Science des Ingénieurs*, do engenheiro militar francês General Belidor, este livro tornou-se um clássico durante muitos anos e foram publicadas várias edições. Este livro sistematizava os primeiros conhecimentos da ciência do engenheiro e servia de referência para muitos estudiosos. Em 1747, foi fundada em Paris, por Daniel Trudaine, a *École Nationale des Ponts et Chaussées* - Escola Nacional de Pontes e Estradas, cuja história registra como sendo a primeira instituição de ensino de engenharia em todo o mundo, onde diplomava profissionais com este título. (TELLES, 1984).

E em 1795, Gaspard Monge e Fourcroy, fundaram em Paris, a *École Polytechnique*, que se tornou o modelo para outras escolas de engenharia no mundo todo. Nesta escola, o curso tinha a duração de três anos, com professores altamente capacitados e com larga experiência (Monge, Lagrange, Prony, Fourier, Poisson, são alguns exemplos) ensinavam as matérias básicas da engenharia, compostas por um corpo teórico e prático. Muitos dos seus alunos tornaram-se professores em muitas outras escolas especializadas. (TELLES, 1984).

Em Londres, em 1818, foi fundado o Instituto de Engenheiros Civil, onde a profissão passou a ser regulamentada recebendo prestígio e reconhecimento. O nome Engenheiro Civil, foi utilizado pela primeira vez, pelo engenheiro inglês John Smeaton, para se distinguir da engenharia militar. Smeaton é considerado como um dos descobridores do cimento Portland. (TELLES, 1984).

Somente no século XVIII, foi possível chegar-se a um conjunto sistemático e ordenado de doutrinas, que constituíram a primeira base teórica da engenharia. Em 1798 é publicado o livro de Girard, primeiro livro especificamente a tratar da resistência dos materiais. O livro de Girard tornou-se importante meio divulgador de conhecimento, pois na antiguidade, o construtor sem a possibilidade de medir e calcular a resistência dos materiais, se garantia

exagerando nas espessuras e nas seções para evitar que as construções desabassem facilmente. (TELLES, 1984).

Costuma-se dizer que a Engenharia moderna, é o resultado de dois grandes acontecimentos que ocorreram na história do mundo a partir do Século XVIII: o Iluminismo no Século XVIII a Revolução Industrial, Século XIX.

O movimento iluminista, através dos seus pensadores e dos enciclopedistas, libertou o espírito humano dos estreitos limites da escolástica tradicional e valorizou a observação da natureza, da experimentação, do estudo das ciências físicas e naturais e suas aplicações. Até o Século XVII, a investigação científica, não passava de mera especulação, sem objetivo de aplicação prática.

O Iluminismo, movimento intelectual que surgiu na Europa, instituiu o culto à razão e à ciência como elementos primordiais para se explicar o universo e abriu portas para o desenvolvimento da Arquitetura e da Engenharia. Uma das descobertas mais significativas para a Arquitetura e Engenharia, neste período, foi a da perspectiva, que representou uma nova concepção do homem no espaço, ao mesmo tempo em que valorizava a razão. Assim, a Arquitetura e a Engenharia passaram a utilizar novos materiais e novas tecnologias. A madeira e a pedra utilizadas nas construções antigas foram aos poucos substituídas pelo betão - uma espécie de argamassa composta de cimento, cascalho, areia e saibro e pelo metal. A siderurgia introduziu a utilização do ferro e do aço causando verdadeira revolução na arte de construir, até então inteiramente baseada na pedra e na madeira. (PEREIRA, 2008; TELLES, 1984).

E no advento da Revolução Industrial, com o aparecimento da máquina a vapor e de tantas outras máquinas que estavam transformando a indústria, forçou o desenvolvimento tecnológico e o estudo sobre as ciências físicas e matemáticas, tendo em vista as suas aplicações práticas, voltando-se de forma intensa para a engenharia. O aparecimento e desenvolvimento da indústria siderúrgica e o início da utilização do ferro como material de construção causaram uma revolução na arte de construir, até então inteiramente baseada na pedra como material fundamental. A partir do início do Século XVIII, o Iluminismo e a Revolução Industrial promoveram uma mudança significativa na mentalidade científica, os estudos e as investigações passaram a ter um sentido de aplicações práticas, principalmente com a introdução de novos materiais como o ferro, que possibilitou a modernização na construção. (TELLES, 1984).

A Revolução Industrial é marco decisivo para a Engenharia, ao impulsionar o desenvolvimento científico e tecnológico, sendo o divisor fundamental entre a manufatura e a maquinofatura promovida pelo aperfeiçoamento da máquina a vapor. Sua propagação fez surgir inúmeras fábricas por toda a Inglaterra e posteriormente em todo o mundo. Com a invenção das

máquinas, surgiu um conjunto de novas profissões e o termo engenheiro teve seu significado ampliado, abrangendo diversas especializações. E com o desenvolvimento da Metalurgia, na primeira metade do século XIX, em meio às mudanças propiciadas pela Revolução Industrial, obras monumentais foram construídas<sup>7</sup>. (PEREIRA, 2008; TELLES, 1984).

O século XX foi o século das grandes transformações. A construção civil na modernidade começa a abandonar as formas tradicionais e volta-se para uma maior racionalização dos canteiros, utilização de novos materiais, com passos largos rumo à industrialização.

### **1.3 A construção civil na modernidade**

A evolução da construção civil no século XX, se dá conforme o desenvolvimento tecnológico da sociedade, alguns materiais se mantêm e outros foram substituídos, transformando-se e evoluindo de acordo com as épocas e com os recursos do lugar, segundo os meios de transporte e segundo os estilos estéticos e arquitetônicos da sociedade.

A modernidade contribuiu para o desenvolvimento do setor da construção, principalmente devido ao grande processo de urbanização que ocorreu durante o século XX. Para abrigar todo esse contingente foi necessário construir novas moradias e ao mesmo tempo possibilitar a geração de empregos para uma mão de obra recentemente saída na zona rural e desqualificada que chegava nas cidades em busca de emprego, como também a uma massa de imigrantes que chegavam a procura de trabalho e de uma vida melhor.

Por isso, destaca-se que as transformações na construção civil ganharam grande impulso do século XX, tanto no mundo como no Brasil e decorreram principalmente da influência dos progressos técnicos, tanto na utilização de novos materiais de construção, como no desenvolvimento e aperfeiçoamento dos sistemas de organização do trabalho. Os avanços tecnológicos do século XX permitiram que os fatores climáticos e seus efeitos fossem atenuados no interior dos edifícios, quer seja pelos equipamentos ou pelos novos materiais utilizados. Desta forma, o processo de urbanização das cidades impôs novos desafios à construção civil e o movimento moderno que se afirmou após a Segunda Guerra Mundial, serviu-se desses materiais e incorporou novos processos produtivos e técnicos. A eletrificação, a iluminação, o aquecimento, as lâmpadas, as tomadas, a canalização de água e gás tornaram-se não apenas

---

<sup>7</sup> Registra-se a construção da Brooklyn Bridge, em Nova York, EUA, iniciada em 1863 e concluída 20 anos depois, e a Torre Eiffel, em Paris, França, inaugurada em 1889.

objetos visíveis, mas sobretudo assumidos como elementos essenciais de uma estética de modernização. A utilização do elevador, para se ter uma ideia, contribuiu de maneira vital, não apenas para os processos de produção na construção civil, mas também para as mudanças econômicas e sociais que acompanharam o surto de urbanização das cidades. (TOSTÕES, 2002).

A utilização de materiais no processo de industrialização fez seguir alguns padrões como a potencialização da utilização e eficácia de materiais como o vidro, a madeira, o tijolo, o cimento e finalmente, a mais importante configuração de modernidade foi protagonizada pelos materiais estruturais: o ferro, o aço e o concreto armado. Foram eles que permitiram o desenvolvimento de novas formas de edificação, que, por sua vez atendiam às novas necessidades de um mundo em modernização.

Esses materiais artificiais e as várias máquinas desenvolvidas para os canteiros de obras, transformaram radicalmente as técnicas de construção, depois da invenção de um cimento de grande resistência (cimento Portland<sup>8</sup>), trouxe grandes progressos e solidez às construções, que foram potencializadas pela utilização de armaduras metálicas com o ferro e depois com o aço: o concreto armado. Esses materiais permitiram a construção de grandes obras como pontes, estádios, hidrelétricas e altos edifícios residenciais e comerciais que passaram a possuir lajes armadas capazes de suportar grandes sobrecargas. Essas inovações que aliavam a funcionalidade à técnica construtiva, só foi possível graças a uma indústria que atuava como um laboratório para a fabricação de materiais de grande resistência e acompanhou os impulsos da modernidade.

Esses desenvolvimentos tecnológicos no setor passaram a atender os desejos de consumidores cada vez mais exigentes, tanto no conforto como nas inovações estéticas modernas, que passaram a influenciar hábitos e modos de vida de uma massa de consumidores.

A crescente industrialização do setor da construção civil desenvolveu novos procedimentos de segurança e conforto como para-raios, instalações sanitárias, ar condicionado, elevadores e escadas rolantes, proteção contra incêndio, estrutura acústica, de tal modo que a partir de meados do século XX, todos esses procedimentos para o bem-estar dos

---

<sup>8</sup> O cimento ou o concreto armado é uma mistura começa por apresentar um estado líquido ou pastoso e rapidamente se torna num sólido, já que as suas propriedades se alteraram no decurso do tempo. Os inertes têm de obedecer a uma resistência à compressão elevada, granulometria conveniente, boa ligação química ao cimento. O cimento resulta da moagem do clínquer e misturado com água forma uma pasta que faz presa e endurece. Funciona como ligante e designa-se tipo Portland porque é semelhante em cor, solidez e durabilidade ao calcário da ilha de Portland. O betão solidificado é altamente resistente à compressão.

habitantes passaram a representar quase a metade dos custos total da construção. (TOSTÕES, 2002).

Todo esse desenvolvimento da indústria de materiais e das técnicas de construção surgiram, primeiramente nos países pioneiros da revolução industrial. Essas inovações foram aos poucos influenciando o setor da construção civil, países de todo o mundo começaram a mudar as suas formas de construir, alguns mais rapidamente, outros mais lentamente, favorecendo o surgimento de muitas indústrias de materiais de construção para atender às novas demandas do mercado. Mas é certamente na imagem de uma cidade moderna e urbanizada, com grandes edifícios, com novas avenidas, com novas formas de consumo e muitas indústrias investindo em novas tecnologias, nova organização do trabalho e uma nova mentalidade, que se define a marcação do século XX.

Contudo, não se pode deixar de destacar, que apesar das inovações tecnológicas a construção no Brasil, não deixou de utilizar o sistema de construção que apresentava a utilização de mão de obra barata e desqualificada, renunciando a qualquer perspectiva industrializante de qualificação dessa mão de obra.

Apesar disso, passaram a encarar a industrialização da construção como uma filosofia e método, independentemente da efetiva possibilidade da reprodutibilidade mecânica aplicada à edificação. Os avanços não foram voltados para as invenções de máquinas e robôs, como no modelo toyotista de produção, mas, sobretudo para métodos construtivos e de materiais, nas empresas fora dos canteiros de obras.

No Brasil a influência dos avanços tecnológicos e da moderna arquitetura e engenharia será determinante para a adoção de uma estética dirigida para a integração de ambientes equilibrados climaticamente, com um novo estilo e novos materiais. A procura pela leveza, com ambientes iluminados por janelas grandes, conforto e modernidade estimulou o desenvolvimento de protetores solares, de filtros sombreantes entre o interior e o exterior. (TOSTÕES, 2002).

O processo de industrialização então desencadeado vai proporcionar uma profissionalização crescente de engenheiros e arquitetos. As universidades passaram a ser laboratórios de engenharia civil. Esses laboratórios constituem o sinal evidente das tentativas de desenvolvimento de setores básicos como de infraestrutura produtiva: das barragens às rodovias, dos portos aos viadutos, dos aeroportos aos silos, das pontes às hidrelétricas. É nesse contexto que se justifica os interesses e esforços para a modernização do ensino da engenharia. (TOSTÕES, 2002).

Os estudos experimentais nas universidades brasileiras sobre os novos materiais principalmente do concreto armado proporcionaram variadas formas em sua utilização e novos conhecimentos relevantes foram adquiridos. O processo de modernização do setor da construção civil favoreceu o crescimento dos cursos de engenharia e arquitetura em todo o país. Os grandes empreendimentos públicos e privados necessitavam de mão de obra especializada e voltada para as novas tendências modernas de construção.

As universidades vistas como os laboratórios de investigação, apresentavam o discurso de que a melhoria das condições de vida do homem estava diretamente dependente da ciência e da técnica. A investigação científica com ênfase na modernidade era vista como uma intensa responsabilidade social, voltada para a resolução dos problemas econômicos, mas também sociais. As universidades eram responsáveis de empreender para garantir uma formação eficiente e competente. (TOSTÕES, 2003).

No Brasil a modernidade trazida pelo século XX tem como destaque a construção de Goiânia, mas principalmente de Brasília, com novas formas arquitetônicas e arrojados projetos de engenharia utilizando o concreto armado, o aço e o ferro. As premissas do movimento moderno adotaram um modo criativo e convicto da necessidade de rompimento do estilo internacional, tradicional e criar seu próprio estilo. A construção de Brasília é o exemplo maior de progresso, de edificações modernas, inovadoras e criativas que corresponde à aquisição de uma maioria cultural e técnica por parte de arquitetos e engenheiros brasileiros.

Antes da construção de Brasília, a construção civil tinha se desenvolvido de maneira significativa na chamada Era Vargas, com grandes projetos habitacionais em todo o país. A política da construção da casa própria tinha proporcionado ao setor grande desenvolvimento.

Mas foi nos anos 1960, o marco do início de uma crescente modernização apoiada no desenvolvimento da indústria da construção civil e da modificação do território com a transferência da capital para a região central do Brasil.

A construção civil durante muito tempo apresentou-se pouco atrativa para os estudiosos do mundo do trabalho, pelo fato de não se enquadrar nem no modelo de produção taylorista e tão pouco no toyotismo e é considerada por muitos como um setor atrasado. Evidentemente atrasado em relação aos demais setores produtivos, entre os quais a indústria automobilística que é considerada como a mais importante referência.

A construção civil sempre se mostrou um setor muito fechado, autossuficiente ou envolvido por muitas especificidades. Empresários, engenheiros, arquitetos, mestres de obras e operários têm sido durante anos após anos, vítimas da concretude e do pragmatismo dos

trabalhos dos canteiros de obras que, por vezes, contribuem para a construção de seus comportamentos e mentalidades.

Predomina, no setor, a crença segundo a qual, a ausência de interesse em modernização está voltada para as dificuldades em incorporar inovações tecnológicas e organizacionais devido à sua forma genuína de ser. Mas as inovações das últimas décadas têm produzido, de maneira contínua e acelerada, profundas mudanças no mundo do trabalho no referido setor, mas essas mudanças estão acontecendo principalmente fora dos canteiros de obras, através das empresas que produzem os produtos e materiais e na organização do trabalho. (TOMASI,1990).

Desta forma, a construção civil, pode ser pensada não a partir de referências construídas em outros setores produtivos, seja taylorista ou toyotista, mas a partir de uma nova forma de olhar o setor e reconhecer que ele possui um hibridismo, um modo próprio de industrialização. Esse reconhecimento coloca o setor da construção civil e seus canteiros de obras como um rico laboratório onde, lógicas artesanais e industriais de construção, novos produtos e materiais, novas formas de organização do trabalho e de formação da mão de obra, convivem lado a lado se intercalando aos modelos clássicos de sistemas de trabalho. Assim, a construção civil no Brasil passa a contribuir com o desenvolvimento de novos sistemas de produção, o que torna sem sentido entender a construção civil como um setor atrasado.

#### **1.4 O trabalho na construção civil no Brasil**

Costuma-se dizer que a construção no Brasil começou com a chegada em 1549 de Tomé de Souza, na Baía de Todos dos Santos, para a construção da cidade de Salvador, acompanhado de mestres e aprendizes como pedreiros e carpinteiros. Contudo, a quem destaca que mesmo antes da chegada dos portugueses em nosso território, os índios brasileiros já possuíam técnicas próprias de construção para as suas tabas e ocas. Assim, seria mais apropriado dizer que a história da Engenharia e Arquitetura brasileira começa bem antes da chegada dos portugueses. De qualquer forma, o que importa mesmo é destacar os fatos e processos pelos quais a construção se desenvolveu no país.

Construção Civil é o nome que se dá ao tipo de construção que possui interação com a comunidade, cidade ou população. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, divide o setor da construção em três grupos: as construções de edifícios, incluindo prédios residenciais, comerciais e industriais; as obras de infraestrutura, voltadas para a estrutura

urbana, como estradas, e obras ligadas a usinas hidrelétricas, portos, aeroportos, e os serviços especializados, que envolvem obras de acabamento, fundações, terraplanagens.

De acordo com Telles (1994), a denominação “Construção” no período colonial, era dividida em duas grandes áreas: Civil e Militar. Em 1699, no Brasil, o conhecimento sobre construções era destinado aos militares. O estudo da engenharia teve origem no ensino militar com conhecimentos pertinentes à formação militar e aprendizado de técnicas próprias à construção com finalidades militares, como pontes, fortificações, calçamento, entre outros. Mas com o tempo, tal divisão foi perdendo seu efeito e este conhecimento passou a fazer parte também para o ensino de civis e hoje compreendemos por Construção Civil, tudo o que engloba a participação de engenheiros e arquitetos, pedreiros, pintores e profissionais de outras áreas do conhecimento. Foi a partir de 1874, que começou a ser empregado no Brasil, a denominação engenharia civil com a desvinculação do ensino de engenharia militar.

Porém, ao longo dos três primeiros séculos, muitos profissionais chegaram ao Brasil, e contribuíram para a construção dos prédios públicos e residenciais da colônia. Naqueles tempos e por um bom tempo depois, não havia distinção entre as funções de engenheiro, arquiteto e construtor. (PEREIRA, 2008).

De acordo com Gomes (2003), a construção civil no Brasil se divide em três momentos:

O primeiro, de 1500 ao início do século XIX, limitava-se à incorporação de técnicas estrangeiras à realidade local. O segundo compreende o intervalo entre a criação das escolas militares e de engenharia, fato ocorrido após a chegada da corte portuguesa ao Brasil, e o final da década de 1930, em que se começam a utilizar métodos e teorias científicas no setor. E um terceiro, entre os últimos anos da década de 1930, quando surgiram os institutos de pesquisa tecnológica, que se estende até os dias atuais (GOMES, 2003, p. 9-10).

Nos dois primeiros séculos, principalmente com a introdução das lavouras de cana de açúcar, a engenharia se resumiu na construção de engenhos produtores de açúcar, composto basicamente por quatro edifícios, a moita, que era o edifício da fábrica, a senzala, a casa-grande e a capela. Estas construções, durante o século XVIII, realizadas nas fazendas do Nordeste, de São Paulo e Minas Gerais, seguiam o modelo arquitetônico das casas rurais de Portugal, com algumas pequenas variações. A construção das capelas era realizada com materiais mais resistentes, com o uso de alvenaria de pedras. As capelas caracterizavam-se pela decoração de seus interiores com pinturas e adornadas com ouro, que foi intensificada após a descoberta das minas em Minas Gerais. Com os colonos portugueses vieram também os jesuítas, os frades franciscanos e as carmelitas, que foram responsáveis pela construção de colégios, conventos e

igrejas que constituem um dos mais expressivos conjuntos da arquitetura barroca mundial. Mas não fugiam à herança portuguesa. (PEREIRA, 2008; RIBEIRO, 2011).

Segundo Pereira (2008), durante todo o período colonial, a arquitetura e a construção civil no Brasil não sofreram praticamente nenhuma influência estrangeira que não fosse de Portugal e não se registra evolução significativa nas técnicas de construção e o trabalho sempre realizado por mão de obra escrava e indígena.

Essa situação começou a mudar em 1808, com a chegada da Corte Portuguesa e com a abertura dos portos, inaugurando uma fase de grande renovação para a construção no país. Patrocinadas por D. João VI, muitas delegações estrangeiras vieram ao Brasil para promover estudos artísticos e científicos em diversas áreas do conhecimento, entre elas D. João VI criou a Academia Real Militar, destinada a formar oficiais de artilharia e engenharia. Fundada em 1810, a Academia Real Militar foi o primeiro estabelecimento de formação politécnica que se constituiu no Brasil e tinha o objetivo de formar oficiais de artilharia, oficiais de engenharia, oficiais geógrafos e oficiais topógrafos. (PEREIRA, 2008; RIBEIRO, 2011).

No século XIX, as construções voltavam-se em sua grande maioria para as fazendas de café e seguiam o estilo Neoclássico reproduzindo as fachadas urbanas, cujos profissionais nem sempre eram diplomados, eram os chamados engenheiros práticos em 1916. Surge também as primeiras experiências de trabalhos desenvolvidos por empreiteiros e mestres de obras, todos eles tendo apenas aprendizado adquirido pela experiência e com grau de instrução e de competência diferenciados. (OLIVEIRA, 1999; PEREIRA, 2008).

É interessante notar que, este tipo de trabalho, isto é, o aprendizado adquirido pela experiência e na maioria das vezes sem instrução, continua presente até os dias atuais. O trabalho na construção civil é composto por trabalhadores com baixo nível de escolaridade, onde se “aprende fazendo” no próprio local de trabalho. Esta prática é realizada, com os serventes, pedreiros, ceramistas, pintores, ou seja, para os trabalhos manuais. Estas condições foram promovidas pelo pouco avanço tecnológico que sofreu o subsetor de edificações ao longo desse século, as transformações foram muito lentas e pouco significativas, o que se observa é que os métodos construtivos e a utilização da mão de obra sem qualificação, praticamente são os mesmos do início do século.

De acordo com Pereira (2008), a partir da segunda metade do século XIX, predominou no Brasil a arquitetura eclética, a qual contribuiu para a disseminação de tipos arquitetônicos até então desconhecidos. Por volta de 1870, acompanhando tendência mundial, começaram a surgir no Brasil os primeiros prédios com estruturas metálicas, primeiro com ferro fundido e depois com estruturas de ferro laminado, e no final do século surgiram as estruturas de aço. E

surge no começo do século XX, as primeiras construções em concreto armado no Brasil. O primeiro edifício de concreto armado foi construído na cidade de São Paulo, em 1909, sendo responsável pelo projeto e construção o arquiteto italiano Francesco Notaraberto. Os projetos de concreto armado posteriores a este, contribuíram enormemente para a valorização da profissão de engenheiro, promovido pela grande expansão no mercado de trabalho e pela maior exigência de cálculo que exigia necessariamente a participação de um engenheiro. A valorização dos engenheiros levou à formação de uma escola brasileira do concreto armado, que, tornou-se uma das mais importantes do mundo. A chamada arquitetura moderna, que iria se firmar depois da Semana de Arte Moderna, em 1922, que possibilitou a realização de construções criativas com formas novas e audaciosas.

Observa-se também que estas profundas transformações ocorridas ao longo do século XIX, na área da construção civil não foi promovida pela contribuição do trabalho livre do imigrante europeu como muitas vezes é divulgado pela história após o fim da escravidão. Não cabe aqui, minimizar o papel do trabalhador imigrante europeu na construção do Brasil moderno, mas a imigração não foi fenômeno que aconteceu por igual em toda a extensão do país, de forma que nem sempre entre os grupos de imigrantes que chegaram ao país houveram artesãos qualificados para a construção civil, o que prevaleceu no Brasil, durante este século foi uma mão de obra escrava, mas a partir da segunda metade do século XIX, com uma mão de obra livre formada pela camada pobre que vivia nas cidades. (RIBEIRO, 2011).

Na cidade de São Paulo, a imigração italiana se deu muitas vezes com levas de artesãos, muitos deles qualificados, o que foi muito importante na elevação da qualidade da mão de obra destes locais, mas esta era ainda uma mão de obra artesanal, em termos técnicos não se distanciavam dos procedimentos dos bons artesãos da tradição lusa que produziram uma arquitetura com requinte ao longo de todo o século XIX. Estes imigrantes artesãos eram em geral estucadores, canteiros ou marceneiros, dominavam técnicas construtivas tradicionais em seus países, mas não foram eles, os responsáveis pela revolução que se deu na construção civil na segunda metade do século XIX. As inovações técnicas do século XIX - as estruturas metálicas, as grandes estruturas de alvenaria em tijolos maciços, o uso diversificado do cimento Portland, a fabricação industrial e a padronização dos materiais de construção - foram trazidas pela engenharia e não pela imigração. (RIBEIRO, 2011).

Na cidade de São Paulo, foram feitas várias obras importantes de urbanização no século XIX, principalmente a partir de 1870, como consequência direta da expansão e prosperidade desencadeadas pela economia cafeeira. Também no século XIX, surge a primeira cidade planejada do Brasil, Belo Horizonte, obra do engenheiro Aarão Reis, para ser a capital de Minas

Gerais. O projeto da nova capital mineira seguiu o que havia de mais arrojado em termos urbanísticos e, em termos arquitetônicos, constitui um exemplo do ecletismo próprio da época. (PEREIRA,2008).

Nas primeiras décadas do século XX, na arquitetura, destaca-se o nome de Cristiano Stockler das Neves<sup>9</sup>, o qual deixou um trabalho inestimável na capital paulista, em vários monumentos arquitetônicos notáveis.

Na segunda metade do século XX foram incorporados à construção civil novas tecnologias voltadas para a produção de ferramentas, equipamentos, processos construtivos e materiais, que contribuíram para um menor desperdício, maior qualidade, menor custo e menor prazo. Os avanços tecnológicos também favoreceram um planejamento mais eficiente, voltados para uma construção ecologicamente correta em colaboração com o meio ambiente. As novas formas de construir são mais aproveitadas em lugares mais desenvolvidos como Estados Unidos e Europa, onde as novas metodologias de trabalho têm sua eficiência comprovada. Essas novas formas de se construir espalharam-se para outros países, países menos desenvolvidos, como o Brasil<sup>10</sup>. Contudo, recentemente, novos equipamentos começaram a se desenvolver aqui no Brasil, visando uma melhor qualidade na execução das obras. (OLIVEIRA, 1999).

Nos anos de 1930, chegava ao fim a Primeira República e começava a chamada Era Vargas. Com a Revolução de 30, Getúlio Vargas passou a comandar o processo de modernização, intervindo em vários setores da economia com medidas protecionistas, investimentos e criando diversos órgãos para a implementação de novas políticas. No plano social, o Governo Provisório de Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e a Justiça do Trabalho para atuarem nas relações entre o capital e o trabalho.

Estas transformações ampliaram o campo de trabalho de engenheiros e criou muitos cursos de nível superior no país. Estes fatos tiveram profundo impacto no âmbito da atuação profissional, tendo se constituído como um mercado de trabalho promissor para a categoria, principalmente no pós-1930. (PEREIRA, 2008).

Na chamada Era Vargas (1930 a 1945), houve um significativo desenvolvimento industrial, o que favoreceu construção civil no país. Vargas deu início à sua política de

---

<sup>9</sup> Cristiano Stockler das Neves, com o seu pai, o arquiteto Samuel das Neves, participou do projeto das sentinelas do Anhangabaú e, ainda na década de 1910, idealizou o prédio do Palacete Médiçi. Projetou também o Edifício Sampaio Moreira, concluído em 1924, transformando-se no precursor dos arranha-céus de São Paulo. A Estação da Estrada de Ferro Sorocabana, Estação da Luz, também foram projetos dos arquitetos Samuel das Neves e de Cristiano Stockler das Neves, estas construções ocorreram entre 1926 e 1938. (PEREIRA, 2008).

<sup>10</sup> Em 1918, o Governo Federal criou o Departamento Nacional do Trabalho com o objetivo de regulamentar a organização do trabalho no Brasil. Nos anos 1920, engenheiros e arquitetos passaram a reivindicar maior participação nos setores público e privado e regulamentação da profissão. (PEREIRA, 2008).

modernização administrativa, criando Conselhos, Institutos reguladores da economia nacional, e também promoveu avanços importantes na política trabalhista, tendo como base o populismo de seu governo, cujo ponto culminante foi a elaboração da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), um marco para o trabalhador brasileiro. A consolidação da legislação trabalhista<sup>11</sup>, e a formação de um corpo de normas consistente sobre os direitos dos trabalhadores e, especificamente, dos trabalhadores da construção civil, favoreceu significativamente o ordenamento deste setor no mercado de trabalho.

As primeiras obras civis no Brasil começaram no final século XIX e início do XX, antes deste período, construções eram realizadas por conta própria com as técnicas de taipa (barro) de mão e taipa-de-pilão (socada), sendo a mão de obra escrava e do próprio morador, que se utilizava dos conhecimentos que passava de geração para geração. (TELLES, 1984).

Na primeira metade dos anos 1940, foram criadas várias empresas públicas nos setores estratégicos da economia. Entre elas a Companhia Siderúrgica Nacional e a Companhia Vale do Rio Doce. Esses empreendimentos favoreceram a ascensão dos engenheiros e de sua participação na administração pública. Nesse período, verificou-se também a intensificação do processo de urbanização, e conseqüentemente o aumento de demandas da construção civil.

A década de 1940 registra também um crescimento importante para a construção civil no Brasil, impulsionada pelo governo de Getúlio Vargas. O forte investimento estatal no desenvolvimento de estrutura para construção civil e militar fez com que a década fosse considerada o auge da Construção Civil no Brasil. A partir da intervenção estatal na área habitacional, como forma de garantir à população o direito à moradia, o setor da construção civil ganhou grande impulso. Com estas medidas o governo visava, não apenas solucionar o problema social e urbano da moradia, gerado pelo crescimento demográfico das cidades, mas também teve como estratégia política criar um pacto social, que possibilitasse ao governo a manutenção e aceitação de suas ações políticas. Seja como for, o fato é que ao assumir a responsabilidade da construção de moradias populares, o setor da construção civil passou a ter uma importância significativa na geração de empregos. (TELLES, 1984).

O ideário da casa própria aponta a intervenção do Estado na provisão de habitação e, para diminuir o grande déficit de moradias foi necessário a criação de estatais do ramo, como também a expansão de empresários da construção civil, o que favoreceu o crescimento

---

<sup>11</sup> Tanto no Brasil como em Portugal, até princípios do Século XIX, a palavra engenheiro designava propriamente os engenheiros militares. O Código Civil Brasileiro de 1900, refere-se apenas ao empreiteiro, ao construtor e ao arquiteto, quando trata dos direitos, obrigações e responsabilidades de quem faz uma obra; diante da lei, a figura do engenheiro, como hoje a entendemos, ainda não existia. (TELLES, 1984).

industrial e o desenvolvimento de setores ligados a ela, isto é, os fornecedores de materiais para a construção.

Além das iniciativas para a resolução do problema habitacional, o governo Vargas, movido pela política populista e nacionalista, promoveu medidas protecionistas às indústrias nacionais, investimentos em infraestrutura, o que resultou no crescimento e desenvolvimento de vários setores industriais, principalmente com a criação da Companhia Siderúrgica Nacional de Volta Redonda e da Petrobras.

No início da década de 1950 a construção civil no Brasil passou a receber menos incentivo do Estado, ficando sob o domínio maior da iniciativa privada. O setor passou a viver uma grande expansão proporcionada pelo Plano de Metas do governo federal, que tinha o lema "50 anos em cinco". Um dos fatores que movimentou o setor foi o início da construção de Brasília no planalto central brasileiro. A década de 1950 está associada à ideia de modernidade, e vários cursos de engenharia foram criados. Neste período o país vivia as transformações socioeconômicas promovidas pelos avanços científicos, tecnológicos, mudanças culturais e comportamentais. Foi a década em que começaram as transmissões de televisão, provocando uma grande mudança nos meios de comunicação. A política de Vargas no período entre 1951 e 1954 voltou-se claramente para o desenvolvimento do capitalismo industrial. (TELLES, 1984).

Com as transformações das relações de trabalho no país e a entrada de novos contingentes de trabalhadores no processo de expansão industrial dos períodos varguista e pós-varguista, o setor da construção civil passou a ser cada vez mais requisitado para a realização de obras públicas que, mais tarde, tornaram-se grandiosas, no período de governo de Juscelino Kubitschek (de 1955 a 1961), conforme sua política de "cinquenta anos em cinco". Este plano político visava grandes obras de infraestrutura, dentre as quais a criação da nova capital Brasília, hidrelétricas, estradas. Nesse período impulsionou-se fortemente, mais uma vez, a indústria da construção civil no país.

No início dos anos 1960 o cenário começa a modificar-se devido ao crescimento vertiginoso da inflação, o que resultou na retração das atividades da construção civil e no desemprego de milhares de trabalhadores. O mercado começou a mudar a partir de 1964, com a implantação do Banco Nacional de Habitação (BNH), que passou a oferecer financiamento de longo prazo para a aquisição de moradias, aquecendo novamente os investimentos para a construção de prédios residenciais e comerciais.

Com a tomada do poder pelos militares, a partir do golpe de 1964, teve início outra fase de desenvolvimento econômico do país, ainda com grandes obras de infraestrutura voltadas

para a integração do Brasil. Estradas como a Belém-Brasília e a Transamazônica, e grandes obras, como a Ponte Rio-Niterói, foram novamente fatores impulsionadores da Indústria da Construção Civil (ICC). Neste período é importante ainda ressaltar as políticas habitacionais, por meio do Banco Nacional de Habitação (BNH), voltado inteiramente para financiar a moradia popular, o que fez com que a ICC se desenvolvesse principalmente nas grandes cidades, ao mesmo tempo em que imensos contingentes da população brasileira imigrassem do campo para os centros urbanos.

Na década de 1970, durante o regime militar, a presença estatal voltou a acontecer com mais força, e as construtoras particulares passaram a construir somente os prédios de apartamentos e escritórios comerciais. As grandes obras públicas, como rodovias, pontes, hidrelétricas eram controladas pelo governo federal.

A década de 1970 foi marcada pelo "Milagre Econômico". Foram anos de crescimento vertiginoso da economia nacional e do mercado imobiliário, movimentado também pelo Sistema Financeiro da Habitação (SFH). Com o chamado "Milagre Brasileiro", vieram índices impressionantes a respeito do crescimento da população, do "boom da construção civil" e de seu conseqüente aumento da contratação de mão de obra, tanto para a construção de residências, quanto para a construção das grandes obras promovidas pelas estatais, em setores básicos, tais como energia e transportes. O principal produto da Indústria da Construção Civil – Subsetor Edificações (CCSE) foi a construção de casas populares, para o que foi destinado em média 74% das rendas entre 70 e 85, parte desses fundos foi utilizada inadequadamente para financiar obras de infraestrutura e de habitações de classe média e alta. (MELLO, 1997).

A década de 1980, conhecida como "A Década Perdida", devido à grave crise econômica que assolou o país, impulsionada pelos fracassados planos econômicos foi ruim para a construção civil e o mercado imobiliário nacional. Apenas nos anos da implantação do Plano Cruzado é que ocorreu uma pequena recuperação.

O aprofundamento da crise econômica na década de 1980, permite destacar que, se no período de expansão econômica houve um crescimento intenso do emprego na construção civil e das relações assalariadas formais, a recessão que se instalou na economia brasileira, principalmente no período 1981-83, provocou uma redução drástica nos níveis absolutos dos empregos. Assim, pode-se afirmar que, a partir desse período, além das dificuldades estruturais de absorção do conjunto da População Economicamente Ativa (PEA), pelos setores industrial e formal da economia, o mercado de trabalho enfrentou também os problemas decorrentes dos ajustes da crise dos anos 1980, com o aumento do desemprego, da expansão da informalidade, da precarização e baixos salários.

A ICC começou a se recuperar, devido aos ajustes econômicos realizados em 1985, o setor passou a apresentar um crescimento graças à liberação de fundos pelos programas habitacionais do BNH. Em 1986, visando a combater a inflação, é lançado o Plano Cruzado, promovendo reajustes e congelamento de preços e salários. O PIB apresenta um crescimento de 8,6% em relação ao mesmo mês no ano anterior a ICC apresentou um crescimento de 17,52%. (MELLO, 1997). O poder de compra da população aumentou, com crescimento do consumo de bens duráveis, devido aos preços congelados.

No final da década de 1980 começa a haver um retorno do capital privado na construção civil e em 1990, já começava a haver uma preocupação maior com a qualidade do produto final, passando as construtoras a qualificar mais a mão de obra de suas equipes. Percebe-se que, no decorrer da história da construção civil no Brasil, os papéis do estado e da iniciativa privada se revezaram na liderança do mercado e também como agentes promotores dos investimentos e desenvolvimento do setor.

Em 1986, foi lançado um plano de estabilização, o Plano Cruzado II, que visava a controlar a inflação, controlar os preços dos produtos consumidos pela classe média e aumentar os impostos que incidiam sobre ele. Esse plano obteve poucos resultados, logo a inflação voltou a subir. O impacto na ICCSE, logo após o plano cruzado, foi um grande aumento nas vendas, entretanto outros resultados como o ágio dos fornecedores, aumento salarial, inflação e inadimplência geraram atraso nas entregas. Os investimentos financeiros passaram a ser mais atrativos, diminuindo preços dos aluguéis. As obras ficaram voltadas para o segmento de alta renda. (MELLO, 1997).

O ano de 1988 foi marcado como um ano de crescimento nulo da economia brasileira. Neste ano foi promulgada uma nova constituição. A legislação trabalhista aumentava encargos para as empresas sendo a ICC um dos setores que sofreu os maiores encargos. (MELLO, 1997).

Nos anos 2000, o país vivencia a retomada de grandes obras de infraestrutura e edificações. Os programas centrais que promoveram o dinamismo e crescimento apresentado pela construção civil na década foi o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e o Programa Minha Casa Minha Vida (PMCMV). Este dinamismo da construção volta-se, principalmente, em duas frentes: grandes projetos de infraestrutura e construção de moradias, porém, marcada pelas diferenças entre as condições de trabalho e remunerações entre o emprego na infraestrutura e nas edificações.

Em 2007, o Governo Federal anunciou o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), com o objetivo de investir mais de R\$ 500 bilhões em obras de infraestrutura, priorizando áreas como habitação, saneamento, transporte, energia e recursos hídricos. Anuncia

a construção de usinas hidrelétricas, aeroportos, ampliação de estradas, ferrovias e hidrovias. Estes investimentos aqueceram o setor da construção e da geração de empregos. Soma-se a este quadro a construção de estádios para a realização dos eventos esportivos da Copa do Mundo em 2014 e dos Jogos Olímpicos no Brasil em 2016.

De acordo com Oliveira (2017), os setores da infraestrutura e de edificações na década de 2000, experimentaram um período sem comparação no país, estimulado pela criação do Ministério das Cidades que abre uma nova fase da produção habitacional.

Entre o fim do BNH e o PMCMV o país experimentou um período errático de fomento à produção residencial. A criação do Ministério das Cidades (2003) abre uma nova fase de esperanças na retomada da produção habitacional. No começo do governo foi formulada uma nova política nacional de habitação, o PlanHab, que, porém, não pôde ser implementada de imediato devido ao contingenciamento de recursos. Ainda assim foram destinados recursos ao Fundo Nacional de Habitação (FNH) e instituído o Sistema Nacional Habitação de Interesse Social, ainda que em montantes bastante inferiores aos previstos. Ampliou-se com isso o atendimento as camadas de mais baixa renda a partir de 2005 e 2006. Em 2007 é lançado o PAC, que previa uma parte dos seus investimentos à habitação, aumentando a destinação de recursos não onerosos à habitação a partir de 2007 (BONDUKI, 2009, apud OLIVEIRA, 2017).

Em 2009, o lançamento do programa PMCMV, torna-se a principal política frente a crise econômica internacional, passando a cumprir um papel importante de ativação da economia nacional centrando sua atuação no financiamento de novas unidades e restringindo sua atuação através do abandono de outros modelos de aquisição habitacional, como o de imóveis usados e de aluguéis, reforçando desta forma, a ideologia da casa própria. O lançamento do PMCMV permite a continuidade do crescimento do subsetor de construção de edifícios. Estas medidas promoveram a retomada do dinamismo da construção residencial, que teve impacto direto na elevação do número de empregados do setor. Os salários da construção entram em uma trajetória de aumento real, os reajustes da construção ultrapassam os reajustes do mínimo nacional, contudo, sua remuneração média permanece abaixo do conjunto do emprego formal.

A Construção de Edifícios ainda concentra grande parcela de ajudantes e pedreiros, esses profissionais, típicos da produção manual, são abundantes nos canteiros das edificações, mas com uma frágil inserção, grande rotatividade, além dos baixos salários. Os rendimentos profissionais especializados, escassos durante o boom da construção, passaram a ter variações reais acima do mínimo. A explicação para o crescimento salarial médio da construção vem não só da política de valorização do mínimo nacional, mas também do intenso crescimento da construção civil nos anos 2000. Esse crescimento foi uma combinação de diferentes subsectores, como a retomada pelo financiamento habitacional e o lançamento do Plano de Aceleração do

crescimento, (PAC). Os dois subsetores passaram por um período de busca de profissionais especializados comuns, como engenheiros, marceneiros, etc. que experimentaram reajustes salariais elevados.

Ainda segundo Oliveira (2017), a crise econômica em 2011, reflete diretamente sobre o crescimento da construção civil, mesmo com uma queda significativa na geração de empregos apresentam uma taxa de crescimento ainda elevada. Mas a situação muda a partir de 2014 e 2015 quando ocorre a desaceleração da geração de empregos e investimentos no subsetor de edificações e infraestrutura, com decréscimo no estoque de trabalhadores de maneira mais intensa, apenas em 2015.

A construção de grandes obras não contou com políticas específicas frente à crise internacional, o que reflete no crescimento deste subsetor – o número de vínculos cresceu a uma taxa anual de 18,3% entre 2006 e 2008 e cai para 8,5% entre 2008 e 2011 - ainda com essa queda apresenta taxas de crescimento bastante elevadas. Há, portanto, particularidades entre os subsetores frente aos movimentos da economia brasileira. A dinâmica econômica continua piorando nos anos seguintes a 2011, com reflexos diretos no crescimento da Construção Civil. Após essa série de intenso crescimento, a Construção de Edifícios passa a patamares decrescentes de geração de emprego, até 2014 e 2015 quando o estoque de vínculos decresce: - 2,5% em 2014 e -15,2% em 2015. É também entre 2014 e 2015 que ocorre variação negativa dos empregados na Infraestrutura, uma queda de 6,9% em 2014 e de 17,9% em 2015. (OLIVEIRA, 2017, p. 5 e 6).

### **1.5 A organização do trabalho na construção civil no Brasil**

As construções no Brasil sofreram a influência no modo de organização e técnicas de trabalho desde o período colonial, com suas formas rudimentares, arcaicas e com a utilização do trabalho escravo. A partir da abolição da escravidão e principalmente da segunda metade do século XX, na chamada Era Vargas, a organização do trabalho na construção civil brasileira transformou-se de maneira significativa. Apesar de não ter acompanhado o ritmo intenso das transformações organizacionais e tecnológicas que aconteceram nos países mais desenvolvidos no decorrer do século XX, no setor da construção é possível perceber e destacar as mudanças em seus processos produtivos e de organização do trabalho mesmo que tardiamente, e com suas particularidades e peculiaridades.

Embora o fordismo não tenha modificado a organização do trabalho e as técnicas produtivas de forma intensa desde o seu surgimento neste setor, torna-se fundamental destacar que o fordismo/taylorismo no Brasil levou as empresas do ramo da construção civil a pensarem em um meio de padronização do produto final e que tipos de materiais seriam usados, dessa forma, pode-se verificar na história deste setor, fases de construção com madeira, concreto

armado entre outros materiais, como também a busca de novas formas de organização do trabalho: do escravo para o assalariado (informal, por empreita, terceirizado, por conta própria). Muitas das características do toyotismo também podem ser destacadas, como a preocupação com a qualidade, desperdícios de materiais, aproveitamento ao máximo do trabalho, redução do retrabalho, precariedade, instabilidade e intensificação.

O fordismo/taylorismo trouxeram o conceito da otimização da utilização da mão de obra, que consiste em treinar o operário para que ele possa executar as atividades da forma como foi treinado e na construção civil, este treinamento na maioria das vezes é realizado no próprio canteiro de obras, executando o trabalho, aprende fazendo com os colegas. Também trouxe o conceito de fiscalização dos serviços por terceiros, atualmente feita pelos engenheiros, estagiários, mestres e encarregados da construtora, o que antes era feito pelos próprios executores do serviço. (CARDELES, 2014).

Para o operário, o trabalho passa a ser dividido por tarefas que devem ser cumpridas por dia. O fordismo/taylorismo introduziu a linha de produção, que é usado na construção civil com a prática de realizar cada fase de um determinado serviço por vez, por exemplo a marcação de alvenaria que quando é feita é realizada para todo o pavimento, também trouxe o conceito de padronização que é utilizado em alguns setores da indústria da construção civil. (CARDELES, 2014).

O toyotismo incorporado à construção civil brasileira trouxe a ideia de execução de serviço com qualidade e que cada fase da execução não atuava separadamente, embora sua produção seja cíclica, mas sim como uma parte do todo (obra), as suas doutrinas também são parte do planejamento com qualidade na construção civil.

Embora o modelo de acumulação flexível não tenha instalado de forma intensa na construção civil brasileira é possível perceber mudanças significativas no emprego de novos materiais, na forma de produção, nas técnicas construtivas e na organização do trabalho. Ainda que de maneira sutil, a primeira década do século XXI foi marcada pelo ingresso de diversas inovações tecnológicas na indústria da construção. As inovações tecnológicas foram motivadas pelo crescimento econômico do país, principalmente pelo favorecimento do governo federal, com oferta de financiamentos para a construção e reforma da casa própria, como também pela introdução no mercado de empresas e produtos estrangeiros. As iniciativas de pesquisas acadêmicas nas universidades e o desenvolvimento da indústria de softwares, aliados à computação gráfica e aos sistemas de informação, aprimoraram bastante os processos construtivos.

A organização do trabalho na construção civil começa a ser pensada a partir da década de 1980, esse processo não pretendia voltar-se para o desenvolvimento de novos processos construtivos, mas sim ao aprimoramento das práticas construtivas consideradas na época como ultrapassadas. Este novo processo de organização do trabalho contava com as iniciativas das empresas do ramo, das universidades, que juntos buscavam o aumento da produtividade nos canteiros de obras.

Segundo, Ceotto (2005), na década de 1980, iniciou-se um processo de racionalização das técnicas construtivas existentes no Brasil, liderado por grandes empresas, com o objetivo de buscar novos métodos e a melhoria das práticas e da produtividade. Este processo não era focado no desenvolvimento de novos processos construtivos, mas sim no aprimoramento das práticas construtivas da época. Esta iniciativa teve a participação das universidades, que desenvolveram em seus laboratórios novas práticas de construção, em parceria com as grandes empresas do ramo. Essa iniciativa foi muito importante para a introdução de uma nova forma de organização do trabalho, juntamente com a inserção das técnicas produtivas vindas dos variados setores industriais com isso, o aumento da produtividade e a diminuição dos desperdícios de materiais que se buscava começavam a ser colocados em prática.

Para Rosso (1980), a indústria da construção civil possui uma relação mão de obra/capital mais elevada do que os demais setores industriais, devido a uma série de fatores entre eles destaca-se o conjunto de desperdícios, seja de material e de trabalho nas obras, que resulta em baixa produtividade, principalmente quando existe o retrabalho. Para diminuir os gastos na relação obra/capital é necessário que aconteça o progresso técnico que substituirá a mão de obra por equipamentos e assim obter maior produtividade.

De acordo com Ceotto (2005), a busca pela redução das diversas atividades realizadas nos canteiros de obras se fortalecia com a ideia de fabricação dos componentes essenciais na obra em outros locais, como as fábricas que produziam os componentes integrantes da obra, que depois eram transportados. Com isso, tudo o que fosse passível de produção em escala era produzido nestes ambientes, tomando apenas o cuidado para não serem elementos de elevado peso próprio, pois poderia dificultar seu transporte para o local definitivo.

Para Ceotto (2005), este modelo de produção, deu origem às centrais de produção de obras, isto é, às primeiras fábricas de componentes que preenchiam as lacunas de um mercado fornecedor fraco e pouco desenvolvido. A realização deste processo só foi possível através das grandes construtoras que possuíam uma estrutura sólida voltada para uma produção em escala industrial compatível com as suas demandas.

Este ganho de produtividade adquirido com a racionalização na central de produção permite a compatibilização das diferentes partes da obra, mas se a racionalização não diminuir as perdas de produtividade presentes nas técnicas artesanais de produção, cada nova fase destrói a face anterior, produzido pelos desperdícios de materiais e principalmente pelo desperdício das horas trabalhadas e também pelo retrabalho.

Para Rosso (1980) é possível em um canteiro de obras elevar a produtividade de 80hh/m<sup>2</sup> (homem hora por metro quadrado) do processo artesanal, para 10hh/m<sup>2</sup> no processo industrializado. A racionalização tem por finalidade integrar as duas indústrias, para o aperfeiçoamento da organização do trabalho, economizar mão de obra, mesmo mantendo o mesmo grau de mecanização. Outros avanços seriam alcançados com a racionalização na construção como a qualidade, a rapidez e o custo global das edificações.

De acordo com Ceotto (2005), a década de 1980 permitiu o desenvolvimento de diversos produtos que contribuíram para a evolução das técnicas de produção, racionalização e organização do trabalho nos canteiros de obras:

- a) argamassas pré-misturadas e ensacadas em usinas e com dosagens melhor controladas; b) intensificação do uso de concreto misturado em usina ao invés de produzido em obra; c) produção de blocos de concreto com precisão de dimensões e de propriedades; d) adoção de formas de madeira para concreto pré-confeccionadas em centrais, para serem posteriormente montadas em obras; e) armaduras cortadas e dobradas em centrais e mandadas para a obra somente para montagem; f) fabricação de gabaritos metálicos de portas e janelas para se conseguir precisão dimensional nos vãos; g) pré-fabricação de peças pré-moldadas leves para uso em alvenarias e estruturas tais como: vergas, contra-vergas, contra-marcos de janelas, degraus de escadas, passagens de ralos em lajes, etc.; h) início do uso de lajes planas, sem vigas; i) centralização da marcenaria de portas e da serralheria de esquadrias; j) produção de ramais hidrossanitários em centrais, etc. (CEOTTO, 2005, p. 89-90)

A partir da década de 1990, outros avanços tecnológicos chegaram ao Brasil, porém estes avanços não foram incorporados de maneira geral em todas as empresas, apenas as grandes construtoras passaram a utilizar as novas tecnologias. Máquinas, equipamentos e materiais estrangeiros foram introduzidos juntamente com as técnicas para ganhar qualidade e rapidez nas construções e principalmente para reduzir custos.

A partir da década de 1990, como resultado das medidas políticas de financiamento, identifica-se um crescente processo de inovação tecnológica nas edificações no Brasil, que podem ser divididas em três setores: dos produtos de acabamento da construção, dos fornecedores dos produtos e da organização interna das empresas do setor. Diferentemente de outras indústrias, na construção civil, as inovações ocorrem principalmente pelas mudanças

organizacionais ou pela introdução de novos componentes em prejuízo das alterações no processo produtivo.

A partir dos anos 2000, novas tecnologias chegaram ao Brasil, resultado dos novos desenvolvimentos tecnológicos para a construção civil, que surgia principalmente Estados Unidos, China e Alemanha. Porém, estas tecnologias ainda não foram incorporadas de maneira intensa pelas construtoras brasileiras. Estas novas técnicas e tecnologias ajudam a ganhar qualidade, rapidez, diminuição do desperdício de material, aumenta a segurança do trabalhador, diminui o tempo de construção e a redução de custos.

Contudo é importante ressaltar que inovação tecnológica no setor de edificações no Brasil é voltada apenas para as inovações tanto de produtos quanto dos processos e não dentro de uma perspectiva exclusivamente tecnológica. Está mais relacionada com as inovações vindas da indústria de materiais de construção e de sua influência nas escolhas dos clientes. Esta influência maior é dos materiais de acabamento, que se renovam constantemente. A inovação nos processos de execução das atividades e operações nas edificações, volta-se muito mais para os processos construtivos com novas formas arquitetônicas, novos aproveitamentos de espaços, sustentabilidade, de viabilidade técnico-econômico entre processos novos e antigos e não na introdução de máquinas e robôs na construção civil (Ceotto, 2005).

A indústria da construção civil, de modo geral, tem resistido às inovações tecnológicas e organizacionais que, nos últimos séculos, marcaram grande parte dos setores produtivos. A maioria do processo de trabalho na construção civil, em especial nas edificações, continua inteiramente dependente do trabalho manual, artesanal, das habilidades pessoais dos operários, ou seja, como no processo manufatureiro, sem poder usar máquinas e organizar a produção em moldes industriais como propõe a acumulação flexível.

A indústria da construção civil procurou implantar a racionalização do trabalho, orientado pelo modelo taylorista, buscando obter um maior controle sobre o trabalho. Porém, na construção civil, os métodos de trabalho são bastante variáveis, sem repetição nas suas operações e as tentativas de racionalização acabam se tornando ineficientes causadas principalmente pela alta rotatividade da mão de obra no setor, o que dificulta o treinamento nesse novo método de trabalho. Também os produtos na construção civil são pouco padronizados e produzidos em pequena escala, quando não únicos, o que impede a adoção de técnicas desenvolvidas na produção industrial em larga escala baseadas na padronização, na repetibilidade e na modularização. Os mesmos problemas se repetem para a sua instalação, no modelo da acumulação flexível. (FLEURY E VARGAS,1983).

A construção civil, se comparada a outros setores industriais que se transformaram tecnologicamente nas últimas décadas, pouco se desenvolveu e por isso, fez surgir um questionamento; “se este setor conseguirá atingir o mesmo nível de desenvolvimento tecnológicos dos outros setores devido às suas especificidades”. Mas de qualquer maneira, existe uma expectativa que na construção civil também aconteça o mesmo desenvolvimento tecnológico de setores como de automóveis, de autopeças, eletromecânico, entre outros, em que a inserção de novos materiais e equipamentos com bases tecnológicas, controlados por computadores, novos métodos de gestão e organização do trabalho possam substituir trabalhadores em larga escala, já que a mão de obra é um dos grandes problemas da construção. Neste sentido, se este fenômeno se concretizar, o setor que abriga uma grande quantidade de mão de obra de baixa qualificação deixará de fornecer ocupação para uma grande quantidade de trabalhadores, que dificilmente será abrigado em outra atividade.

Os avanços tecnológicos que começaram a serem implantados na construção civil seja nos materiais, na qualificação da mão de obra, na gestão e organização do trabalho e nos processos, estão indo na direção de uma mudança na forma de como conduzir o trabalho na obra, isto é, de “construir” para “montar”. A inovação substitui materiais construtivos que chegam no canteiro de obras e são montados, como portas, janelas, paredes, revestimentos e instalações elétricas e hidráulicas. O trabalho passa por mudanças significativas seja de organização ou de conhecimento. Esta nova forma de construir, através de montagens, exige mão de obra com qualificação diferente, trabalhadores com habilidades diferentes daquelas que anteriormente eram necessárias para realizavam as atividades.

De acordo com Thomaz (2002), este novo mercado da construção civil exige dos trabalhadores tradicionais como os pedreiros, carpinteiros, auxiliares, encanadores e eletricitas, novos conhecimentos e competências. Requer dos engenheiros, arquitetos, pedreiros e serventes conhecimentos múltiplos e que mudam constantemente devido às novidades do mercado dos materiais das técnicas e dos processos e construção. É necessário capacitar-se não apenas com a atualização dos novos materiais e equipamentos, mas também na complexa gestão, nos controles e acompanhamentos de terceiros. Os avanços tecnológicos das últimas décadas tornaram-se sinônimo de qualidade, produtividade, diminuição de prazos e de custos na construção civil. A rapidez do processo de montagem das peças pré-moldadas fornecidas por empresas terceirizadas exige o desenvolvimento de atividades sincronizadas e atinge diretamente o trabalho do mestre de obra, pois este sempre trabalhou com o saber prático. No sistema de montagem, painéis substituem alvenaria, sistemas de janelas são encaixados,

fôrmas chegam prontas na obra, pedreiros e outros profissionais podem ser substituídos facilmente com o sistema de montagem.

Diante destas mudanças é possível notar as transformações nos processos, o surgimento de nova sistemáticas de trabalho, que provocaram alterações no cotidiano de profissionais e dos canteiros de obras.

## **1.6 O trabalho na construção civil em Goiás**

Quando os portugueses vieram para o interior do Brasil, após as descobertas das minas de ouro, trouxeram com eles os engenheiros para abrir os caminhos, construir fortificações e os futuros prédios públicos. Foram as primeiras participações de uma categoria que estaria presente em todas as etapas do desenvolvimento do Estado de Goiás.

A História de Goiás é marcada por duas decisões políticas importantes: a mudança da capital de Goiás e da capital do Brasil. A construção de Goiânia e de Brasília evidencia que a construção civil está intimamente ligada a História destas duas cidades, pois toda as suas composições de prédios públicos, comerciais e residenciais tiveram de ser construídas. A participação da engenharia e da construção civil foram decisivas para a concretização destes empreendimentos ousados, permitindo assim, a execução de projetos que passam a ter ampla repercussão nacional, tanto para a construção de Goiânia como de Brasília, não apenas no momento de suas edificações, mas também até os dias atuais, devido à suas formas arquitetônicas inovadora e moderna de cidades planejadas.

Assim, a construção civil em Goiás, está desde o início ligada à construção da capital Goiânia. A transferência da capital de Goiás para Goiânia, aconteceu no governo de Pedro Ludovico Teixeira e foi fundada em 24 de outubro de 1933. “No dia 24 de outubro de 1933 aconteceu o lançamento da pedra fundamental, no local onde hoje está o Palácio das Esmeraldas. Ali nascia oficialmente a cidade de Goiânia”. (CREA-GO, 2013 p. 81). No dia 7 de novembro, através do Decreto 510, foi criado o Município de Goiânia, e em 20 de novembro de 1935 foi nomeado o seu primeiro prefeito, o professor Venerando de Freitas Borges.

No dia 4 de dezembro de 1935 Pedro Ludovico deixou a cidade de Goiás e mudou-se definitivamente para Goiânia. No dia 13 ele assinou decreto transferindo a Secretaria Geral, a de Governo e a Casa Militar. No dia 20 foram transferidas a Diretoria Geral da Segurança Pública e uma Companhia da Polícia Militar. A Diretoria Geral da Fazenda foi transferida no dia 18 de janeiro”. (CREA-GO, 2013 p. 88).

Contudo, antes destes acontecimentos, isto é, da transferência definitiva da capital, em 23 de março de 1937, muito trabalho foi realizado, afinal de contas uma cidade precisava ser construída primeiramente. “O Decreto 3.547, de 6 de julho de 1933, que autorizou a contratação do engenheiro Atílio Corrêa Lima para desenvolver o projeto da futura capital. O valor do contrato, cinquenta e cinco contos de reis (55:000\$000), correspondia então ao salário anual de um funcionário do Banco do Brasil na época”.

O engenheiro Benedito Neto de Velasco representou o Estado gratuitamente, na confecção de todos os planos e estudos dando suporte ao engenheiro Atílio Corrêa Lima para as soluções de dúvidas na organização dos projetos da cidade de Goiânia. (CREA-GO, 2013, p. 74).

Brasília, capital do país, inaugurada em 21 de abril de 1960, teve como arquitetos responsáveis, Lúcio Costa e Oscar Niemeyer. O arquiteto Niemeyer foi escolhido para projetar todos os edifícios públicos, administrativos e culturais. Ele conhecia Juscelino desde 1940, quando este ainda era prefeito de Belo Horizonte e o convidou para projetar o Conjunto da Pampulha. Lúcio Costa, arquiteto e urbanista, partiu do traçado de dois eixos, cruzados e em ângulo reto, como uma cruz para criar o projeto urbanístico de Brasília. Os dois eixos foram chamados de Rodoviário e Eixo Monumental. O Eixo Rodoviário, que cortaria as áreas residenciais do Plano Piloto, foi levemente arqueado para dar à cruz a forma de um avião, nascendo, assim, a Asa Norte e Asa Sul.

No dia 15 de abril de 1955, a Comissão de Localização definiu o Sítio Castanho como o local onde seria construída a nova capital. O Governador de Goiás da época, Juca Ludovico, assinou no dia 30 de abril o Decreto 480, declarando de Utilidade Pública para fins de desapropriação as terras destinadas ao futuro Distrito Federal. Ele diz que a medida está sendo tomada considerando que está “cabendo a Goiás, por uma fatalidade geográfica, vir a ter dentro do seu território o futuro Distrito Federal”. (CREA-GO, p.134 e 135).

Quando foi estabelecida a mudança da Capital Federal para o planalto central, Goiás e Goiânia serviram de suporte e apoio através do fornecimento de materiais, trabalhadores, construção de estradas e outras benfeitorias para estabelecer uma infraestrutura necessária para o início dos trabalhos. A experiência de Goiás com a construção de uma cidade foi muito importante para a edificação de Brasília.

A história da construção civil em Goiás teve grande impulso com a construção de Goiânia. Contudo, é importante destacar, que durante o Brasil colônia, a engenharia esteve presente no início do surgimento da capitania, no século XVII. Depois da descoberta das riquezas minerais, houve migração intensa para os sertões dos chapadões e ocupação das terras

dos goyazes. Foi com a chegada dos desbravadores, que as primeiras atividades de construção começaram. Fizeram estradas, construíram fortes, pontes, Igrejas, prédios públicos. Estes empreendimentos foram executados por engenheiros militares.

Os primeiros registros são de 1722, com a participação do oficial e engenheiro Militar Manuel de Barros, na Bandeira liderada por Bartolomeu Bueno da Silva Filho. (CREA-GO, 2013 p. 13).

Nesse período, surgiram rapidamente, a formação dos primeiros povoados urbanos. A necessidade de se construir casas para abrigar a nova sociedade que ia se estabelecendo nas regiões das minas, fez surgir conhecimentos construtivos que tornassem possível edificar com rapidez, atendendo às condições dos terrenos e aproveitando os materiais disponíveis.

No início do processo de ocupação do território goiano, as construções dos povoados usavam as técnicas de pau a pique ou de taipa, cobertas de palha, usando os materiais disponíveis no local.

A taipa de pilão era o principal método construtivo conhecido pelos bandeirantes e engenheiros militares portugueses. Depois das primeiras décadas do século XVIII, com a intensificação da mineração começaram a surgir nos centros urbanos novos tipos de construção, mais elaboradas e confortáveis do que as choupanas construídas inicialmente. (CREA-GO, 2013).

Depois de edificada a capital de Goiás, Vila Boa, hoje Cidade de Goiás e de adquirir desenvolvimento urbano, econômico e político, surge a ideia da transferência da capital, no século XIX, com os argumentos de que a situação geográfica desfavorável de Vila Boa, que dificultava o seu acesso através de uma malha ferroviária e rodoviária.

Essa situação levou a capital ao isolamento em relação a outras regiões do Estado e do País, comprometendo o desenvolvimento de Goiás do ponto de vista econômico, social e cultural. A nova capital deveria situar-se próxima das estruturas ferroviária e rodoviária para se modernizar e levar o progresso ao Estado. (CREA-GO, 2013, p. 68).

Após a escolha de “Campinas,” local estabelecido para a construção da capital foi preciso um imenso trabalho de planejamento e ações para que as primeiras construções começassem.

A construção da nova capital exigiu a implantação de outras benfeitorias, como estrada de rodagem, ferrovias, usina hidrelétrica, abastecimento de água e é claro os prédios públicos, como o Palácio do governo, hotéis, casas e a Prefeitura Municipal.

Para incentivar a instalação de centros industriais, principalmente as indústrias que produziriam materiais destinados à construção civil, no dia 14 de setembro de 1933, Pedro

Ludovico assinou o Decreto 3.796, isentando de todos os impostos estaduais e municipais, pelo prazo de dois anos, todas as fábricas, oficinas, serrarias e olarias dentro de um raio de 24 quilômetros do local escolhido para construção da futura capital. (CREA-GO, 2013, p. 81).

Para os operários as condições de trabalho eram sempre difíceis e precárias. De forma improvisada, viviam em choupanas de palhas e salários baixos. Nas palavras de um trabalhador:

Nóis chegemo e fomos morar numas casinha muito ruim, de capim, lá na beira do córrego Botafogo. Não tinha conforto não. Era muito triste. Aqueles estrangeiros de pouca conversa com nós, morava mió. Casinha mais arrumadinha, salário mió. Ou a gente concordava ou ia embora. Eu tava muito cansado de viajá. (CREA-GO, 2013, p. 86, apud DAHER, 2003).

Faltava também material e mão de obra, apesar da chegada de operários de várias partes do Estado e também do país, como de Minas Gerais, São Paulo e do Rio de Janeiro.

A mão de obra local utilizada era bastante desqualificada, mas não se diferenciava muito do que ocorria neste setor no restante do país. Todos que aqui chegavam eram aproveitados nos canteiros de obras, mesmo sem experiência.

Foi necessário incentivar a criação de empresas para fornecer pedra, cal, madeira e cerâmica. Quase tudo tinha que vir de fora e ainda havia grande dificuldade no transporte. O combustível dos velhos caminhões era pouco e muito caro.

O transporte mais confiável era pela estrada de ferro e o trem demorava 40 dias de São Paulo a Leopoldo de Bulhões, vindo depois de carro de boi ou em lombo de burro até Goiânia. (CREA-GO, 2013, p. 85).

De acordo com o IBGE, no primeiro ano da instalação do canteiro de obras havia recebido 12 mil pessoas, principalmente trabalhadores.

A indústria da construção civil é a que absorve o maior número de mão de obra, porque ela não tem necessidade de energia elétrica para o seu funcionamento.

No relatório emitido ao governo do Estado, pela Empresa responsável pelas obras, Coimbra Bueno em 1936 é possível verificar a situação em que viviam os trabalhadores das obras e a dificuldade de encontrar mão de obra técnica e ou com experiência na região, sendo contratados nos grandes centros.

Em 1936, trabalhavam na construção civil em Goiânia mais de 1000 operários, recebendo salários inferiores aos praticados no Rio de Janeiro, São Paulo e vivendo em condições miseráveis. O relato destaca que:

O que tem se realizado em Goiânia, dentro das verbas curtíssimas discriminadas no quadro de contabilidade [ ] exprime o quanto de sacrifício tem esta obra custado a cada um de seus auxiliares; só o alojamento para uma população operaria que já orça em mais de 1.000 pessoas, num local inteiramente virgem onde há 3 anos não existia uma única morada, só a esta parte a ser executada de acordo com as exigências mínimas de um padrão moderno de tolerável de vida exigiria quase tanto quanto se gastou com a totalidade das obras. A maioria dos ranchos operários custou menos de 100\$000 cada. As casas de madeira feita com rapidez, sempre para satisfazer necessidade imediata do alojamento do pessoal mais classificado das obras, foram feitas com a mais restrita economia e constituem o mínimo abrigo que se poderia tolerar para viver. Todos, desde o mais graduado até o mais humilde dos auxiliares desta obra se conformaram com o desconforto e sacrifício de toda a espécie que ela vem exigindo. As dificuldades oferecidas pelo meio construtivo de Goiânia onde tudo estava por realizar tornaram-se quase insuperáveis com o desenvolvimento das grandes obras. O que está realizado em Goiânia, dentro do ponto de vista econômico constitui realização sem par nos meios administrativos do país. Goiânia, junho de 1936, Coimbra Bueno & CIA, LTDA. (CREA-GO, 2013, p. 244).

Além disso, o relatório do engenheiro Armando Godói, que havia previsto que os recursos das vendas de lotes seriam suficientes para construção de Goiânia, mas isto não se confirmou e o Governo do Estado teve sérios problemas para cumprir os compromissos. Houve atraso no pagamento para os trabalhadores, falta de verbas para aquisição de material de construção e para contratação de profissionais qualificados, entre muitos outros.

Os lotes eram comercializados pelo poder público e pela iniciativa privada através da liberação de loteamentos as propriedades particulares. O Decreto-Lei 16, de 20 de junho de 1950, retirou as exigências do custeio da infraestrutura para novos loteamentos.

Com este Decreto, o Plano Diretor de Goiânia acabou sendo modificado pelas construções desordenadas que surgiram. Este tipo de problema foi descrito pelo ex-prefeito de Goiânia Hélio de Brito (1961/1966) que destacou:

A área já loteada da cidade de Goiânia permitiria que se estabelecesse uma população superior a 2,5 milhões de habitantes. As edificações existentes espalham-se por um raio superior a 12 quilômetros do centro urbano, o que exige à prefeitura a prestação de serviços de urbanismo de custo elevadíssimo, impossível de recuperação pela cobrança de impostos ou de contribuições especiais à população diretamente beneficiada que, nos bairros mais recuados, aonde a melhoria tem de ser levada, é de baixo padrão econômico. (CREA-GO,2013, p.100).

## **1.7 A origem e formação da classe trabalhadora na construção civil em Goiás**

A construção civil foi responsável pela formação da classe trabalhadora em Goiás, que possibilitou o processo de urbanização e ampliou a estrutura de classe<sup>12</sup>, isto é, permitiu o

---

<sup>12</sup> O conceito de Classe Social nessa pesquisa, não se orienta pelo tradicional pensamento sociológico clássico vinculado à obra de Karl Marx, que atribui as hierarquias de classe um papel especial na compreensão da sociedade moderna. De acordo Figueiredo Santos (2004), as transformações econômicas, sociais e políticas que vem afetando

surgimento de novas ocupações no mercado de trabalho, pois com a edificação da nova capital, muitos imigrantes vieram à procura de trabalho, permitindo desta forma o surgimento da classe trabalhadora urbana. A construção civil proporcionou o surgimento de outras profissões, não apenas àquelas ligadas ao setor, mas também as do setor de serviços. Este setor necessita de uma grande quantidade de mão de obra e para a construção da capital Goiânia, chegaram de uma hora para outra, uma grande quantidade de pessoas, dando origem à classe trabalhadora composta pelos operários da construção civil.

O recrutamento de trabalhadores dos grandes centros foi necessário já que no estado não existiam operários e técnicos com mão de obra qualificada, por isso, instalaram no Rio de Janeiro e em São Paulo, escritórios para a contratação de operários especializados. Contudo, quando a notícia da construção de Goiânia chegou a outros estados, uma quantidade imensa de trabalhadores veio para Goiás. Vieram principalmente de Minas Gerais, Bahia, Mato Grosso, Maranhão e também de outras regiões de Goiás.

Durante o período de construção, a Superintendência de Obras registrou mais de quatro mil trabalhadores nos canteiros de obra, número que aumentava ou diminuía, segundo a quantidade de dinheiro disponível para prosseguimento das obras. A Superintendência de Obras também contratou uma equipe de técnicos e auxiliares especializados, de conceituação e renome nacional e internacional. (BERNARDES, 2009).

Quando a construção de Goiânia teve início, o estado de Goiás apresentava forma de produção e urbanização diferenciadas em relação aos grandes centros do país. Sua base econômica neste período era preponderantemente agropecuária, onde a presença da atividade industrial era totalmente inexpressiva. Goiás era visto como um Estado periférico, a pecuária era o setor dominante ocupando quase toda a mão de obra disponível, e possuía uma pequena população, dispersa em todo o território, com grande maioria habitando a zona rural e uma minoria nas cidades, que eram pequenas e pouco desenvolvidas. A mão de obra constituía em um dos mais graves problemas para a construção da capital.

---

a sociedade capitalista nas últimas décadas, alimentaram um conjunto de impasses e desafios que fragilizaram a teoria e análise do conceito de Classe Social. Propõe-se analisar neste estudo, o conceito de Classe dentro do projeto reinterpretativo de Erik Wright, através da noção dinâmica de estruturação das relações de classe, promovida pelo remodelamento do mundo do trabalho e pelo peso dos fatores não econômicos na constituição das classes. Wright desenvolve um esquema de classe capaz de mapear as variações concretas nas estruturas de classe das sociedades capitalistas, onde coloca as relações de exploração acima da dominação. As classes aparecem como posição derivadas das relações de exploração. A organização do trabalho passa a ser um recurso específico. A organização é um ativo controlado através de uma hierarquia de autoridade, esta temática será amplamente discutida no 2º Capítulo.

Nesse período, a população ocupada de Goiás era de 14.409 pessoas, das quais, 81,8% dedicava-se à atividade primária, 16,3% à atividade secundária e 1,9% à atividade terciária. (CAMPOS, 1985, apud BERNARDES, 2009, p.40).

Além da escassez de mão de obra, a região escolhida para abrigar a futura capital, não dispunha de atendimento adequada em relação à moradias, alimentação e saúde para os trabalhadores que ali chegavam. Também não oferecia disponibilidades de materiais de construção em grandes quantidades como areia, saibro, cal, madeira, pedras e outros, tão necessários à construção civil. Foi preciso implementar o surgimento da produção, isto é, de indústrias para o fornecimento destas matérias primas na região para atender à grande demanda. Os insumos mais especializados, como cerâmica, azulejo, material elétrico, hidráulico eram importados de outros estados.

Outras dificuldades estavam relacionadas ao transporte, quer para matérias-primas locais, quer para as importadas. Os caminhões existentes à disposição das construções eram em pequeno número, em péssimas condições de uso e o combustível muito caro.

Os gastos com a edificação da capital eram imensos, o governo do estado de Goiás, não dispunha de verbas o suficiente para cumprir seus compromissos e quase sempre os trabalhadores ficavam sem receber seus salários, e eram obrigados a aceitar a prática de “vales” o que gerava muita insatisfação e revolta.

Os trabalhadores eram contratados por empreiteiras particulares ou podiam trabalhar por conta própria, mas inegavelmente o grande empregador da mão de obra era o estado.

Diante deste cenário, os trabalhadores muitas vezes se organizavam em greves, o que fez surgir o sindicato dos trabalhadores da construção civil, agremiações partidárias, inclusive de oposição, e em 1945 é registrado a presença de trabalhadores da construção concorrendo às eleições como membro da diretoria do sindicato.

As condições de vida dos trabalhadores eram muito difíceis e precárias, faltava moradia, alimentação e transporte. Foram instalados em ranchos de palhas e capim, construídas por eles próprios. Existia uma solidariedade entre eles, para com aqueles que acabavam de chegar, os trabalhadores anteriormente instalados auxiliavam na construção dos ranchos dos recém-chegados e na busca do material utilizado. Para chegar até os canteiros de obras andavam a pé longas distâncias.

A figura a seguir evidencia as difíceis condições de vida dos operários da construção civil de Goiânia na ocasião da sua construção.

**Figura 1** - Moradias dos operários da construção civil de Goiânia, década de 1930.



Fonte: Acervo Hélio de Oliveira 2017

O governo alegava ficar muito dispendiosa a construção de moradias para os operários, e o estado não tinha condições de assumir tais despesas. Nota-se que desta forma, desde o início da construção de Goiânia, prevalecia uma enorme diferenciação social, principalmente no que se refere à habitação. Para a mão de obra menos qualificada restavam os ranchos de capim, construídos por eles mesmos. Muitos destes trabalhadores chegavam sem contrato e iam se alojando com os demais nesses lugares. Para os mais qualificados, por outro lado construíram-se casas de madeiras. Entre eles estavam os pedreiros qualificados, mestres de obras e estrangeiros.

A nova capital expunha uma situação de exclusão social fortemente marcada pela incapacidade de receber em condições razoáveis estes trabalhadores, que chegavam com uma expectativa de melhores condições de vida e de trabalho, mas se deparavam com uma realidade muito difícil em relação a trabalho e de condições de vida. A questão da moradia passou a constituir um dos primeiros problemas a serem enfrentados por esta categoria de trabalhadores. Além disso, outro fator enfrentado era o de baixos salários, insuficientes para atender às necessidades básicas dos trabalhadores, como a compra dos gêneros alimentícios necessários para a alimentação de suas famílias.

Devido às péssimas condições de higiene, favorecia a proliferação de doenças, insetos e pulgas nos ranchos. As condições sanitárias eram as mais rudimentares possíveis, com buracos servindo de sanitários e o esgoto corria a céu aberto, por entre os barracos. Dentro dos ranchos as camas eram feitas de forquilhas e tábuas com colchões de capim. Os girais (suporte feito geralmente com troncos roliços de madeira) eram utilizados como mesas e ainda se usava o fogão à lenha.

Poucos se conhece sobre o trabalho feminino neste período, não existem relatos sobre o trabalho das mulheres nos canteiros de obra, apenas generalizado e sobre a rotina dos afazeres domésticos ou ligados a ele. Bernardes, 2009 destaca:

A força de trabalho feminina, nesta época, não fugia às determinações gerais da sociedade brasileira. À mulher estava reservado o trabalho doméstico ou atividades subsidiárias que funcionavam como uma extensão do trabalho doméstico: a atividade de costureira, pequenos consertos, já que eram raras profissionais dedicadas a tais ofícios no município. (Bernardes, 2009, p. 44).

A organização do trabalho era permeada pelo processo constante de controle dos operários, dentro e fora dos canteiros de obras. Sem uma ação controladora previamente estabelecida, os mecanismos vinham através da manipulação dos salários, dos discursos disseminadores da possibilidade de uma vida melhor na nova capital, e da insegurança gerada pelo medo de perder o emprego, já que a cada dia chegava mais e mais pessoas atraídas pela construção civil. As oportunidades eram pequenas, pois, existiam poucas alternativas em outras ocupações profissionais. Em Goiás, o governo mantinha a prática do coronelismo nas relações de trabalho, o que gerava ainda mais insegurança na classe trabalhadora.

Os trabalhadores sem qualificação eram treinados pelos pedreiros, carpinteiros, mestres de obras e estrangeiros mais qualificados, mas todos tornaram-se construtores do mesmo processo, formando desta forma a classe trabalhadora da construção civil. Os contratos trabalhistas eram de diferentes modalidades, desde as mais tradicionais, até as mais modernas para a época, derivadas das leis trabalhistas. Os contratos também eram realizados por empreita, pelos chamados patrão-operário. Assim, destaca Bernardes (2009).

As relações trabalhistas na construção de Goiânia eram constituídas por uma mescla graduada, que partia das modalidades mais arcaicas, próprias das tradições do mundo do trabalho rural, aproximando-se ao que havia de mais moderno, derivadas das inovações trabalhistas produzidas pelo governo central. O Estado, ao mesmo tempo em que realizava contratos dentro de parâmetros exigidos pela nova ordem legal, utilizava-se também do sistema de empreitada. (BERNARDES, 2009, p. 49).

De acordo com relatos de trabalhadores desta época, não era normal o estado pagar o salário mínimo. A prática recorrente se efetivava com um valor menor do que o mínimo. Nem mesmo o salário era pago mensalmente, em muitos momentos, pagava-se os salários atrasados, a cada quatro meses de trabalho, favorecendo desta forma, a prática da agiotagem entre os

operários da construção que “vendiam os seus salários”<sup>13</sup>. A venda dos salários significava para o trabalhador a diminuição do seu valor, pois, nesta transação geralmente era estabelecido um decréscimo de 20%. Destaca-se a partir destes relatos a exploração intensa da classe trabalhadora que viviam em condições de extrema pobreza e precariedade, evidenciando o baixo poder de compra dos operários da construção civil e todo um sistema de exploração a que foram submetidos. Além da venda dos salários, os trabalhadores tinham que se submeter ao sistema de vales implantado pelo governo para impedir as revoltas promovidas pela insatisfação devido aos constantes atrasos dos salários, às vezes de até oito meses. Este sistema de vales completava o mecanismo de exploração do trabalho implantado pelo governo e empresas privadas.

Segundo Bernardes (2009), este sistema passou a funcionar como um tipo de moeda paralela à moeda oficial, com grande circulação no mercado, pois eram descontados com comerciantes e agiotas particulares. Assim, o vale se revestia de um duplo sentido de exploração e de expropriação do trabalho do operário, principalmente por parte do Estado, na medida em que o seu uso viabilizava o atraso do pagamento em períodos de até cinco a oito meses, e permitia administrar de forma mais eficiente os recursos destinados à construção da cidade.

A seguir pode-se constatar as difíceis relações de trabalho vivenciadas pelos operários na fala de um trabalhador.

Salário mínimo aqui em Goiás ninguém conhecia, ninguém sabia. O salário mínimo era de 153,00 cruzeiros por mês, mais isso era aplicado de Uberlândia pra lá [...] Aqui não se respeitava o salário mínimo [...] Nem o Estado. Depois é que veio essa conciliação. Aí, né, que criou a comissão de salário mínimo é que então foi vigorando. Mas esta parte aí dos operários lutaram, pediram, reivindicaram reunião do sindicato, levaram lá o pessoal do Ministério do Trabalho. Eu me lembro, sim, tinha um fulano chamado dr. Osório [...] Ele parece que foi o primeiro representante do Ministério do Trabalho em Goiânia. Pagamento não era feito semanalmente e nem mensalmente. Que eu trabalhei para o Estado, eu recebia mais ou menos, em quatro meses eu recebia em um mês. Tanto que tinha aí um agiota de nome Raimundo Nunes, um piauiense. Era o meu agiota. Todo mês eu vendia o meu salário pra ele, com desconto de 20%. Dava procuração e vendia o salário. (Vitorino). (BERNARDES, 2009).

A organização do trabalho era pautada nos interesses somente do patrão, não havia uma padronização da jornada de trabalho, embora a lei trabalhista de Getúlio Vargas já estabelecesse uma jornada de trabalho de oito horas diárias, as jornadas se estendiam para muito além deste limite. As horas extras eram constantemente praticadas, mas nem sempre recebidas, as

---

<sup>13</sup> “Venda dos salários” era uma linguagem utilizada pelos operários da construção civil, para se referir ao empréstimo realizado junto a um agiota ou comerciante. O trabalhador recebia o valor do seu salário e quando recebesse o pagamento, boa parte deste salário (20%) já estava comprometido com a dívida contraída. O sistema de vales permitia o consumo e a compra de produtos.

indenizações por acidentes de trabalho também não faziam parte do cotidiano da vida do trabalhador, tanto as empresas estatais como as privadas não pagavam as indenizações. Assim, comenta um trabalhador sobre as horas extras:

Não, não tinha não, tinha horas não. Enquanto enxergasse tinha que trabalhar até à noite. Não tinha iluminação ainda. Afinal de contas a empresa trazia algum motorzinho [...] assim pouquinho tinha. Para trabalhar tinha. (Brice). (BERNARDES, 2009 p. 49).

As abordagens feitas neste item, tornam-se relevantes para a compreensão do processo de formação e desenvolvimento da classe trabalhadora da construção civil em Goiás. Nesse contexto destacaram-se as formas originais de exploração, precarização, intensificação, e a organização do trabalho neste setor importante para o estado e para o Brasil e que tem na sua história as piores condições de trabalho e ocupada desde a sua origem, por uma classe pouco escolarizada e qualificada. Evidenciaram-se as formas de controle do trabalho e do trabalhador através do estado e das empresas particulares.

## **2º CAPÍTULO: O TRABALHO FEMININO NA CONSTRUÇÃO CIVIL: FEMINIZAÇÃO, SEGMENTAÇÃO E CONSUBSTANCIALIDADE**

### **2.1 O setor de Edificações no Brasil**

Nos últimos anos, o setor da construção civil no Brasil passou por mudanças significativas, vivenciando um período de grandes investimentos, principalmente por parte do governo federal através do Plano de Aceleração do Crescimento – PAC I e PAC II, com fortes investimentos imobiliários, intensificação nos investimentos públicos e criação de diversas leis que facilitaram a diminuição da inadimplência o que provocou a retomada de financiamento de imóveis. Tudo isso, sem falar da adoção de novos modelos de organizações e inovações tecnológicas em diversas empresas, através dos recursos do Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade – PBQP, que disseminou os conceitos de gestão de qualidade, tornando o setor mais dinâmico e moderno, principalmente para as grandes empresas do ramo.

A indústria da construção civil no Brasil é composta por uma complexa cadeia produtiva que abrange diversos setores industriais, como a metalurgia, siderurgia, mineração, vidro, plástico, cerâmica, madeira, alumínio, cobre, cimento, equipamentos elétricos e mecânicos, fios e cabos. Além de inúmeros prestadores de serviços, como empreiteiros, arquitetos, serviços de engenharia, decoradores, paisagistas, design de interiores e outros. Sua ampla cadeia produtiva, está ligada a uma série de atividades com diferentes graus de complexidade. Estas atividades estão integradas entre si por uma variada diversificação de processos tecnológicos com diferentes produtos e demandas.

Segundo a definição do Ministério da Ciência e Tecnologia – MCT, cadeia produtiva é um conjunto de atividades que se articulam progressivamente desde os insumos básicos até o produto final, incluindo distribuição e comercialização, constituindo-se em elos de uma mesma corrente (MCT, 2000). Assim, é importante considerar a cadeia produtiva como sendo constituída por diversos segmentos, incluindo as administrações municipal, estadual e federal; concessionárias de serviços públicos; investidores e agentes financeiros; empresas imobiliárias; empresas incorporadoras; empreendedores; empresas de projeto e engenharia consultiva; consultores especializados; fabricantes de materiais, componentes e sistemas; fornecedores de subsistemas integrados; laboratórios de ensaios; organismos de certificação; instituições de ensino e pesquisa; empresas construtoras; empresas especializadas de execução

(sondagem, fundações, levantamento topográfico etc.); empresas de gerenciamento de obras; empresas de marketing e pesquisa de mercado; empresas de manutenção predial; empresas de serviços condominiais; empresas de gerenciamento de facilidades; empresas de comissionamento de empreendimentos; seguradoras e clientes finais, entre outros.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, divide o setor da construção em três grupos: as construções de edifícios, incluindo prédios residenciais, comerciais e industriais; as obras de infraestrutura, voltadas para a estrutura urbana, como estradas, e obras ligadas a usinas hidrelétricas, portos, aeroportos, e os serviços especializados, que envolvem obras de acabamento, fundações, terraplanagens. A construção civil faz movimentar toda esta cadeia produtiva.

Este estudo volta-se inteiramente para as análises do setor de edificações, isto é, para o trabalho feminino em ocupações que compõem a organização do trabalho neste setor, para caracterizar os processos de feminização, segmentação e consubstancialidade.

De acordo com a Câmara Brasileira da Indústria da Construção – CBIC, a construção civil é responsável por uma parcela significativa do PIB – Produto Interno Bruto, participando com 10% em toda a cadeia produtiva em 2017. É responsável por 52% dos investimentos realizados no Brasil e empregou 2,6 milhões de trabalhadores com carteira assinada.

O setor da construção civil ocupa um papel importante no cenário econômico brasileiro, concentrando 215.039 mil empresas em 2016, e 86.286 mil empresas, somente no setor de edificações. Em Goiás, o número de empresas de edificação somou um total de 7.359 (CBIC – Publicações).

A cadeia produtiva da construção civil gerou um faturamento de 1,1 trilhão em 2017, absorvendo 12,5 milhões de trabalhadores, direto e indiretamente. A venda de materiais para construção civil movimentou 43 bilhões neste ano (CBIC – Publicações).

O ano de 2016 foi provavelmente, desde o início do chamado “boom” imobiliário, iniciado em 2007, um ano de extrema retração para o mercado imobiliário. Importantes quedas de ofertas de novas unidades residenciais lançadas foram registradas. Em 2016 foram lançadas 59.386 unidades no total das cidades das grandes regiões metropolitanas do país – São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Fortaleza, Salvador, Curitiba, Goiânia, e Distrito Federal. No mesmo ano, foram vendidas 72.617 unidades, gerando uma oferta final total de 129.207 unidades. Estes números absolutos representam 46% dos lançamentos sobre a oferta final e 56,2% das vendas sobre a oferta final. A diferença de -13.231 unidades entre os lançamentos e as vendas revela uma absorção do estoque de imóveis lançados anteriormente. (CBIC – Publicações).

O setor de edificação está diretamente ligado ao setor imobiliário, desta forma é fundamental destacar alguns dados e informações do mercado imobiliário nacional para a compreensão da sua dinâmica, pois a sua retração ou evolução influencia diretamente em questões como; organização do trabalho, geração de empregos (admissões e demissões na construção civil), desenvolvimentos tecnológicos, lançamentos imobiliários, vendas de apartamentos, abertura e fechamento de construtoras ou seja, o seu crescimento ou encolhimento influencia diretamente toda a sua cadeia produtiva. Assim, pode-se destacar que o ano de 2016, provocou uma queda de 7,2% no acumulado 2015/2016, esta retração foi mantida em 2017 também (CBIC – Publicações).

O setor imobiliário depende de crédito, emprego e confiança no mercado, mas neste período registrou uma movimentação muito negativa quando comparado com os períodos anteriores. Essa retração foi provocada pela crise econômica e pelo clima de instabilidade política que o Brasil passou a vivenciar, desde a instalação das investigações da operação da Polícia Federal, intitulada de Operação Lava Jato, que investigava lavagem de dinheiro que movimentou bilhões em propina, onde estavam envolvidas grandes construtoras e empreiteiras do país.

O mercado imobiliário nacional, mesmo com as diferenças regionais que apresenta é majoritariamente composto por apartamentos com 2 quartos, sobretudo aquelas destinadas ao enquadramento nas faixas de renda do programa habitacional Minha Casa Minha Vida, que é indiscutivelmente responsável pelo crescimento no setor. Este setor depende enormemente dos investimentos do governo federal e das políticas habitacionais do país.

Em 2016, o crescimento de lançamentos foi lento, pois ainda existia muito estoque, isto é, muitas unidades prontas e não vendidas pelas construtoras e incorporadoras. É relevante notar que o estoque pronto gera um pesado custo financeiro e econômico para as empresas, sendo uma estratégia prioritária a redução de novos lançamentos.

Quando a comparação entre lançamentos e vendas de imóveis é realizada nas regiões metropolitanas do Brasil, no ano de 2016, destaca-se que os lançamentos de novas unidades foram inferiores às vendas, desta forma, o país registrou um declínio significativo nos lançamentos, e a oferta final de vendas tornou-se superior por causa dos estoques ainda existentes no mercado acumulados de anos anteriores. A diminuição de lançamentos demonstra a retração do mercado imobiliário em todo o país provocado pela pouca confiança e expectativa na sua recuperação. Esta diminuição de novos lançamentos demonstra também a diminuição de postos de trabalho no setor, pois as contratações de mão de obra estão diretamente ligadas às expectativas de vendas para os futuros lançamentos. A redução da oferta é uma estratégia das

empresas para se manterem no mercado. Os números evidenciam o cenário de crise econômica que se instalou no país e afetou de maneira intensa o setor da construção civil, mais precisamente do setor de edificações. Desta forma, é possível dizer que devido aos poucos lançamentos de novas unidades, a contratação de mulheres também pode ter diminuído, principalmente se levarmos em consideração que elas estão em maior número, no setor de acabamento. Se não existe novos lançamentos, não existe também novas contratações. Quando o setor está em retração não há o interesse de inovar, seja com tecnologias, seja com novas formas de organização do trabalho, seja no incentivo na qualificação de mão de obra.

O ano de 2016 teve uma oferta média disponível de 132.607 unidades. No primeiro trimestre a oferta final foi de 135.142 mil unidades, no segundo trimestre sobe para 136.761 mil unidades, no terceiro trimestre cai para 129.319 e o quarto trimestre encerrado em dezembro, a oferta final fica em 129.207 mil unidades. De qualquer modo, o maior destaque é a oferta final ter caído de um patamar acima de 135 mil apartamentos no primeiro semestre para um de 129 mil no segundo semestre de 2016 (CBIC – Publicações).

A tabela 1, destaca a movimentação do mercado imobiliário nos lançamentos e vendas de imóveis em 2016, os números apontam para uma queda significativa, o que afeta diretamente os empregos gerados direta ou indiretamente na cadeia produtiva.

**Tabela 1-** Mercado Imobiliário nas regiões metropolitanas do Brasil no ano de 2016

Mercado Imobiliário - Vendas e Lançamentos no Brasil em 2016	
Vendas de unidades prontas	72.617
Lançamentos de novas unidades	59.386
Diferença entre Vendas e Lançamentos de novas unidades	- 13.231
Venda/Oferta final	56,2%
Lançamento/Oferta final	46,0%
Oferta final entre Vendas e Lançamentos em dezembro	129.207

Fonte: CBIC/CII | Elaboração: Brain Consultoria e Pesquisa

Os lançamentos realizados em 2016, a grande maioria foi em unidades de dois dormitórios e para as vendas realizadas, a maior parte também foi para as unidades com dois dormitórios. A tipologia menos lançada e também menos vendida foi a de quatro dormitórios. Por outro lado, destaca-se que a participação de unidades com 4 dormitórios ou mais é maior nas vendas do que nos lançamentos, assim como a participação da tipologia de 1 dormitório,

que teve também mais vendas do que lançamentos. A oferta final em dezembro de 2016 foi de 129.207 mil unidades, destas 47,2% foram em unidades de dois dormitórios, 31,7% em unidades de três dormitórios, 14% em unidades de um dormitório e 7% em unidades de quatro dormitórios ou mais (CBIC – Publicações).

Com base nestas informações é possível notar que as unidades com dois dormitórios, que lideram as vendas e lançamentos estão diretamente ligadas à uma parcela da população cujo sentido da aquisição da casa própria vem carregado de significados e valores muito presente em nossa sociedade, “o sonho da casa própria” e o setor imobiliário é o grande responsável para sua realização, como também para a geração de empregos para os menos qualificados. Principalmente se levarmos em consideração que o setor de edificações é fortemente motivado pelo programa federal Minha Casa Minha Vida, através do acesso a financiamentos com juros baixos para famílias de baixa renda. O programa é dividido em faixas, isto é, por valor de renda bruta das famílias, e oferece subsídios ou financiamentos às famílias das classes sociais mais baixas do país. Para atender de maneira mais adequada às variadas faixas de renda das famílias brasileiras, que buscam o Minha Casa Minha Vida, o Governo Federal definiu 4 faixas de financiamento, de 1,8 mil até 6,5 mil de renda bruta. Cada uma das faixas oferece benefícios específicos, que podem incluir desde subsídios para a compra do imóvel a taxas de juros mais baixas do que as normalmente praticadas pelas instituições que concedem o crédito imobiliário, à financiamentos para famílias com renda mais alta, de até 6,5 mil de renda bruta, estas famílias não recebem qualquer subsídio para a compra do imóvel. Contudo, elas têm acesso ao financiamento com taxa de juros baixos.

A tabela 2, destaca as vendas e lançamentos no país por tipologia de apartamentos confirmando que os apartamentos com dois quartos são os mais vendidos ou lançados.

**Tabela 2 - Vendas e Lançamentos de unidades por tipologia no Brasil em 2016**

Tipologia	Vendas	Lançamentos
1 dormitório	7.087	4.616
2 dormitório	44.059	38.704
3 dormitório	17.337	14.036
4 dormitório	4.134	2.030
Total	72.617	59.386

Fonte: CBIC/CII – Elaboração: Brain Consultoria e Pesquisa

Em 2017, o mercado imobiliário nacional apresentou uma diminuição dos estoques, seguindo as mesmas tendências de 2016, contudo, destaca-se que a oferta final de unidades lançadas apresentou queda de 12,3% em relação ao ano anterior. As vendas, no acumulado do ano de 2017 superaram os lançamentos em 11.878 unidades, este número representa um total de 12,6% de unidades vendidas. As vendas aumentaram em 9,4% e os lançamentos em 5,2% em comparação ao ano anterior (CBIC – Publicações).

Tal fato se explica, entre outras razões, pela redução no volume de lançamentos, além dos esforços de comercialização das empresas para redução de estoque.

Segundo as projeções dos analistas da Comissão da Indústria Imobiliária – CII, as vendas apresentaram desempenho bastante regular contribuindo também para a redução do estoque, mas de acordo com o “comportamento do mercado”, poderiam ter sido maiores se o volume de lançamentos tivesse sido mais intenso, já que tradicionalmente impactam positivamente a comercialização.

No acumulado do ano de 2017, os lançamentos fecharam o ano com o total de 82.343 mil unidades e as vendas com um total de 94.221 mil unidades. Estes números do acumulado do ano reflete o comportamento do mercado de acordo com a tipologia das unidades vendidas ou lançadas. Assim, destaca-se na Tabela 3, a participação final das regiões do Brasil por tipologia.

**Tabela 3 - Participação da oferta final por tipologia no Brasil em 2017**

Tipologia	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
1 dormitório	2,0%	8,2%	14,6%	11,9%	12,3	10,9%
2 dormitórios	48,7%	52,2%	45,9%	64,5%	50,55	55,7%
3 dormitórios	40,3%	33,4%	32,3%	18,3%	33,6%	27,7
4 dormitórios	9,0%	6,2%	7,2%	5,4%	3,6%	5,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: CBIC/CII. Elaboração própria

Na comparação por tipologia entre as regiões do Brasil, o destaque tanto em 2016 como em 2017 é para as unidades com dois dormitórios que somam a maior porcentagem para oferta final de vendas e lançamentos, com 55,7% do total.

A tipologia de três dormitórios vem em seguida com 27,7% da oferta final, estas duas tipologias são as mais procuradas pelo consumidor. As unidades com 01 dormitório e 4 dormitórios são as que tiveram menor vendas e lançamentos tanto em 2016, como em 2017.

As pesquisas que analisam o mercado imobiliário no Brasil realizada pela CBIC e pela CII, é muito recente, teve início em 2016, por isso, não é possível comparações em períodos anteriores. Desta forma, as comparações e análise acerca do setor imobiliário e o seu comportamento que influencia diretamente o setor de edificação fica bastante limitado. Assim, só é possível as comparações e análises apenas entre os anos de 2016 e 2017.

A tabela 4, demonstra que em 2017, em todas as regiões do país, as vendas dos estoques superaram os lançamentos.

**Tabela 4 - Comparação entre Lançadas e Vendidas em % no Brasil em 2017**

Região	Lançadas	Vendidas
Norte	2%	3%
Nordeste	19%	23%
Centro-Oeste	5%	9%
Sudeste	60%	52%
Sul	14%	13%
Total	100%	100%

Fonte: CBIC/CII – Elaboração Própria

O segmento edificação é caracterizado pelo grande consumo de materiais de construção, formando uma grande cadeia produtiva, que abriga grande intensidade do emprego de mão de obra formal, e nele predomina a construção habitacional fazendo com que o setor imobiliário esteja diretamente ligado a ele, e como forma de subsidiar dados e projeções econômicas, tornou-se importante destacar os dados acima como forma de verificar a sua atuação no mercado e suas consequências para o setor de edificações e sua cadeia produtiva.

A indústria da construção é um dos setores mais representativos do país. Sua cadeia produtiva abrange construtoras, fabricantes e comerciantes de materiais, máquinas e equipamentos, serviços técnicos especializados, serviços imobiliários e consultorias de projetos, engenharia e arquitetura. Esta atividade é capaz de movimentar diversas áreas e exercer influência direta e indiretamente nos resultados econômicos do Brasil. Desta forma, a capacidade produtiva e o desenvolvimento nacional estão diretamente relacionados ao desempenho do setor. Além disso, a cadeia da construção civil tem importante papel social, pois cria oportunidades de trabalho para uma faixa da população com baixa escolaridade e pouca qualificação profissional.

Este setor caracteriza-se principalmente pela utilização de uma grande quantidade de mão de obra, contudo, no setor de edificação no Brasil, a mão de obra possui certas características que privilegiam uma tradicional atividade artesanal com a internalização de diferentes tarefas, onde a qualificação da mão de obra está longe de ser adequada. Com as transformações propiciadas pelos avanços tecnológicos e pelo modelo taylorista, o setor começou a apresentar algumas mudanças na organização do trabalho, na gestão da mão de obra e também de ordem técnica voltando-se para a eficácia das ações e do trabalho.

Como o setor da construção civil no Brasil, não conheceu de fato, uma taylorização da produção, muitos questionamentos surgiram no sentido de que se os princípios desta forma de organização seriam adequados para o setor. Os canteiros de obras dependiam sempre da organização em especializações ou em ofícios, e uma verdadeira taylorização dos métodos de produção se mostrava bastante difícil.

Se o modelo taylorista de produção destruía os conhecimentos dos ofícios, a partir do momento onde a empresa os apropriou dos operários qualificados, esse raciocínio não era válido para a construção civil. A variabilidade e a diversidade das operações, presentes no setor, tornava difícil a aplicação dos princípios tayloristas. A organização em especializações, própria ao setor, exigia que o operário detivesse o saber fazer de sua profissão.

Outra característica das formas de trabalho do setor de edificação que condenou a aplicação dos princípios tayloristas diz respeito ao fator tempo. Os métodos utilizados no setor não se aproximavam com o da indústria, nem sempre permitindo a sucessão imediata de uma etapa após a outra. Isso era devido não somente aos condicionantes técnicos, como por exemplo a cura do concreto ou físicos, como a falta de espaço suficiente num andar, mas também àqueles ligados à sucessão dos diferentes especialistas no tempo, o qual se mostrava bastante difícil de coordená-los no tempo e no espaço. Assim, os princípios da organização taylorista, baseado no trabalho em equipe como foi desenvolvido na indústria, não é possível ser aplicado no setor de edificações no Brasil.

Por outro lado, para seguir as novas exigências do mercado impostas pelo toyotismo surge a necessidade de implantação de novas formas de organização do trabalho, como a construção enxuta e a utilização de produtos tecnologicamente mais desenvolvidos.

De acordo a CBIC (2017), a tendência de construção enxuta é baseada no princípio Just in Time, onde é trabalhada a ideia de que nada deve ser encaminhado à produção, transporte ou ser comprado antes do momento ideal. Basicamente, a construção enxuta, ou “*lean construction*” é voltada para os cortes de processos que não agregam valor às obras; manutenção contínua do ritmo produtivo e realização eficiente do trabalho, unindo atividades

complementares para que ocorram simultaneamente, desde que isso não prejudique outra etapa do processo produtivo. Contudo, este princípio não se disseminou de forma ampla pelo setor da construção civil, sendo empregado apenas nas grandes construtoras e empreiteiras do país. (CBIC – PUBLICAÇÕES, 2017).

Na atualidade, os custos envolvidos na construção, estão cada vez mais altos, as novas tecnologias desempenham papel significativo, buscando maior eficiência, gestão, aumento de produtividade e redução de custos. As vantagens oferecidas por essas novas tecnologias visam principalmente a otimização do tempo de obra, contribuir para a redução de retrabalhos, melhorar consideravelmente a produtividade, aumentar a qualidade das obras e de projetos do setor, diminuir desperdícios de materiais de construção, reduzir custos com mão de obra, facilitar a gestão das obras, materiais e processos.

A CBIC destaca ainda que, as expectativas para o setor de edificações apontam que em 2018, as estruturas modulares irão crescer consideravelmente, isto significa dizer que a construção civil está iniciando os primeiros passos para a forma de “montagem” e deixando a forma “construir”. Este tipo de tecnologia não é novo, mas tem se tornado cada vez mais comum. O que tem se observado é que a construção fora do local, como também é conhecida a estrutura modular, otimiza o tempo e melhora a qualidade final da construção. As estruturas modulares, além de mais baratas, são mais rápidas. Casas modulares oferecem opções personalizadas. Encanamentos, pisos de cerâmica e espécies de madeiras são alguns dos exemplos. Mas esta realidade ainda é pouco percebida na construção civil brasileira.

Porém, a produção enxuta pode ser percebida em alguns países desenvolvidos. Shang & Peng (2014) estabelecem que os gestores precisam começar a aplicar a prática da construção enxuta principalmente voltada para o uso de materiais pré-fabricados fora do canteiro de obras para o uso na construção. Isto já é realidade no Japão, Cingapura e nos países Nórdicos; onde houve grandes investimentos neste sentido nos canteiros de obras. Nesses países, os canteiros se transformaram em locais em que ocorre basicamente a montagem do edifício com as estruturas já pré-moldadas fora do local de execução do empreendimento.

As construções são realizadas em um menor espaço de tempo e demandam menos custos para a sua realização. Contudo, ao colocar em prática os conceitos da produção enxuta em um canteiro de obras, Shang e Pheng (2014) destacam que uma das barreiras para a implementação está relacionada aos empregados da empresa, pois eles terão que se adaptar à nova forma de trabalhar. Os empregados terão que entender claramente o motivo pelo qual a forma de como eles trabalham deve mudar, se isso não acontece, a tenência é a rejeição do novo modelo de realizar suas tarefas. Shang e Pheng (2014) sugerem estratégias para evitar esse tipo

de problema, como investimentos em treinamentos e melhoria do conhecimento dos operários sobre a construção enxuta. Quanto aos gestores eles precisam mudar o modo de executar suas atividades para que a implementação dos princípios da construção enxuta seja eficaz. Este modo de execução está ligado às capacidades e habilidades do administrador em exercer liderança, treinar, assumir as responsabilidades, ser proativo na tomada de decisões e passar confiança.

Em uma comparação do setor de edificações entre Brasil, União Europeia e Estados Unidos, Mello (2017) apresenta as seguintes características que demonstram atraso e dificuldades do setor de edificação, na implantação do modelo de produção toyotista:

O setor de edificações no Brasil apresenta as seguintes características: a) baixa eficiência produtiva; b) qualidade e produtividade insatisfatórias; c) pouco afeito a modificações; d) utilização de mão de obra de baixa qualificação; e) alta rotatividade de pessoal. f) mão de obra desqualificada; g) existência de diversos problemas quanto ao cumprimento de normas técnicas e padronização; h) níveis de competitividade e produtividade abaixo do padrão existente nos países desenvolvidos; i) pouca atualização nos aspectos tecnológicos e de gestão, quando comparados aos padrões dos países desenvolvidos. A Comunidade Europeia possui as seguintes características: a) setor interno fortemente privilegiado; b) grande número de micro e pequenas empresas, incluindo profissionais autônomos; c) número razoável de grandes empresas de porte internacional, que, entretanto, vem decrescendo quando é feita uma comparação com o resto do mundo; d) baixo nível de investimento em Pesquisa e Desenvolvimento, especialmente quando comparada com o Japão. e) o envelhecimento da população, trazendo dificuldades para o recrutamento de mão de obra; f) novos padrões de saúde e segurança nos processos construtivos, obrigando a mudança e aprimoramento processos produtivos; g) inovação na utilização da Tecnologia da Informação em materiais e edificações (prédios inteligentes); h) grande utilização de técnicas, como a lean construction; i) emprego de elementos pré fabricados e planejamento; j) contratação de mão de obra com novas qualificações. Nos Estados Unidos as características são as seguintes: a) déficit de pessoal qualificado; b) crescimento da mecanização como forma de incrementar a produtividade e suprir a deficiência; c) utilização de conjuntos pré-fabricados. Mas, deve ser ressaltado que estas medidas não representam uma alternativa real para a substituição de pessoal qualificado. Empresas com novas tecnologias também requerem pessoal qualificado; d) os contractors para serviços especiais geralmente trabalham em uma só especialidade, como pintura, carpintaria ou instalação elétrica, ou duas ou mais atividades análogas como tubulação e aquecimento. e) alta eficiência produtiva; f) alto nível de competitividade; g) emprego de elementos pré fabricados; h) lean construction. (MELLO, 2007, pág. 391).

A questão tecnológica, no sentido estrito de produtos e processos, Amorim (1996), observa, que o setor da construção civil no Brasil fica subordinado aos fornecedores de equipamentos e materiais, correspondendo assim ao modelo de setor dominado pelos fornecedores e é deles que surgem as inovações tecnológicas. As indústrias ligadas aos materiais e equipamentos para construção passam por constantes investimentos estrangeiros, um forte indicativo de sua lucratividade e competitividade. Grande parte dos fornecedores para a construção é de origem multinacional, com fortes oligopólios na área de tintas, pisos,

argamassas, gesso e cimento. Os fabricantes de máquinas e equipamentos também atuam como difusores de novas tecnologias.

De acordo com Amorim (1996), quando são incluídas as inovações nas técnicas organizacionais, há uma modificação sensível e são as construtoras que dirigem o processo, pois há uma relação de interdependência entre a tecnologia e as formas organizacionais. Como exemplo desta interação destaca-se a introdução de pré-moldados em escala industrial e do CAD - Projeto Assistido por Computador, que exige a adoção de novas estruturas gerenciais, com toda uma série de novos procedimentos. Amorim (1996), ainda destaca:

Essa relação entre algumas tecnologias centrais para o tipo de negócio e a predisposição para favorecer determinados tipos de organização já fora apontada por WOODWARD (apud COOMBS, 1992). A descrição da implantação dos sistemas de EDI - Troca de dados informatizados, na construção francesa por MAYÈRE (1992) é um caso paradigmático dessa interação, demonstrando como essa nova tecnologia desempenha um papel essencial para modelar uma organização adequada a objetivos de qualidade total e flexibilidade. Também CAMPAGNAC (1992) associa a introdução do CAD - Projeto Assistido por Computador à desestabilização das formas de gestão baseadas na normatização do tempo e na definição e rotinização de procedimentos (trad. do autor). Finalmente, o relato da experiência do Synchrotron, por GUFFOND et LECONTE (1993), descreve uma situação de profunda interação entre tecnologia e forma de organização e gestão do projeto. A diferenciação do comportamento e dos limites técnicos de fornecedores e construtores leva à necessidade de diferentes estratégias para o incentivo ao progresso técnico do setor das edificações. (AMORIM, 1996, pág. 271).

Torna-se importante destacar que um dos fatores que tem atrapalhado um progresso mais rápido das inovações tecnológicas no Brasil é a má formação básica da mão de obra. Sobre esta questão Amorim (1996) esclarece:

Não tanto a baixa qualificação, aspecto controverso, uma vez que um oficial da construção leva anos para completar sua habilitação profissional, mas a ausência de uma formação escolar básica, que forneça as bases para que o profissional possa ter um papel mais valorizado na estrutura de produção. Enquanto a baixa qualificação pode ser suplantada com treinamento, sendo um investimento de retorno bastante rápido, a formação básica é de longa maturação, sendo uma função típica do Estado. Apesar das dificuldades na disputa por mão de obra num mercado em que trabalhar na construção é algo mal visto, a criação de barreiras na entrada, tais como a exigência de alfabetização, certamente é uma alternativa. Em contraposição à ideia de um setor sempre disposto a pagar pelos erros macroeconômicos que levam a um exército de operários sem qualificação, devemos construir a imagem da nova necessidade, um setor em que o nível organizacional exige dos operários uma formação polivalente e um alto nível de cidadania. (AMORIM, 1996, pág. 272).

A construção civil é o setor que mais faz uso da mão de obra, necessitando de grandes contingentes, as tecnólogas ainda não diminuíram a necessidade de grande contratação do trabalho humano. Quando o setor estava em pleno crescimento, principalmente a partir dos anos de 2007, muitas mulheres foram contratadas devido à escassez de mão de obra.

Segundo a RAIS (2015), o Estoque de trabalhadoras formais na construção civil no Brasil, de 2007 a 2017 foram os seguintes: 2007 - 119.538, 2008 - 150.381, 2009 -172.734, 2010 - 207.824, 2011 - 240.905, 2012 - 267.288, 2013 - 276.588, 2014 - 286. 317, 2015 - 251.90, 2016 - 219.307 e 2017 - 205.823 mulheres. Percebe-se através destes dados que até 2014 houve um aumento progressivo de mulheres na construção civil, diminuindo um pouco no ano de 2015 e 2016, contudo, estes dados não informam o estoque de trabalhadoras que estavam nos altos e baixos cargos de ocupação, isto é, não especifica funções e cargos ocupados.

A Tabela 5, abaixo destaca o crescimento progressivo da inserção feminina na construção civil e sua participação em porcentagem no estoque de trabalhadores. Os números deixam evidentes que é pequena a presença feminina e que o setor se mostra ainda majoritariamente masculino. Mas por outro lado, pode-se notar que esta presença tem aumento continuamente nos anos destacados, mostrando o processo de feminização do setor com uma participação inicial de 7,14% em 2007 aumentando para 10,49% em 2017.

**Tabela 5** - Estoque de trabalhadores na construção civil por gênero de 2007 a 2017 no Brasil

Ano	Estoque por gênero		Participação em %		
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Total
2007	119.538	1.554.945	7,14	92,86	1.674.483
2008	150.381	1.836.750	7,57	92,43	1.987.131
2009	172.734	2.048.520	7,78	92,22	2.221.254
2010	207.824	2.425.850	7,89	92,11	2.633.674
2011	240.905	2.668.226	8,28	91,72	2.909.131
2012	267.288	2.748.085	8,86	91,14	3.015.373
2013	276.588	2.817.565	8,94	91,06	3.094.153
2014	286.317	2.733.110	9,48	90,52	3.019.427
2015	251.901	2.333.267	9,74	90,26	2.585.168
2016	219.307	1.903.028	10,33	89,67	2.122.335
2017	205.823	1.755.968	10,49	89,51	1.961.791

Fonte: RAIS – 2017, MTE. Elaboração própria

Em Goiânia, a RAIS (2017), também informa que o número de mulheres na construção civil teve um crescimento contínuo entre os anos de 2007 e 2017 também promovido pela escassez de mão de obra e pelos cursos de qualificação promovidos pelas construtoras, pelas

Secretarias de Políticas para as Mulheres e pelo SENAI - Go e diminuindo nos dois últimos anos, mantendo a tendência nacional. (SANCHES, 2015).

Para verificar a inserção feminina e o seu crescimento em Goiânia e no Distrito Federal, na construção civil, para comparações e análises tornou-se fundamental buscar informações no banco de dados da RAIS no aplicativo Dardo. Os dados da Tabela 6 revelam os números da inserção feminina no setor de 2007 a 2017, esses números são referentes à todas as ocupações, inclusive aquelas não destacadas na pesquisa. Em Goiânia e no Distrito Federal, a inserção feminina apresenta os seguintes números:

**Tabela 6 - Inserção feminina na Construção Civil em Goiânia e D.F. de 2007 a 2017**

Ano	Goiânia			Total	D.F			Total
	M	H	% mulheres		M	H	% mulheres	
2007	2.460	48.265	4,84	50.725	6.032	62.180	8,84	68.212
2008	3.220	60.316	5,06	63.536	6.138	77.833	7,30	83.971
2009	3.927	71.754	5,18	75.681	7.598	95.558	7,36	103.156
2010	5.366	89.425	5,66	94.791	9.429	110.757	7,84	120.186
2011	6.422	102.416	5,90	108.838	12.797	126.151	9,20	138.948
2012	7.171	106.820	6,29	113.991	11.788	130.477	8,28	142.265
2013	7.030	97.742	6,70	104.772	11.260	129.464	8,00	140.724
2014	7.546	93.074	7,49	100.620	10.949	121.047	8,28	131.996
2015	6.032	70.727	7,85	76.759	9.817	89.265	9,90	99.082
2016	5.269	56.237	8,59	61.306	7.783	68.280	10,23	76.063
2017	5.068	50.500	9,12	55.568	7.464	60.306	11,01	67.770

Fonte: Dardo/MTE/RAIS. Vínculo Ativo 31/12, igual a sim e não. Elaboração própria

Na comparação entre Goiânia e Distrito Federal nota-se que os números relativos sobre a inserção feminina na construção civil estão equiparados, em alguns anos a inserção foi maior no Distrito Federal. Mas, tanto em uma como em outra capital é possível verificar o crescimento contínuo do trabalho feminino no setor. A contratação feminina no Distrito Federal de 2012 a 2014 diminuiu um pouco, mas volta a crescer nos anos seguintes chegando a 11,01% em 2017. Goiânia apesar de ter seus números relativos um pouco menor do que o D.F. consegue manter uma linha ascendente na contratação de mulheres para o setor. Não foi verificado nos anos analisados nenhuma diminuição da presença feminina, apesar da crise econômica que atingiu o setor. Em 2007, a porcentagem de mulheres era de 4,84% chegando a 9,12% em 2017.

A inserção feminina está diretamente relacionada com o desenvolvimento do setor de edificações, através do crescimento de empresas como as construtoras e incorporações.

Entre 2007 e 2014, no total das regiões do país, as empresas da construção civil cresceram gradativamente ano após ano, motivadas pelos planos governamentais de habitação e pelos eventos esportivos sediados pelo Brasil. E individualmente as grandes regiões brasileiras também apresentaram crescimento vertiginoso das empresas de edificações e incorporações.

O fomento à habitação popular teve impacto imediato na contratação de mão de obra, no crescimento de incorporadoras e da indústria da construção civil que impactaram diretamente a economia do País. O crescimento deste setor reativa toda a sua cadeia produtiva, além dos trabalhadores que o setor emprega e ainda tem a geração de empregos indiretos.

A tabela 7, a seguir destaca o crescimento dos estabelecimentos industriais do setor de edificações por região mostrando que este crescimento foi progressivo na última década. Seu declínio é percebido a partir do ano de 2015 em todas as regiões.

**Tabela 7** - Número de Estabelecimento na construção civil no Brasil por região de 2007 a 2016

Estabelecimentos da construção civil						
Ano	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Total
2007	4.775	18.226	58.649	25.664	9.146	117.460
2008	5.602	20.466	65.797	32.046	11.253	135.164
2009	6.093	22.719	70.288	35.009	13.066	147.175
2010	6.916	27.300	80.853	41.621	16.013	172.703
2011	7.725	31.069	90.989	47.637	18.534	195.954
2012	8.203	34.301	94.675	50.834	20.524	208.537
2013	9.020	37.124	100.527	54.944	22.158	223.773
2014	9.624	39.924	106.118	59.595	22.658	237.919
2015	9.447	39.431	104.470	58.858	21.137	233.343
2016	8.447	35.923	96.014	55.754	18.899	215.039

Fonte: RAIS 2016. Elaboração própria

A oferta maior de crédito impulsionada pelo programa Minha Casa Minha Vida, a indústria da construção civil e as incorporadoras imobiliárias se expandiram em ritmo acelerado mesmo nos momentos mais críticos da crise mundial iniciada em 2008. É o que revela a

Fundação Getúlio Vargas – FGV, divulgado (em Estudos) pela ABRAINC – Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias. A taxa média real depois de descontada a inflação foi de 8,2% ao ano entre 2008 e 2011, ano em que a cadeia produtiva do setor respondeu por 8,9% do Produto Interno Bruto - PIB. Levando-se em conta apenas o segmento de edificações e incorporação, a alta chegou aos 11,4% ao ano. De acordo ainda com a FGV, em 2011, o Valor adicionado - VA gerado pelas empresas da construção somou R\$ 134,9 bilhões ou 66% do total da construção. As empresas foram responsáveis por 29% dos empregos do setor da construção, o que correspondeu a 2,7 milhões de ocupados.

As empresas de edificações e incorporação representaram 37% do VA gerado pelas empresas do setor da construção e 25% do VA de todo setor da construção, o que significa dizer que é um percentual bastante considerável para o setor.

No período entre 2007 a 2011, estima-se que foram investidos cerca de R\$ 404 bilhões no seguimento de edificações e incorporações, o que resultou para o setor uma renda de aproximadamente R\$ 202 bilhões. Destaca-se também que na economia do país como um todo, foram gerados mais de 157,5 bilhões de renda, índices considerados pelos analistas muito importante e promissores para o setor e para a economia do Brasil. Neste período, os investimentos pelo segmento foram responsáveis pela geração de 529,5 mil novos postos de trabalho formais, o que equivale a 41% dos postos gerados pelo setor, e por mais 571 mil nas demais atividades da economia brasileira, totalizando 1,100 milhão de empregos em todo o país. (ABRAINC, Estudos).

Com o crescimento da construção civil principalmente entre os anos de 2007 a 2014, destaca-se neste período a entrada das mulheres no setor, promovido pela escassez de mão de obra e pelos surgimentos de cursos profissionalizantes para as mulheres de baixa renda, ou em situação de vulnerabilidade social promovidos pelas secretarias de políticas para as mulheres no setor de acabamento. (SANCHES, 2015). O crescimento do setor também favoreceu a entrada de mulheres mais escolarizadas como engenheiras, arquitetas e técnicas em segurança no trabalho.

Contudo, a partir de 2015, o setor passa a enfrentar dificuldades promovidas pela crise econômica com grande diminuição dos financiamentos para a casa própria através do MCMV e das obras do PAC II, e também pela crise política instalada no país com as revelações dos esquemas de corrupção. Esta situação fica evidente em todas as regiões do país, quando analisamos o número de estabelecimentos da construção civil que diminuíram progressivamente nos últimos dois anos.

A tabela 8 retrata a inserção de mulheres e homens no setor de edificações nas ocupações no ano de 2017: arquiteto/a, engenheiro/a civil, técnico/a em segurança do trabalho, aplicador/a de revestimento cerâmico, pintor/a de obras e ajudante de obras, mestre/a de obras, pedreiro/a, e carpinteiro/a de obra. São nove ocupações, três que exigem escolaridade de nível superior e as demais de baixa escolaridade, nas regiões metropolitanas do Brasil, representadas por suas capitais.

O processo de inserção feminina nas ocupações do setor de edificação foi verificado através de análises dos anos de 2007 a 2017, nas principais capitais do país, tendo como referência os dados do MTE e da RAIS, que resultou em uma longa abordagem onde os dados apurados foram transformados em várias tabelas referentes a cada ano, ocupação, sexo e capital, por isso, optou-se em colocá-las em anexo como forma de uma melhor organização das informações apuradas e melhor apresentação da tese, porém os seus resultados serão comentados e abordados ao longo do texto.

As tabelas com todos os anos analisados das capitais, nas grandes regiões metropolitanas do país revelam a presença constante das mulheres no setor, assim, como demonstração, destaca-se abaixo apenas o ano de 2017. As tabelas evidenciam o processo de feminização das ocupações, mas ao mesmo tempo, também revelam as grandes disparidades entre homens e mulheres no setor de edificação.

A tabela 8 destaca gênero e ocupação nas capitais no ano de 2017 realçando o número de mulheres que se inseriram no setor da construção civil.

**Tabela 8 - Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2017**

Ano 2017	Arquiteta		Eng. civil		Téc. seg. trabalho		Apl. revest. cerâmico		Pintor		Ajud. de obras		Mestre de obras		Pedreiro edificações		Carpinteiro de obras	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Capitais	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	17	9	93	13	356	162	0	0	1.534	14	18.919	609	1.659	21	1.585	5	601	3
Recife	11	36	57	15	334	202	0	0	1.226	6	17.988	129	1.292	16	746	12	647	1
Salvador	25	33	70	15	478	153	3	4	1.575	13	19.013	718	2.212	37	662	5	825	2
Belo H.	27	107	163	42	1.244	593	181	2	2.681	30	34.287	895	5.614	48	2.334	26	2.715	8
Rio de J.	123	172	116	23	977	309	1.214	2	3.585	18	25.628	1.307	4.833	77	1.471	11	815	3
S. Paulo	203	425	343	66	2.616	680	2.180	9	14.010	93	66.348	711	12.931	122	3.516	18	5.553	14
Curitiba	13	25	54	21	471	131	200	5	1.458	27	12.261	223	2.388	22	1.144	5	1.309	0
P. Alegre	10	34	51	10	356	201	333	4	1.620	16	7.362	253	2.140	18	757	11	1.143	6
Goiânia	8	9	69	35	259	133	68	0	2.137	14	13.187	449	1.401	13	807	2	342	2
D. F.	28	62	106	16	238	111	536	7	1.920	49	11.781	731	1.991	60	430	3	473	4
Total	474	912	1.122	256	7.329	2.675	4.715	33	31.746	230	226.774	6.025	36.461	434	13.452	98	14.413	43

Fonte: Dardo/MTE/RAIS. Vínculo Ativo 31/12 igual a sim e não. Elaboração própria

A sequência de tabelas sobre as ocupações na construção civil por sexo é fundamental para analisar o trabalho feminino na construção civil e constatar as imensas disparidades presentes nestas ocupações. O intervalo temporal é de 2007 a 2017, portanto mais de uma década que deve ser analisada, tendo como referência as regiões metropolitanas do Brasil, com destaque para as capitais. Neste contexto é importante destacar que feminização tem aqui, o sentido de avaliar o crescimento da inserção feminina nas ocupações analisadas, o que não significa verificar se as ocupações estão tornando-se orientadas pelo gênero feminino, ou seja, sendo ocupadas em sua grande maioria por mulheres, como tradicionalmente é o caso da educação, enfermagem e outras. Não se trata de uma abordagem que remete às transformações de práticas culturais que modificam o significado de uma profissão, mas sim, de verificar o processo contínuo e progressivo da inserção da mulher trabalhadora, numa ocupação que tem se caracterizado por uma mão de obra majoritariamente masculina e que está passando por transformação, tanto nos altos como nos baixos postos de trabalho. Verifica-se primeiramente que em todas as funções, as mulheres estão em números bastante inferior aos de homens, confirmando que o setor continua majoritariamente masculino e onde as mulheres estão subrepresentadas, seja nas ocupações que exigem maior ou menor nível de qualificação. Com exceção das ocupações arquiteta e ajudante de obras, cujos percentuais são bastantes significativos. A única ocupação em que as mulheres superam os homens em todos os anos é arquiteta, pois existe mais empregos femininos, assim, a sub-representação não se aplica nessa ocupação, pelo contrário, demonstra um forte processo de feminização. Mas ao mesmo tempo evidencia o processo de feminização destas ocupações, tendo em vista que a presença feminina está em todas as ocupações analisadas e também em número crescente. Embora em algumas ocupações a presença da mulher seja muito pequena, isto não deixa de mostrar, que no decorrer da década as trabalhadoras se mantiveram inseridas no setor e em algumas ocupações o número delas aumentou consideravelmente, como é o caso da ocupação, técnica em segurança do trabalho, ajudante de obras e arquitetas que demonstra números relevantes no ano de 2017 nas capitais. Na comparação entre Goiânia e D.F. observa-se que no Distrito Federal, as arquitetas estão em maior número 62, mas em Goiânia, as engenheiras civis 35 e técnicas em segurança no trabalho 133 apresentaram maior número de inserção do que a capital federal. No decorrer da década percebe-se que tanto Goiânia como o Distrito Federal contrataram mais mulheres para ocuparem as funções escolarizadas do que para as funções de baixa escolaridade, com exceção da ocupação ajudante de obra que é a única onde as mulheres estão mais presentes em ambas as capitais. O Distrito Federal contratou mais arquitetas e técnicas em segurança do

trabalho, mas Goiânia manteve a liderança na contratação de engenheiras civis durante todos os anos analisados. As capitais com maior concentração de mulheres são as cidades da região sudeste: São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte. Mas outras capitais também apresentam índices significativos da inserção feminina, como Salvador, Recife, Curitiba, Porto Alegre e Distrito Federal. A capital com maior número de ajudante de obra é o Rio de Janeiro com 1.307 mulheres, contra 895 de Belo Horizonte. Goiânia e Brasília também estão entre as capitais que mais concentraram mulheres na ocupação ajudante de obra, 449 e 731 respectivamente em 2017. A ocupação técnica em segurança do trabalho em todas as capitais apresentou número de mulheres mais próximos aos dos homens, isto é, a desigualdade não foi tão intensa, como se observou em muitas ocupações. Isso pode ser explicado pela própria essência da ocupação que exige uma relação mais voltada para o cuidado, atenção, paciência, características identificadas como femininas. Demonstra-se que, em todos os anos e capitais pesquisadas, a ocupação arquiteta na construção civil, mais precisamente no setor de edificações é a única em que as mulheres foram contratadas em número superior aos homens. Nesta ocupação as mulheres se mantiveram não somente em número maior, mas também em proporção ascendente até 2013. A partir de 2014, em decorrência da crise econômica nota-se uma pequena redução no número de contratações. Muitas arquitetas deixaram os escritórios de decoração, paisagismo, design de interiores e urbanismo para se lançarem nos canteiros de obras com grandes projetos, nos quais a figura masculina era predominante. De acordo com uma pesquisa realizada em 2015, pelo *Architect's Journal*, periódico inglês voltado para o mundo da arquitetura e construção, o ambiente da construção civil, ainda é visto como hostil para as mulheres com funções de acompanhamento de projetos. Mas nos últimos anos esta situação tem se modificado com a entrada de muitas arquitetas nos canteiros de obras. A veracidade desta informação pôde ser constatada nos dados da tabela que evidenciam a maior presença feminina nesta ocupação.

Segundo dados do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil - CAU/BR, há 128 mil arquitetos registrados no Brasil, destes 60,65% são mulheres. Mas, o aumento deste percentual é recente, iniciou-se na década de 1980 e vem aumentando continuamente, quando as universidades começaram a receber grande número de mulheres e elas começaram a atuar no mercado de trabalho e uma boa quantidade delas estão trabalhando também na construção civil. Os dados revelam que esta ocupação diferentemente das demais no setor de edificações está se feminizando com intensidade maior nos últimos anos, mas os seus salários permanecem inferiores aos dos homens devido à sua pouca ocupação em cargos de chefia.

De acordo com a arquiteta e urbanista brasileira Elisabete França, diretora de Planejamento da Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano do Estado de São

Paulo, as mulheres precisam ocupar postos de liderança na arquitetura. A profissão ainda tem espaços majoritariamente ocupados por homens. Existe ainda um grande trabalho a ser feito. As mulheres são a maioria, especialmente entre os profissionais jovens, mas, apesar de alguns escritórios chefiados por mulheres terem despontado, ainda é uma profissão com mais gestão masculina.

Segundo Lombardi (2019, p.36) houve um crescimento excepcional do emprego para engenheiras, seus dados mostram um crescimento espetacular do emprego para as engenheiras no último período de expansão da construção civil – 2006/7-2013. Trata-se de um momento particularmente favorável para a entrada de mulheres no setor, o que caracteriza a feminização. Destaca que 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 que 38,6% deles entre 2006/13. 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 devida à pujança do setor de construção na absorção desses profissionais. Mostra que a variação na ocupação dos civis foi 139,2% (ou 12,6% ao ano) entre 2002-2013, absorvendo 153 mil profissionais a mais; daquele crescimento, 98,2% se deu entre 2006 e 2013. Diante desses dados faz menção especial ao 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), referentes ao total dos civis (175,9% para elas e 132,6% para eles). Essas informações são relevantes para a confirmação do processo de feminização para a ocupação de engenheiras civil no setor da construção civil. As ocupações em que as mulheres estão mais presentes são as de escolaridade mais alta. As ocupações de baixa escolaridade, as mulheres também estão presentes, mas em quantidade bastante inferior, com exceção da ocupação ajudante de obra. Nesta ocupação de baixa escolaridade, as mulheres estão mais presentes em número significativamente mais elevado (107.350 na somatória dos anos nas capitais) quando comparada com as demais ocupações de baixa escolaridade e também com as ocupações de alta escolaridade. Isso mostra de maneira contundente que a grande maioria das mulheres estão concentrada em uma ocupação de baixa formação, nas quais as funções são pouco valorizadas. Contudo, isso não significa dizer que as mulheres estão concentradas nas ocupações de baixa escolaridade no setor de edificação, pois, a presença delas é significativamente maior nas ocupações escolarizadas, quando a observação se volta não apenas para os números, mas para a inserção feminina em

ocupações individualizadas. Assim, verifica-se que nas somatória dos anos nas capitais, as mulheres estão em maior número na ocupação ajudante de obras, de baixa escolaridade com 107.350, ficando em segundo lugar as técnicas em segurança do trabalho com 35.494, seguidas pelas arquitetas, com 13.802, mestre de obras com 8.172, depois com maior número de mulheres inseridas encontra-se a ocupação engenheiras civis com 4.104, todas essas ocupações exigem escolaridade de nível superior ou curso técnico e/ou médio como é o caso de mestra de obras. As ocupações pintora 3.528, pedreira de edificações 2.203, mesmo com um percentual inferior às ocupações escolarizadas onde as mulheres atuam em maior quantidade, são as ocupações com maior presença feminina, superando as carpinteiras 1.068 e aplicadoras de revestimento cerâmico 573, mas se comparadas aos homens a diferença é muito grande. Na ocupação ajudante de obra, também chamadas de serventes de obras, as mulheres são desviadas para realizar os serviços gerais, onde fazem o rejunte dos revestimentos cerâmicos e a limpeza final dos apartamentos, a chamada limpeza fina do pós-obra. Até 2018, não era incluída na CB, a ocupação rejuntador/a. No início de 2018 foi instituída a ocupação 7165-40: Rejuntador de revestimento, Rejuntador (construção civil) Rejuntador cerâmico; desta forma, acredita-se que o número de mulheres pode aumentar, pois esta ocupação de rejuntadora também está ligada à limpeza. A quantidade de trabalhadoras da construção civil de 2007 a 2017 nas capitais evidencia o crescimento da presença feminina em todas as ocupações analisadas com uma redução a partir de 2014, período que se inicia a crise econômica no país. A tabela 9 destaca o total de mulheres e homens nas ocupações no ano de 2007 a 2017 nas capitais brasileiras e o total em todo o Brasil.

**Tabela 9** - Total de mulheres e homens nas ocupações do setor da construção civil de 2007 a 2017 nas capitais e Brasil

Ocupação	Mulheres Capitais	Total de 2007 a 2017 Brasil mulheres	Homens Capitais	Total de 2007 a 2017 Brasil homens
Arquiteto	13.802	96.834	8.535	74.286
Engenheiro civil	4.104	14.163	18.375	64.307
Téc. seg. trabalho	35.494	100.509	99.169	261.329
Mestre de obras	8.172	66.113	539.140	2.040.227
Pintor	3.528	24.233	412.101	1.631.421
Pedreiro edif.	2.203	6.564	290.152	892.687
Apl. rev. Cerâm.	573	2.586	56.915	148.577
Carpint. de obras	1.068	2.474	354.794	849.929
Ajudante de obras	107.350	949.783	4.851.481	19.542.797

Fonte: Dardo/MTE/RAIS. Vínculo Ativo 31/12 igual a sim e não. Elaboração própria

Estes números são referentes ao total das capitais que compõem as grandes regiões metropolitanas do Brasil: Fortaleza, Recife, Salvador, Belo H. Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba, Porto Alegre, Goiânia e D. F. E total do Brasil.

A tabela 9, com o quantitativo de mulheres por ocupação e o total de todos os anos, mostra a somatória do número de trabalhadoras em cada capital analisada evidenciando em quais ocupações a mulher está mais inserida. E como já foi destacado anteriormente, ocupação ajudante de obras se destaca entre todas com o maior número de mulheres, 107.350. É interessante notar que a maior inserção do trabalho feminino tem se concentrado nas duas pontas do processo, isto é, em quatro ocupações de maior escolaridade e em apenas uma de baixa escolaridade, que é a ocupação ajudante de obras. Contudo, vale destacar que é crescente a inserção feminina nestas ocupações mesmo que sua presença seja muito inferior à dos homens.

Mas para uma percepção real dos números encontrados, torna-se fundamental a verificação também através dos dados em porcentagens.

Desta forma, a tabela 10 registra as porcentagens de mulheres nas mesmas ocupações. Para a verificação da porcentagem de mulheres foi utilizado o total de mulheres apurados nas tabelas que estão nos anexos dos anos analisados. Os dados relativos são fundamentais para a descrição do processo de inserção feminina no setor de edificação em cada ocupação.

**Tabela 10 - Porcentagens de mulheres por Ocupação no Brasil de 2007 a 2017**

Ano	Ocupação								
	Arq.	Eng.	Téc.s.t	Apl.r	Pint.	Ajd.o	Mest.	Pedr.	Carp.
2007	53,8%	16,3%	22,2%	0,7%	1,1%	4,2%	3,7%	0,6%	0,1%
2008	53,8%	16,4%	23,6%	0,8%	1,1%	4,2%	3,2%	0,6%	0,25
2009	54,9%	16,9%	24,5%	0,9%	1,2%	4,4%	3,5%	0,7%	0,2%
2010	54,2%	16,8%	26,1%	1,3%	1,7%	4,1%	3,1%	0,6%	0,2%
2011	55,4%	17,7%	27,9%	1,8%	1,6%	4,5%	3,0%	0,7%	0,3%
2012	57,3%	18,8%	29,3%	2,0%	1,5%	4,8%	3,2%	0,7%	0,3%
2013	58,5%	18,8%	31,3%	1,9%	1,7%	4,9%	3,0%	0,7%	0,3%
2014	57,8%	18,8%	30,8%	2,0%	1,7%	4,9%	3,5%	0,7%	0,3%
2015	58,2%	18,7%	31,0%	2,0%	1,5%	4,9%	2,7%	0,7%	0,3%
2016	58,2%	19,1%	30,5%	1,5%	1,3%	5,1%	3,1%	0,7%	0,3%
2017	58,6%	19,0%	30,4%	1,8%	1,3%	5,3%	2,8%	0,7%	0,2%

Fonte: Dardo/MTE/RAIS. Vínculo Ativo 32/12, igual a sim e não. Elaboração própria

Nota: Estes números são referentes ao total das capitais que compõem as grandes regiões metropolitanas do Brasil: Fortaleza, Recife, Salvador, Belo H. Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba, Porto Alegre, Goiânia e D. F.

O resultado sobre as porcentagens de mulheres por ocupação e ano, deixa evidente que as mulheres no setor de edificação no Brasil estão inseridas majoritariamente nas ocupações escolarizadas, com maior concentração das arquitetas, seguidas pelas técnicas em segurança do trabalho e engenheiras civis. A ocupação ajudante de obra é a que apresenta maior porcentagem entre as ocupações de baixa escolaridade, mas, bem inferior às ocupações escolarizadas. Os resultados relativos nos fornecem uma melhor visualização, pois os dados percentuais traduzem melhor a situação comparativa de cada caso. Esses dados demonstram que as mulheres na construção civil estão diferentemente do que acontece em ocupações tradicionalmente masculinas, entrando no setor através das ocupações escolarizadas e não pelas ocupações mais precarizadas e de trabalho manual. Esses dados são bastante relevantes, pois demonstram uma modificação na forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho e da consequente redefinição das designações culturalmente estabelecidas. Isto reflete uma mudança substantiva no interior das ocupações. Outra observação que merece destaque em relação aos números relativos sobre o processo de feminização no setor de edificações é que a porcentagem de mulheres em todas as ocupações, mesmo com as diminuições que aconteceram a partir de 2014, permaneceram superior ao ano de início, 2007, isto é, o ano de 2017 permaneceu com uma porcentagem acima quando destacado o marco inicial, com exceção da ocupação mestra de obra, que foi a única que terminou em 2017, com uma porcentagem inferior ao ano de 2007. Isto evidencia uma certa estabilidade no processo de feminização, a pesar da crise financeira.

## **2.2 A feminização e segmentação do trabalho na construção civil**

As categorias feminização e segmentação partem da constatação de que estes processos são influenciados pelos condicionantes da tradicional divisão sexual do trabalho, que os fortalecem fazendo surgir vários impedimentos para o acesso e progressão das mulheres às profissões e ocupações consideradas masculinas. Destaca-se que a segmentação impede as mulheres de transitar livremente pelo mercado de trabalho, pois as oportunidades não são as mesmas para homens e mulheres, quando as questões de gênero e trabalho são observadas e analisadas.

De acordo com Yannoulas (2013), as transformações econômicas acarretaram de forma intensa uma dupla segmentação do mercado de trabalho. A convergência entre os estudos de gênero e os estudos do trabalho trouxe uma maior visibilidade à chamada segmentação horizontal, (poucas profissões e ocupações absorvem a maioria das trabalhadoras) e à

segmentação vertical (poucas mulheres em altos cargos inclusive em setores de atividades com participação feminina predominante como educação, enfermagem e serviço social). Esta dupla segmentação impede as mulheres de transitar livremente pelas organizações e pelo mercado de trabalho, e as progressões verticais são restritas para as mulheres. Ainda de acordo com Yannoulas (2013), o processo de feminização das profissões e ocupações postula a existência de dois modos de entender os processos da feminização: o primeiro deles, em uma perspectiva fundamentalmente quantitativa, que refere-se ao aumento de mulheres na composição da mão de obra em uma determinada ocupação ou profissão; chamado de feminilização, e o outro, em uma perspectiva fundamentalmente qualitativa, que refere-se às transformações num determinado tipo de ocupação ou profissão, vinculadas às práticas sociais e simbólicas de uma cultura e que rebatem numa mudança no significado da profissão ou ocupação chamado de feminização. (YANNOULAS, 2013, p. 37-38).

Contudo, a expressão feminização é utilizada de maneira abrangente na maioria dos estudos, sobre gênero e trabalho, sem a diferenciação apontada por Yannoulas. Aponta para os avanços das mulheres nas últimas décadas para determinadas profissões e ocupações tradicionalmente masculinas e os efeitos ambíguos dos processos da feminização, expressando os elementos de resistência e submissão à divisão sexual do trabalho.

Torna-se essencial para a compreensão dos processos de feminização e da segmentação destacar a noção de divisão sexual do trabalho. Essa divisão sexual do trabalho promove a separação e hierarquização e está inserida em relações sociais que estabelecem grupos antagônicos, mulheres e homens, que desenvolvem atividades diferentes, as quais foram construídas culturalmente e socialmente, a partir de diferenças biológicas. Estas relações sociais são de poder, de dominação, de exploração, de opressão, dos homens sobre as mulheres e fortalecem a segmentação no mercado de trabalho. Esta segmentação impede o acesso das mulheres em cargos de chefia.

Novas configurações se apresentam ao mundo do trabalho feminino na contemporaneidade. Profissões e ocupações tradicionalmente e culturalmente constituídas como específicas para os homens estão sendo ocupadas crescentemente por mulheres, como é o caso recente, do aumento da participação feminina como mão de obra no setor de edificação. Contudo, esta participação é permeada por questões de gênero e é marcada intensamente pela tradicional divisão sexual do trabalho. Esta, por sua vez, determina, as funções e os trabalhos que devem ser executados por homens e mulheres neste setor. (SANCHES, 2015).

O trabalho feminino na construção civil, no setor de acabamento cresceu de maneira significativa na última década, confirmando que a inserção da mulher no mercado de trabalho,

além de ter aumentado de maneira intensa, também chegou a todos os setores, inclusive nas profissões majoritariamente e tradicionalmente masculinas. A feminização do setor analisada sob o ponto de vista quantitativo, isto é, através do aumento progressivo das mulheres no setor é possível verificar que ela está impregnada pelos sistemas de hierarquização, de poder e opressão do trabalho masculino sob o trabalho feminino. (SANCHES, 2015).

De acordo com Sanches (2015), através de políticas públicas para as mulheres, com cursos profissionalizantes de curta duração e gratuitos, motivados pela falta de mão de obra masculina no setor, muitas mulheres foram inseridas no setor de acabamento, para a realização de assentamento de pisos, cerâmicas, para o rejuntamento e limpeza final. Foram atraídas principalmente por causa do salário, da carteira assinada e do status diferenciado do trabalho doméstico. Os atributos femininos como habilidades manuais, destreza, paciência e atenção aos detalhes, reforçados pelos condicionantes de gênero estabelecem e impõem o lugar das mulheres menos escolarizadas, pois o seu trabalho no setor de edificações se assemelha com o serviço doméstico e não são aproveitadas em outras funções também manuais como reboco, concretagem, levantamento de paredes e outros, como os homens são, mesmos aqueles que não possuem experiências na função são colocados para exercê-la, principalmente nas horas extras. Sanches (2015) destaca:

As habilidades manuais, tornaram-se o portão de entrada para as mulheres com baixa escolaridade na construção civil. A naturalização de que as mulheres possuem maior habilidade manual que os homens e que fazem o serviço de acabamento com mais cuidado e atenção aos detalhes, devido às habilidades manuais está presente nos discursos, de homens e mulheres nos canteiros de obras. Nestes atributos femininos estão contidas formas de imposição dos trabalhos manuais às mulheres. O setor de acabamento exige trabalho manual, destreza e agilidades dos dedos, atenção e cuidado com os detalhes é um serviço artesanal onde a tecnologia ainda não está presente, a não ser através das ferramentas, que facilitam o trabalho, da inovação dos materiais como argamassa, dos pisos, revestimentos e das novas técnicas de assentamento. A mulher é inserida exatamente no setor onde as atividades se assemelham com o serviço doméstico, e menos desenvolvido tecnologicamente, isto é, onde os equipamentos e máquinas que ajudam na realização das atividades de construir, não são utilizados. Onde é necessário o trabalho manual, a paciência, o trabalho repetitivo. E não são aproveitadas em funções consideradas masculinas como, concretagem, reboco, chapisco, levantamento de paredes e outras, como acontece com os homens, mesmo sem experiência ou cursos de qualificação. (SANCHES, 2015, p 139).

Porém, a inserção feminina na construção civil também é registrada nas ocupações que exigem maior escolaridade, como as ocupações para engenheira civil, arquiteta, técnica de segurança no trabalho, elas têm cada vez mais assumido funções dentro dos canteiros de obras. Estas ocupações também são marcadas pela desigual divisão sexual do trabalho, que provoca

fatores como; segmentação, discriminação, exploração e opressão das mulheres e as impedem de constituir suas carreiras de maneira gradual e linear.

As transformações sociais e culturais que favoreceram a inserção das mulheres no mercado de trabalho são muito significativas, mas não alteraram de maneira expressiva o tipo, ou o modo de agir em determinadas carreiras ou ocupações, que permanecem pautadas no modelo do profissional masculino. Os mecanismos sociais que produziram as transformações dos comportamentos das atividades das mulheres, evidenciam transformações profundas nos trabalhos e nas famílias, destacando a necessidade de visualizar o trabalho produtivo e reprodutivo (YANNOULAS, 2013).

A feminização do assalariamento foi promovida por vários fatores como a reestruturação produtiva, pelos avanços tecnológicos e das normas da seguridade social para as mulheres. As trajetórias profissionais e ocupacionais das mulheres passaram a serem contínuas, isto é, as mulheres não param de trabalhar para terem os seus filhos, acumulam vida profissional e familiar, mesmo que o custo profissional e familiar seja alto. A feminização do assalariamento é umas das maiores transformações sociais do final do século XX, em poucas décadas elas se tornaram quase a metade do mundo do trabalho. O aumento do assalariamento entre as mulheres foi acompanhado de algumas mudanças qualitativas no tipo de inserção que elas receberam no mercado de trabalho e no desempenho de atividades. (YANNOULAS, 2013).

As mudanças no mundo do trabalho pouco afetaram a estrutura hierárquica das ocupações, não alteraram as representações sobre o emprego feminino ou a própria divisão sexual do trabalho, mantendo a diferente valorização dos trabalhos de homens e mulheres e a pouca inserção feminina em cargos de chefia, principalmente nas ocupações consideradas masculinas. Torna-se necessário destacar que as transformações ocorridas no mundo do trabalho feminino, em muitos casos, aumentaram as hierarquias, as desigualdades profissionais e ocupacionais, tanto em termos salariais, condições de trabalho e de prestígio. (YANNOULAS, 2013). São significativas as transformações na inserção feminina nos mercados de trabalho, porém, não modificou o modelo masculino das profissões, isto é, o processo de feminização das atividades não eliminou as características e o modo e agir masculino das profissões ainda consideradas masculinas. Este modo de “agir masculino” é bastante cobrado das mulheres que exercem cargos de chefia. As ocupações altamente masculinizadas apresentam fortes obstáculos à presença feminina e à construção de suas carreiras.

O processo de feminização das ocupações apresenta formas variadas de se manifestar e aponta efeitos ambíguos em seus processos; de um lado destaca-se elementos de resistência e de outro, elementos de submissão à divisão sexual do trabalho. São

ocupações altamente masculinizadas e repletos de obstáculos ou “enclaves” à presença feminina. A entrada de mulheres nestes territórios masculinos está associada à conquista de diplomas de nível superior. A enorme resistência do campo profissional à inserção de mulheres na área das engenharias chamou atenção de alguns pesquisadores que destacaram a discriminação laboral e os desafios de construir carreira em áreas resistentes à inserção feminina. (YANNOULAS, 2013, p. 50).

Nas análises de Yannoulas sobre o processo de feminização das ocupações e os estilos diferentes de inserção de homens e mulheres é possível destacar as diferenças nos processos de feminização das ocupações, quando comparado a forma de inserção de homens e mulheres em cargos de comando em profissões tradicionalmente masculinas.

As dificuldades profissionais em relação à inserção de mulheres no campo das engenharias, principalmente nos canteiros de obras alerta para as discriminações laborais sob a concepção de gênero, e coloca como desafio a ser vencido as maneiras de se construir carreira para homens e mulheres nas engenharias. Existem áreas especialmente resistentes à inserção feminina, como as obras da engenharia civil, onde os canteiros de obras são considerados hostís, sujos, inóspitos e impróprios para as mulheres.

Maria Rosa Lombardi (2007) destaca as barreiras enfrentadas pelas engenheiras no Brasil tanto para ascender às posições de comando, quanto no exercício delas, mostrando que a atuação do grupo de profissionais do sexo masculino no mercado de trabalho torna a efetiva reserva para os futuros gerentes e diretores, ou seja, esses cargos são destinados aos homens. A inserção em cargos de alto gestão está vinculada à autolimitação pelas mulheres e a necessidade destas, terem que provarem continuamente sua competência profissional e lidarem com disputas profissionais. Constata que o fenômeno do "teto de vidro" aqui não se deve efetivamente a uma menor produtividade das mulheres, mas é constituído pela exigência de estar disponível para longas horas de trabalho, viagens constantes, competição entre os pares.

Mesmo com todas estas limitações para o exercício de suas profissões, a presença de mulheres engenheiras vem alterando os contornos da divisão sexual do trabalho nesta profissão tradicionalmente masculina. As dificuldades de adaptação das mulheres em profissões masculinas, tem sido visto como motivo de exclusão da engenharia. De acordo com Lombardi (2007), a sub-representação das mulheres na engenharia civil deve-se à existência de discriminação de gênero nos ambientes de trabalho, que se manifesta de variadas formas: atribuição às mulheres de determinadas áreas de trabalho e de certas atividades profissionais em detrimento de outras. São ainda maiores as barreiras para se chegar a postos de comando nas organizações, o “teto de vidro”. Este limite não se dá por barreiras legais, mas pelas

dificuldades de chegar nos altos cargos de comando, onde a divisão sexual do trabalho impõe às mulheres o seu lugar na hierarquia profissional.

Às mulheres continua a ser atribuídas a quase integral responsabilidade pelo cuidado com os filhos e família, (condição feminina) e para constituir suas carreiras é preciso delegar esta função a outras mulheres enquanto estão no trabalho, tanto no cuidado com os filhos como no trabalho doméstico. Consiste numa determinação de comportamentos esperados por parte de quem pretende ascender na hierarquia, que são seguir o modelo masculino de disponibilidade de tempo e dedicação exclusiva à carreira, (condição da empresa). Existe também a resistência por parte das próprias mulheres de enfrentar ambientes de trabalho competitivos e de assumir o desafio da direção de equipes, pois, isto requer além da competição, longos períodos fora de casa.

Lombardi (2007) analisa a enorme resistência do campo profissional à inserção das mulheres em cargos de chefia e as maneiras de construir carreiras das mulheres nos campos das engenharias no Brasil. De maneira geral os engenheiros não mencionaram dificuldades para ascender postos de comando. Os profissionais galgam sucessivos postos na hierarquia, que pode ser por indicação, convite, uma trajetória considerada natural e linear para os homens. As carreiras das mulheres tendem a não ser lineares, apresentando longos períodos de estagnação e algumas arrancadas abruptas em direção a posições mais elevadas. É menos comum a indicação por colegas. Ainda sobre a trajetória profissional de homens e mulheres Lombardi (2007), destaca:

As carreiras das mulheres tendem a não ser lineares, apresentando longos anos períodos de estagnação e algumas arrancadas abruptas em direção a posições mais elevadas, sendo menos comum a menção da presença de um grupo de referência profissional que as tenha convidado para integrá-lo como especialista ou para dirigir empresas. E seus relatos é comum aparecer a figura de um homem excepcional, que confiou nelas e em um determinado momento da carreira e as indicou para o posto de comando. São, em geral, eventos únicos de suas carreiras e, talvez, por isso mesmo, as mulheres não percebiam como cooptação. Muitas vezes, entendem o processo como uma gentileza, especialmente dirigida a elas, e pela qual serão sempre reconhecidas. Em sua ascensão, porém, o fato recorrente é a necessidade de estarem sempre provando competência profissional. Esse é um diferencial de gênero, pois homens não precisam passar por prova continuamente. (LOMBARDI, 2007, p. 390).

De acordo com Jaqueline Watts (2009), a inserção das mulheres em cargos de chefia na engenharia civil confirma a segregação das ocupações e que a feminização não alterou o modelo masculino de gestão das organizações. Mas, de uma maneira ou de outra, a presença de mulheres engenheiras civis, vem alterando os contornos da divisão sexual do trabalho nesta profissão tradicionalmente masculina.

Watts (2009) destaca que as mulheres em cargos de alta gestão na engenharia civil, enfrentam grandes resistências do campo profissional. Sua inserção significa, na maioria dos casos, ter a necessidade de desistir da família, da casa, para se dedicar à empresa, estar disponível para viagens e trabalho fora do expediente, e as dificuldades de comandar homens, enfim, as maneiras de construir as carreiras das mulheres. Revela que apesar do aumento de mulheres na profissão, elas permanecem sub-representadas em cargos de liderança. A ocupação dos cargos de alta gestão é um projeto de ocupação masculina. Os estudos sobre a gestão feminina em ocupações dominada pelos homens têm sido objeto de análise em vários tipos de indústrias, mas na construção civil esse tipo de estudo ainda é muito limitado.

Destacam-se as questões culturais de visibilidade feminina (as mulheres assumem mais gestão em ocupações femininas e são minoria nas ocupações masculinas), sendo que esta visibilidade pode ser positiva e negativa, dependendo da situação, isto é, sendo a única mulher em cargo de chefia ela torna-se visível, mas ao mesmo tempo é preciso provar o tempo todo a sua competência. É preciso assumir normas masculinas no exercício de sua função. Os corpos são portadores de status e detém poder nas organizações. Os corpos femininos necessitam tornar-se invisíveis no exercício de suas funções (WATTS, 2009).

Contudo, outro contexto da segmentação e da feminização chamam a atenção sobre o trabalho das mulheres em ocupações de baixo prestígio dentro da construção civil. O lado oposto da mesma moeda, também revela que nas funções de ceramista, rejuntadora no setor de acabamento, a feminização do trabalho gera desigualdades, na forma de construção da carreira masculina e feminina.

Não se trata apenas de uma polarização onde se verifica a presença feminina em cargos de chefia e mulheres ocupando baixos postos numa mesma empresa, trata-se de uma desigualdade de oportunidades para construir suas carreiras dentro do setor de acabamento. Verifica-se que a segmentação das mulheres se fortalece a partir do momento em que elas não conseguem assumir outras funções dentro do canteiro de obras, mesmo possuindo cursos de qualificação. Os homens dos baixos postos, mesmo sem experiência ou cursos de qualificação são aproveitados em outras funções, em uma prática muito comum nos canteiros de obras, o “aprender fazendo”.

Como na construção civil, o que prevalece é o saber fazer e a experiência, o acesso a cargos mais valorizados é dedicado majoritariamente por homens. Como por exemplo, o servente de pedreiro chega a ser pedreiro, ceramista, ou carpinteiro de forma, etc., com maior rapidez do que uma mulher dos serviços gerais ou rejuntadora. As rejuntadoras permanecem por longos anos nesta ocupação; apenas quando um homem, geralmente o mestre de obras, as

coloca para assentar pisos e cerâmica, classificando-se desta forma, como ceramista, profissão mais valorizada e reconhecida no setor de acabamento, que não necessita de escolaridade para o acesso e nesta função os salários são maiores (SANCHES, 2015).

Esta dificuldade de ascensão na carreira deve-se ao fato das rejuntadoras serem responsáveis pela limpeza dos apartamentos. Após o serviço de rejunte das cerâmicas e azulejos as trabalhadoras precisam fazer o serviço da faxina. Assim, produzir e limpar possuem a mesma dimensão. Para as cerâmistas, não existe a obrigação de limpar os apartamentos, mas os seus salários são inferiores aos dos homens ceramistas e também não são aproveitadas em outros setores da obra. Deste modo, a ascensão na carreira também é limitada, como por exemplo chegar a encarregada ou mestra de obra (SANCHES, 2015).

No serviço de rejuntamento é inexistente a presença masculina, pois o rejuntamento está diretamente ligado à limpeza. Verifica-se a desigual divisão sexual do trabalho doméstico, fator este que se mantém e influencia para estas mulheres o “seu lugar na construção civil”. O trabalho, no setor de acabamento é uma extensão ou uma variante do trabalho doméstico, isto é, o serviço de rejuntamento assemelha-se ou pode ser comparado com o ato de “fazer e limpar”. A entrada das mulheres no setor de acabamento está associada às habilidades manuais, capricho, paciência, características naturalizadas e construídas socialmente. O setor de acabamento não exige escolaridade, o saber fazer, as habilidades manuais, o capricho, são os requisitos necessários para a ocupação do cargo. (SANCHES, 2015).

Maria Aparecida Sanches (2015) ainda estaca que as mulheres ceramistas, mesmo com curso de qualificação, na maioria dos casos são destinadas para o serviço de rejunte ou serviços gerais aguardando uma oportunidade de mudança de função e quando assumem, seu serviço é fiscalizado constantemente por colegas, tendo que comprovar competência e rapidez na execução do trabalho. Esta função é executada por tarefas diárias e para aumentar seu salário através das gratificações é preciso ir além do que foi estabelecido, o que significa dizer, mais tarefas, mais trabalho. Muitas almejam chegar nessa função, por causa do salário, que é melhor remunerado e também por causa do status, ser ceramista implica atingir uma posição de prestígio no canteiro de obras. A grande maioria desta função é ocupada por homens.

Segundo Silva (2013), percebe-se que algumas mulheres, embora tenham o curso de pedreira, são contratadas como serventes, ou seja, são admitidas para exercer uma função inferior em termos de qualificação técnica e também, remuneração. Apesar da construção civil ser um setor organizado da economia e com forte atuação das organizações sindicais, registra-se que algumas empresas conseguem burlar a legislação e convencer os trabalhadores e as trabalhadoras a se sujeitarem ao trabalho sem garantias trabalhistas. Convém ressaltar que esta

precarização nas relações de trabalho incide mais fortemente sobre a mão de obra feminina. São elas que mais sofrem com esta problemática, embora já tenham ocorrido avanços significativos no combate a esta prática ilícita.

Ainda de acordo com Silva (2013), outro ponto a ser destacado sobre o trabalho feminino na construção civil, diz respeito ao assédio sexual; percebe-se muita resistência por parte dos trabalhadores e principalmente, das trabalhadoras para falar sobre o assunto. Nos canteiros de obras analisados em sua pesquisa, em apenas uma foi registrada a ocorrência deste tipo de crime. No caso, uma pedreira foi assediada sexualmente por seu encarregado. Destaca-se que muitas mulheres não denunciam o crime por vergonha e muitas vezes a própria empresa esconde as ocorrências. Alguns homens do setor, aproveitando-se de sua posição hierárquica, bem como de sua condição masculina, tentam tirar proveito da situação de ‘desvantagem’ na qual se encontram as mulheres que, por sua vez, são recém-chegadas ao ramo, constituem uma minoria na composição da mão de obra e não têm sua permanência consolidada no segmento produtivo.

O assédio sexual trata-se de uma modalidade de violência que pode suscitar nas vítimas inúmeros tipos de sofrimento, sejam eles físicos ou psíquicos, a saber: crises de choro, problemas de memória, irritabilidade, isolamento, perda de confiança, autoestima baixa, náuseas, insônia, pânico, culminado, muitas vezes, em uma série de doenças ou até mesmo em suicídio (SILVA, 2013).

As questões culturais de visibilidade feminina tornam-se ambíguas. Sendo poucas mulheres no canteiro de obras tornam-se visíveis, elogiadas e de certa forma com status diferenciado, pois são consideradas “as mulheres da construção civil”, cujas habilidades manuais se destacam através do capricho, atenção, limpeza do ambiente de trabalho, cuidado com as ferramentas, e pouco desperdício de material. Mas ao mesmo tempo esta visibilidade torna-se negativa, por sofrerem com as constantes piadas sexuais, assédio, violência sexual e a própria resistência cultural que se faz presente através dos preconceitos. O imprevisto na obra, onde tudo está por construir, expõe as mulheres a situações constrangedoras, como falta de porta nos banheiros dos apartamentos, que as obrigam a passarem longos períodos sem ir ao banheiro e as dificuldades aumentam no período menstrual, quando é necessário ir ao banheiro com mais frequências.

O corpo feminino necessita tornar-se invisível no canteiro de obras é preciso estar atenta ao modo de vestir, falar e cumprir tarefas estabelecidas para comprovar competência continuamente, e que não são vadias. A entrada da mulher em profissões e cargos anteriormente ocupados apenas por homens, abre questionamentos e discussões sobre a validade de um

modelo de divisão sexual do trabalho baseado nas habilidades ditas naturais. Ao mesmo tempo este nicho profissional revela a reprodução de lógicas que restringem o campo de trabalho das mulheres dentro do setor, destinando-as aos trabalhos, onde as suas "habilidades naturais" são potencializadas. As mulheres são destinadas aos trabalhos manuais, ditos mais leves. (LOMBARDI, 2006).

As mulheres que ingressam nos ramos da Engenharia e em consequência, passam a ter contato com grande número de homens, como é o caso da construção civil, são consideradas segundo Lombardi, "mulheres masculinizadas". Lombardi destaca:

[...] a ordem de gênero, transversal à engenharia, classifica/reclassifica e hierarquiza áreas de conhecimento e áreas de trabalho, atividades, atribuições e posições hierárquicas como mais ou menos masculinas ou femininas e as valoriza de forma diferente. (2006, P. 199).

Deste modo, no espaço profissional, as mulheres estão sujeitas a comentários que sutilmente marcam as diferenças entre homens e mulheres, isto é, prevalece a tradicional divisão sexual do trabalho, destacando e reforçando que elas não são como eles. É comum as piadas e brincadeiras. É comum nas profissões tradicionalmente masculinas a mulher ser vista com conotações sexualizadas, com convites para encontros, cantadas, piadas, presença de material pornográfico nos banheiros e vestuários, uso de palavras obscenas e outros.

Diante desta situação é possível verificar uma dupla segmentação profissional entre as mulheres na construção civil; as mulheres engenheiras de um lado e as pedreiras, ceramistas e rejuntadoras de outro. As mulheres escolarizadas em cargos de comando enfrentam as barreiras impostas pelas desigualdades de gênero que as impedem de construir suas carreiras e na outra ponta do processo estão as mulheres menos escolarizadas e sem qualificação, que ocupam cargos inferiores e enfrentam a segmentação profissional, que as impede de assumir outras funções também promovida pelas desigualdades de gênero e somada a esta, a desigualdade de classe, executando um trabalho precário, intensificado e pouco remunerado.

A feminização do setor de edificações revela o lugar de homens e mulheres em suas ocupações e o modo de como são constituídas suas carreiras. Estas ocupações são influenciadas por desigualdades de gênero, promovida pela tradicional divisão sexual do trabalho. Diante da necessidade de visualizar a pluralidade de situações discriminatórias e desiguais que operam sobre o trabalho feminino e no crescimento da feminização no setor de edificações, torna-se importante evidenciar como se processa a formação das profissões e ocupações para essas trabalhadoras que estão em polos distintos, mas ao mesmo tempo, revelando as semelhanças

presentes que as atingem e impedem de construir suas carreiras. Verifica-se atribuição às mulheres de determinadas áreas de trabalho e de certas atividades em detrimento de outras.

As desigualdades de gênero classificam, reclassificam e hierarquizam as funções e ocupações no setor de edificação estabelecendo que trabalho de homem vale mais que trabalho de mulher e determina o lugar que homens e mulheres ocupam na construção de suas carreiras.

Se por um lado as engenheiras civis encontram barreiras para o acesso e progresso em suas carreiras em cargos de alta gestão, imposição de um modelo masculinizado de gestão, constante comprovação de competência, para as trabalhadoras do setor de acabamento também não é diferente; delas também é exigida a necessidade de comprovação de competência, a determinação de comportamentos esperados, seguir o modelo masculino de execução das tarefas estabelecidas. Elas estão no lado mais perverso da segmentação profissional; a elas é reservado o trabalho precário, manual, mal remunerado e intensivo.

### **2.3 A Questão de Gênero, Classe e Raça no mercado de trabalho**

A ideia de diferentes atributos ligados às raças humanas é uma construção social, que reforça o preconceito, o racismo e impõe a superioridade de uma “raça” sobre a outra. Esta ideia foi utilizada como abordagem científica até a segunda metade do Século XX e era objeto de estudo da biologia e da antropologia física. A existência de mais de uma “raça” reforçava o argumento de supremacia europeia diante do cenário imperialista do período. Mas com a Segunda Guerra Mundial e a ameaça do nazismo como uma defesa da superioridade da “raça” ariana, fez com que a comunidade científica despertasse para outros aspectos da investigação.

Desta forma, estudos genéticos provaram que não existem subgrupos de humanos, sendo errado classificar negros, asiáticos, indígenas ou outros grupos enquanto diferentes raças. Raças no sentido biológico não existem. A abordagem antropológica e sociológica da questão estabelece que os diferentes grupos entre humanos são etnias e caracterizadas por diferenças fenotípicas, como a cor de pele, decorrente do processo de adaptação dos seres humanos ao meio ambiente e estas características são transmitidas para os seus descendentes.

Mesmo que a perspectiva de que a categoria “raça” não é cientificamente válida para a espécie humana, torna-se necessário a sua utilização uma vez que as sociedades e os indivíduos são orientados e se identificam por seus referenciais culturais, classificam os outros e são classificados com base nas características físicas.

Assim, mesmo que “raça” não seja uma realidade biológica, padrões de percepção sobre as características físicas associam-se à produção de relações sociais, econômicas, políticas e de

trabalho que geram desigualdades. E mais ainda, torna-se fundamental, quando raça e gênero são associados para verificar as diferenças de oportunidades, as desigualdades e discriminação das mulheres negras no mercado de trabalho.

O fator racial é uns dos principais problemas que as mulheres enfrentam, pois, a noção de “boa aparência” é a grande responsável pela discriminação dos negros e dos pobres. Além do mais é importante demonstrar que “raça” é uma categoria que em torno dela sempre houve discussões e enfrentamento de ideias.

A palavra “raça” pode envolver uma forma de compreender o significado de certas classificações sociais. Revela discriminações e desigualdades que a noção de cor traz consigo. Para Guimarães (2012), a reelaboração do conceito de “raça” deverá necessariamente reconhecer:

O conceito de raça deverá ao mesmo tempo: reconhecer o peso real e efetivo que tem a ideia de raça na sociedade brasileira, em termos de legitimar desigualdades de tratamento e de oportunidades; reafirmar o caráter fictício de tal construção em termos físicos e biológicos; identificar o conteúdo racial das ‘classes sociais’ brasileiras. (GUIMARÃES, 2012, p. 56).

O combate ao racismo, à desigualdade, à discriminação vai muito além da negação da ideia de “raça” como fator biológico é preciso revelar o que o senso comum escondeu. Segundo Guimarães (2012) é preciso desmistificar o credo da democracia racial, negando o caráter cordial das relações sociais, negar a política do branqueamento da população, afirmar que o racismo está entranhado nas relações sociais.

A ideia de cor da pele não é uma simples tonalidade, com a cor estão associados, traços físicos, como cabelo, nariz e lábios, que culturalmente contextualizados tornam-se condicionantes sociais que oprimem e tornam os indivíduos desiguais.

A classificação racial empregada hoje pelo IBGE diferencia o termo “raça” pela característica “cor da pele”, que pode ser branca, preta, parda, amarela e indígena introduzida no censo demográfico 1991. Ela tem suas origens na classificação usada no primeiro recenseamento do Brasil, realizado em 1872.

Neste período a forma mais comum para classificar pessoas segundo as raças era pela cor da pele, possuindo também naquele censo a categoria caboclo, para identificar os indígenas.

O censo demográfico de 1991 conservou a tipologia adotada até hoje: branco, preto, pardo (união entre brancos e pretos), amarelo e indígena.

Esse sistema de classificação passou a ser utilizado nas edições de 2000 e de 2010 dos censos demográficos, depois de ter sido abandonado em algumas edições.

Hoje, conforme a Tabela 11, 47,7% se autodeclararam da cor branca, 43,1% parda e 7,6% preta, além de 1,1% amarela e 0,4% indígena. O percentual dos “não declarados” foi reduzida a praticamente zero na pesquisa do senso de 2010.

**Tabela 11** - Porcentagem da classificação por cor/raça ao longo dos censos demográficos no Brasil de 1872 a 2010

Ano	Cor/raça					
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Não declarados
1872	38.1%	19.7%	38.3%	-	3.9	-
1890	44.0%	14.6%	32.4%	-	9.0	-
1940	63.5%	14.6%	21.2%	0.6%	-	0.1
1950	61.7%	11.0%	26.5%	0.6%	-	0.2
1960	61.0%	8.7%	29.5%	0.7%	-	0.1
1980	54.2%	5.9%	38.8%	0.6%	-	0.4
1991	51.6%	5.0%	42.4%	0.4%	0.2	0.4
2000	53.4%	6.1%	38.9%	0.5%	0.4	0.7
2010	47.7%	7.6%	43.1%	1.1%	0.4	0.0

Fonte: IBGE 2010. Elaboração própria

O IBGE, em 1991 transformou a antiga pergunta: qual a sua cor? em qual a sua cor/raça? De acordo com Guimarães (2012), o termo “raça” não desapareceu por completo, passando mais por uma submersão que um desaparecimento até ser retomado novamente. Isto porque:

Em primeiro lugar, a expressão que passou a definir o nosso, ideal de homogeneidade nacional, nosso hibridismo demográfico e o reconhecimento da importância cultural de todos os povos para a nossa formação foi a de democracia racial. Em segundo lugar, no uso burocrático e popular, o termo cor substituiu o de raça, mas deixa à mostra todos os elementos das teorias racistas – cor no Brasil é mais que cor da pele: na nossa classificação, a textura do cabelo e o formato do nariz e lábios, além de traços culturais, são elementos importantes na definição de cor (preto, pardo, amarelo e branco). Terceiro, o termo etnia, cunhado para dar conta da diversidade cultural humana, passou também a ser usado no cotidiano das sociologias vulgares como marcador de diferenças quase irredutíveis, ou seja, como sinônimo de raça. Suprimia-se o termo raça sem que o processo social de marcação de diferenças e fronteiras entre os grupos humanos perdesse o seu caráter reducionista e naturalizador. (GUIMARÃES, 2012, p. 63).

Branco, preto, pardo, amarelo e indígena, essas são as cinco categorias de pertencimento racial com as quais a sociedade está acostumada a identificar os indivíduos ou se autodeclarar

nos censos, no Brasil. O fato é que sempre existiu a necessidade de pensar a sociedade brasileira em termos de relações raciais e para tanto, certas categorias mostram-se indispensáveis.

Contudo, longe de ser um procedimento meramente técnico, a realização dos censos demográficos reflete não apenas uma pesquisa demográfica, mas volta-se para a realização de projetos de interesses governamentais e políticos, que se evidenciam nas questões elaboradas nos censos demográficos, na metodologia utilizada e é claro, nos tipos de respostas que são disponibilizadas. Assim, para estabelecer ou se enquadrar em uma classificação racial é necessário fazer escolhas de quais categorias sociais o indivíduo faz parte em detrimento de outras e, em decorrência disso, fabricar uma realidade que poderá ser adotada pela própria população para se identificar como tal. É por isso que as cinco categorias estabelecidas não são fruto de uma percepção objetiva da demografia brasileira, são reflexos de uma determinada ideologia racial que, em determinadas situações, foi legitimada como um bom indicador da realidade social, através do critério misto de fenótipo e descendência para a classificação racial. Este sistema de classificação é utilizado desde os primeiros recenseamentos realizados no Brasil.

Destaca-se que a cor parda sempre foi a mais permeável das classificações raciais tanto por agrupar um amplo e complexo grupo que vai do branco ao preto, como por supostamente incluir também os grupos indígenas e todas as miscigenações possíveis do resultado das três raças. Os pardos atuaram como uma espécie de várias combinações em uma nação cujo pertencimento racial está bastante atravessado de outras variáveis imbrincadas nas relações de poder. Outro importante movimento são algumas tendências na composição étnico-racial da população que apontam para o caráter fluído e ambíguo da classificação racial. A exemplo disso destaca-se a elevação dos percentuais entre os indígenas de 0,2, em 1991 para 0,4, em 2010. (GUIMARÕES, 2012).

Contudo, este aumento não indica meramente um crescimento populacional e sim uma revalorização de identidades, processo esse que se desenvolveu quando as mobilizações indígenas se fortaleceram após ondas de ameaças e violências desencadeadas por conflitos de terras.

Em relação às categorias preto e pardo, o mesmo também passou acontecer com o fortalecimento do movimento negro dentro de um contexto de lutas e reivindicações. Setores do movimento negro lançaram a campanha, durante o recenseamento de 1991, cujo slogan: “Não deixe sua cor passar em branco”, fazendo uma alusão crítica à tendência de branquear-se como tática de reconhecimento ou ascensão social. Porém, há muito ainda para avançar em

relação ao pertencimento racial, para que as estatísticas possam ser mais fiéis e condizentes à nossa realidade.

De toda forma, o sistema de classificação racial do Brasil possui informações suficientes para apontar tendências e refletir sobre as desigualdades, diversidade, e as diferenças sobre as quais se edificou a sociedade brasileira. Mesmo sendo considerada ainda imperfeita, as categorias branca, preta, parda, amarela e indígena acabam por fornecer subsídios e informações para análises, reflexões, críticas e principalmente conhecimentos e esclarecimentos para a superação das hierarquias que se fortalecem nas sociedades racializadas e racistas.

As questões de cor e raça influenciam enormemente a vida das pessoas; o IBGE divulgou em março de 2018, uma pesquisa sobre o impacto que estas categorias têm sobre o trabalho. Este estudo demonstrou que na opinião 71% dos entrevistados, o trabalho é a área mais influenciada pela cor ou pela raça. Para 66,8% das mulheres a cor e a raça influenciam no trabalho e 60,2% dos homens disseram que cor e raça influenciam o trabalho. Este resultado deixa claro que as mulheres vivenciam e sofrem mais as questões de discriminação pela cor da pele do que os homens.

As categorias gênero e trabalho evidenciam as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, mas quando as questões de gênero são associadas a raça e classe as desigualdades são ainda maiores. O mercado de trabalho brasileiro está marcado por significativas e persistentes desigualdades de gênero e raça. Estas desigualdades são eixos estruturantes e centrais das desigualdades sociais no Brasil que, por sua vez, está na raiz da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão social da classe trabalhadora.

As relações hierárquicas de poder provocam as práticas discriminatórias e é no mercado de trabalho que estas relações encontram campo fértil para a sua atuação. As ações estabelecidas e praticadas no processo produtivo influenciam fortemente a inserção social dos diferentes segmentos sociais e contribuem para a mudança ou permanência no quadro das discriminações. Gênero e raça são variáveis que interagem estabelecendo diferentes lugares para os diferentes sujeitos, e diferentes oportunidades.

As questões de gênero e raça se inter cruzam evidenciando uma imagem muito presente nas relações sociais que ainda preserva a noção do poder do homem sobre a mulher e mais ainda do homem branco sobre a mulher negra, fortemente desenvolvida no período escravocrata. Esta associação que preserva a ideia do senhor e do escravo leva a manter as relações de poder e desigualdades do homem sobre a mulher negra, como uma imagem de escrava, de propriedade, de exploração. (GUIMARÕES, 2012).

Essas ideias de poder e hierarquia mantêm a discriminação e o preconceito, fazendo com que as mulheres negras sofram ainda mais com a opressão e desigualdades no mercado de trabalho e nas relações sociais do dia a dia. A exploração a que estão sujeitas é mais intensa por causa da cor da pele e quando são da classe baixa estes condicionantes são ainda mais cruéis impedindo as suas possibilidades de progresso na vida profissional, já que são delegadas a elas as profissões de baixa remuneração, pouco estudo e qualificação e a responsabilidade pelo trabalho doméstico, o que as leva a procurar por trabalhos em tempo parcial. Estes trabalhos são precários e com baixa remuneração.

Em março de 2018, o IBGE divulgou pesquisa sobre as desigualdades de gênero e cor/raça apontando que as mulheres negras e pardas no mercado de trabalho são mais intensamente atingidas do que as mulheres brancas.

A pesquisa denominada; Estatística de Gênero – Indicadores sociais no Brasil mostra que as mulheres ocuparam em 2016, apenas 37,8% das posições de liderança, isto é, nos cargos de chefia ou direção, contra 62,2% dos homens. Na comparação entre as mulheres brancas e negras ou pardas, que estão em cargos de chefia a diferença também foi confirmada, as mulheres negras somam 34,5% e as mulheres brancas, 38,5%. Mesmo possuindo formação superior maior que os homens, elas ainda são minoria nos cargos gerenciais das empresas. A presença feminina em cargos de gerência diminuiu nos últimos anos. Em 2012, na composição de brancas e negras, elas respondiam por 39,5% destes cargos, em 2013, 40,1%, em 2014, 36,5%, e em 2015, 39%. Este retrocesso e oscilações foi promovido pela crise econômica que afetou principalmente os grupos mais vulneráveis do processo produtivo, as mulheres e a população menos escolarizadas. Além disso, as desigualdades de gênero que impõem às mulheres, os afazeres domésticos, o cuidado com os filhos, e as próprias cobranças e posturas para quem assume cargos de chefia dificultam de maneira significativa a ascensão feminina na carreira, enquanto que para os homens estas limitações não existem.

O IBGE divulgou também que a desigualdade entre homens e mulheres nos cargos de gerência das empresas aumenta com a idade. De acordo com os dados de 2016, a proporção de mulheres nos cargos gerenciais era de 43,4% na faixa etária de 16 a 29 anos e caía para 31,3% no grupo de 60 anos ou mais. Destaca que o indicativo de maior presença nas faixas etárias mais baixas pode ser analisado como resultado da maior escolaridade feminina que começa a refletir sobre o trabalho e na constituição de suas carreiras.

Mas o trabalho doméstico também é um dos indicativos de obstáculos para as mulheres brancas e negras de ascenderem em suas profissões. A pesquisa que o IBGE divulgou em Estatística de Gênero, mostra que as mulheres brancas que têm ocupação no mercado de

trabalho dedicam 17,7 horas por semana aos cuidados domésticos, filhos e outras pessoas da família, enquanto os homens ocupados dedicam 10,4 horas por semana aos mesmos afazeres. Observa-se que a desigualdade se acentua em decorrência de questões de cor/raça. As mulheres negras se dedicam 18,6% horas semanais enquanto os homens negros 10,6%.

No mercado de trabalho as mulheres também enfrentam as desigualdades nos salários, em média elas receberam em 2016, 76,5% do salário recebido pelos homens. A média de rendimento do trabalho dos homens ficou entorno de R\$ 2.306 reais, enquanto que o salário das mulheres foi de R\$ 1.764. Os homens recebem mais que as mulheres em todos os setores. (IBEG – Estatística de Gênero, 2018).

Parte da explicação para este resultado está na própria natureza dos postos de trabalho ocupados pelas mulheres, já que a maioria estão nas profissões menos valorizadas e que apresentam remuneração mais baixa. Além disso, as mulheres ocupam em menor proporção os cargos de chefia e ainda há fatores de discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Também destaca que uma grande proporção destas mulheres se dedica ao trabalho em tempo parcial, segundo o IBGE, 28,2% das mulheres brasileiras estavam ocupadas em 2016 em trabalhos com carga horária de até 30 horas semanais. Entre os homens, este percentual foi de 14,1%.

As mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com trabalho doméstico e cuidados, em muitos casos acabam por trabalhar em ocupações com carga horária reduzida. Outro dado que explica o menor rendimento das mulheres na comparação com os homens está na ocupação em postos informais de trabalho. De acordo com o IBGE, em Estatísticas de Gênero, a proporção delas nestes postos chegou a 37% em 2016, enquanto a deles foi de 34,4%. Soma-se a esses dados as questões de gênero, pois muito ainda necessita ser modificado em direção à igualdade de mulheres e homens, principalmente no mercado de trabalho, onde igualdade de direitos e oportunidades ainda requer um caminho longo a ser percorrido pelas mulheres e mais tortuoso ainda quando a mulher for negra e pobre.

Na Estatística de Gênero (2018) divulgado pelo IBGE, a maior diferença de participação por gênero ocorre entre os setores produtivos considerados mais masculinos, onde se destacam a construção civil e o extrativista mineral. Em 2016, 9,9% do total de 1,9 milhão de trabalhadores da construção civil eram mulheres. O único setor econômico em que as mulheres são maioria é o da Administração Pública.

Ainda de acordo com a Estatística de Gênero do IBGE, os estados com menor disparidade de participação no mercado de trabalho são Roraima, com 49,3% dos postos de trabalho ocupados por mulheres, Amapá com 47% e Acre 46,7%. Os estados brasileiros com

maior percentual de homens em atividades formais são o Distrito Federal, com 62%, Mato Grosso com 60,4% e Alagoas 59,9%.

Sobre os rendimentos de homens e mulheres nos estados brasileiros, o IBGE divulgou que o Distrito Federal é a única unidade da federação onde o rendimento das mulheres é maior do que o dos homens. Os estados com menor desigualdade salarial são Alagoas e Pará, onde as mulheres ganhavam o equivalente a 96,7% e 96,2% dos salários pagos aos homens, respectivamente. São Paulo é o estado com a maior diferença salarial entre gêneros. Em 2016, as mulheres recebiam, em média, 80,2% da remuneração masculina. Depois de São Paulo, Santa Catarina, com 80,7%, e Espírito Santo, 80,8%, são os estados com a maior diferença salarial média entre homens e mulheres (IBGE – Estatística de Gênero, 2018).

Os dados divulgados pelo IBGE revelam que as mulheres são maioria entre os trabalhadores com ensino superior completo no país. Apesar de ter maior escolaridade, as mulheres ainda continuavam ganhando menos. A remuneração média das mulheres com ensino superior completo, em 2016 no Brasil, era de R\$ 4.803,77, enquanto a dos homens era de R\$ 7.537,27.

A escolarização de mulheres pretas ou pardas ocupadas é menor que a de mulheres brancas. Enquanto as mulheres brancas são maioria entre as trabalhadoras com carteira de trabalho assinada, com 58,4%, as mulheres pretas ou pardas compõem a maior proporção de trabalhadoras domésticas com 57,0% e sem carteira de trabalho assinada 62,3%.

A desigualdade de cor/raça entre as mulheres também pode ser verificada na distribuição da população por nível de instrução superior, onde revela que as mulheres brancas têm um percentual de ensino superior completo de 23,5%, 2,3 vezes maior que das mulheres negras com 10,4% contra 20,5 dos homens brancos e 10,4 dos homens negros.

Esses dados confirmam as desigualdades entre as mulheres brancas e pretas ou pardas, e que a cor da pele promove entre as mulheres as discriminações, preconceitos e diferenças com menor participação nos cargos de gestão e escolaridade, maior presença no emprego formal, no emprego parcial, informal, e no trabalho doméstico.

A primeira mulher negra a formar-se Engenheira Civil no Brasil foi Enedina Alves Marques, em 1945 no Estado do Paraná. Nasceu em 1931 em Curitiba, filha de uma lavadeira e de um pai que mal conheceu. Pobre, negra e com mais cinco irmãos, foi criada na casa da família do major Domingos Nascimento Sobrinho, que pagou seus estudos em colégios particulares para fazer companhia à sua filha. Ao concluir seus estudos em 1931, passou a trabalhar como professora. Em 1940 iniciou sua graduação em Engenharia civil na universidade do Paraná (ALVES, 2018).

Sendo a única mulher e negra, em uma turma composta apenas por homens, ela sofreu com os preconceitos, tanto por ser mulher, quanto por ser negra, por parte de alunos e professores. Muito inteligente e determinada, não se deixou abater pelas imensas dificuldades que teve que enfrentar. Como não conseguia comprar os seus livros, passava a noite copiando os capítulos dos livros e estudando (ALVES, 2018).

Trabalhou como auxiliar de engenharia na Secretaria de Estado de Viação e Obras Públicas, e depois no Departamento Estadual de Águas e Energia Elétrica, desenvolvendo o Plano Hidrelétrico do Paraná e atuando no projeto e construção da Usina Capivari-Cachoeira (ALVES, 2018).

Para se fazer respeitada e ter as suas ordens obedecidas nos canteiros de obras, Enedina usava um macacão masculino e carregava uma arma na cintura, disparando tiros para o alto para ser ouvida entre os homens da construção.

O caminho das mulheres na engenharia civil é árduo e cheio de obstáculos. Elas precisam vencer preconceitos e impor seu estilo de liderança nesse ambiente ainda muito masculino. Algumas precisaram encarar situações constrangedoras para poder realizar o sonho de exercer a profissão.

Evelyna Bloem Souto, foi a primeira aluna da engenharia civil da USP São Carlos. Quando foi estudar em Paris, através de uma bolsa que ganhou teve que se vestir de homem, colocar barba e bigode para conseguir entrar em uma obra de um túnel que visitava com a turma.

Situações como essa, de preconceitos e machismo extremo, talvez aconteçam cada vez menos na profissão. Mas a discriminação e o preconceito velado ainda habitam os canteiros de obras. O selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, que beneficia empresas, entre elas a construção civil, foi lançado em 2005, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma iniciativa do Governo Federal, coordenado pela SPM/PR - Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. O Programa tem como objetivo difundir novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional, combater as dinâmicas de discriminação e desigualdade de gênero e raça praticadas no ambiente de trabalho, assim como promover a igualdade de gênero e raça no que diz respeito às relações formais de trabalho e à ocupação de cargos de direção.

O Programa é coordenado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres em parceria com a ONU Mulheres, pela OIT – Organização Internacional do Trabalho, pela SEPPPIR - Secretaria de Políticas de Promoção de Igualdade Racial da Presidência da República, com apoio de 16 Núcleos de Estudo de Gênero de Universidades.

Segundo dados da FNE, existem no Brasil cerca de 60 mil graduadas em engenharia civil. E de acordo com o último censo da educação superior, divulgado pelo MEC, as mulheres nos cursos de engenharia civil aumentaram de 19% em 2000 para 30% em 2013. Algumas universidades já registram mais mulheres que homens em seus cursos de Engenharia Civil, fato registrado na UniChapecó, em Santa Catarina, onde a turma que concluiu o curso em 2015 tinha 63% de engenheiras, 14 mulheres entre 22 formandos (SANTOS, 2017).

Em Goiás a primeira mulher a se formar engenheira civil foi Armênia de Souza. Formada pela antiga Escola de Engenharia do Brasil Central, hoje Escola de Engenharia Civil e Ambiental - EECA da UFG, foi também a primeira professora e diretora da Escola de Engenharia Civil da UFG e membro da diretoria do Sindicato dos Docentes das Universidades Federais de Goiás - ADUFG, por duas gestões. Faleceu em 12 de setembro de 2016.

Nesta tese será utilizado a acepção de classe social de Erik Olin Wright que apresenta uma atualização do conceito de classe de Karl Marx, justificando uma nova forma de identificação e mensuração do conceito sociológico de classe social.

Uma das questões atuais e fundamentais que recaem sobre a análise de classes sociais diz respeito às transformações sociais e tecnológicas e suas consequências sociais. Essas transformações têm servido de inspiração para muitos estudos que proclamam o enfraquecimento das velhas hierarquias herdadas da revolução industrial. Por outro lado, é notório que está havendo um remodelamento, de amplas repercussões, do mundo do trabalho e para a classe trabalhadora.

Wright desenvolveu esquemas conceituais e operacionais de classe social, voltadas para as análises de levantamentos de dados amostrais. Nesta interpretação, classe social representa uma forma especial de divisão social gerada pela distribuição desigual de poderes e direitos sobre os recursos produtivos. A existência dessa divisão produz consequências significativas sobre a vida dos indivíduos e na dinâmica das instituições. Privilegia a noção de interesses materiais ao considerar as consequências das posições de classe na vida dos indivíduos.

Por causa da natureza dos poderes e direitos exercidos sobre os recursos produtivos, a pessoa enfrenta uma estrutura de oportunidades, dilemas e compensações. As desigualdades de recompensas são promovidas pelas desigualdades de direitos e poderes sobre os recursos produtivos. A exploração acontece pelo fato de um grupo se beneficiar economicamente às custas de outro através da apropriação dos frutos do trabalho de outro grupo, o grupo explorado. Classe social passa a ser analisada em função da propriedade de ativos de capital, do controle diferenciado de ativos de qualidade e da relação com o exercício de autoridade dentro da

produção. Assim, as classes sociais são divididas diante destes critérios, ou seja, entre intraproprietários e empregados (FIGUEIREDO SANTOS, 2005).

Os especialistas ocupam uma posição privilegiada da apropriação, devido à sua posição estratégica na organização da produção, como controladores de conhecimento, como detentores de uma forma escassa de força de trabalho. O exercício de comando e de autoridade dentro de uma organização social da produção se estabelece sob a alegação de organização empregadora, particularmente pelos gerentes, que representam uma fonte posicional de poder. Os gerentes ocupam posição privilegiada de apropriação, ao exercerem uma posição de confluência das relações de dominação e exploração (FIGUEIREDO SANTOS, 2005).

A existência das classes conecta-se à dimensão social relacional de um sistema de produção. As diferentes formas de relações de classe são definidas pelos tipos de direitos e poderes sobre os recursos produtivos e as correspondentes relações de poder envolvidas no modo como as atividades das pessoas são reguladas e controladas em um sistema de produção. A noção de relações de classe destaca os padrões estruturados de interação associados à propriedade dos recursos produtivos básicos da sociedade (FIGUEIREDO SANTOS, 2005).

Figueiredo Santos esclarece que:

O marxismo concebe os proprietários de capital e os trabalhadores assalariados como as duas classes básicas, fundamentais do modo de produção capitalista. Entretanto, na sociedade capitalista contemporânea, formam-se complexos feixes de poderes e direitos sobre os recursos produtivos, em vez de uma simples, binária, estrutura de direitos de propriedade. O poder básico sobre a alocação dos ativos de capital e a operação dos fluxos de renda permanece sob controle privado dos capitalistas, mas os direitos e poderes de propriedade podem ser decompostos e redistribuídos, de modo que as relações de classe se distanciam da forma simples, abstrata, perfeitamente polarizada. A organização da produção e o funcionamento do mercado de trabalho ensejam a constituição de localizações privilegiadas de apropriação entre os empregados, ou seja, de localizações contraditórias de classe, em que se entrecruzam os interesses opostos do capital e do trabalho assalariado. Formando o núcleo das localizações de classe média, os empregados especialistas se apropriam de uma porção do excedente social devido ao seu papel na reprodução dos sistemas produtivos e os gerentes usufruem o mesmo privilégio devido ao seu lugar nas hierarquias de comando e dominação dentro da produção. (FIGUEIREDO SANTOS, 2005, p.34).

Wright desenvolveu um esquema de classe capaz de mapear as variações concretas nas estruturas de classe das sociedades capitalistas. Valoriza as noções de controle e exploração dentro das relações sociais de produção. Wright coloca as relações de exploração, ao invés da dominação, no cerne do seu sistema tipológico de classes.

Assim, nas relações de trabalho, esse novo sistema de classe é capaz de oferecer um levantamento de dados amostrais onde é possível verificar que a condição de classe afeta a capacidade de desenvolvimento do trabalhador como também afeta as suas oportunidades na

relação de trabalho. O que a pessoa tem, que são os ativos produtivos, representados pelo conhecimento, especialidade, perícia, determina o que ela obtém, gerando oportunidades, maiores salários, crescimento profissional, dilemas, atitudes e ações, na relação de trabalho e na sociedade. O controle diferenciado de ativos de qualificação estabelece a relação de autoridade dentro da produção, com distribuição desigual de poderes e direitos sobre os recursos produtivos relevantes nas organizações e na sociedade. Esta distribuição desigual produz consequências significativas sobre a vida dos indivíduos e na dinâmica das relações de trabalho dentro das instituições, local onde a condição de classe afeta os interesses materiais, as experiências de vidas e as capacidades para uma ação coletiva dos indivíduos.

Em decorrência da natureza dos poderes e direitos exercidos sobre os recursos produtivos, a pessoa enfrenta uma estrutura de oportunidades e opções alternativas para conseguir o seu bem-estar material. Os ativos produtivos – qualificação e perícia sob a forma de credenciais, aumenta o poder da força de trabalho no mercado de trabalho. Os especialistas ocupam lugar privilegiado de apropriação, devido à sua posição estratégica na organização da produção, como controladores de conhecimento.

Os gerentes, no exercício de comando e de autoridade dentro da organização social da produção, sob a delegação da organização, representam uma fonte posicional de poder de controle dos agentes. Os gerentes ocupam uma posição privilegiada de apropriação ao situarem-se em uma espécie de posição de confluência das relações de dominação e exploração.

As sociedades modernas, com base na propriedade privada e do mercado de trabalho, reproduzem divisões de classes derivadas da natureza das relações e das condições de emprego e de oportunidades. Por isso, torna-se fundamental diferenciar as posições que os indivíduos ocupam dentro das organizações sociais em termos de relação de emprego que eles compõem e que condicionam a forma de regulação da relação de emprego. A distribuição desigual da propriedade estabelece a ocorrência de relações de exploração entre os grupos sociais e a propriedade de ativos do capital prevalece sobre a diferenciação das classes sociais.

Na nova interpretação de Wright (2007 e 2001), classe social representa uma forma especial de divisão social que é promovida pela distribuição desigual de poderes e direitos, sobre os recursos produtivos básicos da sociedade e os resultados de seu uso. A existência dessa divisão provoca consequências significativas na vida dos indivíduos e na dinâmica das instituições sociais. O poder que a posição de classe exerce condiciona o acesso aos recursos produtivos e determina as experiências de vida na esfera do trabalho e do consumo. Em função dos poderes e direitos, a exploração caracteriza-se pelo fato de um grupo se beneficiar economicamente às custas de outro através da apropriação dos resultados do trabalho do grupo

explorado e controlado dentro da organização social da produção. Este sistema de exploração e autoridade envolve sempre o uso da coerção e do consenso como meio de abstrair o esforço do trabalho dos indivíduos de forma diferenciada promovida pela aquisição dos poderes e direitos.

Desta forma, Erik Wright elabora uma tipologia básica de classes sociais na sociedade capitalista voltada para a propriedade de ativos de capital, do controle diferenciado de ativos de qualificação e da relação com o exercício de autoridade dentro da produção com destaque para as credenciais específicas que aumenta o poder da força de trabalho. A propriedade de ativos de capital possui uma superioridade estrutural em relação às outras formas de diferenciação de classe. Wright comenta:

Qualificação e perícia designam um ativo produtivo, muitas vezes atestado sob a forma de credenciais, que aumenta o poder da força de trabalho complexa nos mercados e processos de trabalho. Os especialistas ocupam uma localização privilegiada de apropriação devido à sua posição estratégica na organização da produção, como controladores de conhecimento, e à sua posição na organização dos mercados de trabalho, como detentores de uma forma escassa de força de trabalho. Já o exercício de comando estratégico e de autoridade dentro da organização social da produção enseja, da parte dos seus ocupantes, a exigência de uma porção do excedente social. O exercício de autoridade, sob delegação da organização empregadora, particularmente pelos gerentes, representa uma fonte posicional de poder, pois coloca um problema de controle/incentivo dos agentes. Os gerentes ocupam uma localização privilegiada de apropriação ao situarem-se em uma espécie de posição de confluência das relações de dominação e exploração (WRIGHT, 1997, p. 17-25).

Os empregados, na relação de trabalho compartilham situações que se caracterizam por certa autonomia e liberdade, que estão vinculadas às necessidades da organização empregadora em delegar autoridade e controle, principalmente nas funções gerenciais e isto é possível porque os empregados detêm o controle do conhecimento especializado e perícia e desenvolvem seus serviços em troca de vantagens ou compensações que são elementos importantes que se incorporam na vida profissional como os ganhos adicionais aos salários, ascensão a cargos de chefia e seu consequente crescimento profissional.

As relações e condições de emprego são aspectos centrais na estruturação de desigualdades de poderes, direitos e materiais na sociedade moderna. Considera-se que as relações de emprego, presente na nova classificação de classe sociais fornece condições analíticas e permite construir narrativas que se referem à posição socioeconômica e a distribuição das chances de vida e de bem-estar dos indivíduos.

As relações de classe geram um conflito social baseado nas desigualdades. A noção de exploração, de acordo com Wright (1997) é gerada pelas desigualdades de recompensas promovidas pelas desigualdades nos direitos e poderes sobre os recursos produtivos. A

exploração caracteriza-se pelo fato de um grupo se beneficiar economicamente à custa de outro pela apropriação dos resultados do trabalho do grupo explorado. A apropriação do esforço de trabalho exige que a atividade de trabalho seja controlada dentro da organização social da produção.

As interações de poder entre empregador e empregado estabelecem mecanismos de coerção e de consenso dentro da produção capitalista. Como o explorador depende da atividade de trabalho do explorado, ele fica refém de um tipo de poder social, que está presente nas interdependências da exploração, que pode ser usado na luta por seus interesses, por melhores salários e/ou cargos e outros.

Quando a variável de classe é associada a gênero revela a existência de uma elevada desigualdade entre as pessoas situadas nas mesmas circunstâncias sociais, esta intersecção permite explorar dimensões diferenciadas da desigualdade de gênero. Gênero, classe e raça são entendidas como divisões sociais geradoras de desigualdades.

Gênero é uma construção social usada para justificar as desigualdades, na qual as práticas sociais e culturais existentes na sociedade definem e constitui as pessoas como diferentes, de maneira socialmente significativa, fortalecendo e estabelecendo relações de desigualdade com base em tais diferenças. As relações de gênero fornecem indagações importantes sobre o lugar que homens e mulheres ocupam no mercado de trabalho. Não é possível entender a divisão sexual do trabalho profissional sem antes conhecer a divisão sexual do trabalho doméstico e para além dele, a divisão sexual do poder e do conhecimento. Apesar do crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, do aumento do seu nível de escolaridade, ainda persistem graves obstáculos à sua inserção e permanência no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens. Assim destaca Helena Hirata:

A divisão do trabalho entre homens e mulheres é em primeiro lugar a imputação aos homens do trabalho produtivo – e a dispensa do trabalho doméstico – e a atribuição do trabalho doméstico às mulheres, ao passo que são cada vez mais numerosas na nossa sociedade salarial as mulheres a querer entrar e se manter no mercado de trabalho. (...) o ‘trabalho’ tem outras faces, seja ele produtivo e/ou reprodutivo. Entretanto por toda parte e sempre, o ‘valor’ distingue o trabalho masculino do trabalho feminino: produção ‘vale’ mais que reprodução, produção masculina ‘vale’ mais que produção feminina (mesmo quando uma e outra são idênticas). Esse problema do ‘valor’ do trabalho atravessa toda a reflexão: ele induz a uma hierarquia social. Valor e princípio de hierarquia, sob aparências múltiplas, permanecem imutáveis: o trabalho de um homem pesa mais do que o trabalho de uma mulher. E quem diz hierarquia diz relação social (HIRATA, 2003, p. 113).

Hirata (2003), ainda destaca que a divisão sexual do trabalho é o suporte que permite a mediação entre as relações sociais – abstratas e práticas sociais – concretas. Se for retirada a

responsabilidade ou a obrigação do trabalho doméstico ao grupo social das mulheres, as relações sociais desmoronam, junto com as relações de força, de dominação, de opressão, violência real e simbólica e o antagonismo que elas carregam. A divisão sexual do trabalho está no centro do poder que os homens exercem sobre as mulheres.

A categoria gênero começou a ser analisada com mais intensidade a partir da década de 1970, por autoras como Margaret Mead, Gayle Rubin, que buscavam desfazer a ideia de determinismo biológico. Mas o termo gênero aparece inicialmente em 1950, nas Ciências Sociais dos Estados Unidos com Robert Stoller, que utilizava o termo gênero em oposição a sexo, para identificar a identidade sexual do sexo biológico. A partir de então, várias autoras feministas tomaram como referência esta oposição entre gênero e sexo, para destacar e evidenciar os limites do conceito de Gênero.

Margaret Mead (2001), ao descrever a divisão sexual do trabalho e as estruturas de parentesco, entre os arapeh, mundugumor e tchamboli, percebeu que tanto os homens, como as mulheres podiam realizar atividades essenciais, sem a conotação de sexo, isto é, tanto um ou outro, as praticavam. As qualidades chamadas de masculinas e femininas não estão baseadas nas determinações de diferenças sexuais e sim, nos condicionamentos culturais e sociais.

Nos anos de 1970, Gayle Rubin (1993), em seu texto “ O tráfico de mulheres: notas sobre a economia política do sexo”, retoma gênero como uma categoria política para o feminismo. Ela analisa que a subordinação das mulheres está diretamente centrada nas relações sociais que organizam e fortalecem o gênero e a sexualidade. Gênero é uma norma que naturaliza e institui a desigualdade entre homens e mulheres e está intimamente ligado a fatores econômicos e políticos. É um sistema simbólico que integra o processo de domesticação das mulheres para a socialização e facilita a organização das desigualdades a partir do sistema sexo/gênero entendido como norma.

Na literatura sociológica as desigualdades de gênero são consideradas como hierarquias e poder diferenciados entre homens e mulheres, onde os condicionantes sociais e culturais fortalecidos pela tradicional divisão sexual do trabalho estabelece o homem como provedor, onde destaca-se que o trabalho do homem possui um peso maior do que o trabalho da mulher. O poder e a hierarquização dos sexos, estão associados à construção social e cultural do papel de homens e mulheres na sociedade ocidental, onde a distinção é construída socialmente impondo uma hierarquia do sexo através da divisão sexual do trabalho e da procriação.

Para explicar a opressão das mulheres pelos homens, o feminismo passou a fazer uma nova leitura da noção de gênero, analisando a sociedade através da divisão sexual do trabalho e caracterizando as construções de papéis masculinos e femininos, como aspectos naturalizados

e socialmente construídos. Questionaram a naturalização das diferenças sexuais e desmistificaram lugares considerados femininos e masculinos. Suas críticas são direcionadas aos limites da noção de gênero, destacando de forma veemente, a entrada de novas categorias sociais que dão enfoques diferenciados aos limites do conceito de gênero no feminismo, baseadas em distintas experiências de opressão de mulheres, como raça e classe. Passaram a analisar as diferenças nas desigualdades.

As autoras Daliele Kergoat (2010), Adiana Piscitelli (2008), Lélia Gonzales (1984), e Glória Anzaldúa (2001) destacam a importância de pensar gênero em suas várias interseções, problematizando as hierarquias existentes entre as mulheres no contexto econômico, social e cultural. Resaltam as limitações do conceito de gênero quando é considerado isoladamente, e apontam para a interdependência dessas categorias sociais, evidenciando a importância de se pensar o entrelaçamento dos sistemas de dominação. A proposta de articulação entre gênero, raça e classe, não pode ser vista ou correr o risco de se transformar em uma posição frágil, a partir da proposição de uma simples somatória de opressão e diferenças, mas deve reconhecer tensões e “nós” em toda a sua extensão, complexidade e antagonismo que marcaram a emergência dessas categorias dentro e fora do feminismo.

Assim, a categoria gênero passa a ser utilizada pelo feminismo como ferramenta de análise, recusando as explicações biologistas sobre os elementos que justificam as desigualdades entre homens e mulheres. A partir desta recusa às explicações biologistas sobre gênero, o feminismo começou a perceber que gênero deve ser entendido também através de novas categorias que se entrecruzam nas relações sociais, surgindo desta forma novos conceitos.

Para Danièle Kergoat (2010), os conflitos de gênero, classe e raça tendem a ser concebidos e interpretados isoladamente, o que é um erro grave. Os seus estudos, apontam para a interdependência dessas categorias sociais, destacando a importância de se pensar o entrelaçamento dos sistemas de dominação não apenas sobre o foco das desigualdades, exploração e opressão de gênero, mas as suas interligações com classe e raça. Contudo, isto não significa que tudo está vinculado a tudo, implica apenas uma forma de leitura da realidade social.

Através do paradoxo, “tudo muda, mas tudo permanece igual”, Kergoat (2010) ilustra a divisão sexual do trabalho e a permanência da segmentação, horizontal e vertical, entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Perduram as desigualdades salariais, as mulheres continuam assumindo o trabalho doméstico e mesmo ocorrendo o aumento da inserção feminina no mundo do trabalho, não significa uma mudança da divisão sexual do trabalho, pois elas permanecem intactas. Mas aponta para o fato de que o capitalismo se apropria da mão de obra flexível e que empene cada vez mais sua subjetividade.

Segundo Figueiredo Santos (2008), a noção de gênero como uma divisão social realça a ideia de que as diferenças de gênero são predominantemente de origem social e estrutural, de modo que o homem, como uma categoria, possui mais poder social do que a mulher, também como uma categoria. A identidade de gênero estrutura a experiência, o sentido dado ao mundo e as expectativas dos outros. As relações de gênero, no entanto, ao representarem desigualdades inscritas nas classes sociais, existem igualmente fora dos modos pelos quais as pessoas categorizam homem e mulher. Abordagem de gênero como uma instituição social ajuda a realçar o caráter social, a dinâmica, as complexas interseções e as múltiplas facetas das práticas de gênero. O autor, referendando pensadores, critica a aceção de “capital humano” para explicar diferenças de rendimento relacionadas a características como raça e gênero.

A teoria econômica neoclássica considera que cada pessoa recebe como recompensa o valor da contribuição marginal do insumo (trabalho, capital ou terra) que agrega à função de produção. Baseada no modelo neoclássico, a teoria do capital humano postula que o trabalho seria recompensado pelos investimentos que as pessoas realizam em sua própria educação, treinamento e cuidados de saúde; ou seja, em seu “capital humano”, que incrementa sua produtividade ou capacidade de contribuição para o produto. Essa abordagem econômica convencional privilegia as explicações pelo lado da oferta. Homens e mulheres ingressariam no mercado de trabalho com diferentes características produtivas e inclinações. Nessa ótica, parte importante da diferença de gênero de renda existente no mercado de trabalho decorreria de diferenças nas características produtivas e nas estruturas de preferência de homens e mulheres em função de escolhas voluntárias ou de condicionamentos anteriores ao ingresso no mercado, que explicariam as diferenças no montante, no tipo e no grau de depreciação do capital humano de ambos (BLAU, FERBER e WINKLER, JACOBSENJ, *Apud* FIGUEIREDO SANTOS, 2008, p. 356 -357).

Mas ao associar sexo e qualificação no conjunto da mão de obra aparecem realidades bem diferentes segundo o sexo do trabalhador. Ao destacar a qualificação, ou investimentos que as pessoas realizam em sua própria educação, como preferências de homens e mulheres pode ser notado que existe uma divisão social do trabalho por sexo que se entrecruza com outras formas de divisão social que remete a uma relação de poder, hierarquia e discriminação. A qualificação se apresenta de forma diferente para homens e mulheres no mercado de trabalho. As relações de gênero estruturam e atravessam também o mundo do trabalho. As mulheres possuem maior escolaridade que os homens e apesar disso não possuem as mesmas oportunidades no processo produtivo. Estas credenciais nem sempre favorecem às mulheres. Figueiredo Santos ainda comenta que:

A ocorrência de discriminação no mercado de trabalho desafia a ortodoxia neoclássica ao introduzir um componente ‘irracional’ de tratamento desigual de trabalhadores igualmente produtivos, que contrasta com o princípio de maximização do lucro. Duas teorias merecem destaque especial pelo modo com que ‘ajustam’ o princípio da

racionalidade econômica com o fenômeno empírico da discriminação. Embora compatíveis com os pressupostos neoclássicos, ambas podem ser pensadas também em uma lógica explicativa diferente. A teoria da discriminação estatística considera que o empregador usaria os atributos de sexo e raça, como uma espécie de informação substitutiva, na ausência de informação adequada para avaliar o potencial de produtividade do trabalhador a um custo razoavelmente baixo, gerando uma discriminação estatística contra os indivíduos pertencentes a grupos que teriam, em média, características menos desejáveis. Já o enfoque de amontoamento considera que a concentração de certos grupos, como as mulheres, em determinados tipos de emprego, gera como consequência uma oferta excedente em relação à demanda por esses serviços. Isso deprime a taxa de salário dessas ocupações, quaisquer que sejam as razões que tenham levado ao amontoamento. (...) Além disso, pode refletir um processo de adaptação organizacional que se manifesta na tendência das firmas em adotar as convenções sociais prevalentes na sociedade. A discriminação deve ser vista como um fenômeno dinâmico, influenciado pelos ciclos da economia e pela competição entre as firmas, estabelecendo para as empresas a questão dos custos e riscos econômicos associados a mudanças para sua redução. (RIMA, BLAU, FERBERF e WINKLER, *APUD FIGUEIREDO SANTOS*, 2008, p. 357).

Bruschini (2000) destaca que no Brasil, a situação da mulher no mundo do trabalho revela-se permeada por elementos de continuidade e mudanças. Os fatores que revelam as continuidades expressam-se na concentração das mulheres em empregos de menor remuneração no setor de serviços e particularmente no setor informal, que é mais desprotegido do mercado de trabalho. De outro lado, como expressão de mudanças, aumentou a participação de mulheres em ocupações não-manuais de melhor remuneração, em cargos de comando, profissões de prestígio e mesmo como proprietárias de negócios no comércio e em serviços. As discrepâncias de gênero de rendimentos persistem, apesar do progresso ocupacional, sendo que as diferenças de ganhos não podem ser atribuídas a diferenças em termos de números de horas trabalhadas e escolaridade, devendo ser creditadas aos processos de discriminação. Estudo dos efeitos da composição por gênero das ocupações sobre os salários mostra que persiste no Brasil uma penalidade salarial para aqueles que estão inseridos em ocupações tipicamente femininas, sendo que essa penalidade se mostra mais forte para as mulheres do que para os homens.

Figueiredo Santos (2008) argumenta que os estudos comparativos internacionais conduzidos por Wright exploraram a tese geral de que as formas de desigualdade de classe são aquelas baseadas em fatores atribuídos como raça e gênero. Na hipótese de que as demais formas de desigualdade se traduzem em desigualdade de classe, a mulher e os grupos racialmente oprimidos devem estar sub-representados na classe trabalhadora e sub-representados nas localizações de classe privilegiadas. Obteve-se a confirmação empírica de que a mulher, na força de trabalho é mais proletarizada; há uma significativa desigualdade de gênero nos cargos em que demanda autoridade no local de trabalho; negros são significativamente mais proletarizados; a mulher negra é o grupo mais proletarizado. Na hipótese de que a desigualdade de classe se traduz em outras formas de desigualdade, ao serem

comparados países situados em determinado nível de desenvolvimento capitalista semelhante, quanto mais desiguais as relações de classe dentro do capitalismo, mais desiguais as demais formas de divisão social.

#### **2.4 A Consustancialidade entre Gênero, Raça e Classe**

De acordo com Hirata (2014), o conceito de interseccionalidade surgiu pela primeira vez, para designar a interdependência das relações de poder de raça, sexo e classe, através de Kimberlé W. Grenshaw em 1989, mas pode-se dizer que sua origem remonta ao movimento do final dos anos de 1970, que ficou conhecido como *Black Feminism*, cuja crítica se voltou de maneira intensa contra o feminismo branco, de classe média e heteronormativo. A categoria da interseccionalidade desenvolvida por Grenshaw focalizava as intersecções de raça e gênero subdivididas em duas categorias: interseccionalidade estrutural e interseccionalidade política para verificar a violência conjugal em relação às mulheres de cor e as políticas feministas antirracistas. E a partir dos anos de 1990 a problemática da interseccionalidade passou a ser desenvolvida por várias outras feministas. Entretanto, a ideia de articular relações de sexo e classe já havia sido proposta por Danièle Kergoat, na França desde 1970, desenvolvido através da definição de consustancialidade. Contudo, foi com o estudo de Grenshaw que este conceito ganhou maior visibilidade. Sobre a interseccionalidade Grenshaw (2002) destaca:

A discriminação interseccional é particularmente difícil de ser identificada em contextos onde forças econômicas, culturais e sociais silenciosamente moldam o pano de fundo, de forma a colocar as mulheres em uma posição onde acabam sendo afetadas por outros sistemas de subordinação. Por ser tão comum, a ponto de parecer um fato da vida, natural ou pelo menos imutável, este pano de fundo (estrutural) é, muitas vezes, invisível. O efeito disso é que somente o aspecto mais imediato da discriminação é percebido, enquanto que a estrutura que coloca as mulheres na posição de 'receber' tal subordinação permanece obscurecida. Como resultado, a discriminação em questão poderia ser vista simplesmente como sexista (se existir uma estrutura racial como pano de fundo) ou racista (se existir uma estrutura de gênero como pano de fundo). Para apreender a discriminação como um problema interseccional, as dimensões raciais ou de gênero, que são parte da estrutura, teriam de ser colocados em primeiro plano, como fatores que contribuem para a reprodução da subordinação. (GRENSHAW, 2002, p. 176).

A interseccionalidade propõe apreender múltiplas desigualdades por meio de uma ação integrada, rejeitando a hierarquização das formas de diferenciação social como gênero, classe, raça, etnias, idade, deficiências, orientação sexual e outros. Esta acepção vai muito além do simples reconhecimento das opressões.

Neste sentido, Grenshaw (2002, p. 177) comenta: “somente através de um exame mais detalhado das dinâmicas variáveis que tornam a subordinação das mulheres racialmente marcadas pode-se desenvolver intervenções e proteção mais eficientes”. E ainda destaca:

A importância de desenvolver uma perspectiva que revele e analise a discriminação interseccional reside não apenas no valor das descrições mais precisas sobre as experiências vividas por mulheres racializadas, mas também no fato de que intervenções asseadas em compreensões parciais e por vezes distorcidas das condições das mulheres são, muito provavelmente, ineficientes e talvez até contraproducentes. (GRENSHAW, 2002, p. 177).

A interseccionalidade é um conceito que busca evidenciar as consequências das discriminações e desigualdades estruturais e dinâmicas da interação entre duas ou mais categorias de subordinação que estruturam as posições que as mulheres ocupam na sociedade e no mercado de trabalho. É através dela que é possível verificar o cruzamento de diferentes opressões e desigualdades que se sobrepõem e com as quais as mulheres são atingidas e o fluxo desse cruzamento é simultâneo e de várias direções.

As mulheres não vivenciam as desigualdades da mesma maneira, as desigualdades de gênero, raça e classe são diferentes entre as mulheres. As desigualdades que mulheres ricas enfrentam não são as mesmas que as mulheres pobres enfrentam, alguns obstáculos lhes são exclusivos. Existe diferenças nas desigualdades.

Portanto, a atenção à subordinação interseccional exige uma estratégia que valorize a análise de baixo para cima, começando com o questionamento da maneira como as mulheres vivem suas vidas. A partir daí a análise pode crescer, dando conta das várias influências que moldam a vida e a oportunidade das mulheres marginalizadas. É especialmente importante descobrir como as políticas e outras práticas podem moldar suas vidas diferentemente de como moldam as vidas daquelas mulheres que não estão expostas à mesma combinação de fatores enfrentados pelas mulheres marginalizadas, (GRENSHAW, 2002, p. 182).

Para Kergoat (2010), a consubstancialidade é o entrecruzamento dinâmico e complexo do conjunto das relações sociais, cada uma imprimindo sua marca na outra. Estas relações sociais são consubstanciais e não podem ser analisadas em uma única relação social, porque elas são móveis, ambíguas e ambivalente por isso, não podem ser abordadas da mesma maneira. A consubstancialidade das relações sociais possui como propriedade essencial a coextensividade, pois, ela se reproduz e co-produz mutuamente. As categorias analíticas procuram entender de maneira não mecânica as práticas sociais de homens e mulheres na divisão sexual do trabalho que precisa ser compreendida na dimensão de classe, gênero e raça, que apreende os fenômenos sociais a partir de uma perspectiva materialista, histórica e

dinâmica, por isso, não se pode argumentar no âmbito de uma única relação social. Por outro lado, a multiplicidade de pontos de entrada leva a um perigo de fragmentação ou dissolução das relações sociais: é preciso tomar cuidado para que a interseccionalidade não raciocine apenas em termos de categorias, mas sim de relações sociais.

Kergoat (2010) comenta que a categorização é um problema inerente a qualquer atividade que implique analisar o entrecruzamento das relações sociais, mas esta abordagem exige esclarecimentos de alguns princípios para não confundir práticas sociais com relações sociais e para que a ideia de consubstancialidade não seja usada de maneira pouco significativa, ou que não se apreenda as verdadeiras relações sociais decorrentes deste entrecruzamento, impedindo que os registros possam se tornar um ‘saco de gatos’.

Assim, afirma que o feminismo negro, realizado por mulheres negras, oriundas das classes populares permitiu avançar em conceitos como “dupla consciência”. (KERGOAT, 2010), em que se procurava compreender o entrecruzamento entre os sistemas de classe, raça e sexo. Tomando como exemplo o conceito de interseccionalidade de Kimberlé Crenshaw, destaca que este trouxe grandes contribuições para o campo de investigação, mas não deve ser acatado sem cautela. O conceito de interseccionalidade, tornou-se uma espécie de receita, mas deve ser olhado com muitas ressalvas.

Danièle Kergoat (2010) faz as seguintes críticas ao conceito de interseccionalidade de Kimberlé Crenshaw: a intersecção dificulta pensar em relação de dominação móvel e historicamente determinada. Isto é, coloca as relações em posições fixas. A multiplicidade de categorias mascara as relações sociais. Não se pode dissociar as categorias das relações sociais, dentro das quais foram construídas. Trabalhar com categorias, mesmo com a ideia de intersecções, implica correr o risco de tornar invisível alguns aspectos mais fortes da dominação. Deste modo, esclarece:

Mas o que é a consubstancialidade? Por que não falar em interseccionalidades? [...] a reflexão sobre a articulação das relações de poder, reflexão que às vezes parece unificada com excessiva rapidez sob o termo interseccionalidade. [...] as referências à ‘abordagem interseccional’ mascaram oposições persistentes no campo da teoria crítica em geral e particularmente nos estudos feministas: categorias x relações sociais; identidades x classes; subversão x emancipação. Assim, o conceito de interseccionalidade pode ser falsamente unificador. [...] Consubstancialidade significa a unidade de substância entre três entidades distintas, convida a pensar o mesmo e o diferente em um só movimento. [...] O conceito de interseccionalidade introduzido por Kimberlé Crenshaw e desenvolvido como teoria da articulação das opressões, tem suas origens em configurações de dominação oriundas da história da escravidão e do racismo pós-emancipação específica dos Estados Unidos. Assim não se trata, evidentemente, de dizer que o racismo e a escravidão são invenções estadunidense, mas apenas de destacar que os processos de racialização são construídos socialmente e de maneira específica em cada país. Ainda que estas configurações sejam feitas de racismo, colonialismo,

capitalismo e sexismo, elas implicam relações sociais que refazem sua atuação e se recompõem continuamente ao longo as práticas sociais, além de serem variáveis no espaço e no tempo. Tal razão por que é indispensável pensar os processos que produzem categorias de gênero, classe e raça em termos de relações sociais em vez de partir do trinômio “gênero, classe e raça”. O termo interseccionalidade me incomoda por remeter ao cruzamento de categorias, [...] a questão não é entrecruzar categorias, mas partir das relações sociais que fabricam tais categorias, rastrear os processos que estão na origem da produção de grupos e pertencimentos objetivos e subjetivos. (KERGOAT, 2016, p. 20-21).

Diante destas afirmações é preciso questionar então: como colocar a consubstancialidade na prática da análise social? Como agir concretamente para verificar e analisar em conjunto as diferentes relações sociais? Como a consubstancialidade pode ser útil para estudar o trabalho feminino na construção civil e suas relações sociais e entrecruzamentos entre gênero, classe e raça?

Kergoat (2016) afirma que diante destes questionamentos é preciso primeiramente; desconstruir as categorias para atingir o nível das relações sociais; e segundo, pensar em conjunto diferentes relações sociais, respeitando o fato de que elas se constroem e que são diferentes.

Para a autora, o social estrutura-se em torno de tensões que produzem grupos sociais, que são as classes: classes sociais, classe de sexo, classe de raça, que estão em uma relação de antagonismo, mas que se constituem em torno das formas da divisão do trabalho. A divisão sexual do trabalho permite pensar as relações sociais e suas analogias, e em suas diferenças. Deste modo, a consubstancialidade permite pensar conjuntamente as diferentes formas de divisão do trabalho e as divisões dentro de uma mesma classe.

Para que a consubstancialidade seja apreendida em toda a sua dimensão e entrecruzamentos das desigualdades e diferenças entre as mulheres no mercado de trabalho, torna-se importante que neste contexto de interseção entre gênero, classe e raça, seja incluído a divisão sexual do trabalho, com o foco na exploração e apropriação, para que o resultado das análises não seja incompleto ou insuficiente.

O conceito de divisão sexual do trabalho de Kergoat foi fundamental para que o trabalho assalariado e o trabalho doméstico fossem intelectualmente pensável. O conceito de divisão sexual do trabalho permitiu fazer a ligação entre o trabalho doméstico e o assalariado, evidenciando que os contornos da divisão do trabalho deveriam ser estendidos ao conjunto de todo o trabalho socialmente fornecido, quaisquer que fossem as suas formas.

As teorizações sobre o trabalho doméstico foram decisivas para a modificação da definição clássica de trabalho, demonstrando que o trabalho doméstico gratuito, excluído do mercado, entrava-se na categoria de trabalho explorado. Demonstrou-se que a figura do

trabalhador ‘livre para vender sua força de trabalho’ não era a única figura explorada em nossa sociedade. O trabalho das mulheres não podia mais ser definido apenas com base na noção de exploração, mas também de maneira coextensiva com a noção de apropriação, evidenciando que há outras figuras exploradas, mas de modo diferente. Exploração e apropriação devem ser consideradas quando se estuda as modalidades da divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2016).

Falar em imbricações remete a várias abordagens para dar conta da complexidade, da interpenetração dinâmica das relações sociais e ao longo dos anos os trabalhos feministas enriqueceram o conceito de trabalho. Assim, “o feminismo negro e os estudos pós-coloniais tiveram de fato o mérito de desconstruir o universalismo das grandes teorias e de apresentar o problema da heterogeneidade dos grupos das mulheres. Mas nenhuma relação social é primordial ou tem prioridade sobre a outra” (KERGOAT, 2010, p. 99).

Não se pode perder de vista as dimensões concretas das relações sociais. As análises das relações de classes não se inscrevem unicamente na instância econômica, nas relações patriarcais ou unicamente nas instâncias ideológicas. Segundo Kergoat, “cada uma destas categorias, possui suas próprias instâncias, que exploram economicamente, oprimem e dominam, já que estas instâncias articulam entre si de maneira intra e intersistêmica”. (2010, p. 99).

As relações de gênero, classe e raça são relações de produção e nelas entrecruzam-se dominação, opressão e exploração, pois, existe a apropriação do trabalho de um grupo sobre o outro. As relações sociais determinadas pela divisão sexual do trabalho, estabelece o controle social da sexualidade e da função procriativa das mulheres. (KERGOAT, 2010).

O caráter histórico das relações sociais é central para as análises, permitindo verificar sua permanência e transformações. As formas da divisão sexual do trabalho são instáveis no tempo e no espaço, mas preserva os seus dois princípios organizadores: “o princípio da separação, onde trabalho de homens é distinto do trabalho de mulher e o princípio da hierarquia, onde o trabalho do homem vale mais que trabalho de mulher” (KERGOAT, 2010, p.100). Desta forma, para Dalièle Kergoat existem três relações sociais fundamentais que se imbricam e que perpassam uma pela outra, o gênero, a classe e a raça.

Sobre a análise consubstancial Kergoat (2016) destaca que a atividade concreta de trabalho exige para ser compreendida, uma análise imbricacional, sendo o trabalho relacional e supõe interações constantes. A trajetória social, a cor da pele, a etnia, a idade, só podem agir sobre essas imbricações. Assim, as trabalhadoras remetem suas atividades há uma complexidade, pois na condição de dominadas situam-se na maioria das vezes em uma tríplice

confluência das relações sociais de gênero, classe e raça. Desse modo é necessário pensar as relações sociais de forma imbricada para compreender o movimento que atravessa os espaços/tempos. Assim, o trabalho feminino deve ser interrogado sobre o ângulo da consubstancialidade.

As formas de divisão sexual do trabalho não são rígidas ou imutáveis, os seus princípios organizadores que permanecem os mesmos determinando o lugar das mulheres no mercado de trabalho. Uma mesma tarefa pode ser considerada masculina em uma sociedade e feminina em outra, a divisão sexual do trabalho não possui uma visão determinista, ao contrário, ela demonstra que são fenômenos da reprodução social que são naturalizados socialmente. E a emergência de novas configurações, de novas interações ou interseccionalidades tendem a questionar a própria existência dessa divisão do trabalho.

Através dos estudos sobre a divisão sexual do trabalho, o movimento feminista deu visibilidade a uma opressão específica que impunha às mulheres a obrigatoriedade dos trabalhos domésticos, trabalho este invisível realizado gratuitamente, em nome do amor, do carinho e do dever maternal. Isso permitiu considerar como categoria analítica as atividades realizadas nas esferas domésticas e profissionais analisadas sob a forma de divisão sexual do trabalho. O trabalho passou a ser repensado através de várias categorias, com suas inter-relações e multiplicidades, principalmente em termos de trabalho produtivo e da figura dominante do trabalhador masculino, qualificado e branco, o que levou às análises das desigualdades entre o trabalho masculino e feminino, deslocando o foco para outras diferenças como às relacionadas a rendimentos, à dupla jornada, ao trabalho em tempo parcial, precário, informal, ao acesso a cargos de chefia e a tantas outras desigualdades no mercado de trabalho entre homens e mulheres e entre as próprias mulheres.

Para Souza-Lobo (2011) a divisão sexual do trabalho aponta para a necessidade de articular as relações de trabalho com as relações sociais, práticas de trabalho e práticas sociais. A divisão sexual das funções e tarefas incidem tanto estratégias de utilização (apropriação) do corpo, através de suas 'qualidades' naturais ou sociais, como representação de qualidades. Assim, os dedos ágeis, a paciência, a resistência à monotonia, são considerados próprios da força de trabalho feminina. A própria qualificação é sexuada e reflete critérios diferentes para o trabalho realizado por homens e mulheres, ocorrendo com frequência uma desqualificação do trabalho feminino, assimilado a dons naturais, desconsiderando-se o treinamento informal. Sobre a força de trabalho feminina e a divisão sexual do trabalho a autora comenta:

Se o capitalismo depende de uma estratégia de ‘dividir para reinar’, a configuração dessas divisões é construída socialmente através das relações de gênero, de classe, de raça e das práticas sociais. A superposição e articulação de distintas esferas da prática social, muito mais do que lógicas inerentes ao capital, à estrutura da família ou o Estado constroem as práticas, reproduzem-nas, reconstroem. [...] as tradições de masculinização e feminização de profissões e tarefas se constitui, às vezes, por extensão de práticas masculinas e femininas: homens fazem trabalhos que exigem força, mulheres fazem trabalhos que reproduzem tarefas domésticas. Entretanto, mais do que transferências das tarefas, são as regras de dominação de gênero que se produzem e reproduzem nas várias esferas da atividade social. (SOUZA-LOBO, 2011, p. 157).

Souza-Lobo (2011), ainda esclarece que, nem as práticas produtivas determinam as trajetórias da força de trabalho masculina, nem as práticas reprodutivas determinam com exclusividade as trajetórias da força de trabalho feminina, mas essas trajetórias são resultado de múltiplas práticas construídas social e historicamente através de modos de vida, representações e estratégias de sobrevivência. As assimetrias nas relações de trabalho masculinas e femininas são geradoras de subordinação das mulheres nas diferentes relações sociais, sejam elas de gênero, classe ou raça. Se é certo que no discurso econômico as categorias são sexualmente cegas, então é evidente que, para as relações de trabalho sejam perceptíveis quanto no feminino, torna-se necessário instituir categorias que deem conta das relações invisíveis entre sexo e trabalho. Faz-se necessário então a articulação de novas problemáticas que evidenciam a subordinação no trabalho e a hierarquia de gêneros.

De acordo com Piscitelli (2008), o pensamento feminista desenvolveu teorias e práticas políticas que foram particularmente relevantes em momentos específicos, mas está longe de constituir um todo unificado. Entretanto, é possível aludir a momentos caracterizados pela relevância concedida a algumas conceitualizações. Entre eles está a emergência de categorias que se referem à multiplicidade de diferenciações que, articulando-se a gênero permeiam o social, chamadas de interseccionalidades. Contudo, assim como aconteceu com o conceito de gênero, essas categorias adquirem conteúdos diferentes de acordo com abordagens teóricas das autoras que com elas trabalham.

A proposta de trabalho com essas categorias é oferecer ferramenta analítica para apreender a articulação de múltiplas diferenças e desigualdades. É importante destacar que já não se trata da diferença sexual, nem da relação entre gênero e raça ou gênero e sexualidade, mas da diferença, em um sentido amplo para dar cabida às interações entre possíveis diferenças presentes em contextos específicos. O debate sobre as interseccionalidades permite perceber a coexistência de diversas abordagens. Diferentes perspectivas utilizam os mesmos termos para referir-se à articulação entre diferenciações, mas elas variam em função de como são pensados diferença e poder. Essas abordagens divergem também em termos das margens de agências (agency) concebida aos sujeitos, isto é, as possibilidades no que se refere à capacidade de agir, mediada cultural e socialmente. (PISCITELLI. 2008. p. 266-267).

O debate sobre as interseccionalidades e a consubstancialidade permite perceber a coexistência de diversas abordagens, sobre diferentes perspectivas e ao mesmo tempo estas abordagens podem apresentar discordâncias entre autoras relevantes, sobre as possibilidades de agir, mediada cultural e socialmente, mas não se pode negar a imensa contribuição da ação feminista ao problematizar as categorias e as relações de poder que agem no sentido de oprimir, invisibilizar e deslegitimar determinadas experiências como objeto de reflexão e desconstrução.

É fundamental problematizar gênero, reconhecendo as conquistas que possibilitaram o reconhecimento de seus limites, mas também é necessário reconhecer as limitações das categorias, fazendo com que outras formas de análises sejam postas para combater as dinâmicas de poder que separam e hierarquizam as mulheres. As abordagens que trabalham com interseccionalidade ou consubstancialidade oferecem recursos relevantes para compreender a produção de sujeitos na nova ordem global e com efeitos concretos na inserção das mulheres no mercado de trabalho. Contudo, são ferramentas importantes para pensar e abarcar a totalidade da complexidade das relações sociais que são operantes no trabalho feminino.

### 3º CAPÍTULO: ANÁLISES DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL

A caracterização das entrevistas com as mulheres e homens, nas ocupações do setor de edificação destaca o número de entrevistas realizadas – 46, o sexo, as ocupações que exerciam no momento dos seus depoimentos, suas idades, estado civil, raça/cor, escolaridade e o tempo de serviço no setor. As entrevistas estão enfileiradas por ordem de ocupação e cada uma recebeu um número de acordo com a sequência de sua realização. Todos os entrevistados receberam nomes de flores para manter o anonimato em cumprimento às determinações do comitê de ética.

**Quadro 1** - Caracterização das entrevistas por sexo, ocupação, idade, estado civil, cor/raça, escolaridade e tempo de serviço, por ordem de realização e codinomes

Entrevistas	Sexo	Ocupação	Idade	Est. civil	Cor	Escolaridade	Temp. serviço
Nº22 Flor de Lotus	F	Arquiteta	37	Solteira	Preta	Pós-grad.	12 anos
Nº23 Flor de maio	F	Arquiteta	27	Casada	Branca	Pós-grad.	06 anos
Nº24 Cataléia	F	Arquiteta	28	Solteira	Branca	Graduada	06 anos
Nº25 Manacá	F	Arquiteta	40	Casada	Branca	Pós-grad.	16 anos
Nº30 Buganvílea	F	Arquiteta	27	Solteira	Branca	Graduada	04 anos
Nº31 Alamanda	F	Arquiteta	25	Solteira	Branca	Graduada	03 anos
Nº3 Caliandra	F	Eng. civil	29	Solteira	Branca	Pós-grad.	06 anos
Nº4 Peônia	F	Eng. civil	37	Casada	Parda	Graduada	08 anos
Nº8 Vitória-régia	F	Eng. civil	29	Solteira	Branca	Graduada	05 anos
Nº9 Flor azul	F	Eng. civil	27	Solteira	Branca	Graduada	05 anos
Nº10 Helicônia	F	Eng. civil	24	Solteira	Branca	Graduada	04 anos
Nº11 Orquídea	F	Eng. civil	35	Solteira	Branca	Pós-grad.	10anos
Nº12 Gérbera	F	Eng. civil	24	Solteira	Parda	Graduada	03 anos
Nº20 Flor de lis	F	Eng. civil	24	Solteira	Branca	Pós-grad.	03 anos
N.21 Azaleia	F	Eng. civil	24	Solteira	Branca	Graduada	03 anos
Nº32 Jasmim	F	Eng. civil	25	Solteira	Branca	Graduada	06 anos
Nº33 Macadamia	F	Té.seg. trab.	39	Casada	Parda	Curso téc.	07 anos
Nº2 Alfazema	F	Psicóloga	24	Solteira	Parda	Graduada	04 anos
Nº1 Amarílis	F	Pedreira	32	Solteira	Branca	Graduada	16 anos
Nº13 Dália	F	Pedreira	37	Casada	Branca	Médio	7 anos
Nº14 Crisantemo	F	Pedreira	39	Separada	Preta	Médio	06 ano
Nº15 Calêndula	F	Pedreira	32	Solteira	Branca	Graduada	16 anos
Nº16 Begonia	F	Pedreira	46	Separada	Branca	Médio	08 anos
Nº17 Petúnia	F	Rejuntadora	39	Casada	Preta	Médio	10 anos
Nº18 Gardênia	F	Rejuntadora	38	Casada	Branca	Médio	14 anos
Nº26 Açucena	F	Rejuntadora	39	Casada	Branca	Fund.	17 anos
Nº27 Tulipa	F	Rejuntadora	20	Solteira	Branca	Médio	08 anos
Nº28 Margarida	F	Rejuntadora	29	Casada	Negra	Médio	05 anos

**Quadro 1** - Caracterização das entrevistas por sexo, ocupação, idade, estado civil, cor/raça, escolaridade e tempo de serviço, por ordem de realização e codinomes

							Conclusão
N.29 Violeta	F	Rejuntadora	25	Solteira	Branca	Fund.	12 anos
Nº34 Girassol	F	Rejuntadora	34	Casada	Branca	Fund.	10 anos
Nª19 Bela-emília	F	Ceramista	35	Separada	Preta	Médio	04 anos
Nº35 Rosa	F	Ceramista	41	Casada	Parda	Fund.	05 anos
Nº36 Bronélia	F	Ceramista	57	Separada	Parda	Fund.	24 anos
Nº39 Camélia	F	Servente	26	Solteira	Parda	Fund.	01 ano
Nº44 Cravina	F	Servente	30	Casada	Parda	Médio inc.	03 anos
Nº45 Cenerária	F	Servente	29	Casada	Parda	Médio in.	03 anos
Nº46 Hortênciã	F	Servente	34	Casada	Parda	Médio	02 anos
Nº37 Antúrio	M	M. de obras	56	Casado	Pardo	Médio	26 anos
Nº38 Lírio	M	Encarregado	32	Casado	Branco	Médio	08 anos
Nº5 Narciso	M	Eng. civil	27	Casado	Branco	Graduado	05 anos
Nº6 Hibisco	M	Eng. civil	26	Solteiro	Branco	Graduado	05 anos
Nº7 Jacinto	M	Eng. civil	25	Casado	Branco	Graduado	05 anos
Nº40 Cravo	M	Eng. civil	34	Casado	Branco	Graduado	09 anos
Nº41 Ipé	M	Pedreiro	47	Casado	Pardo	Fund.	20 anos
Nº42 Jacarandá	M	Pedreiro	54	Casado	Branco	Fund.	27 anos
Nº43 Flox	M	Sócio fund.	56	Casado	Branco	Pós-grad.	30 anos

Fonte: Dados da pesquisa de campo. Elaboração própria

A análise dos resultados da pesquisa parte dos dados referentes à organização do trabalho, que informam sobre o funcionamento e distribuição de cargos no interior de uma construtora de Goiânia, para depois focalizar os canteiros de obras, pois os cargos de chefia que interessam ao problema proposto estão diretamente ligados às ocupações exercidas pelas arquitetas, engenheiras civis e técnicas em segurança no trabalho, que exigem escolaridade de nível superior e remetem à direção de equipe.

Essas equipes, no exercício de suas atribuições, lidam com outras equipes e departamentos dentro da construtora, mas administram principalmente trabalhadores de baixa escolaridade, como mestres de obras, pedreiros/as, aplicadores de revestimentos cerâmicos (ladrilheira), ajudantes de obras (servente de obra), pintores/as e carpinteiros/as, nos canteiros de obras. Desta forma, buscou-se informações sobre a distribuição das funções e cargos em seu interior, identificando cargos de chefia, a hierarquia e a distribuição de poder. De acordo com informações de um dos sócios, da construtora que serviu de campo de estudo para realização da pesquisa, cujos canteiros de obras também foram contemplados para a realização de entrevistas e observações, nos últimos anos, com as mudanças tecnológicas e da organização do trabalho, promovidas pela reestruturação produtiva, passa-se exigir melhorias na governança e organização de muitas construtoras e incorporadoras. Todas essas mudanças tiveram impacto na organização interna das empresas. Posições antes pouco valorizadas ganharam importância

estratégica e áreas antigas agregaram novas tarefas ou passaram a dividi-las com outros departamentos. Com estas transformações cada canteiro de obras transformou-se numa minipresa, com características e organização próprias. Assim, os/as engenheiros/as e arquitetos/as possuem equipes que comandam e tem autoridade sobre elas.

Na visão do informante, as estruturas organizacionais das empresas são dinâmicas, sofrem modificações no decorrer dos anos, sendo obrigadas a se adaptarem às novas realidades em cada momento indo ao encontro das exigências do mercado. Destaca que a estrutura organizacional de sua empresa está dividida em dois segmentos: a divisão do trabalho e a hierarquia, entendidas como a distribuição das tarefas entre os colaboradores e a distribuição desses colaboradores em posições de comando ou não e que visam produzir e atingir metas estabelecidas pela empresa.

Destacou que sua empresa hoje está totalmente voltada para a aplicação de uma produção enxuta, isto é, os esforços são direcionados para a organização do trabalho e métodos, onde os desperdícios de material, de tempo e de trabalho sejam diminuídos drasticamente. Os engenheiros, arquitetos, mestres de obras e encarregados estão sendo treinados e cobrados para uma maior eficiência dos resultados e dos custos. Nesse sentido ele enfatiza que:

A empresa tem investido no treinamento principalmente de quem lida diretamente com os operários nos canteiros. É comum identificar numa obra desperdícios relacionados à espera, movimentação, processos desnecessários, áreas inutilizadas, transporte, estoque, produção excessiva, defeitos e atrasos de diversas naturezas. Todos esses problemas que estão muito presentes nas obras podem ser minimizados e até resolvidos com uma produção enxuta, com uma equipe preparada e qualificada, principalmente para quem está no comando. Hoje a empresa investe em métodos ou organização do trabalho, que busca eliminar qualquer tipo de trabalho que seja considerado desnecessário numa obra. Por exemplo: a movimentação dos operários pode ser planejada, o seu deslocamento deve ser aperfeiçoado para evitar desperdício de tempo, diminuindo a distância entre o ponto de armazenamento e o local de aplicação do material. Mudar o meio de transporte do material (manual, carrinho de mão, caminhão Munck etc.) ajuda a evitar desperdícios. Evitar o duplo manuseio (formação de pilha no almoxarifado, depois em frente ao monta-cargas, depois no pavimento etc.). Assim, o foco é priorizar as atividades que agregam valor no processo de produção. Ou seja, com foco na eliminação de qualquer tipo de trabalho que seja considerado desnecessário na construção. Sempre a fim de se alcançar aumento de produtividade e evitar os desperdícios. Em uma obra existem os desperdícios evidentes, que todos percebem, mas existem também os ocultos e todos devem ser eliminados. (FLOX<sup>14</sup>, 2018).

Os canteiros de obras dessa construtora ilustram características híbridas na sua organização do trabalho e nas técnicas produtivas, isto é, não é voltada para o taylorismo, mas também não se enquadra nos moldes de uma produção totalmente toyotista, segue a tendência

---

<sup>14</sup> Flox é um nome fictício para proteger a identidade dos/as entrevistados/as de acordo com a Comissão de Ética, assim, todas as entrevistadas e todos os entrevistados recebem nomes de flores, como Petúnia, Dália, Ibisco etc.

nacional do setor da construção civil, em um país cujos avanços tecnológicos utilizados nos países industrializados são absorvidos lentamente. As inovações tecnológicas do setor aconteceram fora dos canteiros de obras, nas empresas que formam a cadeia produtiva da construção civil.

As principais características do toyotismo presentes em seus canteiros de obras estão totalmente voltadas para as práticas produtivas, como a utilização de novos materiais e produtos e na organização do trabalho visando a qualidade do serviço, evitando o desperdício de tempo e de material, a redução dos prazos e dos custos, do que a implantação de ações para o desenvolvimento de novos processos produtivos com a utilização de máquinas e robôs para a substituição da mão de obra para uma maior produtividade.

Nos canteiros de obras, que serviram como campo de observação, a grande maioria da mão de obra permanece desqualificada, o treinamento muitas vezes é realizado no próprio canteiro, “aprende-se fazendo”. A fiscalização dos serviços é feita pelos engenheiros/as, mestre de obras e encarregados. Sobre a questão da escolaridade nos canteiros, um mestre de obras argumenta:

Deixa eu falar para você a construção civil, eu considero a construção civil como uma sala de aula é o único lugar no mundo que ainda aceita qualquer tipo de gente, qualquer tipo, tanto faz estudado, como analfabeto, todo tipo de gente ela aceita. Se eu for falar para você que exige escola, eu estou mentindo, eu conheço um mestre de obras que só tem até a sexta série e é mestre de obras como eu. A experiência que ele adquiriu no trabalho vale muito, às vezes é uma pessoa que não tem escolaridade nenhuma, eu tenho um rapaz que trabalha comigo, que mexe com a cerâmica, hoje ele é empreiteiro, mas ele trabalha comigo desde quando eu trabalhava na Govesa, ele assina o nome dele assim, (mostrou o polegar direito) entendeu e é um profissional excelente. (ANTÚRIO, 2018).

O trabalho é dividido em tarefas que devem ser cumpridas a cada dia. Introduziram uma linha de produção baseada na realização de uma etapa por vez. É necessário terminar uma para começar outra, por isso, o processo produtivo na construção civil continua cíclico. As novas tecnologias como a introdução de máquinas (para rebocar, pintar, concretar e outras), pouco são utilizadas, devido à falta de mão de obra qualificada. Nos canteiros observados, o processo produtivo é totalmente voltado para o “construir e não para o processo de montagem”, o que não o diferencia da grande maioria dos canteiros de obras existentes no Brasil, onde o processo produtivo é realizado através de práticas laborais ainda manuais e artesanais. Em relação à utilização de máquinas, o mestre de obras destaca:

Tem muitas máquinas, mas pouco exploradas, tem máquina para pintar, mas muito pouco explorada, para rebocar, para aplicação de gesso, máquina de corte de cerâmica,

que faz furo, muitos nem conhece. Tem muitas tecnologias muito importantes, mas a construção civil ainda está na idade da pedra, porque não tem quem sabe usar. A máquina de reboco é muito boa, mas para mim ter uma máquina dessa na obra eu tenho que ter uma equipe de pedreiro que dá acabamento no mínimo em 100 metros por dia, projetar a massa para não ter desperdício, se eu tiver a máquina e não tiver o cara que opera a máquina e aplica a massa e não tiver a equipe final, não adianta ter a máquina. A mesma coisa é a pintura que projeta 2.000 metros de tinta por dia, mas antes de projetar eu tenho que ter a equipe que prepara e o mais difícil é ter a equipe que prepara. Tem que ser mão de obra qualificada, especializada, mas não temos. Não adianta comprar a máquina E tem outra, na hora do trabalhador ganhar dinheiro eu por a máquina, aí eu perco o pintor? Mas essa máquina não tem muito. Agora ferramenta são as mais comuns, betoneira, vibrador, bobcat, que precisa de cinco servente, mas são muito manuais. Então, essas tecnologias não têm mão de obra qualificada. (ANTÚRIO, 2018).

Nesses canteiros de obras que serviram de campo de observação, nota-se um hibridismo nos processos produtivos e na organização do trabalho taylorismo/toyotismo. Isso se dá principalmente pela ausência de mão de obra qualificada, seja do operador da máquina, seja dos operários que executam os serviços complementares. A utilização da máquina significa também a dispensa de muitos operários, o que resulta em dificuldades na execução de outros trabalhos que não podem ser executados por máquinas. É preferível manter a toda a equipe durante a obra para não ter problemas de falta de mão de obra nas etapas seguintes.

Assim, nessa construtora, as obras passaram a disponibilizar a seguinte estrutura organizacional: engenheiro de contrato, engenheiros de produção, de planejamento e de custo, gerente de projeto, os quais estão diretamente ligados a mestres de obra, encarregados, pedreiros e serventes.

Contudo, esse Organograma<sup>15</sup> se altera de acordo com o tamanho do empreendimento. Obras grandes, a partir de 300 mil m<sup>2</sup>, costumam ter de dois a três gerentes e mais de um engenheiro/a atuando na mesma área. Já em construções menores, utiliza-se, um engenheiro/a que pode ocupar a função de gerente responsável e muitas vezes, o engenheiro de custo atua junto com o de planejamento. Algumas construtoras usam essa mesma estrutura em vários empreendimentos. Tornar cada canteiro de obras em uma miniempresa é estratégia para ganhar tempo, dinheiro e otimizar o trabalho.

A construtora tem investido em expertises bastante segmentadas, apostando em pessoas que atuam não somente na construção civil como engenheiros e arquitetos, mas também em áreas distintas como psicologia, marketing, logística e gerência de comércio e indústria. E ainda se responsabilizam pelas equipes administrativas que irão gerenciar os empreendimentos depois de prontos.

---

<sup>15</sup> O Organograma que apresenta a estrutura organizacional da empresa pesquisada está representado na Figura 05, reconstruído e apresentado mais adiante.

Nessa construtora foi encontrada uma psicóloga que desenvolve suas atividades voltadas para a motivação dos trabalhadores, desenvolvimento e capacitação do pessoal, treinamento, elaboração e estruturação de planos de carreira com políticas de cargos e salários. Sua função na construtora está diretamente ligada ao Departamento Humano.

Eu sou psicóloga e trabalho com engenheiras e engenheiros. A psicologia entra no ramo da construção civil para agregar mais dentro do desenvolvimento de pessoas, de capacitação e dentro de todas as abordagens do bem-estar e desenvolvimento do ser humano. Este contato que a área do Desenvolvimento tem com as obras é voltado com o intuito de desenvolver e capacitar pessoas. Então, todo o trabalho que a gente desenvolve, a gente oferece treinamento, a gente oferece capacitação, a gente oferece desenvolvimento e também oportunidades de crescimento, através do plano de carreira para os colaboradores. Então tudo isso, a gente desenvolve hoje dentro do Desenvolvimento Humano, que é o nosso departamento. A empresa deseja estruturar um plano de cargos e salários que motiva o colaborador a querer crescer e se desenvolver, adequando o pessoal ao perfil da empresa. Por exemplo: hoje a gente tem um estagiário que futuramente quer ser um engenheiro aqui dentro da empresa, então ele sabe como chegar neste cargo, porque existe um plano de cargos e salários estruturado. (ALFAZEMA, 2017).

A expertise que foi citada revela que a construtora, através do departamento de Desenvolvimento Humano, quer focar nos comportamentos e mentalidades de seus funcionários para condicioná-los a agir e pensar de acordo com o perfil da empresa, ou seja, ao estabelecer um plano de carreira, que a princípio parece algo que estabelece uma regra geral e que todos podem alcançar uma função mais alta. Na verdade, o acesso aos cargos de maior prestígio dentro da empresa está vinculado à decisão dos donos da construtora; são eles que decidem sobre promoções, nomeações, criação ou extinção de funções de acordo com os seus interesses. O departamento é responsável por executar as políticas de motivação entre os funcionários, sejam eles do escritório como também dos canteiros de obras. A utilização da psicologia organizacional nas construtoras é uma atividade relativamente nova, que passou a ser vista como ferramenta comportamental, isto é, para moldar as ações e pensamentos dos funcionários de acordo com o perfil da empresa.

Esta política de motivação tem o interesse em diminuir as desistências ou pedidos de demissões e faltas dos operários, como também a qualificação da mão de obra. A construtora promove palestras e dinâmicas motivacionais rápidas nos canteiros de obras pelo menos uma vez por mês e o ensino fundamental é oferecido aos operários nos canteiros de obras depois do expediente para que estes operários, segundo a psicóloga, possam conquistar cargos e salários melhores na obra. Mesmo existindo uma política de cargos e salários com o discurso de que as oportunidades de crescimento dentro da construtora são as mesmas para homens e mulheres, na prática isto não acontece, pois, ao verificar quantas mulheres estão em cargos de chefia, foi

constatado que elas estavam em menor número em relação aos homens, o que revela que os donos da construtora acabam preferindo colocar homens nos cargos mais levados. Assim, fica evidente que os direitos e poderes não são os mesmos para mulheres e homens dentro da construtora. O mesmo foi constatado com as mulheres do setor de acabamento, a ascensão delas aos cargos de maior status e rendimentos é bastante limitada. Dos seis engenheiros que ocupavam cargos de chefia e que estavam diretamente ligados aos canteiros de obras, apenas duas mulheres estavam ocupando cargos de chefia, isto é, na função de engenheira de produção. Nos demais canteiros de obras, esta função era ocupada por homens. No momento da entrevista com um dos sócios, a construtora possuía seis canteiros de obras com diferentes estágios produtivos, desde empreendimentos em fase de iniciação até empreendimentos em fase de conclusão. Na ocupação engenheiro de planejamento, nos seis canteiros de obras, esse cargo era ocupado em sua grande maioria por homens, com um total de cinco homens e uma mulher e a ocupação Arquiteto/a, ou seja, de gerente de projeto, era ocupada somente por mulheres, duas arquitetas que acumulavam cada uma, três canteiros de obras para a sua supervisão.

Esses trabalhadores desenvolvem suas atividades em conjunto com as demais equipes, onde uma vez por semana se reúnem para discutir avanços e dificuldades em cada setor, para que todos possam seguir no mesmo ritmo e também para que as etapas que são complementares possam seguir juntas e não causar atrasos nos prazos estabelecidos. Num dos canteiros de obras foi encontrada apenas uma técnica em segurança no trabalho. Ela era responsável por uma equipe de mais de (150) pessoas, mas não se tratava de cargo de chefia, pois estava subordinada aos engenheiros e gerência do canteiro de obras.

A tabela 12 demonstra o quantitativo de mulheres e homens nos cargos de chefia, nas ocupações de engenheiro/a de produção, engenheiro/a de planejamento e gerente de projetos que são arquiteto/a, na construtora pesquisada.

**Tabela 12 - Quantitativo de Mulheres e Homens em cargos de chefia na construtora**

Ocupação	Mulheres	Homens	Total
Engenheiro de produção	02	04	06
Engenheiro de planejamento	01	05	06
Gerente de projeto/Arquiteto	02	0	02
Total de cargos de chefia	05	09	14

Fonte: Dados da construtora. Elaboração própria

Contudo, torna-se importante destacar que, nas entrevistas que foram realizadas fora desse canteiro de obras, encontrou-se um total de sete engenheiras; três delas exerciam cargos de chefia e quatro delas estavam sob o comando de um homem nos escritórios de construtoras ou mesmo em canteiros de obras, mas em outras funções como de assistente de engenharia.

De quatro arquitetas entrevistadas apenas duas exerciam cargos de chefia e estavam nos canteiros de obras, isto é, vistoriavam e acompanhavam seus próprios projetos ou de outros arquitetos e comandavam uma equipe de trabalhadores. No exercício de suas funções nos canteiros de obras realizavam o suporte técnico, a supervisão e execução dos projetos com sua equipe formada por mestres, encarregados, pedreiros e outros como os fornecedores de material de acabamento. Suas atividades eram realizadas em dois ou mais canteiros de obras ao mesmo tempo e às vezes para diferentes construtoras.

As demais estavam trabalhando sob o comando de um homem em outras construtoras e não estavam ligadas diretamente aos canteiros de obras. Essas arquitetas executavam suas atividades em escritórios de construtoras desempenhando funções subordinadas a outros homens, arquitetos e/ou engenheiros civis como assistente de elaboração de projetos. Desempenhavam funções assessorando e realizando estudos e planejamentos de projetos; execução de desenho técnico; elaboração de orçamento e outras atividades internas e voltadas mais para o planejamento.

Encontrou-se apenas uma arquiteta negra, que já havia exercido cargo de chefia, mas tinha sido demitida no momento que a entrevista foi realizada.

De acordo ainda com os relatos do sócio da construtora, muitas empresas passaram a investir mais nas contratações de estagiários de engenharia e arquitetura para trabalhar nos canteiros de obras, pois esses estagiários seriam os futuros engenheiros/as e arquitetos/as da construtora.

A empresa investe nestes profissionais desde o início para que eles comecem o quanto antes a adquirir o perfil esperado pela empresa e aqueles/as que mais se destacarem são contratados no final do período de estágio.

O programa de estágio tem como objetivo formar profissionais para todos os segmentos do canteiro de obras. Além deste programa, a construtora também oferece treinamento e capacitação para desenvolvimento de liderança para os futuros gestores e programas de complementação para formação de engenheiros gestores e de obra e arquitetos para gerência de projetos.

Geralmente os/as engenheiros/as são considerados com maior experiência a partir dos cinco anos de atuação no mercado de trabalho. Durante este período são chamados de engenheiro *trainees*, que possuem salários inferiores aos chamados engenheiros sêniores.

Desta forma, verifica-se na empresa, uma política de salários inferiores, já que as mulheres que estão nos cargos de chefia estão no início de carreira, portando, recebem salários mais baixos.

A faixa média das idades destas engenheiras e arquitetas é de 24 a 29 anos; são engenheiras que estavam como estagiárias e foram contratadas recentemente e assumiram o comando do processo produtivo nos canteiros de obras.

A política de contratação de estagiário é uma estratégia para pagar salários menores para os engenheiros/as e arquitetos/as em início de carreira e ao mesmo tempo foi verificado que, nessa empresa, as mulheres que ocupam os cargos de chefia, sejam engenheiras ou arquitetas eram as únicas em início de carreira. Os homens que ocupavam as mesmas funções que elas eram antigos funcionários na empresa e recebiam salários maiores do que os das mulheres que ocupavam os mesmos cargos, com a justificativa de salário inicial menor para a função.

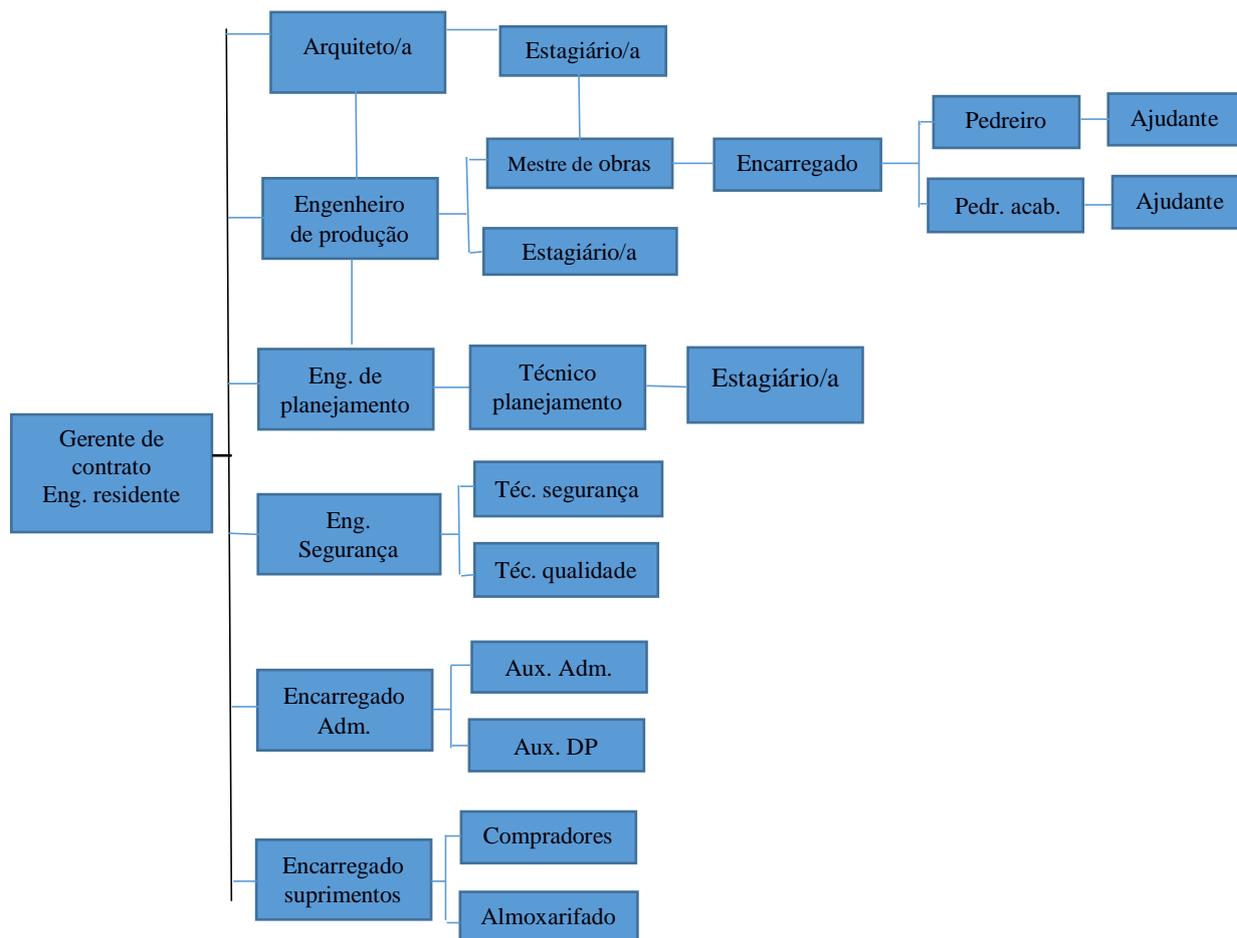
O departamento de Desenvolvimento Humano é responsável por disseminar entre todos as possibilidades e oportunidades de crescimento profissional, “desde que atendam ao perfil da empresa, que necessita de pessoas comprometidas, engajadas, qualificadas e trabalham com afinco para o seu crescimento e sucesso” (ALFAZEMA, 2017).

Para destacar os cargos e suas hierarquias, a empresa possui um organograma, onde são identificados as funções e o lugar que as pessoas ocupam dentro da empresa. O organograma<sup>16</sup> (representado na Figura 5) torna-se necessário para deixar explícito o que são os chamados cargos de gestão ou chefia, identificados no organograma como engenheiro de contrato, engenheiro de produção, engenheiro de planejamento e gerente de projetos – arquiteto. Embora o organograma não destaque, existem algumas subdivisões (departamentos operacionais) dentro das funções engenheiro de contrato, engenheiro de produção, engenheiro de planejamento e arquiteto, que são os engenheiros auxiliares das equipes, contratados dependendo do tamanho da obra e das necessidades em cada situação. O engenheiro/a e arquiteto/a chefe comandam uma equipe, portanto, cargo de chefia ou gerência.

---

<sup>16</sup> O Organograma foi elaborado com base nas informações coletadas através de uma entrevista com um dos sócios da empresa. Como foi garantido o anonimato, não será divulgado o nome da pessoa e nem da empresa. É importante destacar que no organograma apresentado não foi evidenciado os cargos de presidente, vice-presidente e outros cargos que compõem a hierarquia organizacional, por não interessar à pesquisa. O interesse do estudo está nos cargos que estão diretamente ligados aos canteiros de obras e que desenvolvem suas atividades em contato com estes locais.

**Figura 2** - Organograma organizacional por cargos de uma construtora



Fonte: Empresa pesquisada. Elaboração própria com base nos relatos das pessoas entrevistadas

Os nomes dessas ocupações dentro das construtoras acabam mudando de acordo com os departamentos e interesses que existem nas construtoras. Esses cargos ou funções nem sempre são designados com os mesmos nomes estabelecidos pela Classificação Brasileira de Ocupações – CBO. Dentro das empresas estas ocupações recebem denominações diferenciadas. A denominação engenheiro de contrato por exemplo, não foi encontrada na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO<sup>17</sup>. A Classificação tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. Os efeitos de uniformização pretendida pela CBO são de ordem administrativa e não se estendem as relações de trabalho. Por isso, durante a pesquisa de campo, nas entrevistas

<sup>17</sup> A RAIS, considera apenas os empregos classificados sob o título de Engenheiros civis e afins, esta fonte de dados não permite identificá-los quando registrados na empresa sob outras denominações de cargos ou funções. A RAIS, permite pesquisar os empregos com alguns tipos de contrato de trabalho e remuneração.

sempre foi perguntado: Qual é a sua ocupação na empresa? É cargo de chefia? Existe um cargo superior ao seu dentro deste segmento que você atua?

Quanto às ocupações de mestre de obras, pedreiro, pintor, aplicador de revestimento cerâmico<sup>18</sup>, ajudante de obra<sup>19</sup> nos canteiros de obra, os nomes das ocupações são mais coerentes com a classificação padronizada na CBO. Desta forma, foi possível verificar a hierarquia ocupacional e a autoridade dos entrevistados e o lugar que as mulheres ocupam nestas empresas. Ao concluir suas observações (o sócio entrevistado) ainda acrescentou:

Diante da realidade dinâmica do mercado, as organizações são obrigadas a realizarem reestruturações periódicas em sua forma de governança, baseadas no processo planejado de reconfiguração da organização, de seus processos, estruturas, sistemas de recompensa, práticas e políticas, com o objetivo principal de criar e manter uma organização eficiente, capaz de realizar suas metas e objetivos. É fundamental que as organizações apresentem processos de reestruturação organizacional periodicamente, pois é através deles que é possível definir claramente qual a função de cada funcionário. Como também é fundamental promover adequações direcionadas à melhoria no desempenho operacional e na relação dos processos com o trabalho. (FLOX, 2018).

A empresa no momento da pesquisa de campo possuía 488 trabalhadores distribuídos em seus seis canteiros de obras em Goiânia, esses trabalhadores estão distribuídos entre as ocupações de pedreiro, ajudante de obra, pintor, aplicador de revestimento cerâmico, mestre de obra, encarregado, carpinteiro de obra, arquitetos, engenheiros civis e técnico em segurança no trabalho. Dos quatorze cargos de chefia que estão diretamente ligados aos canteiros de obras e distribuídos nesses seis canteiros de obras da empresa, apenas cinco eram ocupados por mulheres (conforme demonstra a Tabela 12), isto é, o quantitativo de mulheres em cargos de chefia representa apenas 35,71% contra 64,20% para os homens.

Em canteiro de obras; desta construtora, que se encontrava em fase de acabamento, foram encontradas nove mulheres, duas ceramistas e sete rejuntadoras, para um total de 63 homens. Não foram encontrados homens realizando a atividade de rejuntamento, nem mulheres em outras funções, como pedreira, pintora e carpinteira.

Os 63 homens que estavam trabalhando nesse canteiro de obras ocupavam funções variadas para finalização e entrega dos apartamentos. Esse canteiro de obras tornou-se importante para a realização das observações e entrevistas com as mulheres do setor de acabamento, que são as mulheres de baixa escolaridade, como as aplicadoras de revestimentos cerâmicos, ajudantes de obra e rejuntadoras. Além dessas ocupações, encontrou-se também mulheres em cargos de chefia nas ocupações de engenheira civil e arquiteta.

---

<sup>18</sup> Também denominada de ladrilheiro.

<sup>19</sup> Também denominada de servente de obra.

As mulheres, na visão do sócio da empresa pesquisada perdem espaço no mercado de trabalho por uma série de motivos:

As mulheres perdem espaço no mercado de trabalho por causa das obrigações que elas possuem com filhos, casa, marido e gravidez, mas a empresa olha sempre a competência, a dedicação ao trabalho e a disponibilidade que cada um desenvolve, independente se é homem ou mulher. O homem acaba por se dedicar mais ao trabalho porque está livre destas obrigações. (FLOX, 2018).

É interessante notar que, mesmo com um discurso em que se pretende passar uma ideia de igualdade, a prática demonstra outra realidade, já que a grande maioria que ocupam os cargos de chefia são homens e as mulheres que conseguiram conquistar esta função estão nelas há pouco mais de um ano e recebendo remuneração como engenheiras e arquitetas em início de carreira.

Esta fala deixa claro que gênero e o trabalho doméstico, isto é, a divisão sexual do trabalho, acaba por influenciar nas nomeações de mulheres para os cargos de chefia. O acesso a esses cargos leva à posição de comando e poder; como existem mais homens nestes cargos, eles possuem mais direitos e poderes promovidos pelas desigualdades de gênero.

Quanto aos rendimentos, a pesquisa revelou diferenças entre mulheres e homens, que estão nos cargos de engenheiro/a civil, arquiteto/a e técnico/a em segurança no trabalho. A diferença de rendimento também é percebida nos cargos com menor escolaridade: mestre/a de obras, pedreiro/a, pintor/a, ajudante de obra, aplicador de revestimento cerâmico, carpinteiro/a.

Para verificar as diferenças entre os rendimentos recorreu-se às informações sobre os rendimentos disponíveis na RAIS em cada ocupação na construção civil, nos altos e baixos cargos, isto é, nos cargos de chefia que exigem escolaridade de nível superior e nos cargos de baixo nível de escolaridade, de 2007 a 2017, último ano com dados sobre rendimentos que estavam disponíveis. Os seus valores foram corrigidos pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC<sup>20</sup>/IPCA, como deflator para corrigir os valores dos salários em cada ocupação e assim medir a variação média dos preços de um período em relação aos preços do ano anterior, para uma melhor representação dos salários.

Desta forma, constatou-se que as mulheres recebem rendimentos inferiores aos dos homens nas ocupações escolarizadas e em algumas ocupações de baixa escolaridade as

---

<sup>20</sup> A opção pelo IPCA e não pelo IPCA-E (que é uma variação do IPCA) deve-se pelo fato da coleta de preços abranger uma região geográfica maior do Brasil e ser realizado dentro de cada mês, isto é, no período de coleta de preços, de 01 a 30 ou 31 de cada mês indo mais de encontro com os interesses da pesquisa em verificar os rendimentos anuais. Ele reflete o custo de vida da população trabalhadora abrangendo um maior número de regiões no país. A coleta integral de preços se dá a cada período de 30 (trinta) dias que é segmentado, sem interrupção.

mulheres tiveram os seus rendimentos um pouco acima dos homens. A tabela abaixo demonstra os rendimentos<sup>21</sup> de homens e mulheres com os seus valores corrigidos pelo IPCA, nas ocupações da construção civil no ano de 2017 no Brasil. Os demais anos encontram-se nos Anexo.

**Tabela 13 - Rendimento médio anual por sexo na construção civil. Brasil, 2017**

Ano 2017	Rendimento	
	Homens	Mulheres
Ocupações		
Arquiteto de Edificações	7.985,32	7.181,98
Engenheiro civil	5.672,06	5.349,60
Técnico em seg. trabalho	2.870,80	2.144,81
Mestre de obras	2.165,63	1.795,07
Pedreiro	886,40	895,88
Carpinteiro de obras	918,76	927,39
Aplicador de revest. cerâmico	721,27	665,01
Pintor de obras	904,75	948,80
Ajudante de obra	677,94	882,28

Fonte: RAIS Trabalhadores, 2017. Elaboração própria, com busca no aplicativo Dardo.

A tabela 13 destaca que os rendimentos dos homens se mantiveram maiores em relação aos das mulheres na construção civil no Brasil, no ano de 2017. Contudo, observa-se que nas ocupações de baixa escolaridade como servente de obra, pedreira, pintura e carpinteira as mulheres apresentam com o rendimento um pouco maior do que dos homens.

Os rendimentos mais elevados são das arquitetas, seguido pelas engenheiras, técnicas em segurança no trabalho e mestra de obras.

Entre essas ocupações que possuem maior remuneração uma delas é de nível de escolaridade intermediário, que é a função mestre de obras, de nível médio ou superior e às vezes com curso técnico em mestre de obras, dependendo da empresa. Essa ocupação exige-se muito mais experiência do que escolaridade, as demais são de nível superior.

Os rendimentos das mulheres escolarizadas nessas ocupações não se alteraram no decorrer da década, ou seja, as arquitetas se mantiveram com maiores rendimentos, seguidas pelas engenheiras e técnica em segurança no trabalho. Os rendimentos não alteraram entre as ocupações e nem em relação à diferença entre homens e mulheres.

Nas ocupações escolarizadas a diferença no rendimento entre homens e mulheres foi significativa, evidenciando que mesmo possuindo a mesma escolaridade ou até mesmo maior escolaridade, como foi constatado na pesquisa, seus rendimentos permanecem inferiores,

<sup>21</sup> Todas as tabelas foram elaboradas com Vínculo Ativo 31/12, com valores sim e não: Remun. Média Nom. Com o medidor oficial da inflação do país IPCA.

destacando que as desigualdades de gênero se impõem de maneira decisiva nas relações de trabalho. Os homens, nessas ocupações, se mantêm em posição privilegiada mostrando que o seu trabalho vale mais do que o trabalho feminino. Persistem as diferenças de rendimentos e destaca-se ainda que os empregadores dão menos valor a trabalhos realizados pelas mulheres e que as desigualdades são provavelmente acentuadas pelos preconceitos de gênero, como se evidenciará adiante com base em entrevistas realizadas.

Quando as análises se voltam para os rendimentos das mulheres nas ocupações de baixa escolaridade no setor, percebe-se que servente de obras, pintora, pedreira e carpinteira possuem um pequeno diferencial, isto é, os rendimentos das mulheres, em alguns anos do intervalo considerado, se apresentam maiores do que os rendimentos dos homens.

A diferença mais significativa está na ocupação ajudante de obra, a única que se apresenta com um diferencial maior entre as remunerações: homens com rendimentos de 676,94 e mulheres com rendimentos de 882,28, ou seja, 30,33% maior do que dos homens. As outras ocupações a diferença é de: pedreiro 1%, carpinteiro de obras 0,93% e pintor 4,87%. Dessas ocupações somente aplicador de revestimento cerâmico, os homens estão recebendo um salário maior do que as mulheres, 7,80% a mais do que as mulheres, esses dados são referentes apenas ao ano de 2017.

Destaca-se que essa pequena diferença nos rendimentos das mulheres em algumas ocupações pode ser considerada como a diferença marcante entre as ocupações escolarizadas e de baixa escolaridade, isto é, as mulheres mais escolarizadas recebem rendimentos inferiores em relação aos homens, já as de pouca escolaridade recebem rendimentos superiores em relação aos homens.

Durante os anos analisados (2007 a 2017), o trabalho em ocupações de pedreira, carpinteira de obra, aplicadora de revestimento cerâmico, pintora de obra e ajudante de obra apresentaram rendimentos superiores aos dos homens. Mesmo que essa diferença dos rendimentos das mulheres seja pequena torna-se importante destacar.

Assim, foram encontrados nesse intervalo os seguintes resultados: o valor de rendimentos como pedreira mantiveram-se em cinco instâncias (anos) superiores aos de homens; como carpinteira de obras, o valor foi superior em três instâncias, como aplicadora de revestimento, apenas em um dos anos, como pintora de obra, superior em cinco anos e como ajudante de obra, durante todo o período considerado: 29,61% em 2007, 32,85% em 2008, 25,03% em 2009, 31,13% em 2010, 25,57% em 2011, 25,29% em 2012, 20,63% em 2013, 22,93% em 2014, 32,52 em 2015, 34,25% em 2016 e 30,33% em 2017.

Porém, é fundamental destacar que essa diferença em relação aos rendimentos dos homens às vezes acaba não possuindo efeitos concretos, uma vez que elas não são remanejadas para funções mais valorizadas com a mesma frequência do que ocorre com os homens. Mas por outro lado essa diferença pode aumentar pois, existem as gratificações por tarefas realizadas no dia, por pontualidade, assiduidade e por trabalho bem feito, isto é, que não precisa ser refeito e nesses quesitos as mulheres geralmente sobressaem aos homens, pois faltam menos e são mais concentradas no trabalho.

Nas ocupações de arquiteta, engenheira civil, técnica em segurança no trabalho e mestre de obras, que as mulheres recebem rendimentos menores, as porcentagens são: arquitetas recebem 10,11%, engenheiras civis 5,67%, técnica em segurança no trabalho 25,29% e mestre de obras 17,11% a menos. Esses valores são referentes ao ano de 2017.

Os rendimentos da ocupação ajudante de obras é um dos mais baixos de todas as ocupações, exatamente onde se concentra o maior número de mulheres (57.702 em 2017 no Brasil) e esta ocupação é de baixa escolaridade; entretanto os rendimentos aqui são maiores em relação aos dos homens.

Essas funções são revestidas não apenas por baixos salários, mas também por trabalho manual, repetitivo, precário, intensivo e pouco qualificado. Contudo é importante destacar que as mulheres que são contratadas como ajudantes de obra podem ser remanejadas para outras funções, dentro dos canteiros de obras, como pedreiras, pintoras, ceramistas e principalmente rejuntadoras, função que até 2017, não existia na CBO, o que faz cair um pouco esse percentual de mulheres concentradas na ocupação ajudante de obras.

As rejuntadoras são também responsáveis pela limpeza final dos apartamentos e na pesquisa não se encontrou nenhum homem nesta função. Como a ocupação rejuntador/a foi criada em 2017, a RAIS ainda não possui dados sobre o número de mulheres e os seus rendimentos. A ocupação arquiteta de edificações destaca-se por possuir os mais altos rendimentos, porém, em relação ao número de mulheres que ocupam esta função, elas estão no terceiro lugar, ficando atrás da função ajudante de obras e técnicas em segurança do trabalho.

Por outro lado, destaca-se que as ocupações com maior concentração de mulheres e com maiores rendimentos são as ocupações escolarizadas: arquitetas, técnica em segurança do trabalho, engenheiras e mestre de obras. De 2007 a 2017, exceto a ocupação ajudante de obras e pintoras, foram estas que mais concentram o trabalho feminino. A quantidade de mulheres em cada ocupação está apresentada na tabela 14, onde consta a somatória dos anos de 2007 a 2017.

Diante desta constatação é possível afirmar que um número significativo de mulheres estão se inserindo nas ocupações com rendimentos melhores. Sendo a construção civil um setor composto por uma massa de trabalhadores em sua quase totalidade masculina, as mulheres também estão se concentrando nas ocupações de maior prestígio, mas isso não significa igualdade e valorização profissional para as mulheres do setor, pois recebem rendimentos mais baixos e os cargos de chefia são ocupados em grande número por homens.

No entanto, evidencia-se uma particularidade: nas ocupações tradicionalmente masculina as mulheres estão se concentrando principalmente nos cargos mais valorizados, mesmo que não seja de comando e de autoridade, mesmo estando em um número imensamente inferior, as mulheres nos últimos anos vêm ocupando de maneira mais intensa cargos que exigem formação de nível superior. Esse destaque torna-se importante porque o setor é marcado historicamente pela baixa escolaridade e pouca qualificação de seus operários e também por rendimentos baixos com grande rotatividade de mão de obra. Mas ao mesmo tempo, não se pode fechar os olhos para a grande concentração de mulheres em apenas uma ocupação com um dos rendimentos mais baixos de todos. Assim é possível afirmar que na construção civil, as mulheres estão ocupando as duas pontas do processo produtivo: ocupações de prestígio com rendimentos maiores e ocupações pouco valorizadas.

Comparando a participação feminina no setor, em relação às ocupações e rendimentos, temos o seguinte quadro em 2017:

**Quadro 2 - Relação entre Ocupação e Rendimento das mulheres na construção civil no Brasil em 2017**

Ocupação	Nº de mulheres	% mulheres	Rendimentos médio anual
1º. Arquiteta	7.464	58,6	7.181,98
2º. Engenheira	1.100	19,0	5.349,60
3º. Técnica em seg. trabalho	8.202	30,4	2.144,81
4º. Mestre de obras	4.334	2,8	1.795,07
5º. Pintora de obras	1.650	1,3	948,80
6º. Carpinteira de obras	107	0,2	927,39
7º. Pedreira	214	0,7	895,88
8º. Ajudante de obra	57.702	5,3	882,28
9º. Aplic. revest. Cerâmico	256	1,8	665,01

Fonte: RAIS Trabalhadores, 2017. Elaboração própria, com busca no aplicativo Dardo.

A porcentagem no Quadro 02 é referente ao número de mulheres em relação aos homens em cada ocupação. Assim, evidencia-se que a maior participação relativa de mulheres no setor está concentrada nas ocupações que exigem maior escolaridade. No entanto, a maior participação feminina no setor está em uma ocupação de baixa escolaridade, ou seja, a de ajudante de obra (57.702). A taxa de crescimento da participação feminina em 2017, comparada com 2016 foi muito pequena em todas as ocupações, a maioria apresentou valores negativos.

Na relação entre Ocupação e Rendimentos fica evidente que as arquitetas recebem rendimentos superiores aos das engenheiras civis e técnicas em segurança no trabalho. Destaca-se que a ocupação mestra de obras, a que corresponde a exigência de ensino médio completo e às vezes nível superior (dependendo da construtora) está entre as ocupações que possuem remunerações um pouco mais alta do que as demais de baixa escolaridade no setor de edificações.

A relação entre número de mulheres nas ocupações da construção civil em 2017 e rendimentos, ordenada pelo número de mulheres revela que, a ordem das ocupações é alterada, pois leva-se em conta a maior concentração de mulheres nas diferentes ocupações e não os rendimentos mais altos. A mudança demonstra que a ocupação com a maior frequência de mulheres é a que possui o menor rendimento.

### **3.1 A difícil tarefa de tornar-se visível e invisível na gestão feminina**

Além das inúmeras barreiras existentes que impedem o progresso das mulheres em constituir suas carreiras em cargos de chefia, o corpo feminino também é um aspecto que deve ser destacado, pois, ele está diretamente ligado às questões de visibilidade ou invisibilidade nas relações de trabalho, no comando de uma equipe e na demonstração de competência.

Os corpos são portadores de status e detêm poder nas organizações. Os corpos femininos necessitam tornar-se invisíveis no exercício de suas funções. A questão sobre a invisibilidade do corpo feminino na construção civil foi constituída interpretativamente por meio das falas dos participantes da pesquisa, que apontavam para comportamentos e atributos valorizados culturalmente. Suas noções sobre o corpo feminino dizem respeito ao perfil profissional valorizado, tanto socialmente, como na construtora e nos canteiros de obras para mulheres e homens. A maneira de ser no trabalho, a forma de vestir-se e portar-se são inúmeras vezes repetidas e reforçadas através da palavra “postura”.

Esse padrão de comportamento baseia-se nos significados que os entrevistados/as têm sobre como deve ser uma mulher ou como deve ser a sua “postura” no ambiente de trabalho; contudo, mais do que indicar os parâmetros considerados corretos e legitimados, aponta para aquilo que é hegemônico na sociedade. Trata-se de um ideal fortemente relacionado à cultura, de uma certa forma homogênea e compartilhada por todos.

A palavra “postura” revela as imposições da categoria gênero e indica aquilo que é adequado para as mulheres ou como elas devem agir nos canteiros de obras e nas construtoras.

Se para os homens a demonstração de emotividade é vista como indesejável, para mulheres a falta de “postura” também o é, assim, se referem os/as entrevistados/as. Tradicionalmente o corpo feminino e a sexualidade são vistos como complementares no senso comum. Na construção da imagem masculina, o “cara” é aquele homem que é conquistador, galanteador, que exalta as suas conquistas e que faz comentários sobre as mulheres e valoriza os seus atributos masculinos. Para as mulheres a situação é totalmente inversa, seus atributos femininos devem ser invisibilizados, caso contrário é considerada como aquela que “dá liberdade”, que não impõe respeito, que gosta de provocar e sua competência pode não ser reconhecida. Desta forma, destaca-se a seguinte fala de uma engenheira:

No canteiro de obras, o homem já tem a fama de ser malandro, de dar cantadas. Acho que vai muito do seu posicionamento, da sua postura. Se a mulher vai com uma roupa curta ou muito apertada, muito maquiada, ela vai “meio” que dar liberdade para isso. Então quando eu falo de postura é: você pode ir bem arrumada para a obra? Pode, mas tem que saber o limite também, você não vai com uma roupa curta para a obra ou com um batom vermelhão para a obra, mas a sua postura tem que ficar evidente, tem que ser firme, tem que dar liberdade com limite. Eu acho que o quanto menos você se evidenciar menos você chama a atenção. Acho que não tem a ver com competência, competência você mostra com o seu trabalho, mas a forma de vestir influencia sim, não tem como. (GÉRBERA, 2017).

No mesmo sentido de valorização da forma de como as mulheres devam se vestir para não chamar atenção e manter uma postura correta segue outro depoimento de uma psicóloga que trabalha em uma construtora:

Eu vou falar de uma experiência própria, porque quando a gente fala da gente, a gente fala com mais propriedade e a gente sabe falar realmente o significado do sentimento. Hoje eu percebo muito, pelo fato da mulher ter conquistado a sua área dentro do mercado de trabalho, e isso vai muito de cada pessoa, de como cada pessoa vai interpretar aquilo. É lógico que pela ética, pela postura, roupas que a gente tem que trabalhar, não tem como, eu vir trabalhar com decote, mostrando a barriga, porque isso é questão de postura que tem que ter dentro do mercado, eu falo isso, mas não é uma questão de preconceito, isso é uma questão de postura mesmo. Eu já cheguei a vir trabalhar com calça mais colada e aparece mais um pouco, dependendo do corpo, mas que a gente vai à vontade, eu não percebo esse tipo de evidência não é que cada um tem um modo de interpretar, e cada tem um modo de vivenciar a situação, também, agora

se você vai fazer o seu trabalho e as pessoas percebem isso, você deve mostrar a sua postura profissional. (ALFAZEMA, 2017).

Assim, as falas revelam que a sexualidade ou o “corpo” possui garantias diferentes para homens e mulheres na construção civil. Os corpos são portadores de status e detém poder nas construtoras e principalmente nos canteiros de obras. Os corpos femininos necessitam tornar-se invisíveis no exercício de suas funções e as roupas atuam como parte de um sistema social de classificação, isto é, “a mulher tem postura ou não tem postura”.

Na maioria das vezes as mulheres assumem formas de gestão masculinizadas para se fazerem respeitadas, mesmo que em seus discursos afirmarem que não precisam agir como homens para evidenciar a sua competência. Revelam a preocupação com a roupa, com a postura e que precisam ser firmes para que suas ordens sejam cumpridas devidamente.

Contudo, a gestão feminina é mais democrática, as mulheres conversam mais, explicam mais e são mais tolerantes, adotando um modo mais participativo e comunicativo, o que pode ser descrito como uma “forma feminizada de trabalho”, isto é, com alguns contornos de “gestão feminina”. Na gestão feminina existe a difícil tarefa de ser invisível/visível que é notada através do modo de vestir, falar e resultados esperados. Ficar invisível para esconder seus atributos femininos e visível para mostrar competência e resultados. São dois extremos que precisam ser conciliados pelas mulheres.

A visão dos homens sobre a invisibilidade do corpo feminino não diferencia da visão das mulheres, o foco central deles também é na “postura”, na roupa e manter o respeito para ser respeitada. A competência está ligada ao modo de como se comporta, sendo estabelecido um comportamento padrão aceitável e definido como correto. Assim, evidenciam a necessidade das mulheres em tornar os atributos femininos invisíveis. Estabelecem o argumento de que o comportamento é que determina o assédio. Isto pode ser constatado nos seguintes depoimentos masculinos:

Sim, havia a necessidade sim, havia por conta dos funcionários, dos pedreiros, dos ajudantes, que é uma classe que realmente ainda tem este preconceito, este machismo, fica comentando, fazem piadinhas de mau gosto, isso aí tem. Eu trabalhei com uma engenheira que eu não tenho nada que reclamar, ela sabia o que fazia, sabia o que falava, eu acho que a questão de ser homem ou mulher no canteiro de obras, isso aí vai de cada um, porque tem engenheiro que não tem conhecimento ou não sabe transmitir o conhecimento para outras pessoas, o engenheiro está na obra para ele pegar o conhecimento e transmitir, para ser executado. Essa engenheira que eu trabalhei fazia isso da melhor forma possível, era muito melhor do que o outro engenheiro que tinha na época. Então isso vai de cada pessoa, não é porque é masculino ou feminino que é melhor ou pior. (NARCISO, 2018).

No mesmo sentido, o seguinte depoimento de um engenheiro, também revela que as mulheres da construção civil são enquadradas em comportamentos normatizados e impostos a elas.

Eu acho, não, tenho certeza, a postura é tudo dentro de uma obra. Eu costumo dizer para a minha estagiária, que a partir do momento que a gente entra aqui temos que colocar uma máscara, uma vez que você perdeu o respeito acabou. Acredito que da mesma forma é com a mulher. Quando eu estava em outra obra tinha uma engenheira também e a postura dela era ótima, todo mundo a respeitava, devido a isso. Por isso, acredito que não, a postura dela cortava qualquer conversinha. (HIBISCO, 2017).

Outro entrevistado, embora comentasse que acreditava que o corpo feminino não precisava ficar invisível para demonstrar competência também destaca a necessidade das mulheres serem discretas e manter o respeito, ou seja, mesmo dizendo não ser necessário a invisibilidade do corpo feminino no canteiro de obras, também confirma o pensamento dos demais.

Não, eu acredito que não, eu já trabalhei com diferentes mulheres e cada uma tinha sua aparência, mulheres bonitas, mulheres que tinha competência totalmente respeitadas no seu ambiente de trabalho, não tinha diferença nenhuma. O corpo feminino não precisa se tornar invisível para demonstrar competência, assim, tudo tem que ser bem discreto e manter o respeito. (JACINTO, 2017).

Destacam-se as inúmeras barreiras para o progresso das mulheres em cargos de gestão na construção civil, pois é preciso lidar com o assédio moral e sexual, piadas, resistência cultural, estruturas de trabalho inflexíveis, como normas estabelecidas pela empresa e contra a resistência masculina em aceitar ser gerido por mulheres. E a adequação da chamada “postura” tornou-se um item relevante na constituição de suas carreiras. A “postura” é um comportamento moral e não ético e em nenhum momento foi citada a questão da retidão de caráter ou de exercer a sua função de acordo com os princípios básicos de sua profissão, como dignidade, respeito à vida e segurança das pessoas que vão morar nestes imóveis e também ao meio ambiente.

Nas construtoras e nos canteiros de obras, os modelos masculinos de agir e de gestão afetam as mulheres, por serem comparadas o tempo todo a um modelo padrão de trabalho.

Nas entrevistas algumas mulheres relataram que não se sentiam discriminadas no exercício de suas funções pelo fato de serem mulheres, mesmo sendo poucas na construção civil e em posição de comando, mas tiveram que moldar seu comportamento ao trabalhar predominantemente com homens, mesmo antes de chegarem nos cargos de comando, ainda como estagiárias.

Quando eu entrei na obra como estagiária eu moldei meu comportamento, tive que mudar, procurava ser mais séria, sabe? Mudei minha forma de vestir, usava roupas mais masculina, calça e camisa. Não era muito de conversar à toa e sempre procurei ser mais firme, no meu comando ou brava. Se demonstrar muita tolerância as coisas ficam muito difíceis. É preciso ser realmente firme nas atitudes e no comando da equipe. Além dos operários tem também os colegas. (GÉRBERA, 2017).

A expressão “moldar o comportamento” é um indicativo de que foi preciso uma mudança de conduta para ser reconhecida e aceita ao trabalhar com uma equipe de homens. Mas em outros pontos da entrevista ilustraram situações de discriminação pelas quais passaram; assim fica evidente que mesmo não tendo total conscientização das discriminações que passam, todas elas, de maneira mais ou menos intensa sofrem discriminações, seja de gênero, classe ou raça.

A pesquisa também revelou que, pelo fato da imagem feminina ser associada à fragilidade, procuram agir de maneira mais parecida com os homens, que são associados às características de agir com objetividade, seriedade com o trabalho e pouca demonstração de emotividade. Uma observação contundente é que as mulheres estão se adaptando muito mais ao modelo masculino dominante de agir nos cargos de comando, do que tentar impor um modelo feminino, até porque elas ainda são minoria nestas funções e fica difícil estabelecer mudanças significativas na forma de gestão; acabam seguindo o modelo predominante.

O que está acontecendo até então é a superação da condição feminina no enfrentamento dos obstáculos para constituírem suas carreiras e manterem seus cargos, sem uma efetiva melhora nas condições de igualdade de gênero no trabalho, dos salários e da gestão na construção civil. A gestão das mulheres no setor segue o modelo da gestão masculina, isto é, ações reconhecidas como masculinas (dedicação integral, não chorar, falar alto, ter firmeza, ser objetivo, ter austeridade etc.) devem fazer parte da sua forma de dirigir. Desta forma, a gestão feminina possui muito mais características consideradas masculinas, do que características vistas como femininas, até porque as características consideradas femininas não são aceitas, são consideradas inadequadas e ruins no comando de uma equipe de homens.

As mulheres que estão nos cargos de baixa escolaridade, como ceramistas, rejuntadoras e ajudante de obras, também estão envolvidas com as mesmas dificuldades e os mesmos comentários sobre “postura”, manter o respeito e não dar liberdade. Contudo, a situação delas torna-se diferenciada por causa da própria condição de trabalho, ou seja, ficam sozinhas nos apartamentos em acabamento por longos períodos ao executarem o seu trabalho, o que facilita os assédios e a violência sexual. Muitos assédios sexuais não são denunciados por medo e constrangimentos.

Sim, querendo ou não é mulher, e mulher é diferente. Eu poderia até tá mentido, poderia tá falando que não, mas, eu estou aqui para falar a verdade é realidade hoje, porque em um lugar que convive cento e poucos homens e 11 mulheres, ou 10 ou 12 mulheres é difícil, não é fácil né, nós somos de um sexo diferente. Só que vai muito do seu respeito também, muito do seu comportamento né, assim, não quero criticar ninguém, não quero falar mal de ninguém, só que tem várias que correspondem a isso. Então eu penso assim, pelo fato de ter esse assédio, o fato de uma pessoa querer se envolver com alguém, o fato da mulher dá moral, o fato até de uma brincadeira eles podem interpretar mal, porque através de uma eles julgam as outras também. Inclusive teve pessoas lá que tiveram caso lá dentro, mas não todas, que isso pode acontecer, pode acontecer sim. (HORTÊNCIA, 2018).

Nas ocupações de escolaridade mais baixa, a questão da vestimenta durante o trabalho não é destacada, pois elas utilizam os uniformes exigidos nos canteiros de obras, no entanto, destacam a forma como mantêm as amizades com os homens na obra, o tipo de conversa que têm, e o envolvimento com as brincadeiras e piadas que acontecem e servem como referência de comportamento correto ou inadequado no local de trabalho.

No trabalho das mulheres no setor de acabamento existem dois modos de agir, um masculino e um feminino. Precisam agir como homens na hora de pegar peso, como os pisos, sacos de cimento, de argamassas, não dar “mole diante do serviço” e um modo feminino para a realização de suas atividades, como ser paciente, detalhista, caprichosa, habilidosa com as mãos, delicada e observadora.

### **3.2 Análises do processo de feminização e segmentação**

O processo de feminização no setor de edificação no Brasil foi analisado através do aumento progressivo das mulheres em ocupações diferenciadas, sob o ponto de vista quantitativo, entre os anos de 2007 a 2017.

Para verificar o processo de feminização tornou-se fundamental averiguar as duas pontas de trabalho, isto é, os dois lados da inserção das mulheres, em ocupações que assumem cargos de chefia, que exigem nível superior e que estão diretamente ligados aos canteiros de obras e no setor de acabamento, onde o trabalho é manual, repetitivo, intensivo em condições de precariedade e requerendo baixa escolaridade.

Desta maneira, foi possível apurar o crescimento das mulheres no setor e a forma da inserção feminina ao longo de uma década, ou seja, para as análises do processo de feminização foram empregadas duas categorias: taxa de crescimento e forma de contratação.

O crescimento feminino no setor se manifestou de maneira contínua e crescente, capaz de provocar mudanças na maneira de conceber os canteiros de obras, não mais como um reduto exclusivo do sexo masculino, mas também como um lugar de trabalho para as mulheres. Embora a construção civil seja ainda um reduto majoritariamente masculino e as mulheres representem apenas uma pequena porcentagem de trabalhadoras o processo de feminização se manteve, mesmo apresentando percentuais pouco expressivos.

E a forma de contratação voltava-se para o interesse em verificar como a contratação das trabalhadoras são realizadas, se eram formais ou informais. Constatou-se que a forma de inserção das mulheres se dá tanto através do trabalho formal como também do informal, contudo, existem algumas especificidades que devem ser observadas.

Para que o processo de feminização pudesse ser verificado, analisado e compreendido na sua amplitude é fundamental buscar todas as informações que colaborem para tal finalidade. A pesquisa voltou-se principalmente para a situação encontrada nos canteiros de obras que é a contratação formal, mas ao mesmo tempo não se pode fechar os olhos para a informalidade do setor, por isso, torna-se necessário primeiramente fazer alguns destaques sobre a informalidade.

A informalidade pode incidir diretamente na composição da força de trabalho feminina, sendo um fator importante para conhecer o processo de entrada das trabalhadoras. A intenção não é fazer uma análise detalhada e aprofundada da informalidade feminina no setor, apenas buscar números, médias e porcentagens para ajudar na compreensão do processo de feminização, que é o foco do estudo.

As entrevistas nos canteiros de obras, do setor de edificações, indicaram que todas as mulheres estavam trabalhando com carteira assinada. Porém, foi entrevistada uma mulher que trabalhava por conta própria em alguns canteiros de obras, como prestadora de serviços e também em reformas de casas como pedreira, ceramista e pintora.

As trabalhadoras informais não são registradas pela RAIS assim, é possível afirmar que o número de mulheres na informalidade eleva de modo significativo a porcentagem de trabalhadoras no setor da construção civil no Brasil, nas ocupações de baixa e alta escolaridade, o que representaria que o processo de feminização e seu crescimento é maior do que confirmam os dados da RAIS.

As análises realizadas tiveram como base as informações da RAIS, desta forma, recorreu-se aos dados da PNADC<sup>22</sup> para buscar informações sobre a informalidade no setor da

---

<sup>22</sup> Os dados coletados na PNADC foram realizados através do cruzamento de variáveis de sexo, raça e ocupação, utilizando os microdados, com o recurso do programa STATA, que realiza o cruzamento dos microdados da PNADC para a elaboração de tabelas e informações para as análises do processo de feminização no setor e sua

construção civil através dos microdados e cruzamento de variáveis, para a apreensão da realidade do trabalho feminino no setor.

Analisando esses dados percebe-se que no setor da construção civil, que inclui todos os seus segmentos, houve uma progressiva informalização do setor com 71% de trabalhadores com carteira assinada em 2012, para 59% com carteira assinada em 2017.

Esses dados evidenciam também que muitas mulheres trabalhadoras do setor estão presentes nos canteiros de obras, mas não são consideradas pelas informações da RAIS. Destaca-se que no primeiro trimestre de 2012 havia 18.565 mulheres sem carteira assinada o que representava 32,34% delas, em 2017, no primeiro trimestre verificou-se um crescimento das trabalhadoras sem carteira de 39.638, que passou a representar 60,67% de mulheres sem carteira assinada de um total de 65.338 mulheres.

No segundo trimestre de 2017, houve uma redução significativa no número de mulheres sem carteira assinada, 18.497 representando 27,92%. Essa redução não está relacionada à sua contratação formal, mas ao desemprego, pois houve uma diminuição dos trabalhadores formais.

A média de trabalhadores sem carteira assinada, nas ocupações analisadas, no ano de 2017 (1ª e 5ª visita) é de 363.490, o que representa 39,64%. Desta maneira, é possível dizer que a informalidade feminina no setor da construção civil revela que o processo de feminização é maior do que apresenta os dados da RAIS e que a informalidade é um dos fatores de desigualdades entre as mulheres que trabalham no setor não apenas de renda, mas também de gênero, classe e raça. O nível de informalidade entre homens e mulheres apontam para uma maior informalidade feminina em 2017, 39,29% e 44,29% respectivamente.

Nas ocupações escolarizadas as diferenças entre os trabalhadores que possuem carteira assinada e os que não possuem, não são tão intensas, porém são significativas. Entre as ocupações que possuem a menor porcentagem de informalidade está a de engenheiro civil com 18,96%. E a ocupação com maior porcentagem de informalidade é o técnico em engenharia, (referência aproximada com técnico em segurança no trabalho) com 39,22%. Permanecendo também com a maior média de contratações informais no ano, 36,803 em 2017.

---

informalidade. Foram analisados os dados de 2012 (primeiro trimestre) quando ocorreu a sua primeira divulgação e 2017 (primeira e quinta visita) para as comparações e cruzamentos. Contudo, a PNADC registra os dados gerais sobre os trabalhadores/as do setor não havendo a separação dos dados apenas para o setor de edificações. Algumas ocupações tiveram que ser agregadas e com referência equivalente por não constar na PNADC as mesmas que são estabelecidas pela CBO. Assim, aplicadores de revestimento cerâmico, ajudante de obra, pintor e rejuntador foram agrupadas como “Outros trabalhadores” e técnico em segurança no trabalho também foi por referência equivalente, como técnico em engenharia.

Nas ocupações de baixa escolaridade a maior informalidade está na ocupação pedreiro com 42,62%, os “outros trabalhadores” pontuaram 19,18%. A média anual de contratações informais é de 293.280.

A tabela 14 destaca a informalidade no Brasil no setor da construção civil nas ocupações com base nos microdados da PNADC. Para as análises, como já mencionado, foi necessário fazer agregação das ocupações por referência aproximada, assim, algumas ocupações encontram-se com denominações diferentes das anteriores. A maioria dos trabalhadores foram contratados formalmente, mas a informalidade ainda é bastante relevante.

A tabela 14 mostra a média de trabalhadores formais e informais no Brasil, com arredondamento para números inteiros em cada ocupação referente à 1ª e 5ª visita, no ano de 2017. A porcentagem apresentada é em relação aos números da ocupação.

**Tabela 14** - Trabalhadores por ocupação, com e sem carteira assinada na construção civil no Brasil em 2017

Ocupação	Frequência		% do ano	
	Sim	Não	Sim	Não
Engenheiro civil	64.798	15.335	81,03	18,96
Arquiteto em edificações	23.340	14.874	61,67	38,33
Técnico em engenharia	56.973	36.803	60,77	39,22
Pedreiro	394.866	293.280	57,38	42,62
Outros trabalhadores	13.422	3.198	80,82	19,18
Total:	553.400	363.490	60,36	39,64

Fonte: Microdados PNADC 2017, ocupação e vínculo empregatício. Elaboração própria

Nota: as médias (obtidas após arredondamento para números inteiros) e porcentagens foram estabelecidas através da primeira e quinta visita em 2017.

A maior contratação de trabalhadores informais está na ocupação de pedreiro, com uma frequência anual estimada em 293.280 informais e de 394.866 para os formais, os números quase se equiparam. Essa situação deve-se em grande parte aos baixos salários. Muitos pedreiros preferem abrir mão dos benefícios e segurança para aumentar os seus salários trabalhando por dia. Preferem receber 100 reais por dia do que ter a carteira assinada. “Eu tenho aqui na obra pedreiros sem carteira assinada porque eles querem, eles recebem 100 reais por dia, eles fazem essa opção porque o salário na carteira é muito baixo e a empresa aceita” (ANTÚRIO, 2018).

Na comparação da contratação formal feminina e masculina, verifica-se que os homens do setor estão mais amparados legalmente do que as mulheres e a informalidade alta das

mulheres afeta significativamente as informações sobre os números do processo de feminização através do trabalho formal. Considerando a primeira e quinta visita em 2017 da PNADC, destaca-se que são 44,29% de mulheres que não estão nos números da RAIS, essa defasagem mascara ou modifica a realidade da presença feminina nas ocupações, pois, as ocupações da CBO não são identificadas da mesma forma pela PNADC, além disso, o setor de edificação está integrado aos demais setores da construção civil, não existe uma separação para que as informações possam demonstrar com maior exatidão a realidade nos canteiros de obras do setor de edificações.

**Tabela 15** - Mulher e homem com e sem carteira assinada na construção civil no Brasil em 2017

Sexo	Média		%	
	Sim	Não	Sim	Não
Mulher	36.731	29.067	55,70	44,29
Homem	516.668	334.423	60,71	39,29

Fonte: Microdados PNADC 2017, sexo e vínculo empregatício. Elaboração própria

Nota: as médias (obtidas após arredondamento para números inteiros) e porcentagens foram estabelecidas através da primeira e quinta visita em 2017.

Os dados da RAIS demonstraram que o crescimento feminino no setor de edificações apresentou-se no início, no ano de 2007, de maneira lenta, depois manifestou-se com maior velocidade de crescimento nos anos seguintes e com a crise econômica a partir de 2014, o setor enfraquece e diminuiu um pouco a entrada de mulheres, como também de homens, mas a inserção feminina permanece.

Em todas as ocupações foi notado um pequeno crescimento da presença feminina no setor, o processo de feminização, apesar de ainda pouco expressivo, permaneceu durante os anos analisados.

Mas, como a intenção era verificar se havia ou não a presença de mulheres nessas ocupações e o seu aumento, então é possível afirmar que, inicia-se na construção civil, no setor de edificação no Brasil, um processo de feminização das ocupações tradicionalmente masculinas, através do ponto de vista quantitativo representados nos seguintes percentuais: 3,9% em 2007 para 5,2% em 2017.

Essas ocupações deixaram de ser exclusivas para os homens assim, diante dessa constatação, destaca-se que a construção civil abriu os seus portões para o trabalho feminino.

Em Goiânia e no Distrito Federal, também, verificou-se o processo de feminização, a inserção feminina cresceu progressivamente nos anos analisados. Em 2007 Goiás possuía 2.460

mulheres registradas no setor da construção civil, chegando a 7.546 em 2014 e em 2017, esse número diminuiu para 5.068 mulheres, mas não deixa de demonstrar um crescimento, revelando desta maneira um processo de feminização no estado que passou de 4,84% para 9,12%. Esses dados são referentes à todas as ocupações do setor da construção civil, inclusive aquelas que não são destacadas na pesquisa.

O mesmo foi registrado no Distrito Federal, que apresentou em 2007 a presença de 6.032 mulheres, chegando a 12.797 em 2011 e diminuiu para 7.464 em 2017. Estas oscilações foram provocadas pela retração do setor imobiliário por causa da crise econômica que atingiu o país. Em termos de porcentagem do número de mulheres em relação aos homens Goiânia e Distrito Federal quase se equiparam: 9,12% e 11,01% respectivamente em 2017 (Tabela 6).

As duas capitais contratam mais mulheres escolarizadas, isto é, as mulheres estão mais presentes nas ocupações que exigem formação superior como arquitetas e engenheiras civis ou superior/médio técnico como as técnicas em segurança do trabalho.

Essas duas capitais também se destacam pelo número de contratações na ocupação ajudante de obra, que é a única entre as de baixa escolaridade que possui maior presença feminina nos canteiros de obras.

O aumento e a diminuição dos trabalhadores estão diretamente relacionados com o desenvolvimento do setor de edificação, das construtoras e incorporadoras e principalmente com os investimentos do governo federal.

Para conhecer o crescimento do número de mulheres nas ocupações analisadas no período de 2007 a 2017 na construção civil foi apurada a porcentagem da participação das trabalhadoras contratadas em cada uma delas e a taxa de crescimento anual por ocupação, cujos resultados estão apresentados no Quadro 3.

**Quadro 3** - Participação feminina e taxa de crescimento anual nas ocupações da construção civil. Brasil 2007- 2017 no Brasil

Ano	Arquiteta		Eng. c.		Téc. seg.		Mestre		Pedr.		Pintora		Aplic. rev.		Carpint.		Ajud. ob	
	%	Taxa	%	Taxa	%	Taxa	%	Taxa	%	Taxa	%	Taxa	%	Taxa	%	Taxa	%	Taxa
2007	53,8	–	16,3	–	22,2	–	3,7	–	0,6	–	1,1	–	0,7	–	0,1	–	4,2	–
2008	53,8	0,0	16,4	0,1	23,6	0,5	3,2	-0,5	0,6	0,0	1,1	0,0	0,8	0,1	0,2	0,0	4,2	0,0
2009	54,9	1,1	16,9	0,4	24,5	0,9	3,5	0,3	0,7	0,0	1,2	0,1	0,9	0,1	0,2	0,1	4,4	0,2
2010	54,2	-0,7	16,8	0,0	26,1	1,6	3,1	-0,4	0,6	0,0	1,7	0,6	1,3	0,3	0,2	0,1	4,1	-0,2
2011	55,4	1,2	17,7	0,9	27,9	1,8	3,0	-0,1	0,7	0,0	1,6	-0,2	1,8	0,6	0,3	0,1	4,5	0,3
2012	57,3	1,9	18,8	1,1	29,3	1,4	3,2	0,2	0,7	0,0	1,5	0,0	2,0	0,2	0,3	0,2	4,8	0,4
2013	58,5	1,3	18,8	0,0	31,3	2,1	3,0	-0,2	0,7	0,0	1,7	0,1	1,9	-0,2	0,3	0,2	4,9	0,0
2014	57,8	-0,7	18,8	0,0	30,8	-0,5	3,5	0,5	0,7	0,0	1,7	0,0	2,0	0,2	0,3	0,1	4,9	0,0
2015	58,2	0,4	18,7	-0,1	31,0	0,2	2,7	-0,8	0,7	0,0	1,5	-0,2	2,0	0,0	0,3	0,1	4,9	0,1
2016	58,2	0,0	19,1	0,4	30,5	-0,5	3,1	0,4	0,7	0,0	1,3	-0,1	1,5	-0,5	0,3	0,2	5,1	0,2
2017	58,6	0,4	19,0	0,0	30,4	-0,1	2,8	-0,3	0,7	0,0	1,3	-0,1	1,8	0,3	0,2	0,2	5,3	0,1

Fonte: MTE/RAIS. Dardo. Elaboração própria

No Quadro 3 verifica-se que as porcentagens das mulheres em relação aos homens são maiores nas ocupações escolarizadas e nas ocupações de baixa qualificação a porcentagem é bastante inferior, mas destaca também que o aumento da inserção feminina foi progressivo durante os anos analisados, o que revela o seu crescimento.

A taxa de crescimento em cada ocupação indica que o seu ritmo não teve alterações intensas de um ano para o outro. Apesar da taxa de crescimento ter se mostrado pequena, ela revela que na grande maioria das ocupações e dos anos ela se manteve ascendente embora, tenha sido verificado taxa negativa em algumas ocupações e anos.

O processo de feminização ainda é pouco representativo pelos números apresentados na RAIS, mas evidencia que ao longo da década houve um aumento de mulheres no setor de edificações, que permite dizer que o setor iniciou ou está promovendo um processo de feminização nas ocupações analisadas.

Das ocupações de nível superior ou curso técnico, a que mais cresceu em porcentagem foi a técnica em segurança do trabalho, seguida pelas arquitetas e engenheiras. A ocupação que teve uma redução neste período foi mestra de obras, a única que apresentou diminuição da presença feminina na construção civil.

A ocupação que mais cresceu entre as de baixa escolaridade foi a ajudante de obras, seguida pelas a aplicadora de revestimento cerâmico e pintoras.

O pequeno crescimento da ocupação aplicadora de revestimento cerâmico, pode ser justificado pela forma como as mulheres são contratadas, geralmente ingressam como ajudante de obras, (no canteiro de obras são chamadas também de serventes) e depois são remanejadas para outras funções, dependendo da necessidade de trabalho nos canteiros de obras. Mas essa função ainda é ocupada predominantemente por homens, mesmo sendo um trabalho inteiramente manual.

Nas entrevistas realizadas, muitas trabalhadoras ajudante de obras afirmaram que esperavam por uma oportunidade para mudar de função de servente para rejuntadora ou para aplicadora de revestimentos cerâmicos (ceramista), para aumentar o seu salário por causa das gratificações que recebem pelas tarefas cumpridas:

Eu entrei aqui como serviços gerais, para fazer o rejunte, envernizar portas e a limpeza dos apartamentos antes da entrega, mas, de vez em quando, o mestre de obra me põe para assentar cerâmica para eu ir aprendendo o serviço, aqui na obra mesmo, junto com outra colega que é ceramista. O salário dela é bem melhor do que o meu, ela foi fichada na empresa como ceramista e ela não precisa fazer a limpeza final, só assentar cerâmicas. Eu estou aprendendo e quando der eu mudo de função. Eu tenho uma colega

que é ceramista também, mas foi contratada como serviços gerais, ela tem curso e tudo, mas não está na função, quando o serviço aperta o mestre de obras chama ela para assentar os pisos, aí ela ganha uma gratificação nos meses que trabalhou como ceramista (LANTANA, 2017).

As entrevistas revelaram que as contratações das mulheres para a ocupação ajudante de obra e depois o seu remanejamento para outras funções é bastante comum, principalmente por causa dos baixos rendimentos. A estratégia é muito utilizada pelas construtoras, contratar para funções com salários inferiores. Por isso, os dados da RAIS evidenciam os registros referentes à contratação, não sendo possível destacar estes remanejamentos que acontecem na prática do trabalho o que leva a constatar que esta é uma prática realmente muito comum.

Eu entrei aqui fichada como servente, para fazer esse serviço mesmo, esse serviço aqui, eu sou especializada nesse serviço, então como eu não tinha nenhuma experiência na área de construção, então você já não pode entrar como pedreira, você tem que entrar como servente, tá auxiliando, tá aprendendo mais com uma pessoa, aprendendo mais como fazer porque você sabe, que no curso você aprende, mas o básico, aí na prática que você vai aprender alguma coisa, me especializei mais, fui mostrando meu serviço, todos foram vendo e me “classificou”. Porque o objetivo do curso que eu fiz, especificadamente foi para colocar as mulheres no mercado de trabalho, já era esse o objetivo, quando terminamos o curso viemos cinco aqui, eles selecionaram duas, eu e a Leidiane, a gente veio e fez a entrevista, já passou todo o trabalho pra gente como seria tudinho, a gente aceitou tudo e viemos trabalhar como servente mas fazendo o rejunte. (DÁLIA, 2017).

O processo de feminização das ocupações do setor de edificação está diretamente ligado às discriminações e desigualdades de gênero, classe e raça, o que dificulta o seu avanço e a inserção feminina de maneira mais intensa e transformadora. As demandas do mercado, as crises econômicas, o crescimento das construtoras e incorporadoras, os planos e investimentos do governo influenciam bastante na contratação de mão de obra, mas não são os fatores decisivos para o impedimento do processo de feminização das ocupações.

O impedimento para a entrada das mulheres no setor recai de forma mais contundente sobre os condicionantes e discriminação de gênero. Porém, apesar dos obstáculos e dificuldades de inserção, a pesquisa aponta a quebra de um paradigma, enfraquecendo a barreira que o gênero coloca sobre as ocupações.

Para confirmar as ações de discriminação e preconceito destaca-se a fala de um engenheiro, que não contrata mulheres para trabalhar com ele.

Eu acredito que não existe muitas mulheres na construção civil devido a maioria das vagas ocupantes, por ser de mão de obra pesada não ter tanta mulher, por conta de ter tanto homem e o serviço ser tão pesado ser mais pro pessoal do sexo masculino. Porém existe, eu já vi até pedreira em obra e tudo, mas é pouco aceito. Um exemplo, no final da obra a gente, dá prioridade pra acabamento ser mulheres por conta do cuidado, do

zelo e isso gera um pouco de dor de cabeça pra gente. — É? Por que? Pode me dizer? — Por conta de, por exemplo, eu já cheguei a ter cinquenta homens e três mulheres, aí você já deve imaginar. Não existe tanto respeito. Trabalhar com mulher é complicado eu não contrato (HIBISCO, 2017).

A discriminação de gênero por parte de quem contrata as engenheiras e arquitetas e demais trabalhadoras que estarão diretamente trabalhando nos canteiros de obras torna-se um dos grandes impedimentos para a inserção feminina no setor. O preconceito e o machismo acabam diminuindo a contratação de mulheres. Essa discriminação manifesta-se através do assédio moral que também está presente no cotidiano das trabalhadoras.

(...) na primeira obra que eu entrei, o engenheiro de lá era muito fechado, ele dizia que não queria mulher no canteiro de obras, ele só queria homens, mas como o gerente dele exigiu que entrasse uma mulher para verificar a parte final do serviço, porque ele achava que as mulheres são mais detalhistas e vê as coisas erradas e percebe mais que os homens. Ele dizia que era só por isso. E também quando eu entrava na sala, todo mundo estava conversando, quando eu conversava, todo mundo parava de conversar, ele também parava, assim, cortava o assunto e já acabava tudo, como se eu não pudesse entrar na conversa dele. Mesmo se fosse uma conversa tranquila, ele falava para mim que antes de eu entrar a sala era silenciosa, tranquila e depois que eu entrei a sala só tinha barulho, muita conversa, mas eu nem conversava direito lá, como eu tinha acabado de começar a trabalhar, eu não tinha nenhuma experiência, eu era assim, bem recatadinha eu não falava quase nada e mesmo assim ele dizia que a sala era barulhenta demais e olha que eu nem conversava muito. — Esse comportamento dele, você acredita que era uma discriminação pelo fato de ser uma mulher? — Sim, com certeza (JASMIM, 2018).

A pesquisa verificou através dos dados da RAIS e das entrevistas, que a forma de inserção feminina no setor foi promovida pelo processo formal, mas por diferentes maneiras. Seja através da presença em cursos de qualificação (pedreira de edificação) e ao término ser contratada, por indicação de um amigo e até mesmo análise de currículo para as mulheres do setor de acabamento. Para as engenheiras e arquitetas, as formas de inserção foram através do estágio e logo em seguida foram contratadas, por processo seletivo ou indicação de um amigo. O relato a seguir destaca que a forma de inserção se deu através do estágio e posterior contratação.

(...) E aí eu comentando na van que eu queria um estágio, que eu buscava trabalhar pra mudar de Silvânia pra cá, uma menina da van falou que o irmão dela trabalhava numa construtora que estava precisando de estagiário eu fui e pedi pra ela o e-mail pra eu mandar meu currículo, mandei meu currículo pra ele e fui chamada pra primeira entrevista, a primeira entrevista foi aqui na sede, depois eu fiz uma outra entrevista na obra com o engenheiro da obra. E assim que eu consegui o estágio. — Então você já fez o estágio e foi contratada? — Eu fiquei um ano e pouquinho de estágio, aí eu recebi uma outra proposta de uma outra empresa, a construtora quis me segurar, me contratou pra eu poder ficar aqui, eu fiquei mais dois anos como assistente técnica, tive essa bonificação pra poder permanecer na empresa e assim que formei tô como *trainee* até hoje (GERBERA, 2017).

Para esta engenheira a sua inserção também foi através do estágio supervisionado exigido pelo curso de engenharia civil.

Eu fiz primeiro curso técnico, eu fiz técnico em edificações, no Instituto Federal, foi com o técnico que eu consegui entrar no canteiro de obras, quando eu fui estagiária do curso técnico e com ele eu estou na empresa até hoje. — Nessa empresa mesmo? — Sim, eu estagiei por seis meses em uma outra empresa, mas era pequena, a obra era bem pequenininha, não era da dimensão que é nessa construtora. — Então ao terminar o curso técnico você fez a graduação e nesse período você teve alguma promoção? — Eu fui contratada como auxiliar técnico de engenharia. — A sua função é de auxiliar técnico, mesmo tendo a graduação em engenharia civil você foi contratada como auxiliar técnico? — É, hoje nem é de auxiliar técnico é de assistente de engenharia. — Qual a diferença? — É que auxiliar técnico significa que eu tenho um curso técnico e assistente significa que tenho um curso superior e não precisa ter um curso técnico para ser assistente. — Então você auxilia um engenheiro? — Isso, eu auxilio um engenheiro civil. (JASMIM, 2018).

No depoimento a seguir de uma arquiteta, a forma de inserção foi através de uma indicação do próprio irmão e depois através de um processo seletivo para ingresso em uma instituição pública:

(...). quando surgiu uma oportunidade de trabalho com uma arquiteta que tinha voltado de Londres e que trabalhava em São Paulo e que ela era amiga do meu irmão que já estava morando em São Paulo, ele fez arquitetura também, passamos juntos no mesmo vestibular da UEG e saímos na mesma época, ele já morava em São Paulo. E aí quando ele me convidou, eu estava finalizando o mestrado aqui, já tinha terminado as matérias estava fazendo a pesquisa. O professor André Graer era meu orientador na época e eu tinha que fazer uma pesquisa na Balsimin em São Paulo, em Cutia, na fábrica né, estava fazendo a análise do concreto aparente, estudando desmoldantes, e ele falou: “Olha você não quer vim, ela precisa de uma arquiteta pra trabalhar um mês, um mês e meio, é um projeto bacana, era a reforma de dois andares do prédio da 9 de julho da FGV, na 9 de julho, então uma coisa super bacana, fui fazer esse, aliei a pesquisa com esse trabalho, aí fui pra São Paulo, ia ficar dois meses, acabei ficando sete anos lá, aí de lá trabalhei numa construtora, depois eu fui convidada pra trabalhar em outra, surgiu um processo seletivo porque a gente estava vivendo aquele “bum” da construção civil, então você precisava de profissionais qualificados. Eu acho que a minha, eu vou falar sorte porque com meu perfil profissional, nas equipes que eu trabalhei eu era a única mulher, negra e eu acredito realmente que se não fosse daquela maneira de repente eu não teria trabalhado nesses lugares, fiz reforma em lojas da Oscar Freire, trabalhei na engenharia da Riachuelo. (...) e surgiu o concurso da AGETOP que é um concurso temporário para gestores de engenharia, tanto arquiteto quanto engenheiros, engenheiro eletricitista, engenheiro civil, outras áreas também, graças a Deus passei né, fiquei, passei na prova em segundo, aí na entrevista, no currículo caí pra terceiro, na entrevista eram cinco vagas, quarto, passei em quarto lugar, tô aqui desde então é um concurso temporário, vai encerrar agora em dezembro, mas tô super feliz de poder contribuir também, a gente não deixa de contribuir trabalhando pra estado (FLOR DE LOTUS, 2018).

Para os homens as formas de inserção acabam se diferenciando um pouco, quando não é através do estágio, ocorre, na grande maioria das vezes, por uma indicação de um amigo ou promoção.

Eu trabalhava, antes desta obra, em uma obra em Senador Canedo e o engenheiro que estava executando lá, estava executando um serviço pra essa construtora em Anápolis, aí a obra lá finalizou e iria começar essa e eu morava em frente aqui, então a gente manteve um contato eu conheci o engenheiro que iria fazer esta obra e acabou dando certo. — Então ele te indicou? — Indicou. — Foi mais ou menos uma ação entre amigos? — Isso! Exatamente. (HIBISCO, 2017).

Para um engenheiro civil entrevistado sua inserção foi através de contratação e promoção:

Eu entrei aqui como tecnólogo em edificação e depois que terminei o curso de engenharia, eu fui contratado como engenheiro civil. — É cargo de chefia? — Sim. Existe algum cargo superior ao seu? — Sim, de gerência. — É ocupado por um homem ou mulher? — Por uma mulher, ela é arquiteta e filha do dono da empresa. (LÍRIO, 2018).

As formas de inserção das mulheres com escolaridade de nível superior que não foram contratadas através do estágio, ou indicação de um amigo são mais difíceis de acontecer para as mulheres, pois dificilmente são contratadas por análise de currículos e processo seletivo realizados pelas construtoras.

Para as mulheres do setor de acabamento, as contratações são realizadas pelos engenheiros e mestre de obras e estes contratam em sua grande maioria, homens. Como as contratações não são realizadas através de processo seletivo, as mulheres ocupam as vagas que estão ligadas à limpeza, como rejuntamento e ajudante de obra e são remanejadas de acordo com o interesse dos mestres e engenheiros. Como o trabalho de acabamento é o estágio final da obra, as mulheres são contratadas apenas para esta fase.

Essa forma de contratação é um dos motivos que impedem o processo de feminização do setor de avançar em um ritmo mais acelerado e intenso. Fica dependente dos interesses e mentalidades masculina, o que pode não favorecer a uma entrada um pouco maior de mulheres em muitas das ocupações consideradas ainda de domínio masculino e podem ser motivadas por preconceitos e discriminação de gênero.

Assim, o processo de feminização no setor de edificação se configura através de um fator de grande entrave, que é a forma como as contratações formais são ainda realizadas, onde a presença masculina é priorizada, prevalecendo o poder de mando de quem possui a prerrogativa de contratar e não os critérios igualitários e imparciais de seleção e escolha para

aprovação de pessoal. O fator principal para a triagem é ser do sexo masculino. Essa forma de contratação de pessoal é uma espécie de contratação por prerrogativa de função, pois são realizadas através dos interesses, autonomia, direitos e poderes de quem ocupa a função, ou seja, dos mestres de obras e de engenheiros e essa é uma prática muito comum na construção civil.

Como o setor da construção civil é um setor onde a experiência e a qualificação não são um requisito básico e essencial para a realização do serviço, o que prevalece é a forma tradicional e discriminatória sobre o gênero feminino para as contratações. A forma das contratações se torna portanto, um obstáculo ao aumento mais intensivo das mulheres no setor, e um forte impedimento de um processo de feminização mais dinâmico. Desse modo é importante destacar que a forma de contratação por prerrogativa de função, praticada no setor, impede o processo de feminização de avançar.

Se o processo de feminização não é maior, possivelmente não se deve à pouca procura, interesse ou falta de profissionais no mercado, nem tão pouco por inexistência de habilidades e competência das mulheres, seja, engenheiras, arquitetas, técnicas em segurança do trabalho ou pelas trabalhadoras do setor de acabamento, mas provavelmente pela forma na contratação, pois as construtoras e incorporadoras não estão preocupadas com a inserção feminina nos canteiros obras, como também não existe uma política de igualdade de gênero para a contratação de mais mulheres no interior dessas empresas.

Sobre essas formas de contratação destacam-se os seguintes depoimentos, que deixam claro, não existir uma política de igualdade de gênero nos canteiros de obras e a prevalência do poder supremo dos homens.

Quando é mão de obra para a gente, nós contratamos. Agora quando é para o escritório quem contrata é no escritório, agora aqui para a obra sou eu e o mestre.

— É você e o mestre que contrata todo o pessoal do canteiro de obras? E também para o acabamento?

— Sim. A gente também. Contratos com os empreiteiros, tudo é a gente.

— Então vocês que contratam os subordinados.

— Sim. As mulheres nós contratamos só para o rejunte e limpeza, acho muito complicado trabalhar com mulheres na obra. Mulher é só no acabamento mesmo. (HIBISCO, 2017).

Outro engenheiro relatou o mesmo procedimento sobre a forma de contratação para os operários nos canteiros de obras, que também é de sua responsabilidade as contratações:

Geralmente é o mestre de obras juntamente com a gente, com os engenheiros, né. A gente tem os engenheiros na obra também e lá mesmo eles fazem a escolha, fazem a entrevista e contrata. (NARCISO, 2018).

É interessante notar que para as engenheiras que comandam uma equipe de operários, as contratações não são feitas por elas e sim pelo mestre de obras.

Aqui na empresa quem contrata todo o pessoal é o outro engenheiro e o mestre de obras, eu não participo dessa etapa, mesmos os operários que vão trabalhar comigo. Nunca concordei com isso, mas fica sempre para o mestre de obras. Percebo que nos canteiros de obras existe algumas tradições que ainda não foram derrubadas, como esta. Se eu tivesse esse poder de contratar eu daria mais oportunidades para as mulheres, pois eu percebo um grande potencial nelas. (FLOR AZUL, 2018).

O depoimento a seguir de outra engenheira mostra que a contratação para os funcionários que irão trabalhar no escritório existe a participação dela nas escolhas, mas para os operários do canteiro de obras não, as contratações são realizadas por engenheiros homens e mestres de obras:

Eu, assim, a primeira entrevista sou eu, na verdade é um processo. Eu pego currículo e direciono para tentar ser imparcial também, eu direciono os currículos pra Bruna que é a menina do RH nosso, ela seleciona os melhores, faz a avaliação dela que tem competência para avaliar a parte psicológica a parte comportamental e define pra mim os melhores, dentro dos melhores eu escolho o que eu acho que tem que ser e apresento para minha chefe, que é uma mulher também, pra ela ver se ela concorda, aí a gente fecha. Isso aqui no escritório, no canteiro de obras quem contrata é o mestre de obras, isso já é determinação da empresa. Se dependesse de mim eu contrataria mais mulheres. (GERBERA, 2017).

Além dessa forma de contratação por prerrogativa de função existe também a manutenção de um grupo fechado, isto é, quando uma obra termina e outra está começando, o mestre de obras e os engenheiros mantêm praticamente os mesmos operários, retirando apenas aqueles que por um motivo ou outro não atenderam às suas expectativas e contratando mais quando é necessário. Desta forma, fica difícil a inserção feminina com maior intensidade nos canteiros de obras. Esta maneira de agir dos engenheiros e mestre de obras mantém os grupos fechados. A prática foi confirmada na fala de um mestre de obras:

Quando termina a obra, eu pergunto quem vai querer continuar na empresa e ir trabalhar na próxima obra e é claro que todo mundo quer, ninguém quer ficar sem trabalho. Aqueles que moram muito longe da obra, não aceitam e pede demissão, mas praticamente todos aceitam. Os peões que deram problema, como faltar muito, vir trabalhar bêbado, que faz corpo mole, esses eu não chamo. As mulheres são demitidas, mas quando a empresa possui outra obra em fase de acabamento elas são levadas para lá, agora se tiver ainda na fundação não, só quando chegar a fase de acabamento. (ANTÚRIO, 2018).

A forma de contratação realiza-se por vínculo formal, mas sob o controle de quem está na função. Assim, verifica-se que existem algumas anomalias nos critérios para as formas de contratação formal no setor, como as contratações por prerrogativa da função e por manutenção de um grupo fechado.

O trabalho por conta própria realizado por mulheres também foi encontrado no segmento da construção civil, elas são contratadas por tempo determinado para a execução de determinadas tarefas, mas sem vínculo empregatício confirmando a utilização de formas de contratação do pessoal também informal.

É possível destacar o trabalho por conta própria dentro e fora dos canteiros de obras, trabalhadoras que são prestadoras de serviço por conta própria nos canteiros de obras das construtoras, em reformas de casas e apartamentos e que não entram nos dados da RAIS, já que não possuem carteira assinada.

Não, não trabalho com carteira assinada, eu sou autônomo mesmo, o que pinta eu vou lá e faço, trabalho sem carteira assinada mesmo. Como disse meu pai me levava para trabalhar com ele, pegava uma reforma de uma casa para fazer, uma reforma de apartamento, eu fui continuar o trabalho com ele para manter a despesa do curso que eu pagava junto com a minha avó que me ajudava e ao mesmo tempo tinha uma rendinha, mas não era carteira assinada com ele, ele também trabalhava na informalidade, ele não tinha carteira assinada, ele pegava uns bicos, umas reformas e me levava para poder me ensinar mais porque eu já estava fazendo curso então eu tinha que me aprimorar mais. Tem uns 16 anos que estou nessa ocupação, desde aprendizagem de mexer com as ferramentas, de vir trabalhar como servente de obras até eu conseguir pegar o meu primeiro trabalho sozinha, dali contando para cá já tem praticamente este tempo. (...) praticamente eles acham que eu sou mulher não tenho aquela segurança, eu tive que mostrar, eu tive que mostrar na ponta da colher, eu tive que provar e para mim poder sobressair, discriminação todas às vezes, nem sempre é só na construção civil, mas em qualquer outra área sempre tem uma discriminaçãozinha pelo fato de ser mulher independentemente qualquer área, sempre tem essa discriminação e a gente tem que se esforçar mais ainda e provar, a gente sempre tem que sair um pouco a frente. (CALÊNDULA, 2018).

A forma de contratação por prerrogativa da função tem como consequências: 1- Pequena contratação de mulheres para o setor. 2 – Pequena mobilidade das mulheres para outros cargos e funções. 3 – Manutenção de lacunas ocupacionais no setor. 4 – Manutenção das mulheres para o rejunte e limpeza dos apartamentos. 5 – Permanência da exclusividade masculina para exercer determinadas funções. 6 – Lentidão no processo de feminização do setor. 7 – Segmentação das carreiras femininas.

Ao analisar o processo de feminização nos canteiros de obras surgiu o seguinte questionamento: por que as mulheres não são contratadas para a grande variedade de funções que existem no setor de edificação?

As respostas são múltiplas: são ainda consideradas incompetentes tecnicamente, o setor é tratado como um lugar sujo e pesado para as mulheres; as empresas não têm o interesse de mudar a política de contratação de mão de obra; as mulheres são vistas como trabalhadoras sem experiências, o que as distanciam de algumas funções, mas na verdade, o que realmente predomina é a força que a divisão sexual do trabalho possui sobre o trabalho feminino. As demarcações do lugar de trabalho modificam-se. Porém a divisão sexual do trabalho continua exercendo grande efeito sobre o processo de feminização do setor.

A pesquisa demonstra que ainda é pequeno o número de mulheres nos cargos de gestão e em algumas ocupações nos canteiros de obra, mas ao mesmo tempo destaca-se o crescimento da inserção feminina, nos cursos de engenharia civil e arquitetura nos últimos anos. Mas o aumento das mulheres nos cursos ainda não foi sentido nos canteiros de obras com a mesma intensidade do que nas salas de aulas.

Na comparação entre os registros da Confederação Nacional de Engenheiros e Agrônomos – CONFEA e Censo da Educação Superior, nota-se que as mulheres estão cada ano mais presentes nos cursos de engenharia civil.

A porcentagem de mulheres nos cursos de graduação em engenharia civil e nos registros de engenheiros na CONFEA revelam que as mulheres matriculadas vêm crescendo desde de 2007, mas isso, ainda não reflete na sua participação no mercado de trabalho, a sua inserção cresce em um ritmo mais lento. Em 2007, o percentual de mulheres eram 20,8% nas graduações e 23,0% no mercado de trabalho. Em 2015, ano dos últimos dados disponíveis destacam que no mercado de trabalho estavam atuando 26,9% das engenheiras registradas e por outro lado, concluíram o curso de engenharia civil 30,3% das mulheres. Assim, verifica-se que existe mais engenheiras que concluíram o curso, do que atuando no mercado de trabalho e na construção civil estão apenas uma pequena parcela delas. Muitas estão atuando em escritórios próprios, nos escritórios das construtoras, na docência ou até mesmo em outras profissões e apenas uma pequena parte delas nos canteiros de obras.

Nos cursos de Arquitetura e Urbanismo em todo o país em 2015, as mulheres totalizaram 66,4% contra 33,6% de homens é um curso onde a presença feminina vem crescendo desde a década de 1980. Atualmente existem no Brasil, 128 mil arquitetos registrados no Brasil, destes 60,65% são mulheres. (CONFEA, 2018).

Em 2017 foram registrados no CONFEA 20.813 na modalidade engenheiro civil. Destes 14.971 eram homens e 5.842 mulheres, a presença feminina representou 28,1% no órgão. Esses dados revelam o crescimento feminino nos cursos de engenharia civil e arquitetura, mas também evidenciam que a inserção das mulheres no mercado de trabalho é menor do que a saída delas desses cursos.

As mulheres não estão presentes em muitas ocupações existentes no setor, o que evidencia um hiato ocupacional feminino, onde prevalece em proporção significativamente maior a presença masculina.

Como exemplo destas ocupações, com hiato ocupacional podem ser citadas várias delas, mas selecionou-se apenas algumas para demonstração, onde a presença feminina é totalmente ausente ou quase inexistente, com uma atuação pouco expressiva. É o caso das seguintes ocupações: 2032-05 – pesquisador/a da construção civil, 2142-40 – engenheiro/a hidráulico/a, 5143-25 – trabalhador/a da manutenção de edificações, 7151-25 – operador/a de máquina na construção civil, 7153-05 – armador/a de estrutura de concreto, 7153-15 – armador/a de estrutura de concreto armado, 7155-45 – montador/a de andaimes (edificações), 7163-10 – vidraceiro/a (edificações), 7165-25 – marmorista (construção) entre outras.

Embora essas ocupações não tenham sido o foco da pesquisa torna-se importante mencioná-las para destacar que entre as inúmeras funções e cargos que compõem o trabalho na construção civil, a presença feminina ainda é bastante tímida em muitas delas, o que caracteriza uma forte discriminação de gênero. Esse hiato ocupacional dificulta bastante o aumento da inserção feminina no setor.

Por outro lado, apesar de ser pouco expressivo os números de mulheres nessas ocupações, essas informações são relevantes, pois também evidenciam, mesmo que em números quase insignificantes, que as mulheres estão, pouco a pouco conseguindo inserir-se em um campo mais extenso dentro da construção civil na última década, confirmando o processo de feminização no setor.

A tabela 16 destaca algumas das ocupações na construção civil, onde a presença feminina é inferior à masculina ou inexistente. Essa situação reforça que a divisão sexual do trabalho exerce de maneira intensa uma pressão fortemente concentrada sobre as relações de trabalho entre o masculino e o feminino, resultando em um hiato ocupacional para o trabalho feminino neste setor.

Para demonstrar essa realidade sobre o hiato ocupacional, no setor de edificação destaca-se o ano de 2017, em algumas das ocupações. Contudo, a análise dos anos de 2007 a 2017 confirma a manutenção desse hiato ocupacional.

As ocupações que envolvem as engenharias como: pesquisador de engenharia civil, não é uma ocupação com grande concentração de homens em muitas capitais do país, até porque os avanços tecnológicos não são tão intensos no setor, mas quando o olhar se volta para a inserção feminina, verifica-se uma participação mais diminuta ainda.

O pesquisador de engenharia civil é responsável em desenvolver materiais, produtos, processos e métodos relacionados à engenharia e tecnologia, projetando e especificando equipamentos, protótipos e plantas-piloto e testando protótipos, materiais, processos e parâmetros de operação de plantas-piloto.

Na grande maioria das capitais brasileiras não existem mulheres atuando nesta ocupação que exige muitos requisitos de qualificação e conhecimento tecnológico.

Muitas dessas ocupações não foram o foco da pesquisa, mas para a finalidade de mostrar o processo de feminização, o hiato ocupacional no setor torna-se relevante.

**Tabela 16 - Hiato Ocupacional das mulheres na construção civil em 2017**

Capital	Ocupações						
	Pesq.const Civil	Eng. hidráulica	Operad. máq.	Armad. concreto	Mont. andaime	Vidraceira	Marmorista
Fortaleza	0	0	0	2	1	0	0
Recife	0	0	0	1	2	0	0
Salvador	0	0	1	9	5	0	0
B. Horiz.	0	0	3	7	7	0	1
R. Jan.	2	0	1	4	1	0	0
S. Paulo	9	1	6	6	1	0	1
P.Alegre	0	0	2	0	0	0	0
Goiânia	1	0	0	0	0	0	0
D. F.	1	0	0	0	0	0	0

Fonte: MTE – Dardo/RAIS. Elaboração própria

O hiato ocupacional das mulheres em muitas das ocupações do setor de edificação é mais um obstáculo que o processo de feminização enfrenta. Mas esse processo também enfrenta um outro obstáculo: a segmentação das carreiras femininas.

Buscar a superação dessas dificuldades torna-se mais urgente diante do aumento de mulheres atuando no ramo de edificação. O aumento do espaço para as engenheiras e arquitetas nos últimos 10 anos se dá pelo aumento da demanda por mão de obra qualificada em engenharia

e arquitetura durante o ciclo de crescimento da construção vivido no Brasil, propiciado principalmente pelo PAC I e II. Além disso, outro incentivo foi a utilização de inovações tecnológicas no setor.

O trabalho árduo no setor tornou-se mais leve, exigindo maior conhecimento; as informações passam a ser comandadas nos canteiros de obras e nos escritórios. O mesmo aconteceu no setor de acabamento, o trabalho tornou-se mais leve com materiais e ferramentas que auxiliam a execução das atividades, favorecendo a entrada das mulheres.

As relações de gênero, classe e raça atuam sobre o trabalho feminino e apresentam a segmentação como uma de suas características mais importantes dentro do setor de edificação quando as análises se voltam para a constituição das carreiras de mulheres. Por causa da tradicional divisão sexual do trabalho, as mulheres precisam se desdobrar para conciliar família, trabalho externo e afazeres domésticos. Mas, não se trata somente de acúmulo de atividades, mas sobretudo, da desvalorização atribuída à mão de obra feminina que impedem a constituição de suas trajetórias laborais de maneira contínua e direta.

A questão da maternidade é encarada como um ponto negativo na atuação das engenheiras civis e arquitetas que atuam nos canteiros de obra. Quando questionadas sobre casamento, filhos e carreira emergem sempre preocupações e muitas ressalvas sobre o tema:

—Você acredita que o casamento e os filhos atrapalham a carreira feminina?

— Com certeza atrapalha. É, o casamento acho que não, mas os filhos atrapalham um pouquinho por que, uma engenheira de obras é muito difícil uma engenheira de obras ficar um mês direto de férias fora da obra, geralmente tira mais picadinho é muito trabalho que só ela desenvolve tem serviço que só ela que faz, ninguém vai fazer por ela, a não ser o gerente da obra, mas que não está aqui todos os dias. E uma mulher ela precisa de tempo, quando engravida, tem licença maternidade, assim, eu acredito se um dia eu tivesse num cargo desse e ser responsável por obra, eu não sei se teria filhos, prolongaria até a obra que estou trabalhando acabar. Ou não teria filhos até consolidar minha carreira. Já tive colegas engenheiras que perderam o emprego porque tiveram filhos, como eu quero construir uma carreira, quero alcançar cargos mais altos, filhos não estão em meus planos, não por agora. (JASMIM, 2018).

A segmentação das carreiras femininas também está ligada às dificuldades de ascenderem a cargos superiores devido a percalços para se qualificarem. A dupla jornada de trabalho as impedem de buscar novos cursos que possibilitariam uma ascensão na carreira:

— Você acredita que o casamento e os filhos atrapalham a carreira das mulheres?

— Sim, eu acho, as empresas não querem dar licença maternidade, não tem compreensão quando o filho está doente e a mãe tem que faltar ao trabalho para cuidar dele. A mulher tem que ter dedicação integral ao trabalho e a família. Meus filhos já estão numa fase mais independente, mas mesmo assim exige muita atenção da minha parte, sou eu que levo ao médico, vou nas reuniões da escola e é difícil conciliar emprego e filhos e quando chego em casa tenho que ajeitar a casa, preparar o jantar,

fazer o que uma dona de casa precisa fazer. Queria investir na minha carreira, melhorar meu salário, mas as cobranças da família e do emprego te fazem desistir de muitas coisas, dos seus sonhos. Para conseguir uma função mais valorizada, eu precisaria fazer um curso superior de engenharia de segurança, porque eu sou técnica em segurança. Com esse curso eu teria um salário bem melhor, mas no momento isso é impossível para mim. (MACADAMIA, 2018).

Para as trabalhadoras do setor de edificação, a segmentação de suas carreiras se processa de duas formas: com origem nos obstáculos para conseguir melhores cargos e salários, seja para cargos de chefia ou função com melhor remuneração e também pelas dificuldades enfrentadas junto a cônjuges homens, por se tratar de um local muito masculinizados. A falta de apoio do marido para o crescimento na carreira, ou do namorado ou companheiro, torna-se um forte empecilho para a progresso profissional. Sobre essa questão uma trabalhadora comenta:

Nessa função até que não sabe, minha filha está com dezesseis anos, só porque assim, depende muito do casal também. Porque se ele for compreensivo ele vai entender o lado da mulher, mas se ele não for, ele não vai entender, porque é muito difícil, não é fácil, você ficar o dia inteiro fora e você chegar em casa e ter que cuidar de casa e mesmo trabalhando eu ainda vou para a minha igreja. Então depende muito do companheirismo ali, se ele for uma pessoa que te apoia, não vai atrapalhar nada não, não vai interferir nada não. Se ele for ciumento e controlador atrapalha, eu tive que ser firme, mas eu sofro com isso sempre. Muitos não são compreensivos e a mulher tem que deixar o emprego. (HORTÊNCIA, 2018).

Na segmentação da carreira das mulheres, seja em ocupações de alto ou baixo perfil nos canteiros de obras, a desvantagem ocorre não apenas pelo fato de ter filhos ou sofrer com desconfianças do cônjuge, mas também pelo fato de trabalhar mais e ter pouco tempo para investir em si mesmas, isto é, em suas carreiras.

Outra situação que favorece a segmentação das carreiras femininas principalmente das engenheiras e arquitetas está diretamente relacionada à naturalização do assédio moral, sustentado pela discriminação de gênero, que reforça as desigualdades através de comentários difamatórios e preconceituosos de que os engenheiros são mais inteligentes, firmes e competentes do que as engenheiras.

Essas atitudes facilitam a banalização do assédio moral, como se esses comentários não tivessem importância e quando as mulheres reclamam, ainda fazem piadinhas dizendo que mulher é muito melindrosa e que no mercado de trabalho, isso acontece mesmo e tem que saber lidar com isso, que só os “fortes sobrevivem”.

Para as engenheiras e arquitetas, a constituição de suas carreiras implica dedicação exclusiva ao trabalho, os planos pessoais ficam em segundo plano, pois existem cobranças como: presença, dedicação e tempo disponível para os relacionamentos, o que acaba

dificultando o seu avanço por causa das demandas e exigências das empresas, isso quando solteiras.

Quando são casadas as cobranças são ainda mais intensas, como o cuidado com os filhos, casa e atenção ao marido. As engenheiras e arquitetas no setor de edificação apresentam situações bastante diferenciadas na constituição de suas carreiras.

Nesse momento é oportuno citar Lombardi (2007), onde destaca que de uma maneira geral os engenheiros não mencionaram dificuldades para ascender em suas carreiras ou em postos de comando. Os profissionais galgam sucessivos postos na hierarquia, que pode ser por indicação, convite, uma trajetória considerada natural e linear para os homens. As carreiras das mulheres tendem a não ser lineares, apresentando longos períodos de estagnação e algumas arrancadas abruptas em direção a posições mais elevadas. Existem diferenças entre carreira masculina e feminina na engenharia civil, onde as mulheres em geral preferem não se expor demais nas disputas por cargos.

Algumas engenheiras e arquitetas chegaram aos cargos de chefia em um período de tempo de pouco mais que um ano. Saíram da situação de estagiárias e assumiram logo em seguida, cargos de chefia, ou seja, passaram a comandar uma grande equipe de trabalhadores nos canteiros de obras. A grande maioria delas é solteira.

Outras devido às dificuldades encontradas no exercício de suas funções, principalmente pelo fato de ser mulher e estar dentro do canteiro de obras e ter passado por assédio moral preferiram deixa-la e exercer apenas funções administrativas nas construtoras, cuidando da parte burocrática como; verificação e preenchimento de documentação, atendimento do pós-obra, busca de financiamento, verificação da satisfação do cliente e outros:

Eu trabalhei durante o período do estágio e depois por mais de um ano, em canteiros de obras. Mas não me adaptei com o serviço lá, era muita pressão, muita cobrança, eu tinha que ficar discutindo com os peões sobre as ordens que eu havia estabelecido, era muito difícil e desgastante, todo dia eu tinha que fiscalizar se as ordens tinham sido cumpridas. Os pedreiros, o mestre de obra, colocava em dúvida a meu conhecimento o tempo todo, era discussão quase todos os dias. Chegou um ponto que não aguentei e passei para a parte administrativa da construtora. Parece que aqui em Palmas o preconceito, o machismo é ainda maior. Posso afirmar que deixei o meu sonho de seguir carreira como engenheira de obras, por causa das dificuldades e discriminação de gênero. Para mim foi muito difícil. Para mim, e para outras colegas engenheiras, que também tiveram as mesmas dificuldades que eu e resolveram mudar de profissão. Hoje trabalho internamente na construtora. Com os meus colegas homens que trabalhavam comigo na mesma obra isso não acontecia. (FLOR-DE-LIS, 2018).

Percebe-se que a segmentação das carreiras das mulheres na construção civil, não se dá apenas através das dificuldades de progressão e ascensão a cargos mais valorizados e de chefia,

mas também na impossibilidade concreta de construir suas carreiras devido aos preconceitos de gênero. Esta situação também foi percebida em outra fala de uma engenheira que deixou os canteiros de obras e se ingressou na docência:

Trabalhei em várias construtoras em Goiânia, antes de me ingressar na docência. Não foi uma escolha, eu vejo mais como uma imposição de uma situação que me levou a tomar esta decisão. Nas construtoras nas quais eu trabalhei, as mulheres eram as primeiras a serem demitidas, apenas os homens conseguiam chegar aos melhores cargos, os salários eram baixos. Tentei por vários anos investir na minha carreira como engenheira de obra, fiz mestrado, mas sempre esbarei em muitas dificuldades, de exploração e discriminação, eu tenho dois cursos superiores, um em construção civil e outro em engenharia civil. Depois que fui demitida da última construtora eu pensei, tenho mestrado vou tentar uma colocação para dar aulas em uma universidade e aqui eu estou como professora no curso de engenharia a mais de três anos. (ORQUIDEA, 2017).

Desta forma, torna-se um desafio para as mulheres o enfrentamento do descrédito sobre a habilidade para comandar equipes. Existe nos canteiros de obra a concepção de que mulheres não nasceram para mandar, não sabem se impor, não podem comandar homens e essas falsas ideias se transformam em justificativas para dificultar ou impedir o acesso das mulheres a postos de poder e autoridade.

As relações de discriminação por cor ou raça, também é um dos fatores que contribuem para a segmentação das carreiras das engenheiras e arquitetas. A aparência e a cor da pele constituem os principais fatores de rejeição e discriminação para as mulheres negras da construção civil. Quando conseguem assumir cargos de chefia as cobranças são ainda maiores e a constituição de suas carreiras são difíceis e com grandes instabilidades. Como ressalta o depoimento de Flor de Lótus, arquiteta:

Quando fui trabalhar em São Paulo, eu fui contratada para ajudar uma outra arquiteta, na execução de um projeto de reforma de uma loja, depois que este trabalho terminou fui demitida, mas consegui um outro emprego em uma construtora, foi fácil arrumar este emprego porque naquele momento estávamos vivendo o boom da construção civil. Tinha que trabalhar mais do que todos, eu era a primeira a chegar e a última a sair, não tinha final de semana e nem feriado. Pelo fato de ser mulher e negra eu tinha que me esforçar mais do que todos. Eu percebia que para ser reconhecida no meu trabalho os meus projetos tinham que ser melhores do que todos os outros, e para isso eu trabalhava sem descanso. Eu trabalhei nesta construtora por cinco anos, e nos primeiros anos, meus projetos eram os melhores, mas na hora das indicações para cargos melhores, com salários mais altos, eu nunca era escolhida, mesmo sendo a única com qualificação e experiência maior do que os demais. Tudo isso, por causa da minha condição de mulher e negra, além disso, tem também a questão de classe, sou de uma família pobre e simples do interior de Goiás, sem nome e tradição no ramo da arquitetura, na arquitetura tem muito disso, valorizar aqueles que são de famílias com nomes já conceituados e que tiveram destaque na sociedade. A minha família não tem tradição na arquitetura eu sou a primeira e assim, as oportunidades para mim sempre foram mais difíceis. Mas depois de muita dedicação e trabalho eu conseguir progredir na minha profissão, assumi o comando de uma equipe e passei a coordenar três ou mais projetos ao mesmo tempo, trabalhava feito uma louca para apresentar bons resultados, mas quando chegou a crise

econômica e o setor da construção civil foi atingido, eu fui a única a ser demitida de uma equipe de sete homens, mesmo sendo a que possuía maior titulação, experiência e resultados. Foi neste momento que eu voltei para Goiás. Depois da demissão, eu fiquei pensando, porque eu? Ai então eu achei a resposta, eu era a única mulher, era negra e era de uma família pobre, estas características já me colocavam no topo da lista para ser demitida, não foi por questões de competência, experiência e resultados. Na sexta-feira e deixei o trabalho com viagem a trabalho confirmada e na segunda-feira foi demitida, assim, sem justificativa nenhuma (FLOR DE LOTÚS, 2018).

Situações como descritas atrás deixam claro a consubstancialidade das desigualdades de gênero, classe e raça atuando intensamente nas relações de trabalho. Evidencia a divisão sexual do trabalho fazendo com que as diferentes desigualdades se interajam concretamente na constituição das carreiras das mulheres, com também entre brancas e negras, já que a posição de classe social possui o agravante de acentuar as distinções de gênero e raça.

No setor de acabamento a segmentação das carreiras é explicada através de dois fatores: falta de oportunidade em realizar outras funções e cargos, o “aprender fazendo”, dificuldade para investir em cursos de qualificação, diante da imposição de limpar os apartamentos.

As mulheres que estão no setor de acabamento como as rejuntadoras pouco conseguem desenvolver suas carreiras. Elas dificilmente são colocadas para exercer outras funções consideradas de maior prestígio, como pedreira ou ceramista. Diferente do que ocorre com os homens, que mesmo não tendo curso de qualificação, são com frequência remanejados para essas funções, onde o “aprender fazendo” é uma norma corriqueira.

Os homens que são contratados como serventes, sempre que a obra necessita são chamados para fazerem horas extras em outras atividades como reboco, concretagem, lajes, construção de paredes, pintura, assentar pisos e cerâmicas. Com isso, suas possibilidades de mudar de função e de rendimento são maiores do que para as mulheres. Por outro lado, muitas mulheres com cursos de qualificação, como ceramistas, pedreira de edificação, instalação hidráulica não são contratadas para essas funções e geralmente são destinadas para os serviços gerais ou como rejuntadoras e ficam esperando uma oportunidade para progredir dentro da empresa.

A mudança de função representa um salário maior e status diferenciado, mas essa mudança não depende apenas de sua qualificação depende principalmente do mestre de obra, engenheiros ou do encarregado para indica-las.

Os avanços na carreira para as mulheres do setor de acabamento dependem unicamente de uma indicação, pois embora exista na empresa uma política de cargos e salários, na prática ela não se efetiva.

Sobre essa questão da constituição de suas carreiras uma rejuntadora destaca:

Depois do curso de pedreira de alvenaria e ceramista fiz também o curso de técnico em instalação hidráulica, mas fui contratada para fazer o rejuntamento. O mestre de obras me disse que quando surgir uma oportunidade ele vai arrumar para mim, o salário é bem melhor e não precisa trabalhar agachada. Eu quero deixar o rejunte e ficar só com a parte hidráulica. (GARDÊNIA, 2017).

Esta situação de segmentação das carreiras femininas é bastante destacada na fala de muitas mulheres do setor de acabamento que estão no rejunte. Muitas delas desejam conquistar outras funções, mas as progressões são mais constantes para os homens.

Inclusive tem alguns exemplos que aconteceu, teve serventes que passaram a ser pedreiro e mudaram na carteira, não com mulheres, mas teve com homens e teve também ajudante de eletricista, que passou a ser eletricista. E mulheres inclusive teve uma, somente uma, a função dela era servente e mudou na carteira e ela passou para outra função. O que falta é eles darem a oportunidade para as mulheres, porque, por mais que essa menina tenha mudado de cargo né, outras lá até poderia aprender assentar um piso, às vezes até já sabe assentar o piso, assentar a cerâmica, mas, eu acho que eles ficam assim, meio inseguros ainda, porque essa função eles têm dado somente para homens mesmo. Até hoje nunca passou para as mulheres não, só para os homens. Nós estamos somente no rejunte mesmo, era a limpeza geral no começo e agora estamos no rejunte. (HORTÊNCIA, 2018).

O principal desafio enfrentado pelas engenheiras e arquitetas para superar a segmentação de suas carreiras é lidar com a constante desconfiança sobre a sua capacidade intelectual e competência técnica. A capacidade de comandar equipes, o conhecimento técnico, a inteligência das profissionais é colocada em dúvida o tempo todo, propiciado pela concepção de inferioridade feminina promovida pelas relações de gênero.

Os portões de oportunidades na construção civil abriram-se para as mulheres e impulsionou a entrada de engenheiras, arquitetas, ceramistas, pedreiras e rejuntadoras que são as protagonistas do processo de feminização do setor, mas a segmentação, a discriminação de gênero, raça e classe são as barreiras desafiadoras para a permanência e aumento das mulheres nessas ocupações. Muitas ações ainda são necessárias para transformar os estereótipos de gênero na construção civil e tornar as condições de trabalho mais respeitadas e igualitárias para as mulheres.

### **3.3 Análises sobre as diferenças de gênero, classe e raça**

As análises sobre classe na pesquisa que deu origem a esta tese tomam como referência a classificação proposta por Figueiredo Santos (2005), baseado na nova tipologia de classe social desenvolvida por Erik Wright (1997).

Torna-se importante destacar que este estudo não tem como objetivo colocar em prática a nova tipologia de classe social elaborada por estes autores em sua totalidade e complexidade, mas sim, extrair desse repertório conceitual algumas noções importantes para analisar as questões de gênero, classe e raça na sociedade atual, que passa por transformações sociais e tecnológicas significativas na organização do mundo do trabalho e para os trabalhadores e que exige novas maneiras de interpretar as transformações que estão em curso, pois elas afetam diretamente os trabalhadores e em especial a mulher trabalhadora.

Estas transformações evidenciam que está acontecendo um remodelamento das noções de classe social promovidas pelas mudanças no mundo do trabalho, pois, os pesos dos fatores não econômicos na constituição de classe social implicam variações concretas na estrutura de classe, colocando as relações de exploração acima das relações de dominação.

As noções ou ideias tomadas como referência nesta nova interpretação de classe social e que serão as diretrizes norteadoras das análises deste estudo são os seguintes:

1. Desigualdades de poderes e direitos sobre os recursos produtivos;
2. Ativos produtivos e desigualdades de recompensas.

Estes dois itens apreendem ou estão ligados também à noção de posição estratégica dentro da organização da produção, como controladores do conhecimento e do exercício de comando e de autoridade dentro da produção e reprodução de sistemas peritos, onde os gerentes usufruem de privilégios devido ao seu lugar nas hierarquias de comando e dominação dentro da produção na nova interpretação de classe social de Erik Wright.

### **3.3.1 Desigualdades de poderes e direitos sobre os recursos produtivos**

As desigualdades de poderes e direitos sobre os recursos produtivos evidenciam que as relações e condições de emprego e do trabalho são aspectos centrais na estruturação das diferenças entre homens e mulheres e entre as próprias mulheres.

As entrevistas realizadas demonstraram que na interpretação de classe social como divisão desigual de poderes e direitos sobre os recursos produtivos, as consequências significativas na vida dos indivíduos e principalmente entre as mulheres e as formas de desigualdades de classe são aquelas baseadas em fatores atribuídos à gênero e raça.

As desigualdades de classe não são apenas promovidas pelas condições econômicas, mas também são promovidas pelas condições de gênero e raça que impedem as mulheres de

seguirem uma trajetória linear e a constituição de suas carreiras enfrentam obstáculos que dificultam o acesso a cargos e salários mais privilegiados e de chefia, com maior remuneração.

A divisão desigual de poderes e direitos que estão presentes nas relações de trabalho é um forte impedimento para que as mulheres de classes sociais mais baixas ou não (porque a desigualdade de gênero e raça não está presente somente nas classes baixas) possam seguir uma trajetória profissional pautada nos princípios de qualificação, escolaridade, capacidade, competência e outros.

Assim, o poder é o meio em que homens e mulheres passam a ter a possibilidade e o direito de comandar, deliberar, agir, mandar, de exercer autoridade, o domínio, a influência. É a habilidade de se impor, de dar ordens, ele cria hierarquias, subordinações de pessoas e funções nas relações de trabalho.

O poder que homens e mulheres exercem nas relações de trabalho são diferenciados e desiguais por causa da discriminação de gênero e raça, desta forma, o poder que determinados cargos e funções possuem, não são executados com a mesma intensidade e/ou aceitação entre os comandados.

Foi constatado que nos canteiros de obras existem o predomínio da tradicional noção de que os homens são melhores para comandar, porque são mais fortes, inteligentes, competentes e sabem se impor.

Da mesma forma, a noção de direitos, como a própria palavra já indica é uma ideia de igualdade, de justo, de correto, ou uma regalia, um privilégio, uma prerrogativa, uma norma obrigatória, inerente a cada cargo ou ocupação e que controla as relações dos indivíduos no processo produtivo.

Porém, esses direitos deveriam ser os mesmos para todos os trabalhadores, que os adquiriram através da qualificação e escolaridade, isto é, das credenciais inerentes aos cargos e funções que passaram a ocupar.

O que se nota é que os direitos, não são os mesmos para as mulheres nas relações de trabalho entre homens e mulheres. E quando o olhar se volta para raça, isto é, para a mulher negra nas relações de trabalho e nos cargos ou funções, os poderes e direitos são ainda mais desiguais. Os direitos a salários iguais, os direitos a ocupar cargos de chefia, os direitos de serem respeitadas e valorizadas, de possuir o mesmo status diante do cargo que ocupa não são os mesmos para homens e mulheres.

Assim, tomando como referência o conceito de classe social orientado pela distribuição desigual de poderes e direitos, este estudo estabelece que a desigualdade de classe nas relações de trabalho na construção civil, no setor de edificações são promovidas pelas desigualdades de

gênero e raça. E ao mesmo tempo, a classe sofre a interferência de gênero e raça porque prevalecem desigualdades de gênero e raça entre os indivíduos de uma mesma classe social.

Então é possível afirmar que gênero e raça promovem a desigualdade de classe, assim como a classe promove a desigualdade de gênero e raça. E a raça promove a desigualdade de gênero e classe nas relações de trabalho, pois estas relações sociais são consubstancializadas. Essas noções serão destacadas e comentadas com maiores detalhes, no item que trata da consubstancialidade entre gênero, classe e raça.

A classe social promove direitos e poderes diferenciados para homens e mulheres, assim, a condição de ser pobre não impede uma mulher de assumir um cargo, desde que ela tenha as credenciais exigidas para ocupar a função, mas a condição de ser mulher e negra sim, por isso, as desigualdades de gênero e raça mantêm as desigualdades de classe para as mulheres dentro de uma mesma classe social.

A manutenção das desigualdades de classe para as mulheres no setor de edificação ocorre nas duas pontas do processo de produção, ou seja, tanto nos cargos que exigem escolaridade, que são as engenheiras e arquitetas, como também nos cargos de baixa escolaridade que são as ajudantes de obras, pedreiras, aplicadoras de revestimento, rejuntadora.

As desigualdades de gênero, dentro de uma mesma classe social ocorre porque os direitos e poderes são desiguais para o masculino e feminino, mesmo possuindo as mesmas credenciais, isso é, a mesma titulação acadêmica e/ou experiência.

Quando a comparação remete a rendimentos de negros e brancos, homens e mulheres, no setor de edificação no Brasil verifica-se uma grande desigualdade promovida pela discriminação de raça/cor. Os trabalhadores negros em algumas regiões chegam a receber apenas 65,43% dos salários dos trabalhadores brancos (IBGE, 2018).

Essa diferença significativa evidencia que na construção civil no Brasil a cor da pele é fator para a manutenção da exploração, opressão e desigualdades sobre a mão de obra. O Distrito Federal é a localidade onde a desigualdade de salários entre brancos e negros é a maior entre todas as regiões do Brasil, onde os negros recebem apenas 65,43% dos salários dos brancos, a média salarial do D.F é de 2.651,45 para brancos e 1.735,08 para negros, seguido pelo Amapá com 66,77% dos salários dos brancos e a média é de 2.085,54 para brancos e 1.392,65 para negros (PNADC, 2017).

As regiões com uma diferença menor são os estados do Paraná e do Rio Grande do Sul, com 98,71% e 97,40%, com média salarial de 1.852,38 para brancos e 1.828,61 para negros e 1.843,35 para brancos e 1.795,56 para negros respectivamente e nesses estados a população branca supera a de negros.

Comparando Goiás e D. F. é possível afirmar que em Goiás a diferença salarial entre negros e brancos é menor, pois em Goiás os negros recebem 92,54% dos salários dos brancos, com remuneração média de 1.767,59 para os brancos e 1.635,89 para os negros no setor de edificação (PNADC, 2017)<sup>23</sup>.

Constatou-se com base nos microdados da PNADC que a média de rendimentos das mulheres brancas e negras é ligeiramente maior do que a média de rendimentos dos homens no setor de edificação.

Entretanto, esse resultado inesperado é explicado devido às mulheres estarem mais presentes nas ocupações de nível superior, com salários mais altos, o que eleva a média salarial de sua classe de sexo.

O cruzamento das variáveis apresentou os seguintes valores de remuneração média em 2017, em reais: mulheres brancas, 3.336,79 e homens brancos, 2.151,26, mulheres negras 1.943,34 e homens negros 1.426,583.

A diferença salarial entre as mulheres brancas e negras é significativa quando é apurada a média salarial delas, onde se verifica que as mulheres brancas nos cargos de nível superior recebem salários maiores do que as mulheres negras.

Isso não significa dizer que as mulheres de fato recebem mais que os homens na construção civil no Brasil, pois os dados também revelaram que na comparação dos salários efetivamente pagos a homens e mulheres, os salários dos homens ainda são maiores do que os das mulheres como já informado e apresentado anteriormente na Tabela 12<sup>24</sup>: Salários de homens e mulheres na construção civil de 2007 a 2017. A tabela revela que, no mercado formal, no decorrer da década, os rendimentos dos homens se mantiveram acima dos salários das mulheres em todas as ocupações analisadas. Com exceção de algumas ocupações de baixa escolaridade que se apresenta com rendimento um pouco acima, principalmente ajudante de obra, mas na prática isso não se verifica por causa das gratificações recebidas.

---

<sup>23</sup> Resultados calculados com base nos microdados da PNAD Contínua anual de 2017. O valor “negros” foi construído agregando os valores “preta”, “parda” e “indígena” da variável “Raça/Cor” e o valor “brancos” foi obtido agregando os valores “branca” e “amarela” da variável “Raça/cor”.

<sup>24</sup> A pesquisa utilizou valores obtidos na RAIS e da PNADC. Os dados da RAIS foram utilizados para a verificar o número de mulheres nas ocupações e seus rendimentos no trabalho formal no Brasil. A verificação nas duas bases de dados foi necessária pois, para verificar o processo de feminização tornou-se importante destacar a informalidade por meio dos números que são divulgados pela PNADC (trabalho formal e informal). As informações sobre Raça/cor não são divulgadas pela RAIS, desta forma, recorreu-se ao cruzamento das variáveis, sexo, rendimentos e raça/cor através dos dados da PNADC, cujas informações são fundamentais para a pesquisa e na verificação da consubstancialidade entre gênero, classe e raça. Existe uma diferença entre os agrupamentos de ocupações nas duas bases, a PNADC agrega diversas ocupações que na RAIS estão separadas, por isso, existe a diferença nos valores dos rendimentos entre homens e mulheres devido aos agrupamentos que foram necessários, já que a PNADC não trata as ocupações existentes na CBO como a RAIS.

A diferença salarial entre negros e brancos reforça de maneira contundente, que os direitos e poderes desiguais entre brancos e negros se efetivam concretamente na vida dos trabalhadores, como também entre as mulheres brancas e negras.

Para demonstrar as diferenças salariais dos trabalhadores negros e brancos nas ocupações analisadas do setor de edificação em todo o Brasil, elaborou-se a tabela abaixo, com o cruzamento das variáveis remuneração média do trabalhador e variável raça/cor agregada.

**Tabela 17 - Remuneração média por raça/cor e UF - Brasil – 2017**

Estados	Rem. Média do trabalhador e raça/cor		% da remuneração dos negros
	Branca	Negras	
Acre	1.962,68	1.382,34	70,43
Alagoas	1.452,58	1.285,75	88,51
Amazonas	2.224,21	1.638,11	73,64
Amapá	2.085,54	1.392,65	66,77
Bahia	1.826,70	1.606,29	87,93
Ceará	1.553,72	1.374,58	88,47
Distrito Federal	2.651,45	1.735,08	65,43
Espírito Santo	1.777,41	1.601,17	90,12
Goiás	1.767,59	1.635,89	92,54
Maranhão	1.821,87	1.433,11	78,70
Minas Gerais	1.651,54	1.556,74	94,26
Mato Gr. Sul	1.865,25	1.520,25	81,50
Mato Grosso	1.908,50	1.625,14	85,15
Pará	1.803,68	1.586,44	87,95
Paraíba	1.330,91	1.275,84	95,86
Pernambuco	1.626,96	1.495,81	91,93
Piauí	1.319,88	1.246,50	94,43
Paraná	1.852,38	1.828,61	98,71
Rio de Janeiro	2.427,84	2.066,63	85,12
Rio grande do Norte	1.462,56	1.322,67	90,43
Rondônia	1.666,42	1.553,21	93,20
Roraima	2.012,02	1.554,38	77,25
Rio grande do Sul	1.843,38	1.795,56	97,40
Santa Catarina	1.857,87	1.686,39	90,76
Sergipe	1.640,42	1.316,07	80,22
São Paulo	2.171,31	1.909,31	87,96
Tocantins	1.894,00	1.542,79	81,45

Fonte: PNADC, elaboração própria

Apenas onze (11) estados pagam aos negros acima dos 90% dos salários dos brancos, e em nenhum estado brasileiro existe a equidade de salários entre os trabalhadores brancos e negros e/ou mulheres brancas e negras.

A distribuição desigual de poderes e direitos entre homens e mulheres, principalmente para as mulheres negras impedem a constituição e crescimento de suas carreiras e promovem

as desigualdades de classe social no setor. Dentre as mulheres entrevistadas na pesquisa havia apenas uma mulher negra que ocupara um cargo de chefia, mas no momento da entrevista ela não estava mais exercendo a função, pois havia sido demitida.

O relato abaixo de uma arquiteta negra confirma que as desigualdades de classes voltadas para a distribuição desigual de poderes e direitos das mulheres são promovidas pelas questões de gênero e raça.

De acordo com a entrevistada, se não fosse pela “indicação”, ela não teria tido a oportunidade de trabalhar em empresas importantes em São Paulo, pelo fato de ser mulher e negra, e destaca que teve “sorte” ao conseguir o emprego.

No início de sua carreira, tentou outros empregos e percebia nas entrevistas, mesmo que de modo velado, discriminação pelo fato de ser mulher e negra. Em algumas entrevistas que participou, as perguntas não buscavam informações sobre o seu trabalho e experiência, mas sobre sua condição de mulher, se era casada, se pretendia ter filhos e até mesmo perguntas e comentários maliciosos que caracterizavam assédio moral e sexual.

Nestas entrevistas nunca foi perguntado sobre sua classe social, sua situação econômica ou de sua família, enfim, a classe social não era investigada nas entrevistas.

(...) Eu acho que a minha, vou falar, “sorte”, porque com o meu perfil profissional, nas equipes que trabalhei, eu era a única mulher e negra, e eu acredito sinceramente que, se não fosse daquela maneira, eu não teria trabalhado nestes lugares. Fiz reformas em lojas da Oscar Freire, trabalhei na engenharia da Riachuelo, então assim, eu viajava o Brasil inteiro acompanhando reformas, construção de lojas novas, então assim, profissionalmente isso foi muito bom, e em 2016 eu fiz a volta para Goiânia. Se eu não tivesse sido indicada para trabalhar nestes lugares eu não teria tido a oportunidade de vivenciar esta experiência e nem ter estes trabalhos em meu currículo, porque a minha família é uma família simples, do interior de Goiás, e nesta área, o que prevalece são os escritórios e corretoras que tem linhagem familiar, e não temos isso, então era um campo que estava se abrindo para mim, eu me sinto uma privilegiada. (FLOR DE LÓTUS, 2018).

Ainda sobre a questão da discriminação e desigualdades de direitos e poderes de gênero e raça, a arquiteta também destaca que já foi impedida de entrar em uma obra que precisava ser visitada por ela, no exercício de sua função, sob a alegação de que não usava sapatos adequados, e que o colega engenheiro, que a acompanhava, pelo fato de ser homem, mesmo não estando vestido apropriadamente, foi permitida a sua entrada.

Relata ainda que foi demitida de uma equipe da qual fazia parte em São Paulo, pelo fato de ser mulher e negra, onde os direitos e poderes dos homens prevaleceram sobre os dela. Essa equipe era composta por ela e sete homens e de todos eles, era a mais qualificada e obtinha sempre os melhores resultados. Sobre esta situação a arquiteta revela:

Já aconteceu reuniões, da equipe que eu fazia parte, que as pessoas não levarem a sério o que eu estava falando, pelo fato de ser mulher, de ser negra, porque tem uma fala mansa, ou porque ela é de Goiás e tem sotaque. Só que tudo é muito velado, nunca fui agredida verbalmente ou fisicamente, de forma clara, mas eu já percebi várias vezes e de várias formas é uma coisa mais velada. E se você expressa isso, você é tida como uma coisa meio vitimista e isso é altamente preconceituoso, porque ninguém passa por aquela situação. Hoje eu aprendi a lidar com essa situação de maneira mais tranquila. Gosto do meu trabalho, apesar de ter passado por essas situações. Com relação ao meu antigo trabalho, quando ocorreu algumas demissões na empresa, por corte de gastos, por causa da crise da construção, eu saí na quinta onda de cortes, e aí eu fiquei pensando porquê? Eu estava com viagem marcada para segunda-feira, com uma obra para começar, e aí de repente, porque na sexta-feira eu não ia ser cortada, porquê? Eu era a única mulher de uma equipe de sete homens, eu tinha a maior formação do que de todos os homens, eu tinha os melhores resultados, porque eu fui cortada? Isso me fez ficar pensando por um bom tempo e provocou a minha volta para Goiás, mas eu não queria que fosse desta maneira. De uma equipe que tinha sete homens e uma mulher, e eu trabalhei lá por quatro anos, sempre tive bons resultados, então são coisas que a gente tem que pensar. (FLOR DE LÓTUS, 2018).

Por causa da natureza dos poderes e direitos, as oportunidades são desiguais entre homens e mulheres e entre mulheres brancas e negras.

Dentro das construtoras e nos canteiros de obras, o poder básico sobre os ativos do capital, permanecem sob o controle privado dos capitalistas, isto é, dos donos das construtoras, mas os direitos e poderes foram decompostos e redistribuídos entre os especialistas devido ao seu lugar na hierarquia de comando e controle.

Mesmo sendo responsável pela obra, juntamente com um engenheiro foi impedida de realizar o seu trabalho, essa situação evidencia claramente que gênero e raça separa classe e que os direitos e poderes se efetivam sobre o masculino, pois existe a naturalização de que a capacidade de comandar pertence ao homem.

Além disso, percebe-se um racismo velado, disfarçado sob a justificativa de não estar vestida adequadamente, mesmo sendo a profissional responsável pelo serviço.

E quando reclama da situação alegando que houve uma discriminação e racismo por parte do funcionário, os colegas a reprime dizendo que se fazia de vítima e que estava exagerando, ou seja, tudo é visto como natural e que a pessoa se vitimiza por situações corriqueiras e sem valor.

Destaca também que nas reuniões, sua opinião não era levada a sério, pelo fato de ser uma mulher negra que estava falando. Esses acontecimentos revelam que as mulheres em posição de comando enfrentam uma infinidade de dificuldades para constituírem suas carreiras.

Os cargos de chefia estabelecem o modo como as atividades das pessoas são reguladas e controladas no processo produtivo. Os especialistas, os peritos, detentores de conhecimento e qualificação estabelecem uma relação de autoridade dentro da produção.

Os engenheiros/as, arquitetos/as, técnicos/as em segurança no trabalho, devido à sua qualificação passam a ter oportunidades de crescimento profissional, com melhores salários e posição de comando e autoridade sobre os indivíduos. Os cargos de chefia ocupam lugar privilegiado de apropriação devido à sua posição estratégica na organização da produção, que é a realização do próprio trabalho, como controladores do conhecimento.

Os cargos de chefia dão às pessoas que os ocupam uma posição privilegiada de apropriação, controle e autoridade, mas torna-se diferente essa autoridade, ou a fonte posicional de poder, quando se trata do sexo feminino. Sobre esta questão a entrevistada destaca:

Quando eu era supervisora de obras em São Paulo, eu coordenava uma equipe, isto é, uma equipe em cada obra, que era formada por homens e mulheres com formações bem diferenciadas, eu acompanhava muitas obras de shopping, então eu tinha uma gerenciadora, que ficava com o time na obra, eu viajava acompanhando várias obras, geralmente, seis obras ao mesmo tempo, então eu tinha uma gerenciadora, que ficava na obra, sendo os meus olhos lá direto, uma consultora, uma instaladora, equipe de ar condicionado, equipe de marceneiros, advogados, e outros. Como eu acompanhava obras fora de São Paulo, eu tinha que estar ligada a todas estas equipes e fazer reuniões com este pessoal periodicamente e também com supervisores de shoppings para fazer negociações e ter bons resultados. Mas nas reuniões com engenheiros e arquitetos a minha opinião não valia, nem prestavam atenção no que eu estava falando, principalmente por que eu era a única mulher da equipe. (FLOR DE LÓTUS, 2018).

As engenheiras destacaram que suas equipes de trabalho são formadas por engenheiros/as, arquitetos/as, mestre de obras, pedreiros, ajudante de obras, aplicadores de revestimento cerâmico, pintores, rejuntadoras e outros, geralmente um total de mais de 100 pessoas, fora o pessoal do escritório. Sobre a chefia de sua equipe uma das engenheiras entrevistadas comenta sobre suas ações, junto ao pessoal que coordena:

Eu começo o meu dia lendo os e-mails, depois começo a inspecionar a obra para verificar o atual estágio dos serviços e checar as atividades realizadas no final do dia anterior. O momento é também para distribuir novas tarefas e chamar a atenção daqueles que não cumpriram as minhas determinações ou não fizeram corretamente. Na minha equipe eu tenho um grupo que é o meu "braço direito" é composto por três estagiários (dois de engenharia e um de arquitetura), um assistente-administrativo, além do mestre de obras e do encarregado. Os três últimos foram trazidos por mim de outra construtora. Tive que fazer isso para conseguir fazer o meu trabalho, nem sempre as mulheres são obedecidas nos canteiros de obras. São pessoas de minha inteira confiança, com as quais posso contar se precisar, inclusive até tarde da noite e aos sábados. Coordeno também o pessoal do almoxarifado, por isso, uma das minhas primeiras atividades no canteiro é checar os materiais que recebemos, verificar se tudo está correto, e se não estiver já ordeno imediatamente ao responsável as medidas a serem tomadas, como formalizar as reclamações e pedido de ressarcimento/troca junto ao fornecedor. Checo também a organização dos materiais e se estiver desorganizado eu chamo atenção mesmo do pessoal, tudo tem que está correto. Neste empreendimento, muitas unidades serão entregues com plantas modificadas e customizadas. E dar conta dessas modificações e conciliar bons índices de produtividade, sem comprometer a qualidade é um grande desafio, por isso, tenho que ter atenção redobrada com os trabalhos realizados, estou sempre chamando atenção da equipe quanto ao cumprimento dos prazos e da qualidade

na execução dos serviços. Durante a vistoria pelos andares da obra, vou detectando os problemas como; um vazamento na tubulação, uma parede rachada, um reboco soltando, enfim, tenho que verificar tudo e solicitar providências para as pessoas responsáveis para correção do problema o mais breve possível, isto em uma obra em estágio de acabamento como esta aqui. Faço reunião com o pessoal da obra, com os terceirizados e com o pessoal do escritório e geralmente estas reuniões servem para dar bronca. (GÉRBERA, 2017).

No exercício de autoridade, as mulheres escolarizadas representam uma fonte posicional de poder e exercem uma posição de dominação ao exercerem cargos de chefia. Contudo, mesmo ocupando estas posições privilegiadas, os sistemas de direitos e poderes são desiguais, elas enfrentam situações de discriminação, de preconceito, de necessidade de comprovação constante de competência, salários inferiores, precisam utilizar estratégias para ter a certeza que as suas ordens serão cumpridas, como trazer pessoas de sua confiança para a sua equipe para não perder tempo com este tipo de acontecimentos, entre outros tipos de desigualdades e discriminação.

Essas divisões por sexo, que são promovidas pelas distribuições desiguais de poderes e direitos provocam resultados significativos na vida das pessoas e na dinâmica da empresa. Os cargos de chefia exigem mão de obra qualificada, de nível superior, que aumenta o poder desta força de trabalho, já que são os controladores do conhecimento e possuem autoridade sob a delegação da construtora. Estas pessoas representam uma fonte posicional de poder. Os cargos de chefia promovem para quem os ocupam situações de certa autonomia, controle e liberdade, mas estão vinculados às diretrizes, necessidades e objetivos da empresa, e precisam constantemente mostrar resultados.

Os trabalhadores/as que estão nos cargos de chefia desenvolvem seus serviços em troca de vantagens, direitos e compensações, que são fatores importantes que se incorporam na vida profissional. E estas relações estão estabelecidas entre eles e aqueles que formam o grupo explorado, ou seja, os empregados de baixa escolaridade, aqui representados pelos pedreiros/as, ajudante de obra, pintor/a de obra, aplicador/a de revestimento cerâmico e carpinteiro/a de obra, cuja atividade de trabalho é controlada pelo grupo explorador.

Quando as variáveis gênero e raça são associadas à posição de classe social atribuída pela ocupação em cargo de direção revela-se a existência de inúmeras desigualdades entre as pessoas situadas nas mesmas circunstâncias sociais, por isso torna-se fundamental destacar que as desigualdades de classe, consubstancializa as desigualdades de gênero e raça, para as mulheres trabalhadoras da construção civil das classes privilegiadas, mesmo sendo especialistas e com qualificação muitas vezes superior à dos homens que estão ocupando os cargos de chefia.

E quando o foco se volta para os cargos com baixa escolaridade elas também estão sub-representadas nas ocupações dos canteiros de obras e sofrem preconceitos.

Para destacar esse aspecto, segue trechos da entrevista com uma trabalhadora por conta própria:

Quando eu estava trabalhando em um canteiro de obras em Goiânia, eu já tinha terminado o meu curso de mestre de obras, de designer de interiores e de ceramista e estava fazendo a faculdade. Entrei para fazer a reposição das cerâmicas estragadas nos apartamentos, mas foi contratada como servente, que o salário é mais baixo. Quando eu estava terminado o serviço eu pedi para o mestre de obras e para o engenheiro me passar para a função de ceramista, eles estavam precisando porque a obra estava atrasada e tinha que adiantar o serviço bastante. Foi atrás e pedi e eles me disseram que ia ver isso. Depois uma colega me falou que eles tinham colocado um outro servente para assentar cerâmica e não me chamaram. Fiquei muito revoltada porque ele nem tinha curso, os outros pedreiros tinham que ficar ensinando ele. Eu já sabia fazer o serviço, tinha experiência, acho que é porque eu sou mulher e eles preferem homens. Eu queria mudar de função para o meu salário aumentar e também para colocar na minha carteira a função de ceramista, fiquei um (01) ano esperando e nada. Eu vejo que para as mulheres é muito difícil subir de cargo, muitas aqui têm curso e tudo, mas não tem oportunidade, fica só no rejunte. Minha colega também a “Preta” também tinha curso de ceramista, mas estava no rejunte a muito tempo ela trabalhava na outra torre e já trabalhou em outras obras também. A gente chamava ela de Preta porque ela é bem escurinha. Então cansei de esperar, eu saí e resolvi voltar a trabalhar por conta própria, acho que foi melhor (AMARILIS, 2017).

Embora a entrevistada tenha tido experiência de trabalho em canteiro de obras, com carteira assinada, no momento da entrevista executava trabalhos por conta própria e relatou as situações vivenciadas nas duas formas de contratação, ou seja, com carteira assinada ou como autônoma.

A situação vivenciada pela trabalhadora reforça que o gênero segmenta a classe quando em uma situação de competição entre mulheres e homens por um cargo com melhor remuneração, de uma mesma classe social, as mulheres ficam em desvantagens por causas dos condicionantes sociais de gênero e as promoções dificilmente acontecem, mesmo com qualificação e experiência. Os direitos e poderes não se concretizam na mesma dimensão para homens e mulheres, principalmente na condição de mulheres negras. Na competição por melhores cargos e salários as mulheres do setor de acabamento estão também em desvantagens.

Em outro momento da entrevista relata trechos bem significativos que evidenciam a discriminação que sofre em sua atividade. Como é uma trabalhadora por conta própria atualmente precisa colocar o valor de sua mão de obra abaixo do mercado ou abaixo do valor da mão de obra masculina para conseguir pegar o serviço:

(...) principalmente, quando um homem já está por trás e que já conversaram, então eu preciso fazer um preço menor para pegar o serviço, mesmo sendo mais detalhista, mais

caprichosa. Pelo fato de ser mulher eles não valorizam o trabalho e a valorização hoje em dia é difícil, você tem que conquistar o tempo todo. Então eles acham que pelo fato da gente ser mulher, a gente tem que por um preço mais baixo. (AMARILIS, 2017).

Destaca-se que nas ocupações de baixo nível de qualificação com emprego de trabalho manual ou braçal, a condição de gênero ou como diriam Kergoat e Hirata, as relações sociais de sexo, afetam de maneira intensa as trabalhadoras. Entretanto, prevalece a impressão de que elas não estão plenamente conscientes da inferioridade que estão simbolicamente relacionadas ao desempenho de sua função, principalmente se levarmos em consideração que se trata de uma profissão tradicionalmente masculina:

Olha eu vou ser franca, eu trabalhei de doméstica, eu tenho várias profissões na minha carteira, eu era cozinheira e depois passei para auxiliar de serviços gerais na construção civil, uma pelo o salário, porque o salário aqui é bom, não é ruim e é um serviço que todo dia você tá aprendendo mais e você nunca perde por aprender sempre mais. Então um dos motivos foi esse, salário melhor e antes não tinha aquele negócio de doméstica ter direito a carteira assinada com FGTS, agora que tá saindo essas coisas e a gente perde muito tempo com isso, não vou discriminar a profissão de doméstica porque eu já trabalhei muito tempo, eu gosto, pra mim serviço é serviço, todos são iguais, mas se fosse pra eu escolher hoje entre doméstica e construção, eu continuaria onde que eu tô. A gente aqui é mais valorizada. (PETÚNIA, 2017).

O relato anterior mostra que mesmo em condições precárias de trabalho é comum entre as mulheres dos baixos postos, isto é, do setor de acabamento afirmarem que se sentem mais valorizadas na construção civil, do que no serviço doméstico. Principalmente quando o destaque é para os rendimentos, alegam que recebem mais e que o trabalho possui mais prestígio.

Algumas mulheres engenheiras que estão em cargos de chefia destacaram nas entrevistas: que — não tiveram dificuldades em encontrar o primeiro estágio e o primeiro emprego. Pelo fato de serem mulheres consideram que foi mais fácil o ingresso em comparação aos colegas homens da mesma profissão, que demoraram mais a conseguir o emprego. As ocupações em cargos de chefia não ultrapassaram o período de 2 anos, segundo os depoimentos das entrevistadas. Sentem-se valorizadas no ambiente de trabalho e que as políticas de promoção da empresa são as mesmas para homens e mulheres. Contudo, em vários momentos destacaram algumas dificuldades no dia a dia do trabalho por sua condição de mulher, o que caracteriza as desigualdades de gênero e a naturalização das discriminações vistas como “é assim, mesmo”, pautadas em um conformismo e descrença, já que são velhas práticas.

Entretanto é importante destacar que essas promoções aconteceram logo após o término do período de estágio e nessas ocupações de nível de qualificação mais alto também se nota que relações sociais de sexo estão fortemente presentes na concepção de que “por ser mulher” foi

mais fácil encontrar o emprego em comparação aos colegas homens. Porém, esse ponto de vista está equivocado, pois as relações sociais de sexo pressupõem diferenciação, valorização desigual e inferior para as mulheres mesmo quando ocupam as mesmas funções que os homens. Essas contratações estão carregadas de exploração e desigualdades, principalmente se levarmos em consideração que elas estão no início de carreira e por isso, recebem salários inferiores, além de acumular funções.

O fato de não se sentirem desvalorizadas não significa que não o são e além disso, em seus relatos acabam destacando situações que demonstram desigualdades, como diferenças salariais, dificuldades no comando da equipe de homens, o que revelam que são uma fonte posicional de poder frágil e que necessita de posicionamentos, atitudes e estratégias constantes para preservar sua autoridade. Assim, isso pode ser notado na fala de uma técnica em segurança no trabalho que se declara negra, mas destaca que não se sente desvalorizada por ser mulher e negra, na construção civil, mas em outro momento relata situações em que sente a discriminação.

Olha vou falar pelo mundo que eu vivo, pelos 07 anos de trabalho vou falar com toda a sinceridade, na construção civil eu não vejo essa discriminação por tonalidade de cor da pele né. Não vou dizer que não exista, mas eu nunca presenciei e nunca senti, até por que eu sou negra na verdade, eu não me considero uma pessoa branca, sou uma morena, e o histórico da minha família é todo de indígena e negros, então eu nunca senti isso não, por causa da cor da pele não. Em relação aos poderes e direitos, isso eu acho, porque a empresas acha que o homem impõe mais do que a mulher, como também existe empresas que acham que as mulheres conseguem lidar nesse setor melhor do que os homens. Mas infelizmente os homens ainda demonstram mais confiança, até de chegar em uma técnica em segurança e expor uma situação identificada e às vezes a sua palavra vai ser mais ouvida do que uma palavra feminina. Às vezes a gente chega e expõe a mesma situação e não é dada a devida atenção pelo fato de ser mulher, isso infelizmente acontece, a gente sente isso. (MACADAMIA, 2018).

As mudanças no mundo do trabalho, pouco afetaram a estrutura hierárquica das ocupações, não alteraram as representações sobre o emprego feminino ou a própria divisão sexual do trabalho, mantendo a diferente valorização dos trabalhos de homens e mulheres e a pouca inserção feminina em cargos de chefia, principalmente nas ocupações consideradas masculinas. Torna-se necessário destacar que as transformações ocorridas no mundo do trabalho feminino, em muitos casos, aumentaram as hierarquias, as desigualdades profissionais e ocupacionais, tanto em termos salariais, condições de trabalho e de prestígio. (YANNOULAS, 2001; 2003).

Desta forma, destacam-se as inúmeras barreiras para o progresso das mulheres em cargos de gestão na construção civil: assédio moral e sexual, piadas sexuais, resistência cultural,

estruturas de trabalho com rotina de longas horas de trabalho, resistência masculina em aceitar ser gerido por mulheres, intimidação por parte de subordinados homens (ordens que não são acatadas, relutância em refazer o serviço).

Segundo as trabalhadoras entrevistadas, as dificuldades encontradas no dia a dia do seu trabalho geralmente relacionam ao cumprimento das metas estabelecidas, ao prazo, ao comando da equipe de homens na obra, principalmente quando a equipe é nova. É necessário comprovar competência e autoridade diante dos trabalhadores e que existe muita resistência por parte dos homens, principalmente dos menos escolarizados. São estes os que resistem mais ao cumprimento das ordens estabelecidas.

Além disso, nota-se também, que entre as engenheiras pesquisadas, pelo fato delas terem ingressado recentemente no mercado de trabalho adotam uma postura de submissão e aceitação passiva das imposições feitas pelas construtoras, como exercer duas ou mais funções com o mesmo salário e maiores jornadas de trabalho, alegando através de um do discurso, que é necessário “vestir a camisa da empresa”. Voltam-se para a ideia que estão colaborando com a empresa e também que precisam aceitar para não correr o risco de serem demitidas. Tal fato pode ser comprovado na seguinte afirmação:

Quando eu entrei na empresa em comecei como estagiária no cargo de assistente técnica e depois de um ano fui contratada com engenheira do pós-obra, que é quem cuida da manutenção das obras que serão entregues aos clientes. Fiquei nesta função por um ano, depois assumi também a função de coordenadora do sistema de gestão, que é o departamento dos processos da empresa. Desta forma, estou há mais de um ano com duas funções dentro da empresa. Estas duas funções são funções de gestão, onde eu tenho pessoas que me ajudam, mas acabo tendo que ficar depois do horário para dar conta dos prazos, pois a coordenação do sistema de processos é uma função mais burocrática, diferente da coordenação do pós-obra, onde eu tenho que visitar os canteiros de obras e fazer a vistoria. (DÁLIA, 2017).

Estas funções acumuladas aconteceram sem acréscimo de salário, a entrevistada assumiu mais responsabilidades e trabalho, o que exige a necessidade fazer horas extras. As horas extras não são pagas, sob a alegação de que ela não tem horário a ser cumprido e sim metas de trabalho. Pode-se chegar e sair em qualquer horário na empresa e no canteiro de obras, segundo informações da entrevistada que trabalha em uma empresa na cidade de Goiânia. Para cumprir as metas de trabalho ela precisa sempre ficar até mais tarde a empresa. A possibilidade de chegar e sair quando quiser fica limitado, já que a carga de trabalho é muito intensa. Assim, esta flexibilidade de horários, que a empresa propõe, na prática não acontece. O que existe de fato é uma exploração do trabalho.

Percebe-se que as empresas da construção civil adotam a estratégia da subdivisão das funções, onde as mulheres em cargos de chefia, estão assumindo duas ou mais funções com mesmo salário e geralmente tem como superior na hierarquia de cargos da empresa um homem.

Em relação aos homens engenheiros e que estão em cargos de chefia, destaca-se as seguintes observação: alguns consideram complicado trabalhar com mulheres, principalmente as que também estão em cargos de chefia. No setor de acabamento, as mulheres são contratadas para os serviços que estão ligados à limpeza, para as outras funções declaram que preferem homens, não possuem dificuldades no comandar suas equipes, não precisam comprovar competência constantemente, pois confiam em seu trabalho. O emprego e as promoções internas são promovidos através de uma “ação entre amigos” onde são indicados pelos colegas, seja no próprio local de trabalho ou para outros locais, mas existe também a contratação após o estágio. As horas extras são remuneradas, embora estejam também ocupando funções duplas, como planejar e executar:

Eu consegui este emprego nesta construtora através de um amigo meu, nós trabalhávamos juntos em uma obra em Senador Canedo onde eu era estagiário e ele também prestava serviços em uma construtora de Anápolis, que iria começar esta obra aqui em Goiânia. Ele me indicou e eu comecei a trabalhar aqui como engenheiro responsável, então de estagiário eu passei a engenheiro responsável pela obra. Aqui desempenho as funções de planejar e executar, sou eu quem contrata as empresas terceirizadas que vão prestar serviços aqui na obra como serviço de gesso, pressurização das escadas, montagem de elevadores e outros e também fiscalizo o serviço deles. E como engenheiro da obra eu tomo conta da obra como um todo. A carga de trabalho é grande, quase sempre tenho que fazer horas extras, mas sou pago por elas. As maiores dificuldades que enfrento no meu dia a dia é em relação ao conhecimento, sou recém-formado e a experiência manda muito nesta profissão. Quanto a trabalhar com mulheres acho muito complicado, não que não sejam capazes, mas, em um local onde a grande maioria são homens, as relações ficam complicadas. (IBISCO, 2017).

Na comparação entre o trabalho de homens e mulheres na ocupação engenheiro civil e que estão em cargos de chefia pode ser destacado que os homens recebem salários maiores, estão em maior número nos cargos de chefia, fazem horas extras e recebem por elas, são respeitados por suas equipes e não enfrentam problemas de aceitação, seus corpos são portadores de status e poder, os poderes e direitos inerentes às suas credenciais profissionais são garantidos.

### 3.3.2 Os Ativos produtivos e as desigualdades de recompensas

Os ativos produtivos nas relações de trabalho são representados pelo conhecimento, especialidades, perícia e geram oportunidades, recompensas, maiores salários, crescimento profissional para os trabalhadores e determinam o que a pessoa obtém através da sua participação no processo produtivo.

O ativo produtivo, ou ativo de qualificação, que a pessoa adquire na sua trajetória profissional provoca um controle diferenciado e estabelece uma relação de autoridade dentro da produção, ou seja, nas relações produtivas, ocasionando uma distribuição desigual de direitos e poderes entre os trabalhadores. Os ativos produtivos separam os indivíduos de uma mesma classe social entre os que possuem credenciais e aqueles que não possuem. Os ativos produtivos favorecem aos indivíduos oportunidades e opções alternativas para conseguir o seu bem-estar material pois, a qualificação e perícia, sob a forma de credenciais aumenta o poder da força de trabalho, desta forma, os especialistas ocupam lugar privilegiado de apropriação devido à sua posição estratégica na empresa, como controladores do conhecimento.

No setor de edificações, os ativos produtivos estão claramente incorporados nos indivíduos que ocupam os cargos de chefia como, os engenheiros/as, arquitetos/as, técnicos em segurança do trabalho e mestre de obras. Esses cargos exigem conhecimento especializado, perícia e essas credenciais aumentam o seu poder e eles ocupam um lugar privilegiado de apropriação, no exercício de comando e de autoridade. Esses profissionais comandam uma equipe de trabalhadores que estão sob suas ordens e orientações, para executarem atividades em uma obra que foram projetadas ou estão sendo acompanhadas por eles.

Esses trabalhadores (especialistas e peritos) vendem sua força de trabalho e mesmo sendo empregados da empresa ocupam uma posição privilegiada porque detém os conhecimentos necessários para a realização do trabalho. Esses conhecimentos voltam-se para as tarefas de projetar, executar, gerenciar e acompanhar as obras das empresas que os contrataram. Por causa desses conhecimentos e perícias, esses trabalhadores possuem poder de comando sob a delegação da empresa, que os colocam em uma posição de hierarquia superior aos demais trabalhadores com recompensas diferenciadas.

É através dos seus conhecimentos e expertise, que eles obtêm os resultados para a empresa utilizando o trabalho do grupo explorado e controlado por esses profissionais. Os chefes ou gerentes juntamente com o grupo explorado, através de seus trabalhos proporcionam à empresa a realização de uma atividade, para que esta possa atingir seus objetivos que são a obtenção de lucro e prestígio.

Os/as engenheiros/as e arquitetos/as no setor de edificações possuem autonomia, controle, autoridade e liberdade no exercício de suas funções, pois ocupam funções gerenciais e/ou de chefia.

Os trabalhadores com baixa escolaridade, que estão trabalhando na obra ou no setor de acabamento, não detêm o controle do conhecimento especializado ou perícia, e desenvolvem seus trabalhos em troca de um pequeno salário e não possuem vantagens e compensações, evidenciando que nas classes sociais os direitos e poderes são desiguais entre os trabalhadores.

Destaca-se que tanto entre os trabalhadores de baixa escolaridade, ou seja, dos trabalhadores sem credenciais, como os trabalhadores com escolaridade superior, com especialidades e perícias existem as desigualdades que não são promovidas somente pelas credenciais adquiridas, mas também por causa de gênero, classe e raça.

É possível notar que entre as mulheres do setor de acabamento, que em geral pertencem a mesma classe social e também não possuem conhecimento e perícia, os direitos e poderes também são desiguais, quando a comparação destaca a variável gênero.

Essas mulheres são atingidas mais intensamente porque muitas delas fizeram cursos de qualificação como ceramista, hidráulica, pintura de parede, pedreira de edificações, mas não são contratadas devido a essas credenciais e qualificações. A grande maioria delas no Brasil, são contratadas como ajudantes de obra.

Para conseguir mudança de função no setor de acabamento é preciso contar com a indicação do mestre de obras ou do encarregado, suas credenciais não as colocam em uma situação privilegiada em relação aos homens que não as possuem.

A condição de gênero afeta a sua capacidade de desenvolvimento e de oportunidades nas relações de trabalho no setor de edificação. Estas situações podem ser observadas nos relatos abaixo de uma ceramista que está na função de ajudante de obras, que também é chamada de servente nos canteiros de obras:

Olha aqui, se tem apartamento pra limpar, se é pra lavar vamos lavar, se não tem eu rejunto, eu passo verniz nas portas, eu envernizo as portas também, todas do bloco A e do B porque foi eu que envernizei e tô envernizando aqui, sempre que falam Petúnia sobe lá e limpa tal apartamento, se precisa rejuntar eu vou e rejunto faço meu serviço com amor, então é assim e se não tem um serviço eu vou varrer, eu vou juntar o lixo para sempre manter a obra, então eu faço de tudo um pouco. Eu fiz o curso de ceramista e pedreira, mas fui contratada como servente de obra. O mestre de obra me prometeu que quando tiver uma oportunidade ele vai me indicar para a função de ceramista o salário é bem melhor. Eu estou esperando isso há um tempão, sempre que precisa, quando a obra está atrasada eles me põe para assentar piso também, aí eu capricho para mostrar que o meu serviço é de qualidade, muito melhor do que de muitos homens que estão aqui assentando cerâmica e eles nem tem curso aprenderam aqui mesmo na obra e logo o salário deles muda, porque ceramista ganha mais que servente. (PETÚNIA, 2017).

Diferente da situação dos homens que são constantemente colocados para fazer outras funções mesmo não possuindo cursos de qualificação para tal atividade, eles aprendem fazendo, isto é, executando a atividade enquanto realiza o trabalho sob a orientação de um colega.

Para as mulheres que estão nos cargos de chefia, os ativos produtivos lhes garantem o acesso aos cargos, com maiores salários, poder de comando, autoridade, mas não lhes confere condições de poderes e direitos iguais aos dos homens.

A pesquisa revelou que as engenheiras e arquitetas possuem credenciais superiores aos dos homens como pós-graduação e mestrado, mas estas titulações não garantem acesso a cargos de chefia com maior intensidade do que para os homens.

Estas desigualdades são promovidas pelas condições de gênero e raça.

Eu tenho pós-graduação e estou finalizando o mestrado em construção civil na UFG. Da equipe de engenheiros e arquitetos da empresa, eu era a que tinha maior titulação e resultados, mas quando eu fui demitida da construtora em São Paulo, eu sei que isso aconteceu porque eu era mulher e negra e os meus colegas eram homens e brancos, e eu sei que a minha qualificação não representou nada nesse momento, esses direitos e poderes que você está falando, não são iguais não, eu senti isso na pele, aliás na minha cor de pele. Eu fazia parte de uma equipe de sete homens brancos então era mais fácil demitir uma mulher negra do que um homem pai de família. E mesmo quando eu estava comandando a minha equipe de trabalho eu tinha que me desdobrar para sempre apresentar maior resultado a cobrança sobre as mulheres é muito grande, mesmo sendo mais qualificadas. (FLOR DE LOTÚS, 2018).

Assim, tanto para as mulheres com credenciais e expertises que ocupam cargos de chefia, como para as que não possuem ou possuem apenas cursos de qualificação do setor de acabamento, a classe é segmentada por gênero e raça, e separa também os direitos, poderes e recompensas produzidos nas relações de trabalho.

A convergência entre gênero, classe e raça e a sua relação com os ativos produtivos adquiridos pelas mulheres, não são incluídos e incorporados da mesma maneira devido à naturalização da exploração nas relações de trabalho.

As desigualdades de direitos e poderes e as desigualdades de recompensas sobre os ativos produtivos entre homens e mulheres em suas relações de trabalho estão diretamente ligados à condição de gênero, classe e raça.

Não é possível analisar os direitos e poderes e as recompensas no mercado de trabalho, sem verificar as desigualdades promovidas pelo gênero, pela classe e pela raça.

Assim, esses dois pontos – direitos e poderes e ativos produtivos são fundamentais, pois evidenciam que na somatória dessas variáveis as desigualdades se multiplicam para as

mulheres. Poder, direitos e recompensas estão interligados e entrecruzados com o masculino e feminino, com a cor da pele e com o lugar que dos indivíduos ocupam na classe social.

### **3.4 A Consubstancialidade entre Gênero, Classe e Raça**

O conceito de consubstancialidade será aplicado por meio de um modelo que foi desenvolvido exclusivamente para esta análise e possui a finalidade de demonstrar as imbricações e consubstancialidades das relações sociais que atuam sobre o trabalho feminino no setor de edificação referente a gênero, classe social e raça.

Contudo é importante esclarecer que não existe uma fórmula, um passo a passo para analisar a consubstancialidade, cada pesquisador estabelece o seu modelo, a sua forma de desenvolver o seu raciocínio, para explicar e comprovar as suas ideias.

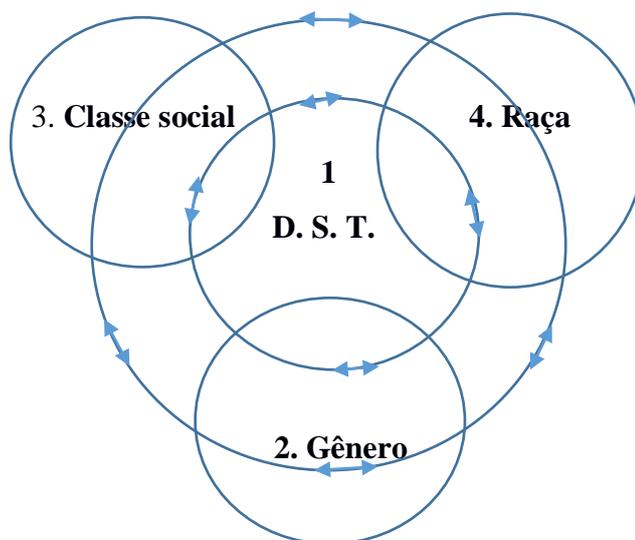
Este modelo volta-se para ilustrar a seguinte proposição: é possível afirmar que gênero e raça promovem a desigualdade de classe, assim como a classe promove a desigualdade de gênero e raça e a raça promove a desigualdade de gênero e classe, porque as relações sociais são consubstancializadas e a substância comum que exerce a força contínua entre as variáveis de gênero, classe e raça é a divisão sexual do trabalho.

Para justificar a necessidade de uma abordagem consubstancial e aqui é totalmente voltada para o trabalho feminino na construção civil Brasil, torna-se importante desenvolver o modelo a seguir.

A divisão sexual do trabalho é a substância comum que promove as desigualdades de gênero, classe e raça na construção civil no Brasil, mais especificamente, no setor de edificação. A consubstancialidade é representada pelos círculos que se influenciam e interagem uns com os outros o tempo todo, através das relações sociais provocando e mantendo uma força que incide fortemente sobre as variáveis gênero, classe e raça, que transcorre e transfere as desigualdades sobre o trabalho feminino.

Os círculos com as setas indicam que não possuem um único sentido ou direção da consubstancialidade nas relações sociais, que são dinâmicas e complexas, elas estão constantemente perpassando uma pela outra em vários sentidos e direções:

**Figura 3** - A consubstancialidade entre divisão sexual do trabalho, gênero, classe e raça



Fonte: Elaboração da autora

Desta forma, nota-se que existe uma interferência, uma força contínua entre a divisão sexual do trabalho e as demais variáveis que se influenciam e determinam as permanências das desigualdades, da exploração, da opressão e repressão sobre o trabalho feminino, e é a divisão sexual do trabalho que é a substância central ou comum, uma força que faz pulsar e manter as perturbações nas relações sexuais de trabalho.

A divisão sexual do trabalho faz com que gênero, classe e raça estejam consubstancialmente relacionadas exercendo pressão uma sobre a outra, acumulando desta forma diferentes desigualdades, pois as trabalhadoras, nas relações de trabalho podem ser atingidas ao mesmo tempo, por diferentes forças que provocam situações de subalternidade. Essas desigualdades atingem de maneira mais intensa o gênero feminino pelo fato de incidir sobre as trabalhadoras os valores de ser mulher, negra e separar os indivíduos de uma mesma classe.

As diferentes desigualdades podem variar de trabalhadora para trabalhadora, mas uma coisa é certa, para as mulheres em suas relações de trabalho, as relações sociais são dinâmicas, emaranhadas e múltiplas forças atuam para a sua desvalorização no processo produtivo.

Assim, com foco na divisão sexual do trabalho, vou na esteira de Kergoat (2010), que estabelece a necessidade de buscar as relações sociais dinâmicas e complexas, que fabricam as diversas categorias e rastrear os processos que estão na origem da produção dos grupos antagônicos.

Dessa maneira é fundamental começar as análises sobre consubstancialidades partindo da compreensão da divisão sexual do trabalho e nesse contexto torna-se importante responder os seguintes questionamentos: Por que a divisão sexual do trabalho foi estabelecida? Como a divisão sexual do trabalho é constituída? Quem se beneficia dela? O que ela representa no mercado de trabalho?

Responder a esses questionamentos traz à tona as características das relações sociais que se estabeleceram na sociedade e que foram incorporadas nas relações de trabalho. É a divisão sexual do trabalho que age como força que movimenta e promove as desigualdades.

As desigualdades de gênero, classe e raça no mercado de trabalho são originárias de relações sociais anteriores que ao longo dos tempos foram se reconfigurando e se transformando através dos avanços tecnológicos, das mudanças e exigências que elas provocaram na classe trabalhadora. O trabalho feminino carrega ainda os condicionantes socialmente construídos por meio das relações sociais anteriores, que colocaram as mulheres em situações de extrema desigualdades, subalternidade, inferioridade e reclusa ao mundo privado. Hoje, apesar das mudanças sociais e culturais, das reconfigurações do trabalho causadas pelas novas tecnologias, as mulheres, mesmo com todas as conquistas que as libertaram do sistema patriarcal, ainda não possuem as mesmas oportunidades, direitos, poderes e vantagens no mercado de trabalho.

A divisão sexual do trabalho é a força que mantém homens e mulheres em lugares distintos e valoriza diferentemente o trabalho de um e de outro.

Por que a divisão sexual do trabalho foi estabelecida? Quando se busca as justificativas para a origem da divisão sexual do trabalho, ou a divisão assimétrica entre os sexos no trabalho, muitas explicações podem ser apresentadas, seja do ponto de vista marxista, do determinismo biológico, do positivismo durkheimiano, do funcionalismo, do estruturalismo, entre outros, mas nenhuma delas conseguiu influenciar uma mudança social, cultural e econômica intensa e significativa na divisão sexual do trabalho, pois trata-se principalmente de uma questão cultural enraizada profundamente nas relações sociais e se mantém atuante geração após geração.

Embora a divisão sexual do trabalho possa sugerir uma simples divisão de tarefas entre homens e mulheres, ela encobre o fato de que tarefas masculinas são consideradas como “verdadeiras” atividades humanas que são produtivas, provedoras e racionais entre outras, enquanto que as tarefas femininas são vistas como determinadas por sua natureza, procriativa e cuidadora como extensão de sua fisiologia. A natureza feminina é relacionada ao cuidado com os filhos e à responsabilidade dos afazeres domésticos.

O trabalho visto como atividade produtiva é relacionado ao trabalho dos homens. Assim, o determinismo biológico estabelece quais são as atividades do homem e as da mulher. O

trabalho é usado e praticado na sociedade com um viés masculino e patriarcal, porque dentro do sistema capitalista de produção, as mulheres são definidas como donas de casa, o que significa dizer que não são trabalhadoras. Esta ideia acabou por prejudicá-las no mercado de trabalho que as inferioriza e discrimina.

A divisão sexual do trabalho também omite que a relação entre trabalhador masculino e feminino é uma relação de dominação, exploração e apropriação. Trabalho de homem vale mais que trabalho de mulher prevalecendo o que Kergoat (2010) chamou de separação e hierarquização do trabalho entre homens e mulheres.

A divisão sexual do trabalho foi imposta e justificada por um determinismo biológico. As origens sociais da divisão sexual do trabalho deixam claro que, essa relação sempre foi e continua sendo para o trabalho feminino de separação, de hierarquia, de exploração e de apropriação, não é uma simples divisão de tarefas entre homens e mulheres.

Como a divisão sexual do trabalho é constituída? É constituída por homens e mulheres, ou trabalhador e trabalhadora, exploradores e oprimidos nas relações de trabalho, com lugares definidos, cujas atividades laborais são reconhecidas e valorizadas diferentemente no mercado de trabalho. A divisão sexual do trabalho naturaliza as desigualdades e fortalece as construções sociais e as práticas de homens e mulheres. O capitalismo se apropriou da divisão sexual do trabalho e levou para o mercado de trabalho essa naturalização das desigualdades que foram transformadas em opressão, exploração, hierarquização e lucratividade. E penetrou tão profundamente nas relações de trabalho que as mudanças são lentas e gradativas e que mantêm as mulheres em situação de extrema desvantagens ao constituírem suas carreiras.

Quem se beneficia dela? Com base na tipologia de Wright, nas relações de trabalho quem se beneficia da divisão sexual do trabalho é a classe superior, isto é, quem está nos cargos de chefia, nos postos de comando e nas gerências: aqui representados pelos engenheiros/as, arquitetos/as, mestre/as de obras, que passam a ser o explorador/a, o opressor/a, mas a classe superior, ou seja, o explorador é predominantemente masculina, nas atividades produtivas e valorizadas no mercado de trabalho. As relações de trabalho se beneficiam da divisão sexual do trabalho, por meio das relações permanentes de exploração e dominação entre os sexos que foram criadas e mantidas. A supremacia masculina não surgiu de sua contribuição econômica considerada superior, mas da divisão sexual do trabalho que impôs uma desigualdade de gênero e valorizado apenas o gênero masculino é o que demonstraram as relações sociais anteriores.

Essa divisão repercute fortemente nos cargos e funções ocupadas pelas mulheres e também em seus rendimentos, já que são destinadas às mulheres principalmente tarefas e

ocupações que remetem a trabalhos manuais, que são menos valorizados socialmente e poucas conseguem ocupar cargos de chefia principalmente em ocupações consideradas masculinas.

O que ela representa no mercado de trabalho? O mundo do trabalho se encontra em processo de grandes transformações diante das novas formas de acumulação de capital e da organização do trabalho. Torna-se fundamental considerar neste contexto a divisão sexual do trabalho e as transformações no trabalho e ocupações das mulheres, cujos efeitos deste processo de transformação é o aumento do trabalho remunerado das mulheres, que impactam de maneira intensa nas mudanças do mercado e nas relações de trabalho. Com a ampliação do número de postos de trabalho, temos uma maior flexibilização, precarização e intensificação das condições de trabalho principalmente para as mulheres, pois são elas as mais atingidas.

As desigualdades permanecem no cerne do debate sobre trabalho e relações de gênero, classe e raça. Mesmo diante da maior participação das mulheres no mercado de trabalho e da sua maior escolarização nas últimas décadas, verifica-se ainda que a divisão sexual do trabalho e suas recorrentes assimetrias de gênero intensificam as relações de opressão e exploração, “tudo muda, mas tudo permanece igual” (KERGOAT, 2010).

A divisão sexual o trabalho permite compreender a passagem do primado econômico e das relações de exploração para a afirmativa de uma ligação indissociável entre opressão sexual e de classe e exploração econômica e de sexo (HIRATA, 2002). A inserção de mulheres e homens em determinadas ocupações não é a sua “essência” biológica, mas sim a construção histórica, social e cultural que impõe explorações e opressões distintas aos sexos sociais.

A divisão sexual do trabalho acaba dificultando a constituição das carreiras femininas e ascensão a cargos de chefia, justamente por ter a forçosa necessidade de conciliar trabalho remunerado e obrigações domésticas. Para muitas mulheres, a alternativa para a sua inserção e permanência no mercado de trabalho é a delegação ou externalização do trabalho doméstico a outra mulher.

São inúmeros as situações que demonstram que a divisão sexual do trabalho possui efeitos e impactos diferenciados para mulheres e homens no processo produtivo. A intensão aqui não é de discorrer com amplitude todos as situações que são influenciadas e marcadas pela divisão sexual do trabalho, mas apenas demonstrar o que ela representa no mercado de trabalho, as desigualdades de gênero e as consequências para as mulheres trabalhadoras.

Possui a finalidade de esclarecer e demonstrar que as relações sociais anteriores praticadas na sociedade mantiveram fortes a divisão sexual do trabalho e que ela exerce um poder consubstancial e coextensivo entre gênero, classe e raça que agem nas relações de trabalho na atualidade.

A consubstancialidade sobre o trabalho feminino na construção civil, no setor de acabamento tem sua origem na divisão sexual do trabalho, pois, ela é a substância idêntica ou comum que possui uma força ou pressão contínua sobre as categorias de gênero, classe e raça, que são regidas e influenciadas pela divisão sexual do trabalho que estabelece as desigualdades neste mercado de trabalho.

Nota-se neste setor, uma intensa e bem definida divisão sexual do trabalho, as mulheres ainda ocupam poucos cargos e funções e estão localizadas em pontos opostos, nos extremos do processo produtivo, ou seja, estão nas ocupações de baixo rendimento do setor de acabamento ou nas ocupações de nível superior e algumas delas em cargos de chefia.

Diante do que foi observado e pesquisado nos canteiros de obras torna-se fundamental destacar o que essa separação provoca nas relações de trabalho das mulheres, nas relações de gênero e nas relações de discriminação por cor.

Toma-se também como exemplo a externalização do trabalho doméstico, que cada vez mais as mulheres que investem em suas carreiras necessitam recorrer a esta alternativa, já que nas sociedades de mercado, o envolvimento subjetivo é cada vez mais exigido pelas novas formas de organização e gestão das empresas e as mulheres para constituírem suas carreiras precisam estar disponíveis e envolvidas na mesma dimensão que os homens, mas independente da classe social, e principalmente para a classe trabalhadora, o trabalho doméstico é de responsabilidade das mulheres.

O que foi denominado, de relações de desigualdade na mesma classe, não se aplica apenas aos homens e mulheres de uma mesma classe social, que estão em situações diferentes no mercado de trabalho, por causa das atribuições e discriminação de gênero. Elas também são estendidas às mulheres brancas e negras da mesma classe social, já as mulheres de cor sofrem mais intensamente os efeitos de gênero e raça.

As relações de classe estão intimamente ligadas com raça que são marcadores de desigualdades entre mulheres que estão exercendo ocupações de engenheira e arquiteta no setor de edificação, assim fica claro que existe uma oposição e uma articulação dinâmica entre gênero, classe e raça que as classificam como inferiores às mulheres brancas.

Embora a divisão sexual do trabalho, seja uma força constante e intensa nas relações de trabalho, ela é histórica, mas não imutável. Esta pressão que ela exerce sobre o trabalho feminino pode perfeitamente ser modificada e até mesmo enfraquecer a partir de uma transformação radical das relações sociais sobre o gênero feminino. Mas as transformações nesse sentido ainda são lentas e pouco significativas no mundo do trabalho feminino.

A consubstancialidade na construção civil exerce um peso muito grande sobre as mulheres, principalmente por se tratar de ocupações tradicionalmente e majoritariamente masculina. Mas mesmo diante de todos estes fatores, as mulheres estão cada vez mais presentes e ocupando diferentes funções e cargos.

Assim, é possível dizer que existe a consubstancialidade ou coextensividade porque a divisão sexual do trabalho separa o gênero, a divisão sexual do trabalho separa a classe, a divisão sexual do trabalho separa a raça e a separação de gênero, classe e raça mantém sólida e atuante a divisão sexual do trabalho nas relações sociais que promovem as desigualdades e exploração, porque ela é a substância comum em um círculo vicioso, cuja força é contínua e ininterrupta nas relações de trabalho. Essa consubstancialidade provoca e mantém sobre o trabalho feminino as desigualdades de poderes e direitos que incidem sobre os ativos produtivos promovendo recompensas diferenciadas entre homens e mulheres no processo produtivo.

A divisão sexual do trabalho não é a razão específica ou única das desigualdades no mercado de trabalho para as mulheres, existem outros fatores que atuam principalmente sobre classe e raça, como escolaridade, preconceitos, situação econômica e outros, o que pretende enfatizar e destacar é que, a divisão sexual do trabalho é o elemento comum, congruente<sup>25</sup> que permite a procriação, a manutenção de uma força que atua sobre gênero, classe e raça e reforça as desigualdades entre homens e mulheres no processo produtivo no setor de edificação.

A divisão sexual do trabalho é o elemento congruente que coincide, que é correspondente, que é pertinente a gênero, classe e raça e estas variáveis ou categorias estão presentes e atuando sobre o trabalho feminino. A divisão sexual do trabalho é, portanto, a substância ou o elemento congruente que divide o gênero, que divide a classe e que divide a raça nas relações de trabalho entre o masculino e feminino. Assim, essa separação ou divisão mantém viva a consubstancialidade das relações sociais.

Diante do que foi exposto é possível afirmar que nas relações de trabalho, a classe promove a desigualdade de gênero e raça, gênero promove a desigualdade de raça e classe e a raça promovem a desigualdade de gênero e classe entre os trabalhadores da construção civil porque as desigualdades não podem ser reduzidas a desigualdades isoladas e únicas, pois, a consubstancialidade das relações sociais aumenta a intensidade das desigualdades, da exploração, da discriminação, das diferenças entre homens e mulheres no processo produtivo.

---

<sup>25</sup> Termo utilizado como analogia ao conceito geométrico. Em geometria, duas ou mais figuras são congruentes se elas possuem a mesma forma e tamanho. É atribuído a tudo aquilo que coincide ou é correspondente a algo em características, propriedades e atribuições. E se encaixa perfeitamente ao conceito de consubstancialidade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa tese sobre o trabalho feminino em construção civil no Brasil, parte da seguinte questão de pesquisa: como a organização do trabalho feminino e sua convergência entre gênero, classe e raça atuam para reduzir as oportunidades das mulheres na construção civil no Brasil e como se configuram os processos de feminização e segmentação nesse setor tradicionalmente masculino? É uma pergunta complexa, são vários aspectos em apenas uma pergunta. Desta forma, para facilitar o entendimento e a busca pelas respostas, o estudo desmembrou as questões fundamentais que compõem o problema: gênero, classe, raça e suas consubstancialidades, seguida pela feminização e segmentação nas funções de baixa escolaridade e nos cargos de chefia no setor de edificação, para conseguir encontrar as suas particularidades, os seus pontos principais e responder de maneira eficiente e contundente todas as questões que compõem a problemática.

Assim, definiu-se que, na organização do trabalho do setor de edificação, os cargos de chefia são aqueles ocupados por engenheiras, arquitetas e técnicas em segurança no trabalho, que comandam uma equipe de trabalhadores e possuem autoridade, autonomia direitos e poderes sobre os seus comandados e que estão diretamente ligados aos canteiros de obras. Os baixos postos, ou baixas funções são aquelas ocupadas pelas trabalhadoras com pouca escolaridade, como ajudantes de obras, aplicadoras de revestimentos cerâmicos, pintoras, pedreiras, carpinteiras de obras e mestras de obras.

A pesquisa revelou que os cargos de chefia são ocupados em sua maioria por homens brancos, mas através do processo de feminização, as mulheres também estão ocupando esses cargos no setor de edificação. Foi encontrada apenas uma mulher negra em cargo de chefia, uma arquiteta, mas no momento da entrevista ela tinha sido demitida da construtora em São Paulo onde trabalhava, o que evidencia a discriminação de gênero e raça, pois era a única mulher, de uma equipe de sete homens e possuía maior qualificação entre todos.

As mulheres recebem salários inferiores aos dos homens em todas as ocupações pesquisadas, tanto nas funções de chefia, como nos baixos cargos. A ocupação com maior rendimento é a de arquiteta e a ocupação com menor rendimento é ajudante de obra em todos os anos analisados. A ocupação ajudante de obra, que se destaca como a de menor rendimento, também é a que possui maior concentração de mulheres de baixa escolaridade.

Em uma comparação entre Goiânia e Distrito Federal, essas ocupações mais escolarizadas também foram as que mais contrataram mulheres. Contudo, faz-se um destaque

para capital Goiânia, que no decorrer da década contratou mais engenheiras civis do que o Distrito Federal. Este por sua vez supera Goiânia na contratação de arquitetas e técnica em segurança do trabalho.

As ocupações com maior remuneração são a de arquiteta, engenheira civil, técnica em segurança no trabalho entre as ocupações de nível superior ou técnico como mestra de obras. Entre as de baixa escolaridade as que possuem maior rendimento são, carpinteira de obra e pintora respectivamente, mas apresentam pouca concentração do trabalho feminino.

Para verificar o processo de feminização das ocupações no setor de edificação foi calculado a porcentagem do crescimento das trabalhadoras por ano e ocupação em relação aos homens; diante desses resultados constatou-se que o crescimento foi mais significativo entre as arquitetas, engenheiras civis, técnicas em segurança no trabalho e ajudantes de obra. A única ocupação que as mulheres superam o número de homens no setor é a de arquiteta.

O número de mulheres, quando comparado aos de homens é muito inferior, mas, ao mesmo tempo, esses números são significativos pois, demonstram a presença feminina no setor e que as mulheres estão se inserindo nessas ocupações que são tradicionalmente masculinas e alterando alguns contornos da tradicional divisão sexual do trabalho no setor.

Para verificar a dimensão do processo de feminização, tornou-se necessário buscar dados sobre a informalidade no setor e desta forma, conhecer se o trabalho informal interfere de modo significativo nos números sobre as mulheres nas ocupações. Constatou-se que o número de mulheres na informalidade na construção civil aumenta consideravelmente a quantidade das mulheres, principalmente nas ocupações escolarizadas.

A informalidade no setor é maior entre as mulheres do que entre os homens, assim, pode-se afirmar que o processo de feminização é maior do que apresenta os dados da RAIS. Essa informalidade é maior nas ocupações escolarizadas, mas a ocupação pedreira, de baixa escolaridade se destaca por possuir a maior presença feminina na informalidade.

A análise do processo de feminização constatou que a presença das mulheres tem se mantido constante e crescente nas ocupações analisadas, por isso, é importante destacar que feminização neste estudo é vista como o aumento do número de mulheres que foram inseridas nas ocupações no setor, durante o marco temporal (2007 a 2017) estabelecido. E desde então, a sua participação teve um crescimento notável.

Na comparação entre número de mulheres e ocupações é possível verificar que a feminização no setor de edificação está acontecendo com maior expressão em apenas uma ocupação que é a de ajudante de obra, mas apesar disso possui o menor rendimento. No lado escolarizado, o aumento de mulheres foi evidenciado nas ocupações de arquitetas, técnicas em

segurança do trabalho e engenheiras civis respectivamente, mas seus números são poucos expressivos quando comparados à ocupação ajudante de obras. Nas demais ocupações como aplicadora de revestimento cerâmico, pedreira, pintora de obras, carpinteira de obras, mestra de obras, o processo de feminização também foi constatado, pois, o aumento feminino cresceu na última década, mas apresenta números inferiores às ocupações escolarizadas.

Além da ocupação ajudante de obra, destaca-se também a ocupação arquiteta que entre todas é a única onde o processo de feminização é extremamente significativo. Em 2007 as mulheres já apresentavam 53,8% dos trabalhadores, chegando a 58,8% em 2017, mantendo os números superiores aos homens nessa ocupação no setor em todos os anos analisados.

A taxa de crescimento de inserção das mulheres na maioria das ocupações de um ano para o outro é pequena, mas mesmo assim, evidencia um aumento importante da participação feminina nas ocupações. O processo de feminização do setor foi constatado e torna-se relevante, mas possui vários entraves que o impedem de avançar com maior intensidade em todo o Brasil.

A forma de contratação formal é um dos entraves, pois possui algumas anomalias em sua execução como a contratação por prerrogativa da função, que é uma forte indicação para a promoção do lento processo de feminização e tem como uma de suas principais consequências a pouca contratação de mulheres para o setor, propiciando a continuidade da exclusividade masculina para exercer determinadas funções, seja para as ocupações escolarizadas e principalmente para as de baixa escolaridade, que podem atuar em outras funções além do setor de acabamento.

O processo de feminização é dificultado também pelo hiato ocupacional existente no setor, isto é, muitas ocupações ainda não possuem a presença feminina. A consubstancialidade e a separação de gênero, classe e raça, também interferem no processo de feminização porque reduzem as oportunidades de inserção feminina no setor de edificação no Brasil em muitas ocupações e por diferentes maneiras, por isso, a existência do hiato ocupacional.

Outro obstáculo que o processo de feminização nos canteiros de obras enfrenta emerge do seguinte questionamento: por que as mulheres não são contratadas para a grande variedade de funções que existem no setor de edificação? As respostas são múltiplas: são ainda consideradas incompetentes tecnicamente, o setor é tratado ainda como um lugar sujo e pesado para as mulheres, as empresas não têm o interesse de mudar a política de contratação de mão de obra, as mulheres são vistas como trabalhadoras sem experiências, o que as distanciam de algumas funções, mas na verdade, o que realmente predomina é a força que a divisão sexual do trabalho possui sobre o trabalho feminino. As demarcações do lugar de trabalho modificam-se,

mas a divisão sexual do trabalho continua exercendo grande efeito sobre o processo de feminização do setor.

O objetivo principal da tese foi analisar o processo de feminização e segmentação do trabalho das mulheres em suas ocupações, em comparação com os homens da construção civil do Brasil, sob a influência de gênero, classe e raça e suas relações de consubstancialidades. Desta forma, destaca-se que a feminização do setor está diretamente relacionada às questões de gênero que influencia enormemente a entrada das mulheres, como também a constituição de suas carreiras no setor.

O processo de feminização se configura através do aumento progressivo das mulheres nas ocupações analisadas, principalmente nas ocupações escolarizadas e embora não tenha se mostrado com muita intensidade e apresentado números grandiosos (com exceção de ajudante de obra e arquiteta) durante a década analisada, revelou que as mulheres estão presentes nessas ocupações de maneira contínua, como nunca havia sido registrado na história do trabalho feminino na construção civil no Brasil.

A forma de inserção feminina se deu em sua ampla maioria através do trabalho formal, mas há mulheres que trabalha por conta própria em alguns canteiros de obras e fora deles. A pesquisa revelou que a forma de inserção feminina é promovida pelo processo formal, mas com diferentes maneiras, através de cursos de qualificação, do estágio, da análise de currículos e por indicação de um amigo. Mas as construtoras praticam outras formas de inserção que impedem o processo de feminização do setor de avançar em ritmo mais acelerado e intenso. A forma de contratação formal adquire no setor alguns critérios, que interferem na inserção feminina, que é a contratação por prerrogativa da função, isto é, fica no controle de quem possui a prerrogativa de contratar, que são os engenheiros e mestre de obras, que utilizam como principal fator para a triagem a condição de ser do sexo masculino. Essa condição não favorece uma maior entrada de mulheres em muitas ocupações que podem ser motivadas por preconceitos e discriminações de gênero. Além dessa forma de contratação existe também a manutenção de grupos fechados, que é a manutenção dos mesmos operários para o trabalho em um outro canteiro de obras, mantidos pelos mestres de obras e engenheiros o que dificulta a entrada de mais mulheres. A prerrogativa de contratar é destinada somente para os homens, as mulheres que estão nas ocupações de engenheira ou mestra de obras não realizam essa atividade, sendo uma atividade exclusivamente destinada aos homens.

Desse modo, destaca-se que na construção civil no Brasil, as contratações formais se revestem de práticas variadas, seja por prerrogativa da função, seja pela opção em manter os mesmos trabalhadores, que são os grupos fechados e existe também a contratação informal de

trabalhadores, por conta própria, sem carteira assinada e por tempo determinado apenas para a execução de determinadas tarefas.

Apesar dos obstáculos identificados na pesquisa e que atingem diretamente o processo de feminização, torna-se relevante destacar que no período analisado houve um momento favorável para a entrada das mulheres no setor, que favoreceu um crescimento bastante acentuado das ocupações escolarizadas. Em termos relativos, a expansão feminina foi sempre maior do que a masculina.

As condições para que isso acontecesse foi no período do chamado “boom da construção civil” que levou a um forte crescimento do emprego formal e informal para engenheiras principalmente de estagiárias jovens. Desta forma constatou-se que houve um incremento significativo na absorção de ocupações escolarizadas.

A segmentação nas ocupações é promovida por questões de gênero, classe e raça, que impedem o progresso das mulheres na constituição de suas carreiras. A segmentação está presente em todas as ocupações analisadas e são estimuladas pelas desigualdades de poderes e direitos e as desigualdades de recompensas sobre os ativos produtivos. No desenvolvimento de suas carreiras precisam lidar com o assédio moral, sexual, comprovação constante de competência e capacidade de comandar equipes, algumas mulheres chegam até mesmo a desistir da carreira nos canteiros de obras preferindo o trabalho recluso nos escritórios ou na docência.

As engenheiras civis que não estão em cargos de chefia nos canteiros de obras, geralmente assumem os cargos de assistente de engenharia e aguardam com grande expectativa a promoção para a função de engenheira de obra.

As mulheres que estão no setor de acabamento, também estão envolvidas com as mesmas dificuldades. Suas carreiras são segmentadas pelas questões de gênero, que as mantém nas funções de rejuntadoras e ajudantes de obra, mesmo possuindo cursos de qualificação para pedreira ou ceramistas, funções mais valorizadas e com maior remuneração. Seu crescimento profissional depende da indicação do mestre de obras ou do encarregado. Além desse fator a segmentação das carreiras é verificado através de dois fatores: primeiro; falta de oportunidades em realizar outras tarefas e demonstrar capacidade e segundo; imposição para as rejuntadoras da limpeza dos apartamentos. Não foram encontrados, na pesquisa de campo, homens na função de rejuntador.

Muitas mulheres com curso de qualificação como ceramistas, pedreiras de edificações, instalação hidráulica não são contratadas para essas funções, geralmente são destinadas para os

serviços gerais (ajudante de obra) ou como rejuntadoras e ficam esperando uma oportunidade para progredir dentro da empresa.

A segmentação das carreiras das mulheres, que é proveniente das desigualdades de gênero, classe e raça também revelou que está diretamente ligada às diferenças de rendimentos entre homens e mulheres e entre as próprias mulheres do setor. Dessa forma, as trabalhadoras que são minoritárias, produzem na mesma medida que os homens, cumprem as mesmas ordens, determinações e tarefas, mas são obrigadas a aceitar um baixo salário para realização de produtividade idêntica ao do grupo masculino.

A pesquisa revelou a inter-relação entre segmentação, gênero, classe e raça, nos cargos ou funções ocupadas pelas mulheres, pois as relações são consubstancializadas e regidas pela força controladora da divisão sexual do trabalho que promovem a segmentação das carreiras femininas. No setor de acabamento a segmentação se revela através da predominância da participação feminina em funções consideradas como atividades que exigem requisitos, competências e habilidade manuais, que se assemelham ao trabalho doméstico e que são consideradas como próprias a serem exercidas pelo sexo feminino, principalmente no serviço de rejuntamento que está ligado à limpeza dos apartamentos. A segmentação das carreiras femininas está presente tanto nos cargos gerenciais como nas funções menos valorizadas do setor.

A segmentação das carreiras das mulheres no setor de edificação se processa através dos obstáculos e barreiras para conseguir melhores cargos e salários que são promovidos pelas desigualdades, pela divisão sexual do trabalho, pelas condições impostas pelo casamento às mulheres, pelas obrigações domésticas, pelos assédios morais e sexuais e pela desconfiança técnica.

A segmentação não se dá somente através das dificuldades de ascensão a cargos mais valorizados e/ou de chefia, mas também na impossibilidade concreta de construir suas carreiras devido aos preconceitos de gênero, como o descrédito sobre sua capacidade de comandar equipes, como a necessidade constante de comprovar competência, como lidar com as constantes desconfianças sobre sua capacidade intelectual e técnica e ainda existe a discriminação por cor.

No setor de acabamento as carreiras femininas pouco conseguem se desenvolver, são contratadas, em sua grande maioria, para a função ajudante de obra, que fazem o rejunte e limpeza dos apartamentos e as promoções para outras funções mais valorizadas acontecem com pouca frequência e dependem da indicação do mestre de obras e do engenheiro.

Assim, como o processo de feminização, a segmentação também é fortemente influenciada pela consubstancialidade e separação nas relações de gênero, classe e raça.

Nesse sentido, o objetivo deste trabalho foi contribuir com análises sobre o processo de feminização e segmentação das carreiras femininas dentro do setor de edificação no Brasil, tendo em vista os novos requisitos estabelecidos pelos atuais processos produtivos e organizacionais, dentro das empresas.

A questão sobre a invisibilidade do corpo feminino foi constituída a partir da fala das entrevistas onde o perfil profissional se destaca através da palavra “postura” no ambiente de trabalho, que revela imposições e indica o que é adequado para as mulheres, ou como elas devem agir nos canteiros de obras e nas construtoras. Seus atributos femininos devem ser invisibilizados, caso contrário é considerada como aquela de “dá liberdade”, que não impõe respeito, que gosta de provocar os homens e sua competência pode não ser reconhecida. O corpo possui status, poder e garantias diferentes para homens e mulheres.

As mulheres que estão em cargos de chefia ligados aos canteiros de obras necessitam comprovar competência técnica constantemente, enfrentam dificuldades no comando de suas equipes pelo fato de serem mulheres, recorrem a estratégias como contratar para sua equipe pessoas conhecidas e de sua confiança, “um braço direito”, como mestre de obra, encarregado e engenheiros auxiliares, que são cargos fundamentais para o bom desenvolvimento de suas atividades e evitar desobediências e atrasos na obra. Procuram agir como homens para se fazerem respeitadas. A “postura” torna-se referência de comportamento adequando. A maternidade é adiada ou descartada para a constituição de suas carreiras.

Os cargos de chefia estabelecem relação de autoridade, mas essa autoridade torna-se diferente para homens e mulheres por causa da natureza dos direitos e poderes que são desiguais entre homens e mulheres e entre as próprias mulheres nas relações de trabalho. As mulheres negras consideram como “sorte” conseguir um cargo de chefia, pois, na maioria das vezes só acontece por indicação. A distribuição dos direitos e poderes entre mulheres brancas e negras impedem a constituição e crescimento da carreira das mulheres negras de maneira mais intensa do que para as brancas e promovem a desigualdade de classe dentro do setor.

A gestão feminina assume formas de gestão masculina, ou seja, as mulheres incorporam, posturas, comportamentos e ações consideradas masculina, para se fazer respeitada e demonstrar competência, como também dedicar-se integralmente ao trabalho. A gestão feminina exige a difícil tarefa de tornar-se invisível/visível. Sua capacidade é medida através do modo de vestir, falar, agir e da demonstração de conhecimento e capacidade profissional, aliado aos resultados esperados. É preciso ficar invisível para esconder seus atributos femininos

e visível para mostrar competência. Comandar uma equipe significa falar com firmeza, não demonstrar fraqueza e abandonar certas características consideradas femininas.

Sobre a gestão feminina o que se notou foi uma superação da condição feminina no enfrentamento das condições de gênero para superarem os obstáculos e conseguir constituir suas carreiras e manterem-se em seus cargos, sem uma efetiva diminuição ou superação das desigualdades. Contudo, destaca-se que a gestão feminina é mais democrática, mais sensível, mais tolerantes e adotam um modo mais participativo e comunicativo. Essas características revelam que mesmo tendo que incorporar uma gestão fortemente masculinizadas acabam conseguindo incorporar atitudes feminizadas de trabalho e convivência. Isso talvez possa significar uma pequena mudança que se inicia na gestão feminina.

No que diz respeito aos cargos de chefia, a participação feminina embora crescente, ainda não é significativamente grande, os homens ainda predominam nessas ocupações. Mas é importante destacar que a ocupação das mulheres nesses cargos tem se revelado progressiva e contínua.

As desigualdades de classe não são promovidas apenas pelas condições econômicas, elas também são promovidas por outros fatores como gênero e raça, que impedem as mulheres de seguirem uma trajetória linear em suas carreiras.

Nota-se uma intensa e bem definida divisão sexual do trabalho no setor de edificação, as mulheres estão localizadas em pontos opostos do processo produtivo, ou seja, estão no setor de acabamento nas baixas funções e nas ocupações de nível superior e algumas delas em cargos de chefia e ainda não ocupam todos os cargos e funções existente no setor, pois existe ainda um hiato ocupacional, que é um dos fatores que impede o processo de feminização de se desenvolver com maior amplitude.

Como hipótese foi estabelecido a seguinte afirmação: as variáveis de gênero, classe e raça, promovem as desigualdades nas ocupações, na remuneração, nas oportunidades, para as mulheres trabalhadoras do setor de edificação no Brasil.

A hipótese foi confirmada, gênero, classe e raça promovem a desigualdades nas ocupações no setor de edificação no Brasil, nos altos e baixos postos de trabalho, provocam as desigualdades nas remunerações e favorecem as desigualdades nas oportunidades para as trabalhadoras desse setor.

As variáveis que estão em constante interação acabam exercendo um controle sobre o trabalho feminino que as impedem de progredir, mesmo com qualificação ou competências superiores à dos homens, pois as desigualdades são mantidas através de uma força de separação

e esta divisão possui um peso muito forte sobre as mulheres, isto é, nas relações de trabalho, intensificando, promovendo as desigualdades de salários e de oportunidades para as mulheres.

Essas variáveis são capazes de provocar uma separação entre homens e mulheres, que são considerados desiguais nas relações produtivas e ao mesmo tempo manter uma constante interação umas com as outras, influenciando e reforçando as desigualdades entre os sexos. A capacidade de separação, mas também de constante interação evidenciam e comprovam a consubstancialidade das relações sociais entre gênero, classe e raça e o poder que elas exercem nas relações de trabalho.

Essas relações sociais consubstancializadas ampliam e reforçam as diferenças, estabelecendo hierarquias e poder diferenciados nas relações produtivas, dificultando a progressão feminina e a constituição de suas carreiras, tornando-as segmentadas e o processo de feminização no setor de edificações mais lento nas ocupações analisadas. A condição de inferioridade em uma relação de trabalho faz com que o indivíduo visto e tratado como desigual acabe possuindo menos oportunidade, menos direitos e poderes, dificuldades de acesso aos cargos de comando e conseqüentemente menor remuneração.

Para as ocupações escolarizadas e de baixa escolaridade, encontrou-se muitas situações de assédio moral e sexual nas relações de trabalho e essas ações estão vinculadas ao machismo e às desigualdades de gênero e suas práticas estão ligadas às relações de poder e hierarquias estabelecidas entre o trabalho de mulheres e homens. O assédio moral se materializa diante das discriminações de gênero e dos direitos e poderes desiguais, que estabelecem que o trabalho de homens vale mais, e é mais importante que o trabalho feminino. Considera-se fundamental destacar que a pesquisa identificou que o assédio moral interfere de maneira intensa na constituição das carreiras das mulheres no setor de edificações, tornando-se um fator importante para a segmentação de suas carreiras, tanto para as ocupações escolarizadas, como para as de baixa qualificação. O assédio moral praticado dificulta o reconhecimento profissional dessas profissionais, que compõem a mão de obra do setor, fazendo com que principalmente engenheiras e arquitetas prefiram o trabalho nos escritórios das construtoras ou em escritórios próprios. O assédio moral, além de segmentar as carreiras das mulheres, também interferem no processo de feminização pois, o setor é fortemente marcado por uma cultura masculina e machista dominante, na grande maioria das ocupações.

O assédio sexual também foi constatado nos canteiros de obras, mas na maioria dos casos não são divulgados pelas próprias mulheres, por constrangimentos e vergonha, por medo de perderem o emprego, por ameaças e são motivos de desistência da carreira no setor.

Diante de tudo que foi exposto e analisado resta responder à pergunta problema que direcionou e que deu corpo e sustentação para toda a pesquisa, oferecendo os meios fundamentais para que a sua resposta pudesse ser apreendida e conhecida.

Destarte, como resposta pode-se afirmar que a organização do trabalho feminino e sua convergência entre gênero, classe e raça atuam para reduzir as oportunidades das mulheres na construção civil, não apenas através de um único modo, mas por meio de um complexo sistema de consubstancialidades e separações que exercem um forte controle e pressão desfavoráveis ao trabalho feminino. Esse sistema complexo de relações sociais afeta diretamente as oportunidades das mulheres no mercado de trabalho gerados por múltiplas desigualdades que interagem umas com as outras se fortalecendo continuamente, resultando em poderes e direitos desiguais como também nas desigualdades de recompensas produzidas pelos ativos produtivos.

Nesse contexto destaca-se a existência da consubstancialidade entre gênero, classe e raça, que juntos atuam reduzindo as oportunidades das mulheres de constituírem suas carreiras, cujos procedimentos são repletos de barreiras e obstáculos a serem vencidos constantemente. Sua convergência age de maneira tão imbricada e entrelaçada que as desigualdades são intensificadas, porque uma está ligada à outra nas relações de trabalho.

Desta forma, as reduções das oportunidades das mulheres no setor de edificação são provocadas pela consubstancialidade das relações sociais entre gênero, classe e raça e ao mesmo tempo são também diminuídas pela separação de gênero, classe e raça, pois as desigualdades são fortalecidas por essa separação, que possuem na divisão sexual do trabalho a substância comum, que impulsiona uma força constante que mantém as discriminações, as opressões, as desigualdades sobre o trabalho feminino em um círculo vicioso.

A consubstancialidade entre gênero, classe e raça é um paradoxo das relações sociais, porque é ao mesmo tempo também uma separação, e ambas são motivadas por uma força comum.

Essas relações são consubstancializadas porque existe uma interação das desigualdades de gênero, classe e raça em constante atuação, uma interferindo e agindo na outra. E existe a separação porque a própria consubstancialidade das relações sociais é capaz de dividir o gênero, de dividir a classe e de dividir a raça, fortalecendo as desigualdades, diminuindo as oportunidades para as mulheres trabalhadoras. E a força que mantém a consubstancialidade e a separação é a divisão sexual do trabalho.

A pesquisa no setor de edificações aponta para uma imbricação de diferentes relações sociais – gênero, classe e raça, atribuindo diferentes posições de poder, hierarquias, direitos e poderes e recompensas no desenvolvimento das carreiras de mulheres e homens. Trouxe

resultados sólidos da relação de trabalho – sua organização, suas práticas de discriminação e desigualdades, os fatores da segmentação, o processo de feminização e os resultados que a consubstancialidade provoca sobre o trabalho feminino no setor.

A tese possui como tema o trabalho na construção civil no Brasil: feminização, segmentação e consubstancialidade e o estudo identificou vários fatores que impedem o processo de feminização, que provocam a segmentação das carreiras das mulheres e que as relações sociais são consubstancializadas. Contudo, o estudo não foi exaustivo o que indica a necessidade de mais pesquisas sobre o assunto para conhecer mais de perto a feminização das ocupações no setor da construção civil e suas implicações, proporcionaria mais conhecimentos sobre a realidade do trabalho feminino. Assim, propõe para futuras pesquisas, questões voltadas para as características que foram identificadas nesse estudo e que estão presentes na forma de contratação formal; contratação por prerrogativas da função e a prática estabelecida como a manutenção dos grupos de operários, como fatores que dificultam o processo de feminização, favorece segmentação das carreiras femininas e mantém a consubstancialidade nas relações de trabalho nesse setor.

## REFERÊNCIAS

ABRAINCO. **Impacto dos Investimentos em Habitação sobre a Economia no Brasil.**

Disponível em: <<https://abrainc.org.br/estudos/2014/06/10/impacto-dos-investimentos-em-habitacao-sobre-economia-no-brasil/>>. Acesso em: 28 de jan. 2018.

ALVES, Nadine. **Mulheres na Engenharia: Enedina Marques, a primeira engenheira negra do Brasil.**

Disponível em: <<https://constructapp.io/pt/mulheres-na-engenharia-enedina-marques/>>. Acesso em: 02 de abr. 2018.

AMORIM, S.R.L. de. **O Arquiteto e a Construção Civil.** (Mestrado em Eng. de Produção) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1981.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho.** 7ª ed. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado da ação coletiva. In: M. A. Santana & J. R. Ramalho (Orgs.), **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social.** São Paulo: Boitempo, 2003.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho. 15ª ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ANZALDÚA, Gloria. La Prieta. **Debate Feminista**, Mexico, Año 12. v. 24. Octubre 2001, 129-141.

ARAÚJO, Teodora; LOMBARDI, Maria Rosa. **Trabalho informal, Gênero e Raça no Brasil do início do século XXI.** Cadernos de Pesquisa (Fundação Carlos Chagas), v. 43, p. 452-477, 2013.

ARAÚJO, Fernanda Oliveira de. **Gênero na construção civil: um estudo de caso sobre as trabalhadoras da Norcon.** Dissertação (Mestrado em Sociologia) Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2005.

BERNARDES, Genilda D'Arc. **O cotidiano dos trabalhadores da construção de Goiânia: o mundo do trabalho e extratrabalho.** Goiânia, ano XI, nº06, julho, p. 37-51, 2009.

Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/revistaufg/article/view/48230/23586>>. Acesso em: 01 de agosto de 2017.

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: Novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985/95). In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da. (Org). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências desafios**. São Paulo: NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG. 2000. p. 13-58.

BRUSCHINI, C; LOMBARDI, M. R. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, M; HIRATA, H. (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003. p. 323-354.

CAGED. Portal Ministério do Trabalho. **CAGED outubro 2017**. Disponível em: <<https://caged.maisemprego.mte.gov.br/portalcaged/paginas/home/home.xhtml>>. Acesso em: 23 de novembro de 2017.

CAMPOS, Francisco Itami. **Questão agrária: bases sociais da política goiana (1930-1964)**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – USP, 1985.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL – CBIC. Disponível em: <<http://cbic.org.br/publicacoes/>> Acesso em: 06 de janeiro de 2018.

CARDELES, Vincenzo Castro. **A organização do trabalho na indústria da construção como fator de otimização da qualidade e produtividade**. (Monografia Engenharia Civil) UFRJ/ Escola Politécnica, Rio de Janeiro, 2014.

CEOTTO, L. H. A industrialização da construção de edifícios: de passado letárgico para um futuro promissor. In: FARIA, C. P. (Org.). **Inovação em construção civil: monografias**. São Paulo: Instituto UNIEMP, 2005.

CREA-GO. **A Engenharia em Goiás**. Goiânia: CREA-GO, 2013.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em aspectos de Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Estudos Feministas**, ano 10, 1º semestre 2002, p. 171-88.

COSTA, R.C. O setor da Construção civil e a inovação tecnológica: um estudo no Estado do Rio Grande do Norte. In: XVII SIMPÓSIO NACIONAL DE GESTÃO DA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA, São Paulo, **Anais**, outubro de 1992.

DIEESE. **Os trabalhadores e a reestruturação produtiva na construção civil brasileira.** São Paulo: Dieese. 2002. (Resenha Dieese). Disponível em: <<http://www.dieese.org.br.pdf>> Acesso em: 29 agosto de 2017.

CBIC. **Edificar o trabalho. A Lei da modernização trabalhista e as relações de trabalho na construção.** Brasília-DF, dezembro de 2017. Disponível em: <[http://cbic.org.br/wp-content/uploads/2017/12/CBIC\\_Guia\\_Edificar\\_o\\_Trabalho.pdf](http://cbic.org.br/wp-content/uploads/2017/12/CBIC_Guia_Edificar_o_Trabalho.pdf)> Acesso em: 15 de janeiro de 2018.

FABRICIO, Márcio Minto. **O projeto como processo intelectual e como processo social.** 2002. São Carlos: Universidade de São Paulo, Escola de Engenharia de São Carlos. Disponível em: <[www.eesc.usp.br/sap/grad/disciplinas/SAP505/TEXT0-Aula\\_3\\_e\\_4.pdf](http://www.eesc.usp.br/sap/grad/disciplinas/SAP505/TEXT0-Aula_3_e_4.pdf)> Acesso em: 26 de maio de 2017.

FIGUEIREDO SANTOS, José Alcides. **Estrutura de posições de classe no Brasil: mapeamento, mudanças e efeitos na renda.** Belo Horizonte, Ed. UFMG; Rio de Janeiro, Iuperj, 2002.

FIGUEIREDO SANTOS, José Alcides. Classe Social e desigualdade de gênero no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**, vol. 51, nº2, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/dados/v51n2/05.pdf>>. Acesso em: 8 de maio de 2018.

FIGUEIREDO SANTOS, José Alcides. Uma classificação socioeconômica para o Brasil. **Revista brasileira de Ciências Sociais**, vol. 20, nº 58, junho de 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v20n58/25627.pdf>>. Acesso em: 18 de jan. de 2018.

FIGUEIREDO SANTOS, José Alcides. **As divisões socioeconômicas no Brasil à luz da abordagem sociológica de classe social: continuidade de um programa de investigação.** Disponível em: <<https://anpocs.com/index.php/papers-26-encontro/gt-23/gt07-8/4389-jasantos-as-divisoes/file>>. Acesso em: 07 de maio de 2018.

FIGUEIREDO SANTOS, José Alcides. Efeitos de classe na desigualdade racial no Brasil. **Dados** [online]. Rio de Janeiro, jan/mar. 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S001152582005000100003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S001152582005000100003&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 07 de maio de 2018.

FLEURY, A. C.; VARGAS, N. (Orgs.). **Organização do trabalho.** São Paulo: Atlas, 1983.

FRAGA, Emerson; LARGO, Cecília do. **Especial 8 de março: mulheres são maioria no mercado de trabalho de arquitetura e urbanismo.** Disponível em <<http://www.caubr.gov.br/>>. Acesso em: 10 de março, 2018.

GONZALES, Lélia. Racismo e Sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, 1984, p. 223-244. [texto digitado a partir do original por Joana Plaza Pinto, versão em pdf].

GOMES, Rafael da Silveira. **A produção social do infortúnio: acidentes incapacitantes na construção civil**. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública) Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <[bvssp.icict.fiocruz.br/lildbi/docsonline](http://bvssp.icict.fiocruz.br/lildbi/docsonline)>. Acesso em: 12 de junho de 2017.

GAO, Shang Low Sui Pheng. Barriers to lean implementation in the construction industry in China, **Journal of Technology Management in China**, v. 9 n.2, p. 155 – 173 Permanent link to this document: Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1108/JTMC>>. Acessado em 14 de ag. de 2018.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Classe, raças e democracias**. 2º ed. São Paulo: Editora 34, 2012.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. 22 ed. São Paulo: Loyola, 2012.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça: interseccionalidade consubstancialidade das relações sociais**. Tempo social. São Paulo, v. 26 n. 1 Jun, 2014.

HIRATA, Helena. SEGNINI, Liliana, (Orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, (série Trabalho e Sociedade), 2007.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho?** São Paulo: Boitempo Editorial, 2012.

HIRATA, H. Reestruturação produtiva e relações de gênero. **Revista latinoamericana de Estudios del trabajo**. Ano 4. n. 7. São Paulo: ALAST, 1998.

HIRATA, H. e Danièle Kergoat. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p.595-609, set./dez. 2007. Disponível em : <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>>. Acesso em: 28 de maio 2014.

KERGOAT, Danièle. Consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos**, São Paulo, 2010, p. 93-103.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena et al. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

IBGE - **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/precos/sinapi/defaultindice.shtm>. Acesso em: 22 de janeiro de 2018.

IBGE. **Estatística de Gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101551>. Acesso em: 10 de março de 2018.

YANNOULAS, Silva. Introdução: sobre o que nós mulheres, fazemos. In: Yannoulas, Silva. (Org.). **Trabalhadoras Análises da feminização das profissões e ocupações**. Ied. Brasília: abaré, 2013.

YANNOULAS, Silva. **Feminização ou feminilização?** Apontamentos em torno de uma categoria. *Temporalis*, Brasília: ano 11, n. 22. p. 271-292, jul/dez. 2011.

LAMERA, D. L. (Coord.) **Perfil do Trabalhador na Indústria da Construção Civil de Goiânia**. São Paulo: Editora FUNDACENTRO, 2000.

LEITE, Márcia de Paula. **Trabalho e Sociedade em transformação**. São Paulo: Perseu Abramo. 2003.

LEITE, Márcia de Paula; ARAÚJO, Angela Maria Carneiro. (orgs.). **O Trabalho reconfigurado: Ensaio sobre Brasil e México**. São Paulo: Annablume/Fapesp, 2009.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheira e Gerente: desafios enfrentados por mulheres em posição de comando na área tecnológica. In: COSTA, A.; SORJ B.; BRUSCHINI, C. HIRATA. H. **Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

LOMBARDI, Maria Rosa. Formação e docência em Engenharia na ótica do gênero: um balanço de estudos recentes e dos sentidos da feminização. In: Yannoulas, Silva. (Org.). **Trabalhadoras Análises da feminização das profissões e ocupações**. Ied. Brasília: abaré, 2013. p. 111-136.

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

MEAD, Margaret. **Sexo e temperamento**. Tradução Rosa Krausz. São Paulo: Perspectiva, 2001. (Coleção Debates).

MELLO, R.B. **O estudo da mudança estratégica organizacional em pequenas empresas da construção: um estudo de caso em Florianópolis**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1997. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/77132>>. Acesso em: 12 de junho de 2017.

MELLO, L. C. B. B.; de Amorim, S. R. L. O subsetor de edificações da construção civil no Brasil: uma análise comparativa em relação à União Europeia e aos Estados Unidos. **Produção**, v. 19, n. 2, p. 388-399, 2009.

MORAIS Pereira, Gabriela; & PALERMO, Carolina. O processo de apropriação da casa: separando o deslumbramento da satisfação. **Revista INVI**, Santiago, v.30, n.85, p. 215-226, nov. 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071883582015000300007&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071883582015000300007&lng=es&nrm=iso)>. Acesso em: 01 de setembro de 2017.

PEREIRA, Lígia Maria Leite. **Sistema Confea/Creas, 75 anos construindo uma nação**. Brasília, 2008.

PISCITELLI, Adriana. Interseccionalidade, categorias de articulação e experiência de migrantes brasileiras. **Sociedade e Cultura** v.11, n 2, jul/dez. Goiânia: UFG/FCH, 2008. p. 263 1 274. [pdf].

OLIVEIRA, Geraldo Dirceu de. Síntese da História da Engenharia (8ª Parte), Ave Roma e seus notáveis engenheiros. In: **A Ponte**, op. Cit., ano IV, nº 27, janeiro/2006, p. 4.

OLIVEIRA, M. R. **Mercado de trabalho na construção civil**: o subsetor da Construção de Edifícios durante a retomada do financiamento habitacional nos anos 2000. Dissertação (mestrado) – IE/UNICAMP, Campinas, 2016.

OLIVEIRA, P.V.H., et al., **Análise da aplicação de check-list sobre inovações tecnológicas em canteiros de obra**. Universidade Federal de Santa Catarina, Campus Trindade, Florianópolis, 1999.

OLIVEIRA, Talita Santos de. A inserção das mulheres na construção civil: um retrato midiático sobre a expressão e reprodução da feminilidade no setor. In: Yannoulas, Silva. (Org.). **Trabalhadoras Análises da feminização das profissões e ocupações**. Ied. Brasília: abaré, 2013. p.137-155.

RAIS 2015. **Emprego formal em Goiás**. Disponível em:  
<http://www.imb.go.gov.br/down/rais2015.pdf>. Acesso em: 22 de nov. 2017.

RIBEIRO, Nelson Pôrto. História da construção no Brasil. In: XXVI SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA – ANPUH. **Anais Eletrônicos**, São Paulo, julho 2011.

ROSSO, T. **Racionalização das construções**. São Paulo: FAU-USP, 1980.

ROMCY, Daniela. **Fala que nem homem: gênero, poder e hora em um canteiro de obras**. 2013. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) Universidade Federal de Santa Maria.

RUBIN, G. **Traffic in Women: notes on the political economy of sex**. In: REITER, R (org.) *Toward an Anthropology of Women*. New York: Monthly Review Press, 1975, p. 157-210.

SANCHES, Maria Aparecida S. J. **Deslocamento do trabalho feminino e os novos contornos da divisão sexual do trabalho na construção civil em Anápolis e Goiânia**. Goiânia, 2015. 166 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) Universidade Federal de Goiás.

SANTOS, Altair. **Centenário de formatura da 1ª engenheira do Brasil**. Disponível em:  
<<http://www.cimentoitambe.com.br/centenario-formatura-engenheira/>>. Acesso em 02 de abr. 2018.

SILVA, Mayra Rachel da. **Canteiro de obras, lugar de mulher? Um estudo sobre as relações de gênero e trabalho no âmbito da construção civil de Fortaleza-CE**. 2013. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade) Universidade Estadual do Ceará.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. **A classe operária tem dois sexos. Trabalho, Dominação e Resistência**. 2ª Ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

TOSTÕES, Ana. **Cultura e tecnologia na arquitetura moderna portuguesa em equipamentos e infraestrutura culturais. Cultura, origem e destino do movimento moderno**. Porto, Terceiro Seminário Docomomo Ibérico, 2002.

TOMASI, A.P.N. **A construção do operário: o uso da tarefa na Construção Civil**. 1990. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) FAFICH - UFMG, Belo Horizonte.

THOMAZ, E. **Tecnologia, Gerenciamento e Qualidade na Construção**. São Paulo: Editora PINI, 1ª Edição, 2ª Tiragem, 2002.

TELLES, P.C.S. **História da Engenharia no Brasil século XX**, Clube de Engenharia. 1984.

WATTS; Jacqueline. **Leaders of men: Women ‘managing’ in construction**. *Work Employment & Society*, v. 23 n. 3 p. 512-530, 2009.

WILLIAMS, Christine; KILANSKI, Kristine; MULLER, Chandra. **Corporate Diversity and Gender Inequality in the Oil and Gas Industry**. *Work and occupations*, v. 41, n. 4, p. 440-476, 2014.

WRIGHT, Erik Olin et al. **The debate on classes**. Londres, 1989.

WRIGHT, Erik Olin. (1997), **Class counts: comparative studies in class analysis**. Cambridge: Cambridge University Press.

WRIGHT, Erik Olin. **A framework of class analysis in the marxist tradition. In: Alternative Foundations of Class Analysis**. 2001. Disponível em: <<http://www.ssc.wisc.edu/~wright/found-c1.PDF>>. Acesso em: 07 de maio de 2018.

## ENTREVISTAS

AFAZEMA: entrevista [maio 2017]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador. Págs.09.

ANTÚRIO: entrevista [nov. 2018]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador. Págs.05.

AMARILIS: entrevista [abr. 2017]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador. Págs. 23.

CALÊNDULA: entrevista [out. 2018]. Entrevistadora: Cida Sanches. Silvânia. Gravador. Págs. 41.

DÁLIA entrevista [set. 2017]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador.

FLOR DE LOTUS: entrevista [julho 2018]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador. Págs.17.

FLOR AZUL: entrevista [set. 2018]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador.

FLOR-DE-LIS: entrevista [jun. 2018]. Entrevistadora: Cida Sanches. Palmas. Gravador.

FLOX: entrevista [set 2018]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador. Págs. 08.

GARDÊNIA: entrevista [julho 2017]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador.

GÉRBERA: entrevista [maio 2017]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador. Págs. 13.

HIBISCO: entrevista [maio 2017]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador. Págs. 10.

JACINTO: entrevista [junho 2017]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador. Págs. 09.

JASMIM: entrevista [nov. 2018]. Entrevistadora: Cida Sanches. Anápolis. Gravador. Págs. 09.

HORTÊNCA entrevista [nov. 2018]. Entrevistadora: Cida Sanches. Uruaçu. Gravador. Págs. 05.

LANTANA entrevista [julho 2017]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador. Págs. 09.

LÍRIO entrevista [nov. 2018]. Entrevistadora: Cida Sanches. Anápolis. Gravador.

MACADAMIA: entrevista [nov. 2018]. Entrevistadora: Cida Sanches. Anápolis. Gravador. Págs. 06.

NARCISO: entrevista [mar. 2018]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador. Págs. 14.

ORQUIDEA: entrevista [nov. 2017]. Entrevistadora: Cida Sanches. Anápolis. Gravador.

PETÚNIA: entrevista [abr. 2017]. Entrevistadora: Cida Sanches. Goiânia. Gravador.

## ANEXOS A -Tabelas

### 1. Tabela 07

<b>Tabela - 07</b> Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2007						
Ano 2007	Arquiteto		Engenheiro Civil		Téc. em segurança trabalho	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	2	5	101	12	121	46
Recife	15	17	57	18	131	101
Salvador	24	35	91	9	371	64
Belo H.	21	75	168	43	1.154	366
Rio de J.	182	249	144	32	778	129
S. Paulo	170	299	317	88	1.679	269
Curitiba	9	11	39	10	197	33
P. Alegre	17	18	44	11	229	60
Goiânia	13	19	89	26	126	27
D. F.	41	53	159	21	131	56
Total	494	781	1.209	270	4.917	1.151

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2007  
(continua)

Ano 2007	Aplicadores revestimento		Pintores de obras		Ajudante de obra	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	7	0	922	6	25.001	93
Recife	5	0	548	2	20.263	179
Salvador	5	1	1.810	5	25.413	704
Belo H.	367	1	1.818	11	69.688	424
Rio de J.	663	2	2.674	10	36.636	226
S. Paulo	547	3	8.037	93	76.360	461
Curitiba	33	0	627	7	15.941	143
P. Alegre	129	0	1.059	10	9.229	71
Goiânia	33	0	1.058	4	17.247	244
D. F.	333	1	920	1	17.415	581
Total:	2.122	8	19.473	149	313.193	3.126

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2007  
(continuação)

Ano 2007 Capitais	Mestre de Obras		Pedreiro ed.		Carpinteiro de Obras	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	1.335	18	1.167	2	1.360	0
Recife	880	7	1.470	6	831	7
Salvador	1.639	13	1.020	0	1.459	2
Belo H.	6.297	48	4.064	7	3.928	6
Rio de J.	4.433	232	1.706	2	2.346	5
S. Paulo	10.628	99	4.830	29	12.347	16
Curitiba	1.784	12	1.545	4	2.273	3
P. Alegre	1.177	7	1.388	2	1.672	1
Goiânia	1.341	12	1.624	1	920	2
D. F.	1.828	32	1.206	6	1.218	10
Total	31.342	480	20.020	59	28.354	52

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2008  
(continuação)

Ano 2008 Capitais	Arquiteto		Engenheiro Civil		Téc. em segurança trabalho	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	17	9	132	13	189	70
Recife	18	27	71	21	173	140
Salvador	21	49	116	18	586	112
Belo H.	47	131	197	59	1.378	512
Rio de J.	206	231	181	28	1.139	214
S. Paulo	296	488	415	83	2.200	374
Curitiba	14	24	59	16	238	47
P. Alegre	29	27	47	10	282	80
Goiânia	16	29	118	27	136	34
D. F.	54	66	150	21	184	74
Total:	718	1.081	1.486	296	6.505	1.657

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2008  
(continuação)

Ano 2008	Aplicadores revestimento		Pintores de obras		Ajudante de obra	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	3	0	1.154	6	30.986	154
Recife	2	0	867	5	28.087	221
Salvador	2	0	2.011	2	33.849	814
Belo H.	356	0	2.345	18	78.119	606
Rio de J.	837	3	3.322	22	42.505	745
S. Paulo	786	3	9.824	47	103.749	962
Curitiba	30	0	638	5	19.698	166
P. Alegre	158	0	1.254	8	13.743	71
Goiânia	43	0	1.272	5	22.592	267
D. F.	367	1	1.209	11	22.988	652
Total:	2.584	7	23.896	129	396.316	4.658

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2008  
(continuação)

Ano 2008	Mestre de Obras		Pedreiro ed.		Carpinteiro de Obras	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	1.969	14	1.150	6	1.304	2
Recife	1.228	8	1.283	7	1.411	2
Salvador	1.839	14	1.374	4	1.819	3
Belo H.	7.057	71	4.941	18	5.026	10
Rio de J.	5.700	293	1.706	19	2.320	6
S. Paulo	14.565	118	5.673	38	15.120	37
Curitiba	2.215	16	1.641	7	2.155	6
P. Alegre	1.551	9	1.478	6	2.231	3
Goiânia	1.717	11	1.802	3	1.242	1
D. F.	2.250	37	1.458	7	1.278	3
Total:	40.091	591	22.506	115	33.906	73

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2009  
(continuação)

Ano 2009	Arquiteto		Engenheiro Civil		Téc. em segurança	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	9	10	123	36	228	86
Recife	30	40	66	17	230	167
Salvador	26	45	112	22	713	183
Belo H.	40	128	189	62	1,357	560
Rio de J.	210	234	171	32	1,336	255
S. Paulo	275	452	519	94	2.486	487
Curitiba	18	23	66	20	302	67
P. Alegre	30	34	44	15	268	86
Goiânia	17	22	129	32	161	43
D. F.	45	57	147	14	274	98
Total:	700	1.045	1.566	344	7.355	2.032

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2009  
(continuação)

Ano 2009	Aplicadores revestimento		Pintores de obras		Ajudante de obra	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	1	0	1.193	3	34.376	162
Recife	1	0	876	11	31.196	242
Salvador	3	0	1.956	15	44.410	1.220
Belo H.	256	2	2.735	20	80.341	947
Rio de J.	967	3	3.572	21	58.283	1.123
S. Paulo	965	4	10.937	69	116.694	1.307
Curitiba	67	0	921	4	20.983	220
P. Alegre	242	1	1.413	14	15.037	220
Goiânia	73	0	2.124	15	25.880	458
D. F.	526	0	1.448	19	28.633	794
Total:	3.101	10	27.175	191	455.833	6.693

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2009  
(continuação)

Ano 2009	Mestre de Obras		Pedreiro ed.		Carpinteiro de Obras	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	2.175	14	1.426	4	1.536	1
Recife	1.430	14	1.559	8	2.938	8
Salvador	2.298	15	1.413	7	2.583	1
Belo H.	7.748	69	6.220	22	5.239	17
Rio de J.	6.744	273	1.814	41	2.718	13
S. Paulo	14.857	128	5.458	27	14.617	40
Curitiba	2.408	18	1.753	6	2.446	0
P. Alegre	1.863	11	1.853	8	2.670	2
Goiânia	1.875	11	1.729	3	1.274	5
D. F.	2.590	39	1.562	13	1.689	11
Total:	43.958	592	24.787	139	37.710	98

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2010  
(continuação)

Ano 2010	Arquiteto		Engenheiro Civil		Téc. em segurança trabalho	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	15	20	181	48	360	145
Recife	38	41	89	24	329	235
Salvador	39	69	193	28	810	223
Belo H.	43	124	272	71	1.768	772
Rio de J.	252	271	144	29	1.427	342
S. Paulo	327	538	653	113	3.108	724
Curitiba	25	31	77	22	399	87
P. Alegre	33	42	54	20	365	138
Goiânia	20	51	171	58	238	95
D. F.	55	73	155	24	342	124
Total:	847	1.260	1.989	437	9.146	2885

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2010  
(continuação)

Ano 2010	Aplicadores revestimento		Pintores de obras		Ajudante de obra	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	2	0	1.642	11	49.822	355
Recife	2	0	1.064	10	41.710	269
Salvador	6	4	2.625	22	67.557	2.595
Belo H.	391	7	3.347	21	85.383	1.498
Rio de J.	1.354	5	4.545	23	65.718	881
S. Paulo	1.372	13	14.808	124	139.187	1.468
Curitiba	82	3	1.227	10	24.471	301
P. Alegre	319	1	1.815	27	19.178	379
Goiânia	92	0	2.359	11	33.262	1.068
D. F.	823	1	1.821	48	31.967	1.232
Total:	4.443	34	35.253	307	558.255	10.046

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2010  
(continuação)

Ano 2010	Mestre de Obras		Pedreiro ed.		Carpinteiro de Obras	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	2.671	23	1.946	35	2.511	2
Recife	1.794	14	2.078	21	2.151	8
Salvador	2.993	24	1.686	8	2.379	3
Belo H.	8.721	79	7.413	29	7.079	27
Rio de J.	7.131	177	2.605	24	2.481	6
S. Paulo	16.018	174	6.627	31	15.684	52
Curitiba	3.002	27	1.976	5	2.591	5
P. Alegre	2.381	20	2.285	9	2.854	2
Goiânia	2.407	20	1.887	7	1.248	1
D. F.	2.758	28	2.441	8	1.948	8
Total:	49.876	586	30.944	177	40.926	54

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2011

(continuação)

Ano 2011	Arquiteto		Engenheiro Civil		Téc. em segurança trabalho	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	18	20	194	46	486	206
Recife	41	55	95	21	378	265
Salvador	46	84	197	31	758	229
Belo H.	37	92	319	92	1.919	1.050
Rio de J.	315	346	121	29	1.584	479
S. Paulo	357	652	658	122	3.189	797
Curitiba	17	35	84	32	458	127
P. Alegre	34	33	88	15	424	179
Goiânia	17	52	166	50	338	132
D. F.	63	97	144	19	395	159
Total:	945	1.466	2.066	457	9.929	3.613

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2011

(continuação)

Ano 2011	Aplicadores revestimento		Pintores de obras		Ajudante de obra	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	1	0	1.794	6	54.595	407
Recife	8	0	1.411	19	45.743	321
Salvador	5	8	3.290	25	53.244	2.346
Belo H.	453	15	3.711	45	79.414	2.167
Rio de J.	1.381	4	5.206	20	71.385	1.125
S. Paulo	1.927	18	19.767	138	142.315	1.812
Curitiba	191	5	1.877	66	25.404	581
P. Alegre	377	3	1.964	29	19.317	861
Goiânia	104	1	2.983	14	35.528	1.225
D. F.	1.114	3	2.412	20	36.431	2.065
Total:	5.561	37	44.415	382	563.376	12.910

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2011  
(continuação)

Ano 2011	Mestre de Obras		Pedreiro ed.		Carpinteiro de Obras	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	3.320	23	1.891	40	2.685	0
Recife	1.868	17	2.248	48	1.996	6
Salvador	3.044	30	2.509	10	2.367	4
Belo H.	8.806	74	7.252	34	6.470	32
Rio de J.	7.947	199	3.230	27	2.442	12
S. Paulo	16.769	176	7.697	40	12.180	36
Curitiba	3.375	19	2.083	8	2.927	7
P. Alegre	2.751	23	2.215	16	3.131	11
Goiânia	2.864	34	2.284	7	1.894	1
D. F.	3.264	41	2.561	12	1.313	0
Total:	54.008	636	33.970	242	37.405	109

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2012  
(continuação)

Ano 2012	Arquiteto		Engenheiro Civil		Téc. em segurança trabalho	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	19	25	212	18	593	239
Recife	36	63	81	22	488	338
Salvador	66	92	216	34	846	289
Belo H.	47	124	273	92	2.098	1.296
Rio de J.	276	326	175	42	1.597	546
S. Paulo	400	667	547	126	3.526	896
Curitiba	23	34	102	47	632	182
P. Alegre	38	55	76	15	399	170
Goiânia	15	27	157	46	414	166
D. F.	64	99	127	21	410	183
Total:	984	1.512	1.966	463	11.003	4.305

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2012  
(continuação)

Ano 2012	Aplicadores revestimento		Pintores de obras		Ajudante de obra	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	1	0	2.089	12	54.830	681
Recife	2	0	1.607	10	46.816	376
Salvador	3	5	3.674	24	54.685	2.563
Belo H.	178	7	3.733	88	81.526	2.325
Rio de J.	1.351	4	5.292	29	69.103	1.514
S. Paulo	2.124	34	18.575	114	147.077	1.854
Curitiba	284	6	2.297	56	28.344	939
P. Alegre	346	14	1.989	25	17.742	1.014
Goiânia	166	12	3.607	13	35.968	1.222
D. F.	1.484	24	3.026	41	37.625	2.295
Total:	5.939	106	45.889	412	573.716	14.783

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2012  
(continuação)

Ano 2012	Mestre de Obras		Pedreiro ed.		Carpinteiro de Obras	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	3.332	24	1.271	49	2.410	1
Recife	2.185	13	3.037	75	2.400	18
Salvador	3.569	49	2.359	14	1.831	5
Belo H.	9.434	103	8.488	50	5.989	31
Rio de J.	8.751	244	3.022	23	2.760	10
S. Paulo	17.794	174	7.665	42	13.269	44
Curitiba	3.673	22	2.343	11	2.934	5
P. Alegre	2.878	32	2.214	29	3.510	16
Goiânia	3.003	22	2.347	9	1.913	2
D. F.	3.538	62	2.551	15	1.390	0
Total:	58.157	745	35.297	317	38.406	132

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2013  
(continuação)

Ano 2013	Arquiteto		Engenheiro Civil		Téc. em segurança trabalho	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	20	26	240	24	621	309
Recife	35	64	126	37	617	402
Salvador	44	75	143	32	828	275
Belo H.	45	144	264	80	1,999	1,268
Rio de J.	263	332	222	48	1,629	615
S. Paulo	391	741	509	105	4.269	1.164
Curitiba	13	37	85	32	530	162
P. Alegre	34	46	83	21	493	203
Goiânia	20	30	166	49	454	225
D. F.	76	107	119	17	472	217
Total:	941	1.602	1.957	445	11.912	4.840

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2013  
(continuação)

Ano 2013	Aplicadores revestimento		Pintores de obras		Ajudante de obra	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	2	0	2.046	19	52.293	700
Recife	8	0	1.838	12	43.440	395
Salvador	0	3	3.780	26	52.685	2,503
Belo H.	146	4	4.194	72	72.860	2,335
Rio de J.	1.317	9	6.413	36	72.288	2.050
S. Paulo	2.599	16	18.491	127	142.988	1.971
Curitiba	407	9	2.620	53	23.081	636
P. Alegre	379	6	2.064	31	16.246	712
Goiânia	132	15	3.448	24	32.131	1.260
D. F.	1.912	28	4.038	56	34.707	2.358
Total:	6.902	90	48.932	456	542.719	14.920

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2013  
(continuação)

Ano 2013	Mestre de Obras		Pedreiro ed.		Carpinteiro de Obras	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	3.331	27	1.830	55	2.575	2
Recife	2.570	17	3.159	111	2.633	10
Salvador	3.290	44	2.517	25	1.788	7
Belo H.	8.973	127	7.876	58	6.026	28
Rio de J.	9.363	128	2.868	13	3.099	35
S. Paulo	18.657	223	6.435	63	13.414	35
Curitiba	3.436	21	2.303	12	2.325	4
P. Alegre	3.049	35	2.471	23	3.551	10
Goiânia	2.703	19	2.394	8	1.193	0
D. F.	3.601	65	1.951	8	1.004	18
Total:	58.973	706	33.804	376	37.608	149

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2014  
(continuação)

Ano 2014	Arquiteto		Engenheiro Civil		Téc. em segurança trabalho	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	24	22	193	23	673	349
Recife	24	62	139	36	569	417
Salvador	45	71	141	33	730	251
Belo H.	45	119	205	60	1,952	1,143
Rio de J.	275	329	263	52	1,824	637
S. Paulo	401	708	555	106	4.266	1.168
Curitiba	19	27	78	22	622	160
P. Alegre	23	45	77	16	531	229
Goiânia	21	27	159	57	425	202
D. F.	68	103	111	23	477	228
Total:	945	1.513	1.921	428	12.069	4.784

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2014  
(continuação)

Ano 2014	Aplicadores revestimento		Pintores de obras		Ajudante de obra	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	1	0	2.115	7	47.679	813
Recife	1	0	1.689	15	39.235	393
Salvador	1	2	3.835	35	46.691	2.200
Belo H.	126	4	4.187	67	70.603	2.391
Rio de J.	1,935	15	6.342	57	71.548	2.004
S. Paulo	2.846	27	19.639	137	137.534	1.657
Curitiba	395	8	2.550	72	22.455	593
P. Alegre	427	4	2.448	31	14.749	578
Goiânia	123	2	3.901	28	27.953	1.157
D. F.	1,663	18	3.573	38	30.004	1.991
Total:	7.518	80	50.279	487	508.451	13.777

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2014  
(continuação)

Ano 2014	Mestre de Obras		Pedreiro ed.		Carpinteiro de Obras	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	4,128	121	2.094	52	1.966	5
Recife	2,978	73	2.275	151	2.360	5
Salvador	3,812	108	2.284	16	1.536	5
Belo H.	13,532	1.124	7.888	44	6.578	27
Rio de J.	10,304	193	3.557	13	2.976	27
S. Paulo	19.329	285	6.100	64	11.919	37
Curitiba	4,097	103	2.222	7	2.751	5
P. Alegre	3,359	67	2.281	19	3,370	14
Goiânia	2,933	96	2.172	3	946	0
D. F.	3,476	108	1.979	13	1.306	0
Total:	67.948	2.278	32.852	382	35.708	125

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2015

(continuação)

Ano 2015 Capitais	Arquiteto		Engenheiro Civil		Téc. em seg. trabalho	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	30	17	136	14	575	331
Recife	24	62	88	27	414	329
Salvador	47	70	106	32	703	252
Belo H.	45	153	199	57	1,715	991
Rio de J.	248	305	216	45	1,692	585
S. Paulo	349	617	527	98	3.563	974
Curitiba	17	39	69	11	578	168
P. Alegre	11	36	69	17	407	202
Goiânia	14	25	133	55	327	193
D. F.	54	97	114	20	357	164
Total:	839	1.421	1.657	376	10.331	4.189

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2015

(continuação)

Ano 2015 Capitais	Aplicadores revestimento		Pintores de obras		Ajudante de obra	
	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	0	0	2,423	9	41,120	898
Recife	0	0	1,475	7	26,481	276
Salvador	6	1	3,983	33	39,483	2,178
Belo H.	320	3	4,034	55	58,828	1,992
Rio de J.	2,121	12	6,639	63	65,182	2,207
S. Paulo	3.156	35	17.317	129	113.029	1.339
Curitiba	269	6	1,977	39	18,065	554
P. Alegre	406	4	2,481	25	11,170	390
Goiânia	83	0	3,011	17	20,159	692
D. F.	1,153	25	3,033	37	20,371	1,543
Total:	7.514	86	46.373	414	413.888	12.069

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2015  
(continuação)

Ano 2015	Mestre de Obras		Pedreiro ed.		Carpinteiro de Obras	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	3,059	26	2,128	5	1,324	4
Recife	1,715	22	1.813	56	1,464	16
Salvador	3,182	24	1.451	10	1,209	8
Belo H.	7,652	104	6.046	46	5,686	19
Rio de J.	9,996	152	3.246	21	3,102	16
S. Paulo	17.482	163	4.646	26	12.306	23
Curitiba	3,397	31	1.385	8	2,047	6
P. Alegre	2,574	21	1.600	10	2,225	10
Goiânia	2,167	25	1.608	7	638	0
D. F.	2,430	33	1.299	9	1,127	2
Total:	53.654	601	25.222	198	31.128	104

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2016  
(continuação)

Ano 2016	Arquiteto		Engenheiro Civil		Téc. em seg. trabalho	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	25	11	116	18	405	238
Recife	16	45	68	26	345	231
Salvador	32	49	93	26	563	177
Belo H.	43	126	233	57	1,478	772
Rio de J.	185	257	157	34	1,354	474
S. Paulo	268	559	405	78	3.083	839
Curitiba	16	26	64	16	507	143
P. Alegre	14	45	88	15	410	188
Goiânia	10	12	89	44	277	162
D. F.	39	79	123	18	251	129
Total:	648	1.209	1.436	332	8.673	3.353

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2016  
(continuação)

Ano 2016	Aplicadores revestimento		Pintores de obras		Ajudante de obra	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	0	0	1,801	10	25,008	638
Recife	0	0	1,371	8	21,226	213
Salvador	18	1	2,445	18	26,038	1,201
Belo H.	298	12	2,943	37	40,650	1,129
Rio de J.	1,877	6	5,462	38	45,375	1,794
S. Paulo	3.004	21	15.982	113	87.656	1.017
Curitiba	177	7	1.751	29	14.112	309
P. Alegre	350	1	2.015	19	9.404	327
Goiânia	55	2	2.593	19	15.772	614
D. F.	737	12	2.307	30	13.719	1.101
Total:	6.516	62	38.670	321	298.960	8.343

**Tabela - 07** Trabalhadores da construção civil por gênero, ocupação nas capitais em 2016  
(conclusão)

Ano 2016	Mestre de Obras		Pedreiro ed.		Carpinteiro de Obras	
Capitais	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	2,415	29	1.743	3	872	4
Recife	1,429	22	1.465	19	1,051	19
Salvador	2,545	32	913	6	911	2
Belo H.	6,242	52	3.192	15	3,088	8
Rio de J.	7,719	95	2.225	22	1,976	9
S. Paulo	15.481	167	4.305	17	7.933	17
Curitiba	2.725	27	1.019	3	1.269	1
P. Alegre	2.390	27	838	8	1.136	6
Goiânia	1.660	27	1.034	5	390	1
D. F.	2.036	45	564	2	608	2
Total:	44.642	523	17.268	100	19.234	69

**Fonte:** Dardo/MTE/RAIS. Vínculo Ativo 31/12, igual a sim e não. Elaboração própria

**1.1.Tabela 08****Tabela 08** - Total de mulheres por ocupação na construção civil no Brasil de 2007 a 2016

Ano	Ocupação					
	Arquiteta	Engenheira civil	Téc. seg. trabalho	Apl. revest. cerâmico	Pintora de Obra	Ajudante de Obra
2007	651	1.630	631	05	80	1.607
2008	878	1.881	919	06	78	2.491
2009	884	1.998	1.161	10	103	3.624
2010	1.188	2.307	1.197	34	164	4.905
2011	1.353	2.654	2.017	38	201	6.058
2012	1.427	2.592	2.434	66	214	6.679
2013	1.487	2.680	2.628	81	216	6.488
2014	1.338	2.647	2.665	72	257	6.360
2015	1.276	2.188	2.170	82	232	5.078
2016	1.040	1.851	1.674	74	167	3.957
Total	11.522	22.451	17.996	441	1.712	47.247

**Tabela 08** - Total de mulheres por ocupação na construção civil no Brasil de 2007 a 2016  
(continuação)

Ano	Ocupação		
	Mestra de Obras	Pedreira	Carpinteira de Obras
2007	347	217	24
2008	400	269	33
2009	342	309	56
2010	368	368	65
2011	426	601	59
2012	521	627	65
2013	405	504	58
2014	495	500	66
2015	351	466	53
2016	297	378	33
Total	3.952	4.239	512

**Tabela 08** - Total de homens por ocupação na construção civil no Brasil de 2007 a 2016

(continuação)

Ano	Ocupação					
	Arquiteto	Engenheiro civil	Téc. seg. trabalho	Apl. revest. cerâmico	Pintor de Obra	Ajudante de Obra
2007	422	8.599	2.610	1.611	10.099	147.000
2008	590	9.881	3.491	2.056	12.155	171.905
2009	583	10.140	4.166	2.664	14.292	208.112
2010	745	11.325	4.751	3.373	18.440	230.348
2011	831	12.304	5.433	3.595	22.080	236.093
2012	823	11.781	6.022	4.065	21.925	231.126
2013	872	11.949	6.465	4.511	23.276	221.107
2014	815	11.685	6.486	4.602	23.249	202.315
2015	749	9.784	5.378	4.385	21.359	167.274
2016	592	7.921	4.420	3.624	17.949	122.536
Total	7.022	105.469	49.222	34.486	184.924	1.937.86

**Tabela 08** - Total de homens por ocupação na construção civil no Brasil de 2007 a 2016

(conclusão)

Ano	Ocupação		
	Mestre de Obras	Pedreiro	Carpinteiro de Obras
2007	20.369	54.887	13.448
2008	25.212	64.057	14.352
2009	26.749	78.690	16.391
2010	29.593	92.676	15.657
2011	33.428	98.038	15.128
2012	34.842	100.776	15.455
2013	35.351	97.938	15.509
2014	35.511	95.493	14.637
2015	31.048	80.212	12.889
2016	24.884	63.677	7.742
Total	296.987	826.444	141.208

Fonte: Dardo/TEM/RAIS. Elaboração própria

Nota: Estes números são referentes ao total das capitais que compõem das grandes regiões metropolitanas do Brasil: Fortaleza, Recife, Salvador, Belo H. Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba, Porto Alegre, Goiânia e D. F.

## 1.2. Tabela 13

**Tabela 13:** Rendimento médio anual por sexo na construção civil. Brasil, 2007

Ano 2007	Rendimentos	
CBO Ocupação 2002	Homens	Mulheres
Arquiteto de Edificações	4.077,28	3.681,38
Engenheiro de Edificações	2.984,23	2.757,54
Técnico em seg. trabalho	1.714,47	1.119,70
Mestre de obras	1.163,56	766,76
Pedreiro de Edificações	418,01	447,43
Carpinteiro de obras	438,39	328,07
Aplicador revest. cerâmico	435,26	449,32
Pintor de obra	458,57	461,84
Ajudante de obra	298,34	386,69

**Tabela 13:** Rendimento médio anual por sexo na construção civil. Brasil, 2008

(continua)

Ano 2008	Rendimento	
CBO Ocupação 2002	Homens	Mulheres
Arquiteto de Edificações	4.415,37	3.945,90
Engenheiro de Edificações	3.258,28	3.052,21
Técnico em seg. trabalho	1.817,83	1.201,19
Mestre de obras	1.362,49	889,07
Pedreiro de Edificações	459,45	495,62
Carpinteiro de obras	490,43	447,09
Aplicador de revest. cerâmico	499,54	522,38
Pintor de obras	493,11	476,04
Ajudante de obra	320,76	426,07

**Tabela 13:** Rendimento médio anual por sexo na construção civil. Brasil, 2009

(continuação)

Ano 2009	Rendimentos	
CBO Ocupação	Homens	Mulheres
Arquiteto de Edificações	4.797,63	4.214,25
Engenheiro de Edificações	3.376,10	3.189,22
Técnico em seg. trabalho	1.933,07	1.309,86
Mestre de obras	1.440,13	888,67
Pedreiro de Edificações	493,94	536,61
Carpinteiro de obras	532,00	515,68
Aplicador de revest. cerâmico	548,02	519,515
Pintor	542,19	680,44
Ajudante de obra	363,56	454,59

**Tabela 13:** Rendimento médio anual por sexo na construção civil. Brasil, 2010

(continuação)

Ano 2010	Rendimentos	
CBO Ocupações 2002	Homens	Mulheres
Arquiteto de Edificações	5.129,69	4.641,35
Engenheiro de Edificações	3.957,03	3.758,93
Técnico em seg. trabalho	2.011,50	1.375,94
Mestre de obras	1.598,75	1.050,17
Pedreiro de Edificações	534,40	556,74
Carpinteiro de obras	560,12	626,13
Aplicador de revest. cerâmico	584,26	608,25
Pintor de obras	586,67	683,21
Ajudante de obra	377,56	495,13

**Tabela 13:** Rendimento médio anual por sexo na construção civil. Brasil, 2011

(continuação)

Ano 2011	Rendimentos	
CBO Ocupações 2002	Homens	Mulheres
Arquiteto de Edificações	5.503,99	4.887,63
Engenheiro de Edificações	4.140,02	3.798,95
Técnico em seg. trabalho	2.205,90	1.507,88
Mestre de obras	1.746,18	1.163,42
Pedreiro de Edificações	564,33	581,96
Carpinteiro de obras	598,40	556,43
Aplicador de revest. cerâmico	543,99	486,19
Pintor de obra	595,47	624,16
Ajudante de obra	401,23	503,85

**Tabela 13:** Rendimento médio anual por sexo na construção civil. Brasil, 2012

(continuação)

Ano 2012	Salários	
CBO Ocupações 2002	Homens	Mulheres
Arquiteto de Edificações	5.719,84	5.164,14
Engenheiro de Edificações	4.582,55	4.257,74
Técnico em seg. trabalho	2.313,74	1.601,03
Mestre de obras	1.951,05	1.225,62
Pedreiro de Edificações	613,31	606,61
Carpinteiro de obras	652,72	634,81
Aplicador de revest. cerâmico	613,02	611,79
Pintor de obra	629,04	574,92
Ajudante de obra	431,14	539,68

**Tabela 13:** Rendimento médio anual por sexo na construção civil. Brasil, 2013

(continuação)

Ano 2013	Rendimentos	
CBO Ocupações 2002	Homens	Mulheres
Arquiteto de Edificações	6.190,64	5.653,52
Engenheiro de Edificações	4.937,22	4.658,03
Técnico em seg. trabalho	2.485,44	1.692,52
Mestre de obras	2.015,50	1.229,28
Pedreiro de Edificações	687,54	658,67
Carpinteiro de obras	775,42	610,03
Aplicador de revest. cerâmico	656,70	636,64
Pintor de obra	712,54	660,27
Ajudante de obra	486,11	586,41

**Tabela 13:** Rendimento médio anual por sexo na construção civil. Brasil, 2014

(continuação)

Ano 2014	Rendimentos	
CBO Ocupações 2002	Homens	Mulheres
Arquiteto de Edificações	6.870,55	6.040,97
Engenheiro de Edificações	5.440,74	5.025,77
Técnico em seg. trabalho	2.610,60	1.805,52
Mestre de obras	2.058,07	1.174,53
Pedreiro de Edificações	733,81	683,37
Carpinteiro de obras	753,91	760,45
Aplicador de revest. cerâmico	686,41	676,52
Pintor de obra	746,98	695,16
Ajudante de obra	510,04	627,90

**Tabela 13:** Rendimento médio anual por sexo na construção civil. Brasil, 2015

(continuação)

Ano 2015	Rendimentos	
CBO Ocupação 2002	Homens	Mulheres
Arquiteto de Edificações	7.264,45	6.454,05
Engenheiro de Edificações	5.659,90	5.388,88
Técnico em seg. trabalho	2.846,60	1.934,95
Mestre de obras	2.190,31	1.705,63
Pedreiro de Edificações	773,57	763,21
Carpinteiro de obras	807,52	785,70
Aplicador de revest. cerâmico	713,48	615,57
Pintor de obra	809,55	771,85
Ajudante de obra	550,59	729,69

**Tabela 13:** Rendimento médio anual por sexo na construção civil. Brasil, 2016

(conclusão)

Ano 2016	Rendimentos	
CBO Ocupações 2002	Homens	Mulheres
Arquiteto de Edificações	7.766,87	6.891,92
Engenheiro de Edificações	5.528,14	5.231,83
Técnico em seg. trabalho	2.844,90	2.043,28
Mestre de obras	2.124,40	1.598,53
Pedreiro de Edificações	824,55	815,13
Carpinteiro de obras	801,37	887,63
Aplicador de revest. cerâmico	703,78	676,37
Pintor de obra	851,28	834,54
Ajudante de obra	599,15	804,41

**Fonte:** RAIS Vínculo Ativo 31/12, com valores sim e não: Remun. Média Nom. Com o medidor oficial da inflação do país IPCA. Elaboração própria

## **ANEXO B - Roteiro das entrevistas**

### **2.1 Roteiro de entrevistas ocupação de baixa escolaridade**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS-UFG  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – DOUTORADO  
PESQUISA APROVADA PELO CONSELHO DE ÉTICA DA UFG**

**PESQUISADORA** (doutoranda): Maria Aparecida Sanches Silva Jorge – 62- 996894989

**TEMA:** Trabalho na construção civil no Brasil: feminização, segmentação e consubstancialidade

**ORIENTADOR:** Jordão Horta Nunes

**ROTERO DA ENTREVISTA  
OCUPAÇÃO DE BAIXA ESCOLARIDADE**

**DADOS GERAIS:**

**NOME:**

**LOCAL:**

**SEXO:**

Feminino

Masculino

**IDADE:** -----

**ESCOLARIDADE:**

Analfabeto

Ensino Fundamental completo

Ensino Fundamental incompleto

Ensino Médio completo

Ensino Médio completo

Graduado

**RENDIMENTO:**

Um salário mínimo.

Entre dois e três salários mínimos.

- ( ) Entre quatro e seis salários mínimos.
- ( ) Entre sete e dez salários mínimos.
- ( ) Entre onze e quinze salários mínimos.

**ESTADO CIVIL:**

- ( ) Casado (a)
- ( ) Solteiro (o)
- ( ) Divorciado (a)
- ( ) Outros

**TEM FILHOS:**

- ( ) Sim, quantos ( )
- ( ) Não

**VÍNCULO EMPREGATÍCIO:**

- ( ) Formal
- ( ) Informal

**RAÇA/COR**

- ( ) branca
- ( ) parda
- ( ) negra
- ( ) mulata
- ( ) indígena

- 1- QUAL É A SUA PROFISSÃO?
- 2- PORQUE ESCOLHEU ESTA PROFISSÃO?
- 3- QUANTOS ANOS TRABALHA NELA?
- 4- FEZ ALGUM CURSO DE QUALIFICAÇÃO PARA EXERCER A PROFISSÃO OU “APRENDEU FAZENDO”? SE FEZ QUAIS?
- 5- COMO CONSEGUIU ESTE EMPREGO?
- 6- QUAIS AS FACILIDADES E DIFICULDADES ENCONTRADAS EM SEU TRABALHO?
- 7- QUANTAS HORAS POR DIA VOCÊ TRABALHA?
- 8- FAZ HORAS EXTRAS?
- 9- PARA VOCÊ EXISTE DIFERENÇA DE TRATAMENTO NA SUA FUNÇÃO, POR SER MULHER? QUAL? COMO?
- 10- PARA VOCÊ EXISTE DIFERENÇA DE TRATAMENTO NA SUA FUNÇÃO, POR CAUSA DA COR DA PELE (A)? QUAL? COMO? (Quando negra)

- 11- VOCÊ ACREDITA QUE AS OPORTUNIDADES PARA MULHERES NEGRAS E BRANÇAS NESTE TRABALHO SÃO DIFERENTES? COMO?
- 12- AS MULHERES QUE ESTÃO NESTA OCUPAÇÃO PRECISAM DEMONSTRAR MAIS COMPETÊNCIA PARA SEREM RECONHECIDAS E RESPEITADAS?
- 13- VOCÊ ACREDITA QUE OS “PODERES E DIREITOS” EM SUA FUNÇÃO, SÃO DIFERENTES ENTRE HOMENS E MULHERES?
- 14- COMO SE SENTE EM RELAÇÃO AO SEU TRABALHO?
- 15- COMO É A SUA RELAÇÃO COM OS COLEGAS DE TRABALHO? EXISTE DISCRIMINAÇÃO PELO FATO DE SER MULHER?
- 16- QUEM FAZ O TRABALHO DOMÉSTICO EM SUA CASA?
- 17- QUEM LEVA E BUSCA OS FILHOS NA ESCOLA? QUEM PARTICIPA DAS REUNIÕES NA ESCOLA? QUEM LEVA AO MÉDICO?
- 18- QUAIS AS FORMAS DE DESIGUALDADE QUE VOCÊ SOFREU OU PERCEBE QUE EXISTE SEU TRABALHO?
- 19- PARA VOCÊ AS OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL SÃO AS MESMAS PARA HOMENS E MULHERES NESTA PROFISSÃO? POR QUÊ?
- 20- JÁ SOFREU ALGUM TIPO DE VIOLÊNCIA, MORAL OU SEXUAL NO TRABALHO?
- 21- QUE TIPO DE ACONTECIMENTO TE DEIXA INSATISFEITO (A) EM SEU TRABALHO?
- 22- COMO AS PESSOAS TE RECONHECE EM SEU TRABALHO?
- 23- VOCÊ ACREDITA QUE O CASAMENTO E OS FILHOS ATRAPALHAM A CARREIRA PROFISSIONAL DAS MULHERES NESTA PROFISSÃO?
- 24- NO EXERCÍCIO DE SUA FUNÇÃO, VOCÊ PRECISA “AGIR COMO HOMEM” OU PROVAR A SUA COMPETÊNCIA CONTINUAMENTE PARA SER RESPEITADA?
- 25- QUAIS OS DESAFIOS A SEREM VENCIDOS NA SUA PROFISSÃO?
- 26- AS MULHERES QUE TRABALHAM NA CONSTRUÇÃO CIVIL, VOCÊ ACREDITA QUE O SEU CORPO PRECISA SE TORNAR INVISÍVEL PARA EVIDENCIAR A SUA COMPETÊNCIA?
- 27- DESCREVA O SEU DIA A DIA NO TRABALHO.

PARA FINALIZAR:

EXISTE ALGO MAIS QUE VOCÊ GOSTARIA DE ACRESCENTAR?

Obrigada por suas informações.

## **2.2 Roteiro de entrevista ocupações escolarizadas**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS-UFG  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA – DOUTORADO  
PESQUISA APROVADA PELO CONSELHO DE ÉTICA DA UFG**

PESQUISADORA (doutoranda): Maria Aparecida Sanches Silva Jorge – 62- 996894989

TEMA: Trabalho na construção civil no Brasil: feminização, segmentação e consubstancialidade

ORIENTADOR: Jordão Horta Nunes

**ROTERO DA ENTREVISTA**  
**OCUPAÇÃO ESCOLARIZADA**

**DADOS GERAIS:**

SEXO:

Feminino

Masculino

IDADE: -----

ESCOLARIDADE:

Analfabeto

Ensino Fundamental completo

Ensino Fundamental incompleto

Ensino Médio completo

Ensino Médio completo

Graduado

Mestre

Doutor

RENDIMENTO:

Um salário mínimo.

Entre dois e três salários mínimos.

Entre quatro e seis salários mínimos.

Entre sete e dez salários mínimos.

Entre onze e quinze salários mínimos.

mais de quinze salários mínimos.

ESTADO CIVIL:

Casado (a)

Solteiro (o)

Divorciado (a)

Outros

**TEM FILHOS:**

Sim, quantos ( )

Não

**VÍNCULO EMPREGATÍCIO:**

Formal

Informal

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO:**

1- QUAL A FUNÇÃO QUE EXERCE NA EMPRESA? ( Colocar o nome da função).

\_\_\_\_\_.

a- É cargo de chefia  sim  não

b- Na sua função tem algum cargo superior ao seu?  sim  não

c- É ocupado por homem ou mulher?  mulher  homem

2- QUANTOS ANOS EXERCE ESTA FUNÇÃO? DURANTE ESTES ANOS TEVE ALGUMA PROMOÇÃO?

3- COMO CONSEGUIU ESTE EMPREGO?

4- QUAIS AS FACILIDADES E DIFICULDADES ENCONTRADAS EM SEU TRABALHO?

5- FAZ HORAS EXTRAS?

6- QUEM CONTRATA OS SEUS SUBORNIDADOS?

**RELAÇÕES DE TRABALHO:**

1- PARA VOCÊ EXISTE DIFERENÇA DE TRATAMENTO DA SUA FUNÇÃO, POR SER MULHER (POR SER HOMEM)? QUAL? COMO?

2- PARA VOCÊ EXISTE DIFERENÇA DE TRATAMENTO NA SUA FUNÇÃO, POR CAUSA DA COR DA PELE (A)? QUAL? COMO?

3- VOCÊ ACREDITA QUE AS OPORTUNIDADES PARA MULHERES NEGRAS E BRANÇAS NO TRABALHO SÃO DIFERENTES? COMO?

4- POR CAUSA DA COR DA PELE AS MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA PRECISAM DEMONSTRAR MAIS COMPETÊNCIA QUE AS MULHERES BRANCAS, PARA SER RECONHECIDAS E RESPEITADAS EM SEUS CARGOS?

- 5- VOCÊ ACREDITA QUE OS “PODERES E DIREITOS” EM SUAS FUNÇÕES, SÃO DIFERENTES ENTRE HOMENS E MULHERES?
- 6- A CLASSE SOCIAL DAS MULHERES INFLUENCIA NA ASCENSÃO AOS CARGOS DE CHEFIA? COMO?
- 7- DESCREVA O SEU DIA A DIA NO TRABALHO.
- 8- COMO SE SENTE EM RELAÇÃO AO SEU TRABALHO?
- 9- COMO É A SUA RELAÇÃO COM OS COLEGAS DE TRABALHO? EXISTE DISCRIMINAÇÃO PELO FATO DE SER MULHER?
- 10- EM QUAIS SITUAÇÕES VOCÊ PERCEBE QUE EXISTE COMPETIÇÃO ENTRE OS COLEGAS DE TRABALHO?
- 11- QUAIS AS FORMAS DE DESIGUALDADE QUE VOCÊ SOFREU OU PERCEBE QUE EXISTE SEU TRABALHO?

#### **TRAJETÓRIA OCUPACIONAL:**

- 1- AS OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL NA EMPRESA SÃO AS MESMAS PARA HOMENS E MULHERES? POR QUÊ?
- 2- POR QUÊ ESCOLHEU ESTA PROFISSÃO?
- 3- OS SEUS SUPERIORES SÃO HOMENS OU MULHERES?
- 4- JÁ SOFREU ALGUM TIPO DE VIOLÊNCIA, MORAL OU SEXUAL NO TRABALHO?
- 5- QUE TIPO DE ACONTECIMENTO TE DEIXA INSATISFEITO (A) EM SEU TRABALHO?

#### **IDENTIDADE PROFISSIONAL:**

- 1- COMO AS PESSOAS TE RECONHECE EM SEU TRABALHO?
- 2- EM SUA PROFISSÃO VOCÊ PRETENTE CONQUISTAR CARGOS DE CHEFIA, DIREÇÃO MAIS ALTOS DO QUE OCUPA HOJE? QUAL?
- 3- VOCÊ ACREDITA QUE O CASAMENTO E OS FILHOS ATRAPALHAM A CARREIRA PROFISSIONAL DAS MULHERES?
- 4- NO EXERCÍCIO DE SUA FUNÇÃO, VOCÊ PRECISA “AGIR COMO HOMEM” OU PROVAR A SUA COMPETÊNCIA CONTINUAMENTE PARA SER RESPEITADA?
- 5- QUAIS OS DESAFIOS A SEREM VENCIDOS NA SUA PROFISSÃO?

#### **GÊNERO:**

- 1- AS MULHER QUE TRABALHA NA CONSTRUÇÃO CIVIL, VOCÊ ACREDITA QUE O SEU CORPO PRECISA SE TORNAR INVISÍVEL PARA EVIDENCIAR A SUA COMPETÊNCIA?
- 2- O QUE VOCÊ FAZ PARA ATENDER AS EXPECTATIVAS DA EMPRESA EM RELAÇÃO AO SEU TRABALHO?
- 3- EM CASA, EXISTE A DIVISÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO? DE QUE FORMA?

- 4- QUEM LEVA E BUSCA OS FILHOS NA ESCOLA? QUEM PARTICIPA DAS REUNIÕES NA ESCOLA?  
QUEM LEVA AO MÉDICO?
- 5- QUEM CUIDA DOS SEUS FILHOS QUANDO ESTÁ NO TRABALHO?

**PARA FINALIZAR:**

EXISTE ALGO MAIS QUE GOSTARIA DE ACRESCENTAR?

Obrigada por suas informações.