

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS - UNIMONTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO SOCIAL - PPGDS**

JÚLIA GOMES ZUBA

**MULHERES NA ENGENHARIA CIVIL: ATUAÇÃO PROFISSIONAL DE
EGRESSAS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA ENTRE OS ANOS DE 2016 A
2021**

MONTES CLAROS – MG

2023

JÚLIA GOMES ZUBA

**MULHERES NA ENGENHARIA CIVIL: ATUAÇÃO PROFISSIONAL DE
EGRESSAS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA ENTRE OS ANOS DE 2016 A
2021**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade Estadual de Montes Claros/Unimontes, como requisito para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Social, área de concentração: Sociedade, Relações Socioeconômicas e Estado sob a orientação da Profa. Dra. Maria da Luz Alves Ferreira.

MONTES CLAROS – MG

2023

Z93m Zuba, Júlia Gomes.
Mulheres na engenharia civil [manuscrito]: atuação profissional de egressas de uma universidade pública entre os anos de 2016 a 2021 / Júlia Gomes Zuba – Montes Claros (MG), 2023.
104 f. : il.

Bibliografia: f. 96-99.
Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social/PPGDS, 2023.

Orientadora: Profa. Dra. Maria da Luz Alves Ferreira.

1. Mulheres na engenharia. 2. Engenharia civil - Formação profissional. 3. Engenheiras - Mercado de trabalho. 4. Relações de gênero - Mercado de trabalho. 5. Mulheres - Emprego. I. Ferreira, Maria da Luz Alves. II. Universidade Estadual de Montes Claros. III. Título. IV. Título: atuação profissional de egressas de uma universidade pública entre os anos de 2016 a 2021.

Catálogo: Biblioteca Central Professor Antônio Jorge

Júlia Gomes Zuba

MULHERES NA ENGENHARIA CIVIL: Atuação Profissional das Egressas de uma
Universidade Pública entre os anos de 2016 a 2021

Dissertação de Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social
da Universidade Estadual de Montes Claros/UNIMONTES.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Maria da Luz Alves Ferreira - Orientadora
Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Social – PPGDS/UNIMONTES

Profa. Dra. Kátia Franciele Corrêa Borges
Instituto Federal de Minas Gerais – IFMG/Campus São João Evangelista

Prof. Dr. Rafael Baioni do Nascimento
Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Social – PPGDS/UNIMONTES

AGRADECIMENTOS

Uma pesquisa de mestrado certamente não é realizada por uma só pessoa, por isso, neste momento, cabe aqui expressar o meu agradecimento a todas e todos que contribuíram para a realização deste trabalho, seja de forma direta ou indireta.

À minha orientadora Professora Dra. Maria da Luz Alves Ferreira, que não se situa nessa caminhada apenas como uma orientadora, mas como parceira, amiga, fonte de inspiração e um modelo de educadora e ser humano. Sem essa orientação fiel, paciente e afetuosa, o trabalho seria mais árduo. E talvez eu não tivesse vencido.

Aos professores da banca de Qualificação, Dra. Kátia Franciele Corrêa Borges e Dr. Rafael Baioni do Nascimento por aceitarem tão pronta e gentilmente, o desafio de caminhar conosco nesta investigação científica.

Às egressas da Unimontes, sujeitas deste processo investigativo, protagonistas deste estudo. As memórias delas interligadas às nossas problematizações produziram conhecimentos.

Aos meus pais José Carlos e Janete, que sempre me incentivaram ao crescimento pessoal e profissional com responsabilidade e ética.

À Letícia Ribeiro, pela parceria do dia-a-dia, nas transcrições das falas dos sujeitos da pesquisa, pelos incansáveis aportes emocionais, afetivos e impulsionadores, sem os quais essa caminhada seria ainda mais difícil.

Aos professores e professoras do Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Social – PPGDS, pelo aprendizado.

Agradeço ao Grupo de estudos do Núcleo pela Diversidade Sexual e de Gênero – (In)Serto (Unimontes), pelas trocas, discussões, diálogos, pelos estudos coletivos e pelas sugestões e estímulos que o grupo nos proporciona.

A cada uma e a cada um de vocês, muito obrigada!

“Eu não sou livre enquanto alguma mulher não o for, mesmo quando as correntes dela forem muito diferentes das minhas.”

(Audre Lord)

RESUMO

Esta dissertação investigou as trajetórias profissionais de mulheres que optaram pela área da Engenharia Civil, identificando suas conquistas, valorização e crescimento profissional em consequência da graduação. A mulher, invisibilizada na história, já ocupa muitos espaços profissionais, mas a área das Engenharias ainda é de predominância masculina. O curso superior de Engenharia Civil destaca-se entre as áreas tecnológicas que mais gradua estudantes no país. A profissão possui um status socialmente construído e um longo histórico de presença masculina, com a atuação das mulheres marcada pela divisão sexual do trabalho. Objetivamos compreender como as mulheres egressas do Curso de Engenharia Civil de uma universidade pública do Norte de Minas/Unimontes estão inseridas no campo de trabalho profissional após a conclusão da graduação. Os sujeitos da pesquisa, são profissionais da área da Engenharia Civil, cinco mulheres egressas do Curso do período de 2016 a 2021. A pesquisa é de natureza Qualitativa e como procedimento metodológico destacamos a entrevista semiestruturada com as participantes, cujos contatos foram levantados por meio da Técnica Bola de Neve. No ano de 2023 foram realizadas as entrevistas no município de Montes Claros. Estas foram gravadas, transcritas e analisadas. As memórias buscadas, basearam-se em fatos específicos da vida das entrevistadas que apresentaram elementos que mediaram sua escolha profissional na área da engenharia. Os resultados mostram que a graduação mantém o significado de um curso difícil e muitas são as questões que a permeiam, tais como a relação inicial com alguns professores durante o Curso. Para algumas, as instabilidades do mercado da construção civil, durante a graduação, as fizeram rever e reconstruir o significado que tinham acerca de uma área com alto retorno financeiro, bem como, demanda de trabalho. As relações de gênero que se encontram latentes no exercício da profissão, continuam cercadas por episódios de discriminação e assédio, o que indica a permanência da divisão sexual do trabalho na engenharia. As entrevistadas, entretanto, possuem uma consciência destas práticas, questionando-as e agindo na tentativa de ressignificar seus locais de trabalho. A desvalorização profissional relacionada ao gênero, possivelmente contribuiu como um fator para a possível desistência de algumas engenheiras da área profissional. Não serem reconhecidas, valorizadas e respeitadas em sua atuação profissional geraram dúvidas em relação à área que escolheram. A realidade profissional encontrada pelas entrevistadas no campo de trabalho, após a graduação, foi bem diferente da que elas esperavam ao escolherem a profissão, como um significado estabelecido de prestígio que envolve altos salários. Numa profissão em que a presença dos homens é predominante, ser mulher é um desafio diário.

Palavras-chave: Egressas da Engenharia Civil; Relações de Gênero; Atuação Profissional.

ABSTRACT

This dissertation investigated the professional trajectories of women who chose the field of Civil Engineering, identifying their achievements, appreciation and professional growth as a result of graduation. Women, invisible in history, already occupy many professional spaces, but the area of Engineering is still predominantly male. The Civil Engineering higher education course stands out among the technological areas that graduate the most students in the country. The profession has a socially constructed status and a long history of male presence, with women's work marked by the sexual division of labor. We aim to understand how women graduating from the Civil Engineering Course at a public university in the North of Minas/Unimontes are inserted into the professional field of work after completing their degree. The research subjects are professionals in the field of Civil Engineering, five women who graduated from the Course from 2016 to 2021. The research is Qualitative in nature and as a methodological procedure we highlight the semi-structured interview with the participants, whose contacts were collected through Snowball Technique. The interviews were recorded, transcribed and analyzed. The memories sought were based on specific facts from the lives of the interviewees that presented elements that influenced their professional choice in the field of engineering. The results show that graduation maintains the meaning of a difficult course and there are many issues that permeate it, such as the initial relationship with some teachers during the Course. For some, the instabilities of the construction market, already during their undergraduate studies, made them review and reconstruct the meaning they had about an area with high financial returns, as well as demand for work. Gender relations that are latent in the exercise of the profession continue to be surrounded by episodes of discrimination and harassment, which indicates the permanence of the sexual division of work in engineering. The interviewees, however, are aware of these practices, questioning them and acting in an attempt to give new meaning to their workplaces. Professional devaluation related to gender possibly contributed as a factor to the possible withdrawal of some female engineers from the professional field. Not being recognized, valued and respected in their professional activities generated doubts regarding the area they chose. The professional reality encountered by the interviewees in the field of work, after graduation, was very different from what they expected when choosing the profession, such as an established meaning of prestige that involves high salaries. In a profession where the presence of men is predominant, being a woman is a daily challenge.

Keywords: Graduates of Civil Engineering; Gender Relations; Professional Performance

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Ingressantes por ano e por gênero do curso de Engenharia Civil da Universidade Unimontes, Montes Claros	28
Tabela 02 - Estudantes formados(as) por ano e por gênero do curso de Engenharia Civil da Universidade Unimontes, Montes Claros.....	29
Tabela 03: Perfil das egressas entrevistadas.....	30
Tabela 04: Valores do salário mínimo profissional do engenheiro	82

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A - Pré-Entrevista	100
Apêndice B - Guia da Entrevista	102
Apêndice C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	103

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CCET	Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas
CEP	Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos
CONFEA	Conselho Federal de Engenharia e Agronomia
CREA/MG	Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Minas Gerais
CT	Centro Tecnológico
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia
FISENGE	Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros
FNE	Federação Nacional dos Engenheiros
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEI	Microempreendedor Individual
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto
PPGDS	Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENGE-MG	Sindicato de Engenheiros de Minas Gerais
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
Unimontes	Universidade Estadual de Montes Claros

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
SEÇÃO 1. PARA CONHECER É PRECISO IMAGINAR: OS CAMINHOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA	20
1.1 ABORDAGENS METODOLÓGICAS	20
1.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	23
1.3 AS ENTREVISTAS	24
1.4 BREVE DESCRIÇÃO DO LÓCUS DA PESQUISA E O PERFIL DAS ENTREVISTADAS	26
1.5 ANÁLISE DE CONTEÚDO	30
SEÇÃO 2. VOZES EM CONJUNTO: OUVIR PARA EXERCITAR A IMAGINAÇÃO	33
2.1 NUANCES DO PATRIARCADO	33
2.2 QUESTÕES DE GÊNERO/DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	37
2.3 ATUAÇÃO PROFISSIONAL NO CAMPO DA ENGENHARIA	42
2.4 CATEGORIA 1: PROCESSOS FORMATIVOS NA ENGENHARIA CIVIL	42
2.4.1 Subcategoria 1a: Da escolha	43
2.4.2 Subcategoria 1b: Graduação e dificuldades	46
SEÇÃO 3. HISTÓRIA JÁ CONTADA: LEMBRAR, NARRAR E SUBVERTER	60
3.1 CATEGORIA 2: CAMPO DE TRABALHO	60
3.1.2 Subcategoria 2a: Atuação profissional	60
3.1.3 Subcategoria 2b: Assédio moral/sexual	75
SEÇÃO 4. ENTRE PERMANÊNCIAS E MUDANÇAS: REPENSAR, RECONFIGURAR E REAGIR	79
4.1 CATEGORIA 3: CONDICIONAMENTO DO DESEJO	79
4.1.2 Subcategoria 3a: Aspectos socioculturais - disparidade salarial e de tratamento	80
4.1.3 Subcategoria 3b: Permanência	85
CONSIDERAÇÕES TRANSITÓRIAS: O OUVIR PRECISA SE TRANSFORMAR EM ESCUTAR	91
REFERÊNCIAS	96
APÊNDICE	100

INTRODUÇÃO

MOTIVAÇÕES QUE NORTEARAM OS CAMINHOS DA TEMÁTICA DE ESTUDO

“Feminism has never been about getting a job for one woman. It’s about making life more fair for women everywhere. It’s not about a piece of the existing pie; there are too many of us for that. It’s about baking a new pie.”
(Gloria Steinem)

Iniciamos esse texto, pensando que os nossos olhos podem e devem ser cada vez mais abertos para a organização política e a importância de ouvir para facilitar discussões entre diversos grupos. Nesta investigação, nos dedicamos ao grupo de mulheres, enfatizando a necessidade incessante de uma vida mais justa para todas elas em todos os lugares, como bem nos indica a epígrafe acima.

Analisar as experiências de mulheres engenheiras, no que diz respeito às questões de gênero e identidades no mundo do trabalho, significa mostrar a luta feminina por igualdade social, principalmente em espaços considerados masculinos, como é o caso da área das engenharias. (Des)construir novas formas de pensar tais espaços, pressupõe abertura para problematizações e desestabilizações no que tange aos preconceitos, mitos, certezas e verdades produzidas em tais espaços. Por isso, escolhemos iniciar o nosso texto, concordando com as ideias da jornalista e escritora Gloria Steinem¹, estadunidense, célebre principalmente na década de 1960, por seu engajamento com o feminismo. Um movimento político, filosófico e social que defende a igualdade de direitos entre mulheres e homens.

O feminismo, como muitos pensam erroneamente, não é um movimento sexista, que defende a figura feminina sobre o masculino, mas sim, uma luta pela igualdade entre ambos os gêneros. Com essas ideias (re)afirmamos nossos pensamentos ao feminismo não como questão de conseguir um emprego para uma mulher, como diz Steinem, mas, de tornar a vida mais justa para elas.

¹Cf: Gloria Steinem. “O autoritarismo começa com o controle sobre o corpo das mulheres”. Disponível em <<https://brasil.elpais.com/internacional/2021-10-17/gloria-steinem-o-autoritarismo-comeca-com-o-controle-sobre-o-corpo-das-mulheres.html>> Acesso em 10 jul. 2023.

Ainda vivemos em um século em que o patriarcalismo, a apartação e a desigualdade imperam (torcemos para que seja por pouco tempo). Um século de múltiplas crises: social, econômica, ambiental, ética, cultural, de identidade, de pertencimento, de escolha e a de falta dela. Autores como Karl Marx (2013), Max Weber (2004), dentre outros, cujas contribuições são basilares para o entendimento desses fenômenos, nos dizem que o capitalismo está na base de todas essas crises.

Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019) autoras de “*Feminismo para os 99%: um manifesto*”, citam que “[...] embora cada avanço seja uma vitória, a chave é a coordenação dos esforços, a articulação das lutas, para que vitórias não se anulem” (s.p). Sendo assim, para a solução de uma crise múltipla, necessitamos de múltiplas formas de enfrentamentos, próprias para cada local, cada cultura e cada situação.

Com um olhar específico para a temática deste estudo, passamos a abordar alguns elementos que contribuíram para o processo histórico da inserção da engenharia civil no país. Lombardi (2004) aponta que a graduação nessa área começou a ser ofertada no século XIX, por instituições militares. Contribuindo para que, historicamente, a engenharia fosse associada ao campo de atuação do sexo masculino, até mesmo porque as atividades eram realizadas majoritariamente pelos homens. Tal fato pode ser evidenciado na literatura, quando se busca sobre o desenvolvimento inicial das escolas de engenharia, percebe-se a ausência das mulheres. Podemos constatar nos estudos de Lombardi (2004) que as atividades militares e produtivas sempre se caracterizaram como pertencentes ao sexo masculino. As mulheres tiveram a oportunidade de adentrar à profissão somente no século seguinte, conforme comprovam alguns autores nesta seção. (Cabral, 2010; Lombardi, 2005a, 2005b; Louro, 1997, 2004; Rosemberg, 2012; Santana, 2011).

No século XIX, quando referimo-nos à Educação Básica, percebemos que as legislações apresentavam disparidades em termos de acesso a esses espaços, no mesmo período em que as escolas de engenharia se desenvolviam no país. Algumas legislações estabelecem diferentes etapas legais que poderiam proporcionar maior acesso das mulheres ao ensino superior no Brasil. Rosemberg (2013), relata que no ano de 1827, a Lei Geral do Ensino permitia formalmente o acesso das mulheres brasileiras à educação básica. Já o possível ingresso no ensino superior nas universidades foi garantido somente em 1879, com a Reforma Leôncio de Carvalho².

²A Reforma Leôncio de Carvalho, em 1879, estabeleceu que o oferecimento dos ensinos primário e

Recorremos a Louro (1997), e entendemos que entre o final do século XIX e início do século XX, havia entre os diferentes grupos sociais a concepção de que as mulheres necessitavam ser mais educadas do que instruídas, com uma formação que lhes privilegiasse muito mais a construção dos valores e de caráter do que a expansão do conhecimento. Louro (1997, p. 446), afirma que para as mulheres “[...] a ênfase deveria recair sobre a formação moral, sobre a constituição do caráter, sendo suficientes, provavelmente, doses pequenas ou doses menores de instrução”.

Ao longo do processo educativo das mulheres nas instituições de ensino brasileiras, Rosemberg (2013) nos ajuda a compreender que estas características foram reforçadas com a segregação sexual nas escolas, a concepção de que a educação das meninas e mulheres deveria ser mais limitada devido à sua “saúde frágil” e sua “inteligência restrita” e os impedimentos para a continuação dos estudos no ensino secundário e superior. Dessa forma, as mulheres só começaram a ingressar formalmente na engenharia, após a profissão se manter por quase um século estritamente masculina.

Somente após quatro décadas, a partir da Lei Leôncio de Carvalho, de 1879, que a primeira mulher graduou-se em engenharia no Brasil, no ano de 1919 como pode se confirmar em Cabral (2010). Importante também observar nos estudos de Santana (2011), que vinte e seis anos após a primeira mulher (branca) se graduar, graduou-se a primeira mulher negra do país em Engenharia Civil no ano de 1945 na Faculdade de Engenharia do Paraná. Interessante que o autor aponta que a mesma formou-se numa turma composta somente por ela, mulher, ao lado de 32 homens.

Cabe salientar que o papel da mulher na sociedade brasileira alterou-se significativamente a partir da segunda metade do século XX e nas primeiras décadas do século XXI pelas transformações econômicas, sociais e culturais e pelos movimentos feministas. Essas transformações possibilitaram às mulheres, dentre outros, o acesso à carreira profissional. Quanto ao histórico feminino na engenharia, mesmo sendo recente, a participação das mulheres nessas faculdades vem

secundário seria considerado completamente livre no âmbito da Corte e das províncias brasileiras, salvo a inspeção necessária para garantir condições de moralidade e higiene. VICENTE, GONÇALVES NETO, p.44, 2019. Disponível em: <<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/1702#:~:text=A%20Reforma%20Le%C3%B4ncio%20de%20Carvalho,condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20moralidade%20e%20higiene>>. Acesso em: 12 jul. 2023.

crescendo. Para Lombardi (2005) a profissão tem sido considerada continuamente entre as mulheres ao longo do tempo. Até os anos 1990, as engenharias Civil e Química eram as que concentravam a maior parte das escolhas profissionais femininas. Podemos inferir que a inserção das mulheres em função da engenharia deve ser considerada inicialmente como evento positivo, pois é ponto marcante da abertura de áreas de trabalho que historicamente foram reservadas aos homens. Contudo, são espaços profissionais em que as mulheres encontram grandes obstáculos para sua atuação e afirmação enquanto engenheiras, essas mulheres estão expostas a uma situação duplamente desafiadora.

Consideramos importante relatar a história de como a presente pesquisa se formou, visto que os aspectos que a justificam estão diretamente relacionados à experiência acadêmica da pesquisadora e a curiosidade com o contexto investigado.

Cursei³ Ciências Sociais e me formei no ano de 2020 na Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes) situada no Norte de Minas (campo de trabalho da nossa investigação). A temática sobre as configurações de gênero estabelecidas na sociedade contemporânea sempre me chamou à atenção por meio de algumas disciplinas vistas no curso e atividades realizadas paralelamente. A primeira delas, foi a minha inserção no grupo de estudos promovido por meio do Núcleo pela Diversidade Sexual e de Gênero – (In)Serto no âmbito da Unimontes, espaço esse em que me foram apresentadas as mais diversas nuances do conceito gênero, sua vastidão literária, importância e luta. As discussões travadas naquele espaço, me abriram os olhos para a fluidez do gênero que se opõe às cápsulas rígidas em que foi colocado e nos é ensinado e socialmente imposto dia após dia.

Em meados de 2016/2017, no então Coletivo (In)Serto, pude vislumbrar e compreender as verdadeiras faces do gênero com toda sua destreza, espontaneidade e abundância, que até então, era tão rígida em meu imaginário. Me arrisco aqui a sair um pouco da formalidade e impessoalidade da escrita acadêmica e confidenciar o quanto me foi e é importante ter tais cápsulas rompidas para a contínua formação do meu ser pessoal/individual, do meu ser profissional pesquisadora/professora e do meu ser social/plural que compõem a pessoa que sou, que se questiona, se indigna e às

³Na introdução, é utilizada a primeira pessoa do singular porque descreve a trajetória da pesquisadora na qual esse trabalho tem suas raízes. Nas demais partes utilizam-se a primeira pessoa do plural, dado que a construção se faz no diálogo com vários interlocutores.

vezes atreve-se a opor a estrutura social vigente.

Enquanto participava das atividades do Coletivo In(Serto), ingressei-me na iniciação científica sob coordenação da Professora Dra. Maria da Luz Alves Ferreira com o projeto intitulado: “O Processo de Feminilização da AIDS na Cidade de Montes Claros MG pela Perspectiva das Relações Sociais de Gênero: uma proposta de intervenção e pesquisa”. A iniciação científica ajudou-me a aprofundar meus conhecimentos, contudo, meus questionamentos sobre a atuação profissional das mulheres no espaço compreendido social e culturalmente como masculino me impulsionaram a investigar o universo que me permeia.

Nesse momento, o laboratório em que eu desenvolvia as atividades da Iniciação Científica era localizado no Centro de Ciências Exatas (CCET). Me chamava à atenção naquele espaço, a quantidade de homens que transitavam entre as salas de aulas, outros laboratórios e até mesmo nos momentos de intervalos das aulas na cantina, sendo raros os momentos em que avistava mulheres naquele ambiente. Averigui quais cursos faziam parte daquele centro e me deparei com os cursos de Matemática, Física, Engenharia de Sistemas, Sistemas de Informação, Engenharia Civil, dentre outros.

Diante do meu interesse pela pesquisa e estudos de gênero, a observação realizada naquele espaço provocou a minha Imaginação Sociológica⁴. Nesse contexto, pareceu-me propício para que pudesse conhecer a experiência vivida pelas mulheres acadêmicas, e assim foi feito. Participar do Coletivo (In)Serto e da iniciação científica, aguçou minhas inquietações, impulsionando-me, entre 2019 e 2020, a realizar o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) que explorou as configurações de gênero estabelecidas na sociedade contemporânea, partindo das experiências cotidianas das estudantes do Curso de Engenharia Civil da Unimontes. Portanto, o presente trabalho é um conjunto de vivências que me levaram a indagar o cenário aqui exposto, a fim de viabilizar um espaço de voz para mulheres cheias de força que ainda enfrentam a rigidez das cápsulas sociais estabelecidas, apesar disso, travam diariamente a luta pela quebra dessas solidificações para que suas vozes sejam escutadas e respeitadas.

Os resultados da investigação despertaram em mim, curiosidade e necessidade de aprofundar os estudos para além do espaço acadêmico, buscando

⁴Cf. Charlie Wright Mills, 1959.

dar ênfase na atuação profissional das egressas. Minha empatia com a temática proporcionou a vontade de continuar estudando essa temática e colocou-me ao encontro do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social (PPGDS) da Unimontes na linha de pesquisa “Sociedade, Relações Socioeconômicas e Estado” da qual essa dissertação é realizada. Então, como proposta de pesquisa em minha entrada no programa, mais uma vez, direcionei-me para o contexto que configura as relações de gênero. E assim, minha experiência com a pesquisa segue em construção.

A proposta do nosso estudo, portanto, arquiteta-se neste campo da engenharia civil, aqui problematizado como uma área majoritariamente masculina. Percebemos que as questões relacionadas às desigualdades marcam as relações de gênero e têm marcado a história dessas relações, tanto no interior das escolas/universidades, quanto fora dela. Desenvolvemos uma análise crítica que possibilitou traçar a trajetória profissional de engenheiras/egressas - consideramos “egressas” as mulheres que concluíram o Curso Superior de Engenharia Civil na Unimontes entre os anos de 2016 a 2021 - da Unimontes, identificando suas dificuldades e/ou conquistas, valorização e crescimento profissional em consequência da graduação.

Os questionamentos que arquitetam os problemas do nosso estudo, são: Por que não ouvir a trajetória de mulheres que já se encontram nesta área, buscando identificar quais foram os elementos que contribuíram para a tomada de decisão?; Como se estabelece as relações de gênero no campo do trabalho das engenheiras civis?; Quais os possíveis desafios e dificuldades enfrentados para o exercício da profissão?; Há influências na atuação profissional das mulheres em um espaço compreendido social e culturalmente como masculino?; Há visibilidade à presença feminina em suas diferentes ocupações?. Dessa forma, buscamos entender a partir do olhar das participantes da pesquisa, atuantes no Norte de Minas, como estas foram inseridas no campo de trabalho profissional após a conclusão da graduação, suas implicações e rebatimentos na vida das engenheiras envolvidas neste fenômeno.

Diante do contexto apresentado, nosso objetivo geral compromete-se a compreender como as mulheres egressas do Curso de Engenharia Civil de uma universidade pública do Norte de Minas estão inseridas no campo de trabalho profissional após a conclusão da graduação entre os anos de 2016 a 2021. Para alcançar esta finalidade, traçamos como objetivos específicos: a) identificar os significados históricos do contexto das mulheres engenheiras civis por meio de

pesquisa bibliográfica; b) perceber o processo formativo das egressas no ambiente acadêmico do Curso de Engenharia Civil; e c) investigar a atuação profissional e os possíveis desafios encontrados pelas egressas do Curso de Engenharia Civil da Unimontes no ambiente de trabalho.

A escrita desta dissertação está estruturada inicialmente em introdução e três seções. Na introdução, falamos das motivações que nortearam a escolha pela temática da investigação, suas vivências e envolvimento com o foco de abrangência deste estudo. Com o propósito de deixar claro para o leitor, desde o início do texto, optamos por apresentar o caminho metodológico que seguimos. Para atender aos objetivos traçados, dedicamos a seção um à este esclarecimento.

Na seção um “PARA CONHECER É PRECISO IMAGINAR: CAMINHOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA”, apresentamos a metodologia da pesquisa fundamentada González Rey (2002; 2010). As entrevistas que abrangem as histórias de vida das egressas do período da graduação ao exercício da profissão, foram organizadas pela construção de categorias por meio da Análise de Conteúdo embasada em Bardin (2020).

Na seção dois “VOZES EM CONJUNTO: OUVIR PARA EXERCITAR A IMAGINAÇÃO”, estabelecemos o referencial teórico que fundamenta as temáticas do estudo (relações de gênero e influências históricas e sociais que intervêm nos contextos históricos da profissionalização da mulher na área da engenharia civil) aos desdobramentos das análises das categorias. Nesse sentido, não propusemos um capítulo único de referencial teórico como de costume, mas, envolvemos teoria e análise dos dados, assim como, nossas percepções e vivências que relacionam-se ao contexto pesquisado.

Na seção três “HISTÓRIA JÁ CONTADA: LEMBRAR, NARRAR E SUBVERTER”, discute-se a passagem do espaço acadêmico para a atuação profissional no mundo do trabalho e sua construção de identidade. As entrevistadas, agora são engenheiras (bacharéis) habilitadas a atuarem na Engenharia Civil. Discutimos o lugar de fala das entrevistadas que emergem do exercício da profissão, no qual suas vivências atribuem significados ao campo da engenharia.

Na seção quatro “ENTRE PERMANÊNCIAS E MUDANÇAS: REPENSAR, RECONFIGURAR E REAGIR” referimo-nos às situações do cotidiano de muitas mulheres engenheiras que se tornam impasses no campo de trabalho para a permanência de algumas ou desencorajamento de outras. As entrevistadas foram

convidadas a elencar os empecilhos que podem dificultar a permanência e o êxito delas no campo de trabalho, evidenciando que pressões, preconceitos, discursos violentos e assédio foram grande parte dos comportamentos que permearam suas trajetórias nos ambientes laborais.

Finalizamos a escrita do trabalho com as “CONSIDERAÇÕES TRANSITÓRIAS: O OUVIR PRECISA SE TRANSFORMAR EM ESCUTAR”. Organizamos todas as partes da pesquisa, desde o processo metodológico a fundamentação teórica, os quais estão relacionados com as análises das categorias, dando coesão aos dados do estudo.

Esta pesquisa se justifica por levantar a discussão de como se estabelecem as relações de gênero no campo do trabalho de mulheres na área da Engenharia Civil. Através da análise sobre as posições tomadas por essas mulheres egressas, imaginamos, apreender suas inserção no campo de trabalho profissional após o término da graduação. Pode-se notar que, enquanto atores sociais coletivos, suas vozes precisam ser cada vez mais ouvidas e transformadas numa escuta real de valorização e visibilidade do processo dessa feminização do trabalho na engenharia civil. Por último, podemos adiantar que os objetivos, fruto das nossas inquietações e do amadurecimento ao longo da construção do objeto de análise, foram alcançados.

SEÇÃO 1. PARA CONHECER É PRECISO IMAGINAR: OS CAMINHOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Na introdução deste trabalho, apresentamos nossas justificativas, pretensões e fundamentações para a proposição desta investigação, cuja construção ampara-se e solidifica-se na relevância acadêmica, social e política da discussão sobre as relações de gênero de mulheres na engenharia civil. Referimo-nos aqui, às egressas do Curso de Engenharia Civil de uma universidade pública do Norte de Minas (Unimontes) inseridas no campo de trabalho profissional após a conclusão do curso, no período de 2016 a 2021, delimitando o porquê, com quem, onde e quando esta investigação se arquiteta.

Apresentamos nesta seção, os caminhos metodológicos imaginados no decorrer da realização desta investigação, segundo Bardin (2020) e González Rey (2002; 2010). Iniciamos na seção 1.1, uma apresentação da abordagem da epistemologia qualitativa pelos autores citados, como fundamentação teórica metodológica utilizada para a elaboração desta pesquisa. Na seção 1.2 explicamos o desenvolvimento do estudo desde o início, da elaboração do projeto até o momento de preparação para as entrevistas, bem como os diferentes percalços e modificações que ocorreram ao longo do caminho. Os procedimentos do estudo e nosso instrumento de pesquisa, são detalhadamente expostos na seção 1.3. Finalizamos o capítulo com algumas considerações acerca do processo de aplicação do instrumento e análise de conteúdo, apresentadas nas seções 1.4 e 1.5.

Apresentamos em suma, todo o caminho metodológico percorrido pela pesquisadora até a finalização do estudo, assim como elementos importantes para melhor compreensão das análises realizadas.

1.1 ABORDAGENS METODOLÓGICAS

A metodologia desse estudo está centrada numa perspectiva qualitativa, apresentada por González Rey (2002; 2010) como fundamentação teórica para a construção de informações. A epistemologia qualitativa é proposta pelo autor como uma “forma de satisfazer as exigências epistemológicas inerentes ao estudo da subjetividade como parte constitutiva do indivíduo e das diferentes formas de organização social” (González Rey, 2002, p.28). Ainda, a epistemologia qualitativa pode ser caracterizada como uma busca por novas formas de produção do

conhecimento, ou uma alternativa de pesquisa qualitativa, permitindo uma “criação teórica acerca da realidade plurideterminada, diferenciada, irregular, interativa e histórica, que representa a subjetividade humana” (González Rey, 2002, p.29).

Sobre a epistemologia qualitativa, o autor ainda afirma que:

Em primeiro lugar, a ciência não é só racionalidade, é subjetividade em tudo o que o termo implica, é emoção, individualização, contradição, enfim, é expressão íntegra do fluxo da vida humana, que se realiza através de sujeitos individuais, nos quais sua experiência se concretiza na forma individualizada de sua produção. O social surge na rota única dos indivíduos constituídos em uma sociedade e uma cultura particular. A representação da ciência como atividade supra-individual, que supõe a não-participação do pesquisador e o controle de sua subjetividade, ignora o caráter interativo e subjetivo do nosso objeto, o qual é condição de sua expressão comprometida na pesquisa. Sem implicação subjetiva do sujeito pesquisa, a informação produzida no curso do estudo perde significação e, portanto, objetividade, no sentido mais amplo da palavra. Compreender a ciência como produção diferenciada de indivíduos com trajetórias individuais únicas pressupõe recuperar o lugar central do cientista como sujeito de pensamento e, com isso, o lugar central do teórico na produção científica, que é um dos princípios do que temos definido como epistemologia qualitativa. (González Rey, 2002, p.28)

Conforme citado pelo autor, há três princípios que regem a epistemologia qualitativa, sendo estes: o conhecimento como produção construtiva-interpretativa; o caráter interativo do processo de produção do conhecimento; e a significação da singularidade como nível legítimo da produção do conhecimento.

Utilizamos a Análise de Conteúdo de Bardin, (2020) que define como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (p. 40). Para a autora, essa análise apresenta características particulares: “É válida sobretudo, na elaboração das deduções específicas sobre um acontecimento ou uma variável de inferência precisa, e não tem inferências gerais” (p.40). Pode funcionar com um grupo reduzido de sujeitos e estabelecer categorias mais discriminantes. Nesse tipo de análise (qualitativa) as histórias de vida são relatos individuais inseridos na coletividade, os relatos das vivências de cada entrevistada se refere a sua experiência e nenhum detalhe deve ser descartado, pois este pode ser primordial para a interpretação de cada história.

Neste sentido, Bardin apresenta que a intenção da análise de conteúdo “é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção, inferência esta que recorre a indicadores” (2020, p.40). Esses conhecimentos deduzidos de forma lógica podem ser de natureza sociológicas, culturais, históricas, entre outras. Dessa forma,

podemos inferir que para Bardin (2020) a Análise de Conteúdo não é simplesmente um processo metodológico único. Considerando um conjunto de técnicas em que as comunicações farão sentido, não a partir dos próprios termos em si, e sim a partir dos significados que lhe são atribuídos por meio das bases teóricas utilizadas no processo de sistematização.

Bardin (2020) sintetiza que as diferentes fases da análise do conteúdo, organizam-se em torno de três polos cronológicos: iniciado pela pré-análise - que tem como objetivo a escolha dos documentos a serem submetidos à análise -, e apresentação das hipóteses e elaboração dos indicadores. Indica ainda que seja realizada uma “leitura flutuante”, que consiste em estabelecer contato, analisar e conhecer os documentos para, posteriormente, se dedicar à escolha que deverá auxiliar na construção da pesquisa. Na etapa de escolha documental, Bardin (2020, p.122-123) expõe regras a serem seguidas:

- Regra da exaustividade: [...] uma vez definido o campo do *corpus*, é preciso ter-se em conta todos os elementos desse *corpus* [...].
- Regra da representatividade: a análise pode efetuar-se numa amostra desde que o material a isso se preste [...].
- Regra da homogeneidade: os documentos retidos devem ser homogêneos, quer dizer, devem obedecer a critérios precisos de escolha e não apresentar demasiada singularidade fora destes critérios de escolha.
- Regra da pertinência: os documentos retidos devem ser adequados, enquanto fonte de informação, de modo a corresponderem ao objetivo que suscita a análise.

Ainda dentro da pré-análise decorre a formulação das hipóteses e dos objetivos, que trata-se de uma suposição das possibilidades que nem sempre são estabelecidas na pré-análise, não é obrigatório ter como guia hipóteses para se proceder à uma análise.

A preparação do material incide sobre sua organização, como exemplo: as entrevistas gravadas que foram transmitidas na íntegra e as gravações conservadas para informação linguística. Para Bardin (2020, p.145) a maioria dos procedimentos de análise organiza se, em um processo de categorização:

A categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, em seguida, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos. As categorias são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registro, no caso da análise de conteúdo) sob um título genérico, agrupamento esse efectuado em razão das características comuns destes elementos. O critério de categorização pode ser semântico, sintático, léxico e

expressivo.

Por conseguinte, entende-se que a partir do momento em que a análise de conteúdo decide codificar seu material, deve-se produzir um sistema de categorias, ou seja, a Análise de Conteúdo. Nesta técnica categorial, observa-se a frequência da repetição dos temas e realiza-se um desmembramento do texto em temas, reagrupando o mesmo em categorias. Para Bardin (2020), para a realização de Análise de Conteúdo por entrevistas, como é o caso desta investigação, é necessária uma complementação de técnicas para que não seja deixado de lado parte da riqueza de informações que constam no material.

Bardin (2020) propõe primeiramente um processo de decifração estrutural, que consiste em compreender o material a partir da fala do entrevistado, ou seja, decifrar entrevista por entrevista buscando manter a distância necessária de cada uma, já que cada entrevista se constrói segundo uma lógica subjetiva. Em seguida, passa-se por diferentes análises, podendo ser temática, sequencial, de enunciação, de avaliação, dentre outras possíveis.

González Rey (2010, p.113) define sujeito como:

[...] uma unidade essencial para os processos de construção na pesquisa qualitativa, pois a singularidade é a única via que estimula os processos de construção teórica portadores de um valor de generalização perante o estudo da subjetividade.

Através da epistemologia adotada nesta pesquisa, fica entendido que o sujeito é interativo, motivado e intencional e que assume posição perante as tarefas que enfrenta.

Esta pesquisa tem como contexto o Curso de Engenharia Civil da Universidade Estadual de Montes Claros – Unimontes e como sujeitos da investigação, as mulheres egressas deste Curso e instituição, dentro do período histórico de 2016 a 2021, assim, as egressas são consideradas como sujeitos da pesquisa.

1.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O procedimento metodológico inicial da pesquisa, foi a reelaboração do pré-projeto apresentado no processo seletivo e encaminhamento do projeto final⁵ para

⁵Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) 63929222.1.0000.5146 , de acordo com a Resolução 466/12.

aprovação do Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da Unimontes. Contudo, em decorrência das festividades de final de ano, a publicação da Resolução atrasou, fazendo com que só pudéssemos iniciar as entrevistas no início de 2023. O projeto foi aprovado no mês de dezembro de 2022 em parecer do CEP⁶ da Unimontes, sem mudanças substanciais na pesquisa que havíamos pensado inicialmente. As considerações positivas do CEP foram essenciais para a certeza de que os delineamentos da pesquisa estavam no caminho certo, fato que nos deu uma certa segurança do caminho metodológico construído. A nossa proposta de pesquisa de natureza qualitativa apresentada ao CEP foi o ideal para o que estávamos buscando compreender, assim, tivemos como instrumento de pesquisa as entrevistas semiestruturadas com mulheres egressas do Curso de Engenharia Civil da Unimontes graduadas entre o período 2016 e 2021.

A nossa intenção era focar apenas nas mulheres egressas e em suas experiências profissionais. A aproximação com as egressas para a realização das entrevistas, foi nosso primeiro desafio, tivemos dificuldades para localizá-las, uma vez que como egressas da graduação, estas mulheres não necessariamente estavam mais presentes na universidade. Algumas decisões metodológicas importantes foram tomadas para contarmos estas mulheres. Optamos por utilizar o método da bola de neve para o contato com as egressas, a utilização deste método se deu pela conveniência de acessarmos um contato inicial e outras a partir desta. O método bola de neve se mostrou o ideal para a situação que tínhamos, pois possibilitou por meio do *WhatsApp* e via *Instagram*, o contato com as egressas e fazendo com que expandisse o número de participantes.

1.3 AS ENTREVISTAS

Seguindo o caminho metodológico, após a aprovação do Comitê de Ética, realizamos uma entrevista piloto para testar o instrumento com o guia de entrevista que elaboramos. Para a entrevista piloto, convidamos uma engenheira civil da rede de contatos da pesquisadora, graduada no período estabelecido, porém em uma instituição privada.

A entrevista piloto contou com um guia que foi elaborado durante a etapa do projeto e com a realização da entrevista propriamente dita. O roteiro de entrevista

⁶ Parecer de nº 5.816.805.

abarcou períodos distintos na vida das mulheres egressas, desde o espaço de tempo do momento da escolha do curso até o momento atual em questão, exercendo ou não a profissão. Essa estrutura nos ajudou a compreender os significados que as egressas compartilham acerca da profissão, como estudantes e profissionais da área. Optamos por abordar diretamente na entrevista, a relação de gênero de forma a aprofundar os significados de ser uma mulher formada neste curso.

Após a construção do roteiro de entrevistas (Apêndice B), iniciamos a busca pelo contato com as egressas, sujeitos da pesquisa. Encontramos a primeira participante por meio de divulgação da pesquisa entre amigas, desta pesquisadora, que cursaram Engenharia Civil na Unimontes. A primeira participante indicou o contato de uma colega sua, também egressa de Engenharia Civil da instituição, que se graduou no período definido e assim a metodologia da bola de neve teve sequência e seguiu crescendo a partir das indicações de cada participante.

Conseguimos contactar dezenove (19) egressas, contudo, oito (08) delas não responderam ao contato. Três (03) afirmaram ter interesse em participar da pesquisa, todavia, não deram continuidade. Oito (08) egressas aceitaram participar da pesquisa e preencheram o pré-formulário (Apêndice A). Contudo, uma (01) egressa nunca trabalhou na área. Então, encaminhamos à ela um pequeno questionário sobre o porquê de não atuar na área da Engenharia Civil, mas, não houve devolutiva. As entrevistas foram planejadas para ocorrer presencialmente na Unimontes/Campus Montes Claros, em sala reservada junto ao PPGDS. Como algumas delas tinham disponibilidade somente no fim de semana e não tínhamos acesso às salas do PPGDS, algumas entrevistas aconteceram na casa da pesquisadora e uma (01) entrevistada solicitou que a entrevista fosse realizada via *Google Meet* por morar em outra cidade. Contudo, ela não deu retorno mesmo após várias tentativas de contato. Nossa pesquisa contou com a participação de cinco (05) egressas.

Como procedimento padrão e de acordo com as exigências do CEP, no primeiro contato as participantes foram informadas dos riscos e benefícios de participar da pesquisa, conforme o Termo de Consentimento (Apêndice C), visto que as entrevistas foram registradas por meio de gravador de voz e vídeo disponibilizado pela ferramenta tecnológica do *Google Meet*. Com a concordância dos termos, realizamos o agendamento das entrevistas individuais e pedimos aos participantes que preenchessem e enviassem suas informações pessoais (Apêndice A) de modo a permitir traçar o perfil das entrevistadas.

No primeiro momento da pesquisa, em março de 2023, realizamos nossa primeira entrevista. O local escolhido para as entrevistas, agendamento de dia e horários variaram de acordo com a disponibilidade das entrevistadas. Foram realizadas, totalizando ao final da pesquisa, cinco (05) entrevistas. As entrevistas transcorreram de forma tranquila, as participantes se sentiram à vontade para responder às questões, sem preocupação com o tempo gasto para serem entrevistadas. Cabe ressaltar que durante as entrevistas, tivemos que interferir em alguns momentos que necessitaram de um maior aprofundamento sobre determinado assunto, ou mesmo, caso a entrevistada não tivesse comentado sobre algo de interesse da pesquisa, para então retomarmos às questões de nosso interesse. As conversas foram gravadas, excluindo-se da gravação os momentos de apresentação inicial e direcionamentos sobre o andamento da pesquisa ao final. Dessa forma, o tempo de gravação das entrevistas variou aproximadamente entre 30 minutos e uma hora.

Após a realização das entrevistas, as gravações foram transcritas pela pesquisadora para a construção da informação. Foram atribuídos nomes fictícios aos participantes de modo a preservar as suas identidades na pesquisa. Algumas delas escolheram seus próprios nomes fictícios, outras deixaram a cargo da escolha da pesquisadora. As entrevistas foram concluídas em tempo hábil para análise.

1.4 BREVE DESCRIÇÃO DO LÓCUS DA PESQUISA E O PERFIL DAS ENTREVISTADAS

A efetividade de qualquer iniciativa parte necessariamente da compreensão da realidade para a qual se propõe. O campo da nossa pesquisa é a Instituição de Ensino Superior Pública/Universidade Estadual de Montes Claros – Unimontes. Localizada na Região Sudeste do Estado de Minas Gerais, Mesorregião Norte de Minas, pertencente ao município de Montes Claros.

O estado de Minas Gerais é o quarto em área territorial do país em uma área de 586.520,732 km⁷. Com uma população estimada de 21.119.536 habitantes⁸, distribuídos em 853 municípios, sendo o segundo estado mais populoso do país, o

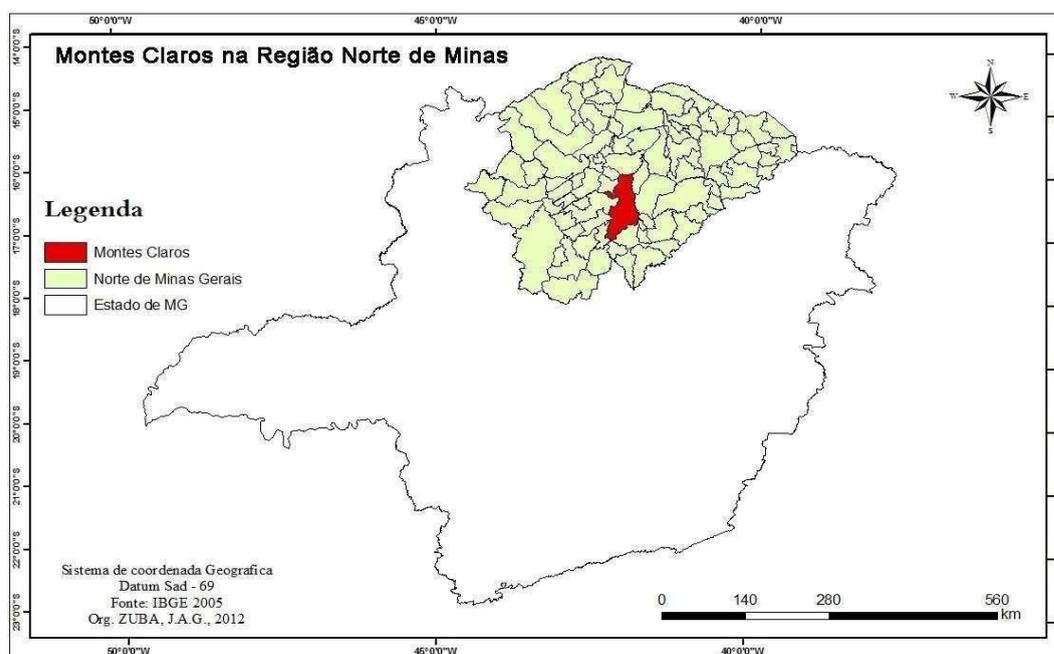
⁷Fonte: Área territorial brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <http://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/panorama>. Acesso em: 12 jul. 2022.

⁸Fonte: Área territorial brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <http://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/panorama>. Acesso em: 12 jul. 2022.

que contribui significativamente para sua pluralidade regional. A diversidade regional do Estado de Minas Gerais é resultado de um processo histórico de ocupação de um território marcado por diferentes fatores, desde aqueles de ordem socioeconômica até os naturais de clima e vegetação. Essa diversidade se traduz no que podemos entender como várias “Minas Gerais” dentro dos limites do estado, exigindo portanto diferentes formas de abordagem e atuação sobre a realidade mineira.

A Unimontes está instalada na cidade de Montes Claros, cerca de 420 km da capital mineira Belo Horizonte, conforme pode ser observado no Mapa 01. A Instituição⁹ atua prioritariamente numa região que abrange área superior a 196.000 km², correspondente a 40% da área total do Estado de Minas Gerais, incluindo as regiões Norte e Noroeste de Minas e os Vales do Jequitinhonha e do Mucuri. Alcança 342 municípios e atende potencialmente uma população que ultrapassa a dois milhões de habitantes.

Figura 1. *Montes Claros na Região Norte de Minas Gerais*



Sendo referência na produção de conhecimento nas áreas de saúde, educação, ciências sociais aplicadas, ciências humanas e ciências exatas e tecnológicas, essa Instituição reforça suas atividades no campus sede de Montes Claros e nos campus de Almenara, Bocaiúva, Brasília de Minas, Espinosa, Janaúba, Januária,

⁹Cf: <https://unimontes.br/curso/engenharia-civil/>

Paracatu/Unaí, Pirapora, Salinas e São Francisco. As ações também são incrementadas nos núcleos de Joáima e Pompéu.

O curso de bacharelado em Engenharia Civil, fundado em 2012, está instalado no Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas - CCET (Prédio 3) - e Centro Tecnológico (CT), Campus Darcy Ribeiro - Montes Claros. O site da Unimontes, apresenta o curso, enfatizando que o engenheiro civil é o profissional de maior influência na questão do ambiente construído. Sobre o Profissional e o Mundo do Trabalho, após sua formação e o credenciamento no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA) - entidades de fiscalização do exercício de profissões de engenharia e agronomia, em seus estados -, o engenheiro civil é responsável pelas soluções de bem-estar, proteção ao ambiente e desenvolvimento social, sendo um profissional de atuação científica, administrativa e tecnológica em obras como construção de aeroportos, ferrovias, metrô e rodovias; barragens, canais, diques, redes hidráulicas e de esgoto; edifícios, estádios, sistemas de aproveitamento energético; drenagem, irrigação, cuidado e segurança, do meio ambiente e outros projetos correlatos.

O engenheiro atua na concepção e elaboração de projetos, supervisão e gerenciamento de construções, manutenção de edificação e de infraestruturas, consultorias, assistência e assessoria, análise, experimentação, ensaio e divulgação técnica, produção de relatórios, fiscalização, gerenciamento de equipe de trabalho, montagem, reparo e manutenção de equipamentos, estudo de viabilidade técnica e econômica.

No que diz respeito à participação feminina no curso de bacharelado em Engenharia Civil da Unimontes, apresentamos as informações de ingressantes no período de 2012 a 2016 e, formadas e formados neste curso entre os anos 2016 e 2021, nas Tabelas 01 e 02.

Tabela 01 - Ingressantes por ano e por gênero do curso de Engenharia Civil da Universidade Unimontes, Montes Claros

Turma/Ano	Masculino	Feminino	Total	Feminino %
1/2012	14 (56%)	11 (44%)	25	44%
2/2012	19 (57,6%)	14 (42,4%)	33	42,4%
1/2013	13 (52%)	12 (48%)	25	48%
2/2013	24 (75%)	8 (25%)	32	25%

1/2014	15 (48,4%)	16 (51,6%)	31	51,6%
2/2014	17 (60,7%)	11 (39,3%)	28	39,3%
1/2015	12 (44,4%)	15 (55,6%)	27	55,6%
2/2015	17 (58,6%)	12 (41,4%)	29	41,4%
1/2016	17 (65,4%)	9 (34,6%)	26	34,6%
2/2016	18 (64,3%)	10 (35,7%)	28	35,7%
Total	166 (58,5%)	118 (41,5%)	284	41,5%

Fonte: Dados disponibilizados pela Secretaria Geral da Unimontes. Org. autora, 2023

Nessa tabela, notamos que de fato, os homens formam maioria ao ingressarem no curso. Somente nos primeiros semestres de 2014 e 2015 ingressantes mulheres tiveram maior proporção.

Tabela 02 - Estudantes formados(as) por ano e por gênero do curso de Engenharia Civil da Universidade Unimontes, Montes Claros

Ano	Feminino	Masculino	Total	Feminino %
2016	8 (47%)	9 (53%)	17	47%
2017	7 (50%)	8 (50%)	16	50%
1/2018	9 (47,4%)	10 (52,6%)	19	47,4%
2/2018	11 (44%)	14 (56%)	25	44%
1/2019	8 (53,3%)	7 (46,7%)	15	53,3%
2/2019	6 (30%)	14 (70%)	20	30%
2020	5 (45,5%)	6 (54,5%)	11	45,5%
2021	8 (53,3%)	7 (46,7)	15	53,3%
Total	63 (45,6%)	75 (54,4%)	138	45,6%

Fonte: Dados disponibilizados pela Secretaria Geral da Unimontes. Org. autora, 2023.

Por meio dos percentuais apresentados, verificamos que mesmo sendo evidente o maior número de homens a ingressarem no curso de Engenharia Civil, percebemos que ao concluírem há uma equiparação entre homens e mulheres, embora as mulheres tenham sido maioria entre formandos(as) no ano de 2019. Essa quantidade de mulheres foi comentada pelas entrevistadas da pesquisa, que apresentamos a seguir com mais detalhes.

Em conjunto com o convite da pesquisa e a apresentação do Termos de Consentimento do Comitê de Ética, pedimos às entrevistadas que preenchessem algumas informações que nos permitissem o levantamento do perfil das participantes da pesquisa. A tabela 03 compila essas informações. Podemos observar que as

egressas têm aproximadamente a mesma idade e ingressaram e finalizaram o curso em semestres também aproximados. Isto pode se dar devido ao método da bola de neve utilizado, em que as entrevistadas tendem a indicar pessoas pertencentes ao seu círculo pessoal de colegas. Nesta pesquisa, isso pode se manifestar justamente em egressas que fizeram parte da mesma turma na universidade, como foi o caso de Larissa e Julya.

Tabela 03: Perfil das egressas entrevistadas

Nome	Idade	Ano de ingresso no curso	Ano de Graduação no curso	Estado civil	Cor ou raça/etnia	Número de filhos
Larissa	29	2012	2017	Solteira	Parda	0
Bruna	26	2015	2020	Solteira	Branca	0
Camila	24	2016	2021	Solteira	Branca	0
Carla	26	2014	2019	Solteira	Parda	0
Julya	29	2012	2019	Solteira	Branca	0

Fonte: Org. autora, 2023.

Quanto à faixa etária das egressas, a diferença entre elas foi pequena, portanto, são consideradas ainda jovens profissionais: Larissa e Júlya, têm 29 anos, são solteiras e não têm filhos. Bruna e Carla, também têm a mesma idade, 26 anos, ambas solteiras, sem filhos. A entrevistada mais jovem é a Camila, que tem 24 anos, solteira e não tem filhos. Larissa e Júlya são egressas da segunda turma de Engenharia Civil da Unimontes. Duas delas se consideram pardas e as outras três, brancas. Uma única engenheira que se considera negra, confirmou participação na pesquisa, ao final, não participou da entrevista, pois não respondeu às nossas tentativas de contato. Essas informações foram importantes para conhecermos e analisarmos o perfil das entrevistadas.

1.5 ANÁLISE DE CONTEÚDO

Para sustentar nosso percurso metodológico, como técnica de análise das entrevistas, seguimos fundamentadas em Bardin (2020), na Análise de Conteúdo, já definida anteriormente como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações

que utiliza procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens” (p.40). As entrevistas buscaram abranger as condições que contribuíram para a escolha da profissão na área da Engenharia Civil, indicando os processos que permearam a escolha da profissão, detalhando aspectos que envolvessem algum tipo de preconceito, assédio, barreiras para entrada e permanência das mulheres no campo de trabalho, evidenciando questões culturais, sociais e outros.

A leitura flutuante das entrevistas transcritas foi o primeiro passo realizado da pré-análise, como sugere Bardin (2020), partindo para a posterior decifração sequencial. Para este processo foi necessária certa prudência para que ocorresse uma leitura cuidadosa. Entre uma análise e outra de cada entrevista, sentimos a necessidade de dar um tempo para iniciar a outra leitura. Fato importante para compreendermos a real intenção de fala de cada egressa entrevistada, inclusive no entendimento da comunicação de alguns fatos. Desse modo, confirmamos a fidelidade das falas durante as transcrições, ressaltamos as questões de envolvimento emocional tais como suspiros, pausas, risos.

Após a interpretação de cada entrevista, foi feita a análise sequencial temática, sendo que as entrevistas foram divididas em sequências e de cada sequência foram retirados os temas principais, indicando inclusive o sentido dado a cada um. Das falas emergiram três grandes categorias: Processos Formativos na Engenharia Civil; Campo de Trabalho e Condicionamento do Desejo. Essas categorias foram divididas em subcategorias. A categoria processos formativos teve como subcategorias: da Escolha, Graduação e Dificuldades. A categoria Campo de Trabalho, com subcategorias: Atuação Profissional e Assédio Moral/Sexual. A categoria Condicionamento do Desejo: Aspectos Socioculturais – disparidade salarial e de tratamento e Permanência.

A categoria Processos Formativos na Engenharia Civil não está somente voltada ao ambiente acadêmico, também envolve as relações sociais. Esta categoria está dividida em subcategorias: Da escolha – trata das perspectivas que levaram as egressas à escolha do curso na Unimontes. A subcategoria Graduação e Dificuldades – aborda as experiências obtidas no decorrer da graduação desde as questões voltadas para a infraestrutura física da universidade, passando pelas dificuldades nas relações interpessoais com o corpo docente e estágio curricular obrigatório.

A categoria Campo de Trabalho, apresenta as vivências das então engenheiras civis no exercício da profissão. A subcategoria Atuações profissionais envolve a

situação profissional em que elas estão inseridas. Em relação à subcategoria Assédio Moral/Sexual, envolve as situações vivenciadas no ambiente de trabalho. A Disparidade Salarial e de Tratamento, aborda as percepções salariais obtidas pelas profissionais, bem como o tratamento recebido pelos próprios colegas de trabalho, eventuais chefes e demais trabalhadores da área da construção civil.

A categoria Condicionamento do Desejo, diz respeito à quebra de expectativas geradas antes de exercer a profissão, inseguranças e percepções futuras. A subcategoria Aspectos Socioculturais – disparidade salarial e de tratamento retrata o comportamento da sociedade em relação a presença da mulher na área da engenharia. A subcategoria Permanência expõe os questionamentos das engenheiras sobre permanecer ou não na área perante o enfrentamento das objeções encontradas.

Nesta seção um, foi apresentado o processo metodológico, construído por meio das entrevistas, utilizando a Análise de Conteúdo (Bardin, 2020). Elaboramos categorias para agrupar os temas identificados e a análise das categorias realizadas interligando as questões históricas, o referencial teórico e as percepções e vivências das entrevistadas. A informação foi se construindo ao longo do processo da entrevista e a interação entre pesquisadora e participantes foi mútua, o que gerou não somente informações que constituirão a pesquisa, mas também reflexões nas entrevistadas sobre as próprias experiências, bem como sobre as nossas experiências. Embora as conversas não tenham seguido, necessariamente, uma linearidade, utilizamos dela para guiar nosso processo de análise de conteúdo a fim de sistematizar e organizar as informações em categorias. As egressas comentaram sobre todas as questões livremente ao longo de toda a entrevista: os momentos vividos, a relação de gênero e ser mulher na engenharia envolveu todo o processo das entrevistas.

Em termos de apresentação da Análise de Conteúdo ao longo da dissertação, no que diz respeito aos trechos transcritos das entrevistas, houve adaptações em relação à coesão e coerência ortográfica para maior clareza no texto. Adicionamos pontuações conforme a ênfase que as egressas deram em suas falas, assim como a exclusão de palavras e/ou expressões repetidas, ou mesmo vícios de linguagem, como “né”, “tipo” e “assim”. Certas reduções das palavras na linguagem oral também foram adaptadas para a linguagem escrita, como “tar” para “estar” ou “tava” para “estava”. Vale ressaltar que as adaptações foram realizadas de modo a tornar a leitura das falas transcritas de forma fluída e mais clara para o leitor e que tais adaptações não prejudicaram o conteúdo das falas.

SEÇÃO 2. VOZES EM CONJUNTO: OUVIR PARA EXERCITAR A IMAGINAÇÃO

“Talvez algumas feministas nos recriminam por iniciar nossos esperançosos verbos com o ouvir. É que para muitas mulheres o ouvir se relaciona com ouvir as ordens patriarcais provindas de poderes terrestres e celestes. Poderes sobre nós, que nos fizeram acolher a opressão sobre nosso corpo. Confesso minha dificuldade em emitir que esse verbo tão expressivo seja limitado a esse sentido. Ouvir é humano, é animal. É das aves e peixes, todos capazes de ouvir os sons uns dos outros e os muitos sons da natureza.” (DINIZ; GEBARA, 2022, p. 25)

Iniciamos esta seção, pensando que os nossos olhos podem ser cada vez mais abertos para a organização política e a importância de ouvir, pois o mundo patriarcal hierarquiza o ouvir, as falas e os sujeitos que falam, assim nos diz Gebara (2022, P.26), “O patriarcado impõe domínio ao lançar palavras de ordem e ao impor sua forma seletiva de audição [...] O feminismo nos convida a ouvir e a gritar coletivamente nossas opressões para que coletivamente possamos sair delas”.

E nesse sentido, nesta segunda seção do trabalho, buscamos apresentar e refletir conceitos importantes sobre nuances do patriarcado, gênero/divisão sexual do trabalho e, em seguida, problematizamos a questão das relações de gênero no contexto do campo da Engenharia Civil. Abordamos os aspectos principais dos referenciais com as vozes em conjunto: das autoras – a fundamentação teórica que deu sustentação às análises (Butler, 2003; Costa, 2023; Gebara, 2017; Diniz; Gebara, 2022; Lombardi, 2005, 2006 e 2017; Hirata; Kergoat, 2009; Saraiva, 2008; Scott, 1995; Louro, 1997); das entrevistadas: profissionais da Engenharia Civil e das pesquisadoras dessa investigação.

2.1 NUANCES DO PATRIARCADO

Em nossa sociedade ocidental, patriarcal e branca, os sujeitos têm sido o homem heterossexual civilizado branco, e os objetos o “outro”, são todas as outras coisas, passíveis da ação daquele sujeito. Costa (2023) considera que se fizermos o exercício em tentar lembrar de nomes importantes nas mais diversas áreas acadêmicas do conhecimento, lembrar-nos-emos mais de nomes de homens brancos do que de mulheres brancas, quiçá negras. Podemos observar na filosofia: Platão, Sócrates, Descartes, Aristóteles, Kant. Na física ou na matemática: Galileu, Newton, Einstein, Gauss, Pythagoras. Na sociologia: Marx, Durkheim, Foucault, Weber. Na

Educação, mesmo abrangendo uma profissão historicamente delegada às mulheres, os destaques são predominantemente de homens: Paulo Freire, Piaget, Vigotsky, Anísio Teixeira, Darcy Ribeiro.

A história, a cultura, o conhecimento, nossas instituições e, por conseguinte, nossas relações sociais, nossos pensamentos, nossas identidades e nossa própria constituição enquanto sujeitos, foram construídos por estes sujeitos: homens brancos ocidentais (Costa, 2023).

Nas mais diversas representações identitárias nas relações sociais, Costa (2023, p. 101-102) nos diz que as mulheres, “sob a instituição compulsória da heterossexualidade, têm sua subjetividade voltada para a sustentação desta instituição com a função da manutenção da detenção do poder por parte dos homens nas relações de gênero”. Nesse sentido, são parte do projeto de sociedade patriarcal. Uma visão antropológica do patriarcado nos leva a interpretá-lo como um modelo de dominação sobre o outro, sobre a mulher, sobre a natureza, sobre outros homens que não fazem parte do poder.

Ainda na visão desta autora, compreendemos que as relações binárias de gênero se arquitetam em uma disputa pelo poder por parte do lado de quem o detém e opera pela sua manutenção. As mulheres que não detêm o poder sofrem com as agressões, como:

[...] os casos de estupros, as situações de assédio, a exploração sexual, a atribuição da responsabilidade pelo lar e pelos filhos, a condição subalterna no casamento, as barreiras profissionais e laborais, a instituição da ilegalidade do aborto, as condições romantizadas e ideologizadas da maternidade, a imposição de modos de se vestir, as obrigações de modos de se portar em público, os imperativos culturais de se destacar sua beleza física e sua sensibilidade como se fossem naturais, dentre muitos outros sintomas desta compulsão pela heterossexualidade, continuamente criada, sustentada, justificada e reforçada pela literatura, pela mídia, pelas instituições familiares, escolares e religiosas, pelas mais diversas representações culturais, pelos hábitos cotidianos ou pelos dogmas das ciências, dentre outros. (Costa, 2023, p. 101-102)

Contudo, Mary Del Priore (2000, p.9), em sua obra *Mulheres no Brasil Colonial*, suscita algumas considerações indispensáveis a serem citadas:

O sistema patriarcal instalado no Brasil colonial sistema que encontrou grande reforço na Igreja Católica que via as mulheres como indivíduos submissos e inferiores e acabou por deixar-lhes, aparentemente, pouco espaço de ação explícita. Mas insisto: isso era apenas mera aparência, pois, tanto na sua vida familiar, quanto no mundo do trabalho, as mulheres souberam estabelecer formas de sociabilidade e de solidariedade que

funcionavam, em diversas situações, como uma rede de conexões capazes de reforçar seu poder individual ou de grupo, pessoal ou comunitário.

As vozes em conjunto da presente pesquisa, nos levaram a refletir sobre o que impede as mulheres de obterem a emancipação às suas vidas profissionais. É sabido que as construções sociais permitem evidenciar que, para manter-se em um espaço de trabalho com mais oportunidades e menos desigualdades, as mulheres acabam por empenhar mais esforços do que os homens.

Acerca disso, a entrevistada Júlya demonstra que às vezes tem o seguinte pensamento: “[...] Olha, eu não sei, se eu fosse um homem, se não seria melhor[...]”. Júlya, engenheira civil egressa da Unimontes, tem 29 anos, é solteira, não tem filhos, formada em 2019, trabalha no escritório de uma construtora privada. Seu depoimento nos leva a refletir que nossa guerra contra o patriarcalismo tem muita história, tendo muitos capítulos sobre ela. As referências teóricas são grandes, especialmente no século passado. Estamos na luta cotidianamente por muitos direitos que nos negaram e dos quais muitas vezes aceitamos a negação. Às vezes, ouvimos e acreditamos, nos calam, é o que chamamos de naturalização das invenções sobre nós. Como bem nos ensina Diniz e Gebara (2022) hoje sabemos que é possível sair dessa invenção da sociedade, é possível mudar as regras do jogo cultural e sociopolítico.

Júlya nos mostra a imposição de uma divisão sexual e manutenção de papéis distintos destinados a cada gênero, aspectos centrais na continuidade das desigualdades.

[...] A mulher sempre tem que fazer mais para valer o que o homem vale, entendeu? São pesos completamente diferentes[...]. Eu faço questão de me mostrar, de entregar o serviço até mais rápido, mais eficiente, de certa forma, que os outros meus colegas. Mulher, tem que ser boa no que faz, né? Um homem faz qualquer coisa, qualquer merda lá e eles dizem: ‘ok, tudo bem, parabéns! A mulher não, ela tem que fazer melhor, muito melhor [que o homem] para ganhar um ok [...]. (Engenheira Júlya)

A entrevistada apresenta elementos desse sistema denominado patriarcalismo em que as construções sociais permitem evidenciar que, para manter-se em um espaço de trabalho com mais oportunidades e menos desigualdades, as mulheres acabam por empenhar mais esforços do que os homens. Nesse sentido, em termos gerais, o patriarcalismo:

[...] pode ser definido com base em três etapas: politicamente, na medida em que supõe uma configuração da realidade que preza o abstrato em face do concreto, as funções supostamente prometidas quanto às relações e à desigualdade em face da igualdade; axiologicamente, o patriarcalismo impõe um conjunto de valores, crenças e atitudes a partir das quais um grupo humano se destaca “por natureza” com superioridade em relação aos demais; e sociologicamente ele se constitui a base da exclusão, pois há um conjunto de mecanismos enraizados na estrutura da sociedade a partir da qual determinadas pessoas e grupos são rechaçados ou desprezados sistematicamente da participação plena na cultura, na economia e na política dominantes na sociedade em um momento histórico determinado. (Herrera Flores, 2005, p.31-32)

Os valores patriarcais atravessaram os tempos e deixaram suas marcas ainda na atualidade como na participação das mulheres no mercado de trabalho. Há o enraizamento do patriarcalismo na sociedade contemporânea.

Contudo, as mulheres, hoje, gritam pela afirmação de seus direitos, “mas as que se calam, e fecham seus ouvidos ouviram algo que escolheram não escutar, não dar atenção, não levar em conta. Ouvir ou não ouvir: eis a questão e a decisão” (Diniz; Gebara, 2022, p. 28). A autora nos chama à atenção dizendo que já não acolhemos mais o silêncio da obediência em nós e continua dizendo que:

é esta novidade que toca os nossos ouvidos. Já não silenciemos as nossas dores comuns. Já não somos mais as boas mães, as boas filhas, as boas esposas, as boas noviças, as boas cristãs. Já não somos filhas de Deus Pai-todo-Poderoso e de Mãe Igreja nenhuma. Não queremos mais ser as mães dolorosas nem carregar a sina de Pietás que choram o filho sempre de novo crucificado. (Diniz; Gebara, 2022, p.29).

Para as autoras, nós mulheres, estamos ouvindo nosso próprio choro, lamentos, principalmente quando não querem ouvir-nos, pois não nos ouvem porque “[...] atrapalhamos seu descanso secular em berço esplêndido, seus privilégios, seus poderes naturalizados. Querem-nos no lugar de sempre, obedientes submissas e silenciosas” (Diniz; Gebara, 2022, p.29). Em diferentes formas e lugares ao longo da história foi tentado acordar-nos umas às outras, como bem dizem as autoras, mas, as estruturas patriarcais naturalizadas sempre nos adormeceram novamente. Felizmente, parece que conseguimos nos contagiar de maneira pública, local e mundial. “Conseguimos levantar nosso corpo e nossa voz, batucar pelas cidades e campos e mostrar a força de nossa luta por liberdade” (Diniz; Gebara, 2022, p.29). Sabemos que as estruturas patriarcais somente subsistirão enquanto formos submissas, não queremos mais ter a sensação de:

[...] às vezes sinto que as pessoas consideram a mulher como um sexo frágil. Constantemente, temos que ficar mostrando que somos fortes. Você tem que provar que dá conta do serviço, da pressão, porque todo lugar de trabalho tem sua cobrança, pressão mesmo, é rotina. Então, você tem que ficar mostrando que suporta, aguenta aquela carga. Sempre acreditam que a gente não vai dar conta, é essa sensação que eu tenho às vezes [...] Não é nos dado aquela oportunidade inicial, não. Temos que provar por A+B que estamos aptas para fazer aquilo.
(Engenheira Bruna)

A fala da engenheira Bruna, reforça que é preciso gritar e cantar, “para não morrer, cantar para reavivar a ternura, para fazer brotar lágrimas de conforto e de compaixão” (Diniz; Gebara, 2022, p.30). Fora da regra comum do patriarcalismo, queremos que as regras estabelecidas pela dominação do nosso corpo convertam em vida digna, em respeito para estabelecimento de uma humanidade solidária.

2.2 QUESTÕES DE GÊNERO/DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Ao trazermos para o cerne da discussão teórica das nuances do patriarcado, por conseguinte, trazemos também a categoria gênero. Com ela, pretendemos criar oportunidades de ampliar e enriquecer esse debate sobre as relações sociais, construídas sob a hierarquia da dominação, a construção da própria lógica do poder institucionalizado, manifestado por meio do saber e das disputas políticas em torno da sexualidade humana. Nos interessa dar visibilidade a todas as mulheres, de modo especial, as Engenheiras Civis, egressas da Unimontes, sujeitas da nossa investigação, questionando as universalidades e possibilitando abertura para o resgate de múltiplas e ricas experiências, pelos seus testemunhos.

As bases das desigualdades de poder, violências e inviabilização nas relações de gênero são compostas pelas delimitações impostas pelas binariedades entre os sexos, justificadas de maneira deterministas pelos discursos instituídos pela heterossexualidade, operadora dos papéis sociais de feminilidade e masculinidades para homens e para mulheres em nossa cultura, e responsáveis pela ocultação das relações de poder nas relações de gênero (Costa , 2023).

Neste sistema de poder, nas condições da heterossexualidade compulsória, vimos Butler (2003) apontar que o masculino é o não marcado, ou melhor dizendo, é

o universal, quem detém o poder nesta relação. A autora quer dizer que “uma pessoa é o seu gênero na medida em que não é o outro gênero, formulação que pressupõe ou impõe a restrição do gênero dentro desse par binário” (Butler, 2003, p. 44).

Nosso estudo está relacionado às relações de gênero, mas estamos politicamente e democraticamente ativas, abertas e interligadas a diversas outras pautas que nos atravessam, como as étnico-raciais, culturais, regionais, sexuais, dentre muitas outras. Estas pautas não são nossos objetos de estudo, devido às delimitações do nosso recorte, mas não estão abandonadas e nem isoladas das nossas reflexões.

A utilização da terminologia gênero, para este trabalho, é uma forma de desconstruir a ideia de homens e mulheres em polos opostos e separados, como se analisar um significasse não analisar o outro e como se a história de um devesse ser descrita separadamente da história de outro. Scott (1995) sugere a utilização do termo gênero a fim de proferir que qualquer informação sobre as mulheres é informação sobre os homens, e que o estudo de um implica no estudo do outro.

Para Scott, “[...] estudar as mulheres de maneira isolada perpetua o mito de que uma esfera, a experiência de um sexo, tenha muito pouco ou nada a ver com o outro sexo” (1995, p.75). Além disso, a mesma autora destaca que a terminologia gênero, ajustando-se às terminologias científicas das ciências sociais, rejeita as explicações biológicas sobre as relações sociais. Ao utilizarmos a palavra “gênero” para este estudo asseguramos “um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas não é diretamente determinado pelo sexo, nem determina diretamente a sexualidade” (p.76).

Logo nos primeiros passos da nossa empreitada científica, descritos na introdução deste trabalho, ainda que de forma sucinta, expusemos a invisibilidade e opressão contra as mulheres ao longo da história. Mas, para nos esquivarmos de questões equivocadas tais como falar de mulheres, remetendo à ideia de se buscar uma essência delas com o que é ser mulher, e o que não é ser mulher, sobre a essência feminina ou uma relação retilínea entre mulher e feminino. Aqui, buscamos falar de gênero, e não somente de mulheres. Não podemos cair nas armadilhas das próprias vozes de quem questiona.

A questão não é se buscar por uma essência das mulheres e, muito menos, em se caracterizar atributos femininos relacionados às mulheres. Feminino e mulher não necessariamente estão coadunados. Pode ser imprudente e equivocante descrever uma essência feminina e relacioná-la à figura das mulheres tendo em vista a infinita e

contingente diversidade de essências que compõe a formação de uma mulher; uma infinita gama inopinada de jeitos, gestos, comportamentos, ideais, prazeres, modos de ser, de se vestir, de se portar, de se relacionar, de viver. Apesar de convivermos com um senso-comum que relaciona e naturaliza mulher-feminino, bem como homem-masculino, compreendemos que tal linearidade naturalizada por um senso-comum acrítico é responsável pela opressão e invisibilidade de muitos que destoam dessa lógica linear.

A subordinação feminina no sistema capitalista se deu pelo exercício de atividades não remuneradas a exemplo dos cuidados com o lar, criação dos filhos dentre outros afazeres considerados improdutivos. Como nos diz Federici, (2017, p. 12):

Argumentamos ainda que nossa subordinação aos homens no capitalismo foi causada por nossa não remuneração, e não pela natureza “improdutiva” do trabalho doméstico, e que a dominação masculina é baseada no poder que o salário confere aos homens.

Identificamos em Gebara (2017) essas mesmas percepções históricas quando ela diz que "a maioria das mulheres viveu no mundo doméstico da reprodução biológica, do cuidado dos filhos e da família" (p.17). Na proposta da filosofia feminista, Gebara (2017) assinala que pode-se ter outros olhares sobre a forma de ver o mundo, sobre as relações entre as pessoas, "aposta-se na possibilidade humana de melhorar as relações, de afinar sentimentos, percepções históricas e conhecimentos, na tentativa de instaurar processos de respeito e de justiça continuamente renováveis" (p.12). A autora destaca o convite à filosofia, dizendo que “para pensar a vida a partir do nosso presente, das heranças do passado e das sementes que lançamos para o futuro” (p.21). Nos chama a atenção ainda para pensar a situação humana das mulheres e sua condição, a partir delas mesmas, bem como também pensar os homens na sua diversidade a partir da sua relação com as mulheres (Gebara, 2017). Nessa mesma linha de pensamento a autora destaca quatro fundamentos que chamou de novos fundamentos antropológicos, uma maneira diferente de conceber as vidas humanas:

1. Somos seres vivos: porque a filosofia feminista parte da vivência da nossa própria vida, do cotidiano que vivemos, e devemos pensar essa filosofia a partir daquilo que fazemos, que vivemos;
2. Somos seres misturados: no sentido do pensamento, da cultura, da vivência do dia a dia, porque somos seres que não conseguimos separar;
3. Somos seres em mutação: nossas vivências e nossas diversas identidades

nos levam a diferentes mutações, por meio dos recorrentes movimentos da nossa vida;

4. Somos seres mortais: mas lidamos com a morte de forma antropológica e socialmente diferente. O feminismo propõe a expressão "dar vida", que nem sempre foi pensado na maternidade por uma forma filosófica. (2017, p. 21).

Podemos afirmar que sendo seres sociais, culturais e políticos, estamos em constante mutação em nossa cotidianidade, somos seres únicos, cada um com suas experiências e suas subjetividades. Então, sendo seres viventes, mulheres e homens, vivemos numa sociedade necessitada a cada dia mais de novas configurações da divisão sexual do trabalho como nos ensina Hirata e Kergoat (2007), uma importante contribuição teórica nessa temática. Para as autoras, falar sobre divisão sexual do trabalho deveria permitir ir além da simples constatação de desigualdades. As mulheres são discriminadas no espaço produtivo em virtude do sexo/gênero.

Contudo, no processo de globalização, no campo da economia e da produção, há um aumento da presença das mulheres nas mais variadas categorias e em campos profissionais diversificados como a inserção delas nas engenharias, principalmente, a civil. Buscamos dados de pesquisas atuais no Brasil que nos mostrassem um percentual de mulheres exercendo a engenharia, registradas. De acordo com o Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA) de 2022, o percentual de mulheres registradas como engenheiras no Brasil corresponde a 19,3% do total de engenheiros (199.786 de um total de 1.035.103 registros no país) — um crescimento de 1,3% no comparativo com 2018, quando esse percentual era de 18%. Apesar de ainda ser um mercado predominantemente preenchido pelo público masculino, as mulheres vêm alcançando o seu espaço.

Nesse sentido, a posição de mulheres na área de conhecimento e no campo de trabalho da Engenharia permanece especial e excepcional e, aos poucos, vai rompendo com o padrão de gênero presente na profissão.

É fato que de modo específico, as carreiras de engenharia estão entre as profissões que exigem formação acadêmica onde mais frequentemente se inscreve pessoas do sexo/gênero masculino. Karla Saraiva (2008), Engenheira civil e Professora da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, nos diz que:

Acredito que uma das condições que torna possível que isso ocorra encontra-se nessa mesma tradição ocidental moderna, que construiu o lugar da produção de bens como um lugar masculino. Dizer que a engenharia é profissão "para homens" constitui-se, ainda, numa afirmativa fácil e freqüentemente aceita. (p.49)

Apesar das conquistas das mulheres, a engenharia (dentre outras áreas), continua a ser vista como uma área reservada aos homens. A ideia de que as mulheres, não se dão bem para atuarem no universo das ciências exatas, a lidar com a frieza dos cálculos matemáticos faz com que a sociedade acredite que os homens estão mais aptos para atuarem no universo das exatas, pois desenvolvem melhor o raciocínio lógico, enquanto que as mulheres, com características apoiadas na sensibilidade e passividade, fragilidade, à maternidade (características de pouco valor no mundo capitalista), estão mais “naturalmente” aptas a atuar nas ciências humanas (Saraiva, 2008).

Para a autora, as representações, instituídas na sociedade por meio das relações (de gênero), constituem e formam o que se entende por real e verdadeiro, pois a verdade é construída pelas e nas práticas sociais. Concordamos com a autora no entendimento de que “representar a engenharia como uma profissão característica do gênero masculino acaba por constituí-la como tal” (Saraiva, 2008, p.49).

Conforme argumenta Scott (1995), gênero é uma categoria analítica, própria ao universo acadêmico, rentável à reflexão em torno do processo de construção das diferenças e dos arbitrários sociais e, também, sobre o processo de legitimação de relações de poder. Desse modo, gênero não estaria sendo referido/reduzido aos corpos de homens e mulheres, mas a toda uma teia de significados e arranjos convencionalmente estabelecidos entre eles. A análise das desigualdades de gênero tem sido fortalecida pela interpretação dos dados estatísticos que apontam, por exemplo, para a pequena representação política das mulheres e seus baixos salários. Considera-se também a interpretação dos indicadores sociais que fomenta a compreensão da dinâmica gênero/classe/raça/etnia na análise dos diferenciais de renda entre homens e mulheres.

Falar sobre igualdade de gênero, equidade salarial e a indiferença na engenharia continua sendo um tópico de preocupação. Sendo assim, ampliar e fortalecer o espaço das mulheres na profissão é uma grande missão, tanto no Brasil, quanto em outros países. A proposta deste tópico foi a de problematizar e analisar conceitos importantes para esta pesquisa, munindo-nos de teorizações necessárias que possibilitem, analisar as conceitualizações de gênero.

Passamos a analisar as categorias e subcategorias explicitadas anteriormente, para compreendermos como as mulheres egressas do Curso de Engenharia Civil de

uma universidade pública do Norte de Minas estão inseridas no campo de trabalho profissional após a conclusão da graduação, no período de 2016 a 2021.

2.3 ATUAÇÃO PROFISSIONAL NO CAMPO DA ENGENHARIA

A evolução da engenharia no Brasil pode ser apresentada em quatro períodos. Para Telles (1997), o primeiro deles, insere-se no período colonial até a metade do século XIX, com o predomínio da engenharia militar. Lombardi (2006) afirma em seus estudos que a engenharia moderna surge primeiramente no ambiente militar, utilizada na construção de armamentos, fortificações e pontes, na abertura de estradas, além de outras atividades. O fato dessa ligação com o elemento militar contribuiu para que a engenharia fosse associada ao campo de atuação do sexo masculino. As atividades militares e produtivas sempre se caracterizaram como pertencentes ao sexo masculino, até mesmo porque na esfera pública, eram destinadas majoritariamente aos homens. O segundo período na evolução da engenharia no Brasil, conforme aponta Telles (1997) compreende o período de 1850 a 1920, cuja principal atividade eram as ferrovias, fato que contribuiu para que os dois primeiros períodos estabeleçam a engenharia enquanto profissão formal, predominantemente masculinizada. Já o terceiro período, Telles (1997), considera que foi compreendido entre 1920 e 1950, notavelmente registrado pelo crescimento das obras em concreto armado. Por conseguinte, o autor define o quarto período da engenharia no país, concentrado após a década de 1950. (Telles, 1997). Ele o caracteriza como um aumento de atividades diversas de engenharia, entre as quais as grandes obras públicas e a expansão da atividade industrial.

Nesse contexto, a engenharia se constitui num campo de estudo e de trabalho até hoje marcadamente masculino, mesmo com a crescente inserção de mulheres profissionais a partir dos anos de 1970.

2.4 CATEGORIA 1: PROCESSOS FORMATIVOS NA ENGENHARIA CIVIL

Etimologicamente o conceito de formação que deriva da palavra latina *formatio*. Trata-se da ação de formar ou de formar-se, ou seja, dar forma, constituir algo. É a maneira pela qual uma pessoa é criada ou educada; o que lhe molda o caráter, a personalidade. É um conjunto de conhecimentos e/ou instruções sobre um assunto específico (Brugger, 1969).

No Brasil, a formação do profissional da Engenharia Civil está legalmente definida por meio da Resolução CNE/CES de 11 de março de 2002, a qual Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia no país:

Art. 3º O Curso de Graduação em Engenharia tem como perfil do formando egresso/profissional o engenheiro, com formação generalista, humanista, crítica e reflexiva, capacitado a absorver e desenvolver novas tecnologias, estimulando a sua atuação crítica e criativa na identificação e resolução de problemas, considerando seus aspectos políticos, econômicos, sociais, ambientais e culturais, com visão ética e humanística, em atendimento às demandas da sociedade.

Entendemos que a construção do conhecimento e a experiência formativa, poderão conduzir para uma visão crítica do mundo e da sociedade, e não somente para uma aquisição intelectual, cujos conhecimentos ficam guardados na memória ou aprendizagem de habilidades de um fazer mecânico. Portanto, o simples ingresso a um curso superior de engenharia não é garantia suficiente para o sucesso do estudante. Os futuros engenheiros, ao longo de sua formação acadêmica, precisam gerar o conhecimento científico, além da criatividade e capacidade para enfrentar problemas novos no mundo do trabalho. Interessa-nos, aqui, perceber o processo formativo das egressas no ambiente acadêmico do Curso de Engenharia Civil entre os anos de 2016 a 2021 a partir de suas próprias vivências e experiências relatadas.

2.4.1 Subcategoria 1a: Da escolha

Iniciamos a entrevista questionando às egressas, por que elas escolheram o Curso de Engenharia Civil na Unimontes. Os motivos que as levaram a escolha do Curso, são praticamente os mesmos: o gosto pelas ciências exatas, a facilidade com a matemática, as habilidades e o gostar de desenhar. Fatos que já as acompanhavam desde a Educação Básica, o que podemos notar nos comentários:

Na época que eu fui prestar vestibular, na hora de fazer a escolha, qual carreira queria seguir, me chamou muito a atenção o curso de Engenharia Civil, porque era a área que eu tinha maior aptidão, a área de exatas. (Engenheira Bruna).

Eu sempre gostei bastante de desenhar e de matemática. Participei de olimpíada de matemática. Sempre gostei muito dessa área de

exatas, matemática, física. Então, era uma área afim para mim. (Engenheira Júlya).

Quando eu tinha 13, 14 anos, eu via obras e mais obras na minha cidade. Na oitava série, estava tendo obra na minha casa e, eu achava o máximo aquilo. Aí, eu optei pelo curso mesmo. Outro motivo, era porque eu gostava muito de matemática, eu achava que fazendo engenharia era mexer com matemática. Então, o grande motivo de eu ter me encantado com a área de construção, foi vendo o pessoal mexendo na obra. E gostar muito de matemática. Esses foram os principais motivos. Eu carreguei essa ideia durante todo meu ensino médio. Não busquei saber sobre o curso, isso foi minha base de escolha mesmo, até eu entrar na universidade e ver como realmente funcionava (Engenheira Carla).

Fica claro a opção das entrevistadas pela engenharia como área de estudos que se baseou pela facilidade para matérias da área de exatas, o gosto pelo desenho e pelas edificações (as obras). Compreender o contexto da escolha pelo curso a partir da visão que as egressas possuem, é importante para analisar como os elementos do processo educacional se refletiram nelas, construindo uma informação relevante para identificar os significados do trabalho. A maioria das egressas afirma que escolheu o curso por gostar das ciências exatas e Carla acrescenta a área da construção.

A literatura nos aponta que as mulheres não foram incentivadas culturalmente e socialmente a pensar matematicamente. Nessa direção, Louro (2004) afirma que:

A escola e o currículo estão longe de ser meros reflexos das condições sociais. A partir de múltiplas práticas cotidianas e banais, a partir de gestos e expressões pouco perceptíveis, pelo silêncio, pelo ocultamento ou pela fala, constroem-se, no espaço propriamente escolar, lugares e destinos sociais, produzem-se identidades de gênero e sexuais, identidades de classe e de etnia, marcadas pela diferenciação e pela hierarquia. Talvez essa dinâmica nos escape, tal a “naturalização” de que esses processos estão revestidos. Talvez sejam muito sutis os jogos de poder que tecem os currículos, os programas, as normas ou as avaliações escolares; mas não podemos mais deixar de perceber o quanto estamos neles implicadas/os e, em consequência, o quanto somos responsáveis pela manutenção ou subversão desses jogos. (Louro, 2004, p.91)

Consideramos que, aquelas mulheres que seguem pela área das Ciências Exatas, realmente possuem afinidade com disciplinas de cunho lógico como é o caso

das egressas, Bruna, Júlya e Carla. A forma como a organização do processo educacional se desenvolve ao longo da Educação Básica, tende a se refletir na graduação. Este reflexo pode influenciar, futuramente, a profissão dos estudantes. É o que ocorreu com a Carla, desde esse segmento de ensino (a Educação Básica), já vislumbrava essa área.

Para além da facilidade e aptidão pelas ciências exatas, a motivação maior apresentada por Larissa, é a possibilidade de emprego. Havia naquela época a falta do profissional engenheiro no mercado de trabalho, fato que para ela seria uma oportunidade.

Eu escolhi porque na época eu estava prestes a tentar o vestibular, estava fazendo uma pesquisa sobre qual área estava precisando mais. Qual profissional o mercado de trabalho estava precisando naquele momento e eu vi que estava tendo notícia que precisava muito de engenheiro no Brasil. Eu já tinha uma certa afinidade com engenharia. Também tem a questão da expectativa de salário, tem isso, né? A gente sabe que tem cursos que oferecem melhores opções e oportunidades de emprego, no quesito financeiro. Isso também me influenciou. Eu juntei isso tudo, a questão de gostar da engenharia, de me agradar e a questão do mercado. (Engenheira Larissa)

Ao analisarmos os fatores de escolha pela profissão feita por Larissa, fica claro que naquele momento histórico, antes de 2012, a movimentação peculiar do mercado da construção civil representava um ponto de auge na área da Engenharia Civil, que se manifestava a partir do imaginário da entrevistada de que haveria certa facilidade em conseguir vagas de estágio, emprego. Esses fatores indicam significados importantes no processo de escolha profissional. Larissa ingressou no curso em 2012 e se graduou em 2017.

Os anos de 1980 e 1990 significaram tempos de mudanças para os engenheiros e para a Engenharia no Brasil.

[...] essas mudanças provieram, tanto de importantes transformações ocorridas na economia e no mercado de trabalho brasileiros, como de alterações na composição interna do grupo profissional, provocadas pela democratização do sistema de ensino da Engenharia, pela acentuação da especialização da formação profissional e também pela maior presença de mulheres nas escolas de Engenharia, nas empresas e instituições. (Lombardi,

2006, p.128)

Durante toda a década de 1990 e nos primeiros anos do novo milênio, o número de mulheres que ingressaram nos cursos de engenharia no Brasil veio crescendo de forma lenta, mas contínua. Lombardi (2006), nos diz que se compararmos há 40 anos atrás, hoje, há maior presença de mulheres nessa área. Esse fato, trouxe modificações para a imagem que o próprio grupo faz de si e vem contribuindo para amenizar os arraigados padrões de gênero presentes nas escolas de engenharia e nos ambientes de trabalho. Apesar disso, o grupo ainda hoje minoritário de mulheres se constitui em alvo de estigmatização por parte do grupo majoritário masculino. A luta das mulheres nessa área se faz contínua e necessária como forma de enfrentamento ao modelo patriarcal prevalente. Constatamos essas percepções reafirmadas nas falas das entrevistadas durante suas contribuições neste estudo.

2.4.2 Subcategoria 1b: Graduação e dificuldades

No primeiro semestre do ano de 2012, iniciou-se o curso de Engenharia Civil na Unimontes. Nos dados recolhidos em entrevistas pessoais realizadas com as engenheiras que ingressaram na Unimontes entre os anos de 2012 e 2016 observamos que Larissa e Júlya fizeram parte da segunda turma (segundo semestre de 2012). As egressas nos deram grandes contribuições sobre esse início, tais como as dificuldades, enfrentamentos ou facilidades.

Pedimos para as entrevistadas que comentassem como foi cursar Engenharia Civil na Unimontes. Conforme contaram, as primeira turmas do curso, tiveram mais dificuldades:

Não foi fácil, foi complicado por vários fatores tanto pessoais quanto pela própria infraestrutura da faculdade. A Unimontes deixa muito a desejar no quesito infraestrutura, de oferta do serviço dela como uma universidade e também pelo fato de ser um Curso novo, né? Como eu sou da segunda turma, às vezes, começava o semestre e não tinha nem professor. O coordenador ficava correndo atrás do docente para contratar. [...] Eu acho que naquela época, tínhamos quatro professores da área de Engenharia Civil mesmo, porque nos primeiros períodos eram professores da Matemática do Centro de Ciências Exatas e

Tecnológicas, era cálculo, aí pegavam o pessoal da Matemática. Às vezes não tinha sala, [...] eu acho que o pessoal abre o curso para depois estruturar (risos). Tiveram os fatores pessoais também, eu tive dificuldade, mas da minha vida pessoal mesmo. (Engenheira Larissa)

Essa fala também é compartilhada por Júlya que inicia o curso no segundo semestre de 2012, colega da Larissa. Ela expressa o mesmo sentimento ao demonstrar:

Minha turma foi a dois, era o início do curso, como se fosse um teste. Eu acredito que agora as turmas novas estejam melhores. Pelo que tinha, foi bom, (risos). A parte ruim é porque não tive muita aula prática, então, eu não tive muito contato, não visitava muita obra, eram pouquíssimas as que visitávamos. Então, por ser a turma dois, eles estavam fazendo o campo, na primeira turma. Quando não dava certo, tentavam na nossa. Não dava certo, tentavam na próxima. Então acredito que a gente perdeu muita experiência, muita coisa por conta desses detalhes. Mas o que teve foi interessante. (Engenheira Júlya)

Júlya se refere a esse início do curso “como um teste” fica implícito na sua fala que de fato, passaram por algumas dificuldades como a falta de infraestrutura oferecida pela universidade citada por Larissa, bem como as aulas práticas.

Para muitos jovens, nesse primeiro momento da entrada na universidade, há um encantamento pelo mundo acadêmico, idealizado como o ambiente da produção do conhecimento, da reflexão, da intelectualidade, que encontrarão um ambiente físico com salas de aulas adequadas e confortáveis, laboratórios equipados, bibliotecas com livros atualizados, entre outros. No entanto, nem sempre essa é a realidade de muitas universidades do Brasil. Aos poucos é que se conhece a realidade ofertada, e com o tempo é vivenciada a existência de alguns entraves que dificultam a produção qualitativa do conhecimento. Ao nosso ver e a partir de nossas experiências nesse espaço, a oferta inicial de um curso superior como o da Engenharia Civil requer professores qualificados, espaço físico adequado e tudo isso tem um valor econômico alto. Nesse caso, para as universidades públicas, às vezes, com escassos recursos financeiros, é ainda mais difícil.

Na mesma linha de pensamento das egressas que iniciaram o curso nas primeiras turmas em 2012 (Larissa e Julya), a entrevistada Carla revela as mesmas problemáticas enfrentadas, no ano de 2014, dois anos após a implementação da Engenharia Civil na Unimontes.

Quando eu entrei, já era a sexta turma ofertada. A gente sofreu muito, porque o curso aqui é um pouco defasado e você sofre mais quando faz parte das primeiras turmas. Sofre por falta de professor, de material, falta de laboratório. (Engenheira Carla)

Por outro lado, Carla nos chama a atenção para a importância de ter frequentado uma universidade pública. Fato que parece ter compensado os problemas enfrentados, como ressalta:

Mesmo com os percalços que ocorreram pelo fato de ser um curso novo, foi muito engrandecedor por eu estar numa universidade estadual, de formar lá. A estrutura não só para o curso mas, a estrutura externa ao curso era excepcional, não tenho muito o que reclamar, tem o RU (Restaurante universitário – grifo nosso.). Os prédios para a gente eram um pouco complexos, porque não tínhamos lugar fixo, então, a gente ficava migrando entre prédios. Mas, de forma geral foi prazeroso, por mais que de certa forma, um pouco doloroso, por falta de recursos, por falta de um curso já estabilizado. (Engenheira Carla)

Apesar das dificuldades apresentadas nas falas da egressa Carla, percebemos a sua satisfação com a escolha feita, cursar a engenharia na Unimontes, uma instituição pública. Essa fala destaca a importância da Unimontes no Norte de Minas, para o desenvolvimento da região. Isso demonstra que para a egressa, compensou todos os percalços. Essa satisfação pode ser observada também nas falas das entrevistadas Camila e Bruna:

O curso de engenharia em si é muito complexo, difícil, mas é satisfatório também, porque você vai construindo conhecimento ao longo do curso, acho que toda graduação é assim. Eu sempre tive muita facilidade em

todas as matérias no curso, em algumas mais afinidade que em outras. Mas, para mim foi engrandecedor em certos momentos. Foi muito bom fazer o curso. (Engenheira Camila)

Foi uma experiência fortalecedora, estudar em universidade pública é uma dificuldade muito grande, né? [...] Então, assim, foi bem construtiva, uma experiência maravilhosa. Eu falo que eu entrei na engenharia gostando do curso e saí apaixonada. Me encontrei muito na área e estou muito feliz de estar trabalhando hoje, de atuar, de ser engenheira civil, é uma grande realização pessoal para mim ser engenheira. (Engenheira Bruna)

Os depoimentos das egressas, vão ao encontro dos estudos de Lombardi (2006), quando a autora aborda o ingresso das mulheres, a expansão e a especialização do sistema de ensino de engenharia. Para a autora, o crescimento das matrículas femininas na década de 1990 se deu no bojo da democratização do ensino da Engenharia no País.

Voltando o olhar especificamente para a formação dos engenheiros, observa-se que durante toda a década de 1990 e nos primeiros anos do novo milênio, veio crescendo lenta e continuamente o número de mulheres que ingressaram nos cursos de engenharia no Brasil (Lombardi, 2006, p. 113).

O que percebemos nos estudos de Lombardi (2006), dentre outros, é que a engenharia está incluída nas escolhas profissionais das mulheres, apesar de a autora deixar claro que esse processo vem evoluindo lentamente. Se compararmos os dias de hoje, há 30 anos atrás, podemos perceber uma maior presença de mulheres nos cursos de engenharia. Fato que se faz presente nas falas das próprias engenheiras civis egressas da Unimontes.

Ainda na Subcategoria 1b, solicitamos às egressas que falassem se em algum momento, pensaram em não cursar engenharia civil por ser considerada uma área majoritariamente masculina. As entrevistadas em sua maioria demonstraram claramente que não pensaram em desistir do curso por esse motivo. Como afirma Júlya, “Não foi meu pensamento. A questão de sabermos que é um curso majoritariamente masculino, a gente sabe, mas esse fato não pesou para mais ou para menos na minha escolha do curso”. Já a Engenheira Larissa, pensou em desistir, mas

por outras questões, “Não, não por causa disso. Eu já pensei em desistir, mas não foi por causa desses aspectos não, foram outras coisas”.

Bruna é taxativa em seus argumentos e demonstra claramente que escolheu a profissão certa, apesar dos desafios da graduação:

Não, não. Pelo contrário, eu sou assim, eu amo um desafio [...]. Mas, vontade de desistir não, pelo contrário, foi um propulsor, motivador para mim, para eu buscar mais conhecimento [...], como eu já caminhava muito nesse sentido, de gostar de matemática e física, queria trabalhar com alguma coisa que me trouxesse prazer, que eu tivesse alegria com aquilo que eu tivesse fazendo, então eu uni o útil ao agradável.

O depoimento da Bruna demonstra a vontade de lutar, buscar o seu desejo e em toda a entrevista, ela pontua que não se deixa abater, que as dificuldades trazem aprendizado. É percebido que a afinidade com a área de exatas e afins foi um destaque na narrativa da entrevistada, daí essa vontade incessante de Bruna seguir em frente.

Camila em seu depoimento sobre a questão de pensar em desistir do curso, por ser considerado uma área majoritariamente masculina, diz que não pensou em desistir por esse motivo e que a sua turma iniciante no primeiro semestre de 2016, tinha uma maior proporção de mulheres:

[...] na minha sala não, a minha sala era majoritariamente mulher. No início era meio a meio, mas logo no terceiro período a maior parte dos homens desistiram, então ficaram mais mulheres. Tanto minha sala, quanto meus veteranos também eram mais mulheres. No curso em geral, não tinha essa discrepância tão grande, não é uma coisa que a gente sempre comentava, porque todo mundo sempre fala, que as salas de engenharia são cheias de homens.

Entre o período de 2012 a 2016, um total de 10 turmas, somente duas iniciaram com um percentual maior de mulheres. Esse fato citado pela Egressa Camila, podendo ser resultado de um início de possíveis mudanças, juntamente com o processo histórico vivido pelas mulheres com sua inserção nas engenharias. Pensamos que

talvez os Cursos de Engenharia Civil de modo geral, tenham uma certa dificuldade para o ingresso das mulheres, porque elas próprias sabem que no campo de trabalho, sempre vão lidar diretamente com um número maior de homens, o que pode fazer com que elas não se interessem tanto pela área.

Uma questão importante que surge nas falas das entrevistadas e que abarca questões relativas a quando iniciaram e concluíram o curso, refere-se à mudanças no mercado de trabalho. Na Engenharia Civil não seria diferente, com períodos de tendência negativa que poderiam afetar de maneira mais intensa a demanda por trabalho; outros com um boom no crescimento da construção civil invertendo a situação, quando se inicia uma lenta recuperação do emprego.

É sabido que o aumento das incertezas econômicas leva os empregadores a diminuir os postos de trabalho. A oferta de trabalho, por outro lado, também é afetada, pois as exigências para conseguir um posto de trabalho também se tornam mais rígidas.

Larissa, que iniciou o Curso em 2012, diz ter feito uma pesquisa sobre qual área o mercado de trabalho mais precisava de profissionais e viu que no Brasil, precisavam muito de engenheiros, dentre eles o civil, então, exercendo influência em sua decisão.

Em outra situação, Carla que iniciou a Engenharia Civil em 2014 e concluiu em 2019 diz já ter pensado em desistir, durante o estágio não obrigatório. “No terceiro período, eu pensei em desistir porque eu me dispus a fazer estágio de graça e ninguém queria, você fica desesperada” (Egressa Carla). A preocupação com a inserção no mundo do trabalho faz parte do pensamento dos graduandos. No caso da egressa Carla, além do estágio curricular obrigatório, ela procurava um posto de trabalho para o estágio não obrigatório, mesmo sem remuneração.

Eu tive colegas que não fizeram estágio, porque não conseguiram. [...] Fui tentar ser professora, consegui eu fui professora de Física e Matemática. Eu queria fazer alguma coisa, para começar a me acostumar com uma vida mais acelerada, ter um salário também. Na época, minha mãe falou assim: ‘faz uma coisa na sua área, mesmo que seja de graça, eu te ajudo’. Mas, não consegui. Depois, foi mais fácil conseguir os estágios. Nessa época, em 2016, que eu tentei, era muito mais difícil, mesmo. (Engenheira Carla)

Fica claro que os acontecimentos daquele momento no mercado de trabalho da construção civil, impactaram e adicionaram ainda mais elementos na experiência que ela teve durante a graduação. A instabilidade econômica influencia diretamente na oferta de empregos e oportunidades de trabalho, esse período pode ter feito com que a egressa Carla, passasse mais tempo em dúvida de qual caminho seguir e, portanto, mais tempo sem estar desenvolvendo a atividade que esperava em seu primeiro contato com o campo de atuação profissional e com a criação de sua identidade de engenheira.

É importante enfatizar que no período 2015 e 2017, o mercado de trabalho passava por um momento de instabilidade, fato que deve ter impactado ainda mais nas emoções da egressa Carla que passava pelo momento do estágio no Curso.

Podemos constatar essa crise no depoimento da Engenheira Bruna que ingressou no curso em 2015. Ela faz relação a essa instabilidade econômica vivida naquele momento, ao dizer que:

Essa é uma profissão que tem um leque de oportunidades de emprego muito grande, apesar dos baixos, que a gente tá passando aí, nessas últimas crises, mas é uma opção muito boa, um ramo muito bom para você conseguir ter um salário bom. (Engenheira Bruna)

As entrevistadas Carla e Bruna se referem em seus depoimentos a um período da conjuntura economicamente instável entre 2015 e 2017. Encontrar este mercado de trabalho em que queriam ingressar em um momento de instabilidade econômica e saber que influencia na oferta de empregos e oportunidades no mercado de trabalho é decepcionante

Nesse sentido, buscamos em Mattei e Cunha (2020) que procuraram entender quais os efeitos setoriais e regionais das mudanças no emprego formal devido à crise econômica brasileira iniciada em 2014. Essas autoras afirmam que a economia brasileira seguia uma tendência positiva de crescimento até aproximadamente 2013, mas, a partir de 2014, a crise econômica passou a ser retratada diretamente no mercado de trabalho. Para elas, o emprego formal no Brasil reduziu cerca de 6% de 2013 a 2016, com uma perda de aproximadamente 3 milhões de empregos.

No que se refere à dinâmica setorial, até 2013 os setores que mais geravam empregos eram extrativismo mineral, serviços e construção civil. Contudo, o setor

mais afetado durante a crise, foi o da construção civil, como uma redução de 31% do emprego de 2013 a 2016.

Dada a heterogeneidade brasileira, tanto o período de crescimento como o de crise tiveram efeitos diferentes nas regiões e setores econômicos. O emprego formal das regiões brasileiras de 2010 a 2013 cresceu a taxas relativamente uniformes, com destaque para as regiões Norte e Centro-Oeste. Com a crise, os reflexos foram sentidos em todas as regiões, mas com mais intensidade no mercado de trabalho da região Sudeste, com queda de 7% do emprego, e menor intensidade nas regiões Sul e Centro-Oeste (Mattei; Cunha, 2020, p. 134).

Mesmo o ano de 2017 marcando a saída da recessão iniciada em 2015, o cenário econômico brasileiro continuou se desempenhando lentamente, mas, com indicadores de bons acontecimentos como o PIB que de acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, avançou 0,9% no segundo trimestre de 2023, na comparação com o trimestre imediatamente anterior, já livre de efeitos sazonais, resultado que sucedeu alta de 1,8% observada no período anterior. Na comparação interanual, o resultado também foi positivo, com alta de 3,4% sobre o segundo trimestre de 2022. Mudando o foco da discussão, passamos a outra problemática discutida na investigação que é o machismo.

A questão do machismo estrutural foi abordada durante as entrevistas. Entendemos que o machismo (assim como o racismo) é tema que nos envolve como seres humanos e sociais, nos posicionando em algum lugar do campo social. Não há como estarmos de “fora” para uma análise neutra (Hintze, 2020). Para esse autor as mazelas causadas pelo machismo se dão, em nível social, das instituições e, especialmente, nos aspectos subjetivos. Os principais aspectos do machismo estrutural da cultura patriarcal são: (1) Masculino; (2) Branco; (3) Heteronormativo; (4) Adulto e, (5) Monoteísta.

A questão do enfrentamento ao machismo estrutural durante o estágio, foi abordada pelas egressas ao perguntarmos se durante o curso, elas sentiram alguma dificuldade por ser mulher, em sala de aula ou no momento do estágio. A importância desse momento (estágio) para os estudantes de qualquer curso, encontra-se no fato de esta experiência tratar-se de uma forma de ampliar os conhecimentos técnicos, melhorar a capacidade de manter relacionamentos interpessoais. Essa oportunidade do estágio representa um espaço apropriado para pôr em prática os seus conhecimentos teóricos/práticos, bem como para esclarecer dúvidas e inseguranças a respeito da sua profissão e suas atividades.

De acordo com a Engenheira Camila, o enfrentamento ao machismo:

Dentro da sala de aula, não, nunca tive nenhuma dificuldade. Mas, fazendo o estágio, eu tive algumas dificuldades com um gestor. Eu fazia estágio num órgão municipal, e ele não era meu gestor direto, era gestor de um outro setor. Ele falava muito sobre sexo frágil, falou claramente com todas as palavras, assim, duas vezes: ‘você é sexo frágil, você não consegue’. [...] Esse foi o momento que, para mim, marcou muito, sabe? Eu fazia estágio no setor de projetos.

A engenheira trouxe uma situação em que foi alvo de estranhamento, de tratamento ofensivo pelo fato de ser mulher ao ser considerada pelo gestor como sexo frágil. Daí podemos perceber que os papéis tradicionais atribuídos às mulheres na sociedade e que existem na construção civil permanecem. Mesmo estando mais presente nesta área, ela (a mulher) ainda faz parte de uma minoria. Parece que fatores que possam acarretar constrangimentos vão existir, mesmo que num percentual menor

Inicialmente a entrevistada Camila, assinala que não houve nenhuma recordação de discriminação em sala de aula durante o curso, pelo fato de ser mulher. Contudo, entre suas lembranças durante a execução do estágio, ao falar sobre as dificuldades, relembrou um episódio. Camila comenta sobre o posicionamento de um professor, que reafirma as ideias pré-concebidas sobre mulheres e homens, apoiada em aspectos biológicos:

Lembrei agora, eu tive também machismo no meu curso. No primeiro período eu tinha um professor, que não era engenheiro, era matemático, de outro setor (Departamento). Ele falava que a inteligência da mulher era o inverso do tamanho do cabelo. Na época, eu tinha o cabelo bem grande [...]. Então, ele falava que quanto maior o cabelo [menor a inteligência]. Ele virou diretamente para mim.

Considerando o machismo como uma construção cultural que pretende uma hierarquização social por gênero, podemos inferir que está arraigado nas nossas mais variadas formas de interação social. Como podemos ler nas entrelinhas da fala da

Egressa Camila, esse machismo está presente no ambiente de trabalho, em espaços públicos ou privados. É uma violência contra a mulher, podendo ser física, psicológica ou moral e isso é utilizado como forma de opressão, agressão, humilhação e desprezo que pode vir na forma inofensiva do humor. As brincadeiras em sala de aula que diminuem as competências das mulheres, como a discriminação e desvalorização explícita presente na fala do docente ao relacionar a inteligência da mulher proporcionada ao tamanho contrário do cabelo, refere-se ao machismo, uma forma de violência e opressão, escondida por trás da máscara do humor.

São diversas as formas de abordagem, desde o galanteio romântico e manipulador ao entusiasmo de uma piada. O machismo recreativo, disfarçado de brincadeira, é utilizado para reforçar, naturalizar e legitimar estereótipos contra mulheres. Nesse caso, o humor é usado para demonstrar superioridade de um grupo em relação ao outro; uma maneira de afirmar a inferioridade da mulher. É preciso fugir das armadilhas desse machismo recreativo quando sorrimos de piadinhas que nada tem de inocentes, contra mulheres, em um país como o Brasil que estupra, tortura e mata meninas, mulheres, travestis e mulheres trans. Sorrir e achar engraçado é um comportamento perigoso e nada admissível.

As marcas que os discursos percebidos e lembrados por Camila que configura em machismo, são evidentes. A mesma engenheira também contou outra situação do ambiente da sala de aula com o mesmo professor, em que a forma de discriminação aparece novamente:

Ele estava falando na sala que mulher não deveria jogar bola [...]. Tinha várias falas preconceituosas. Ele virou para mim (eu estava quieta com o meu canto) e disse assim: 'Não é (citou o nome)? Mulher não tem que fazer isso'. Eu virei para ele e falei assim: 'Mulher faz o que ela quiser.' Responderia isso para qualquer pessoa. Isso aconteceu e eu não passei na matéria. Ele falou para todo mundo que eu era desbocada (Por conta dessa resposta), esse foi o episódio. Essa disciplina foi uma das piores, porque em todas as aulas, ele tinha falas nesse mesmo sentido, bem preconceituosas. Mas, tanto que eu apaguei ele da minha mente, que eu nem estava me lembrando (desse episódio). Ele foi o pior ponto do curso. Eu acho que, por ser no primeiro período, a gente já entra muito inseguro, né? Então, ele foi um grande obstáculo no meu curso.

Esse tipo de afirmação, inferioriza a mulher, confirma a sua alegada natureza frágil e dependente, de exibi-la incapaz e impotente. As tais piadinhas do dia a dia, contribuem para reforçar o machismo. Outra situação que aconteceu durante o estágio é apresentada por Larissa que ingressou na segunda turma no ano de 2012 no Curso de Engenharia Civil da Unimontes:

Já vi funcionário quando fiz estágio aqui (não era meu professor), era um dos funcionários (da Instituição). Fazia umas piadas, comentários e o cara é velho, é casado e chega com aquelas gracinhas. Foge totalmente do profissional que é. Ninguém tá aqui para festa, ficar paquerando, fazendo comentários. Então, esse tipo de coisa não tem jeito. Já entramos no Curso, esperando alguma coisa, porque a engenharia já é estigmatizada, é um ambiente predominantemente masculino. (Engenheira Larissa).

E o que dizem as egressas a respeito dos espaços considerados masculinizados como indústrias de obras que frequentaram durante o estágio? As entrevistadas, estagiavam certamente com uma equipe de homens mais velhos e as ocorrências de discriminação e assédio são mais explícitas nesses espaços. Na pesquisa (tanto durante o estágio, quanto no campo de trabalho, ao exercer a profissão de engenheiras), fica claro que as obras são espaços em que elas têm as experiências mais difíceis.

Ainda mais Engenharia Civil que a gente mexe com obra. Obra é o que? É pedreiro, é peão. [...] um pessoal muito complicado de mexer, principalmente, se você for mulher. Então, você já entra com medo, eu mesma, já entrava com muito. No dia que eu pegava uma obra, mexia com pedreiro, eu tinha trauma de pedreiro, sofri assédio. Toda mulher sofre, né? Não só de pedreiro, mas de homem em geral. Mas, o pedreiro já tem até fama, má fama. Mas, eu falei: “uai, mas vamo que vamo, não tem jeito!” (sic). Agora, aqui dentro, durante o curso eu não senti nada muito incisivo, nenhum machismo muito orientado, não que me incomodou. Eu acho que isso não é exclusivo da unimontes, mas, da

sociedade machista que a gente vive mesmo. É a questão do tipo de relacionamento entre homem e mulher, é diferente o tratamento. Eu tive um colega que tinha dificuldade de olhar para mim como ser humano, além de uma mulher. Você vê que a forma de (o homem) conversar é diferente com um homem e com mulher. Às vezes tinha professor que olhava pra você como se fosse uma carne [...] eu não vou citar nomes (risos). Mas, já vi funcionários quando fiz estágio aqui, não era meu professor, mas, era um dos funcionários aqui. Ele fazia piadas, comentários e o cara é velho, é casado. Chega com aquelas gracinhas, aí foge totalmente do profissional que é. Ninguém está aqui pra festa, ficar paquerando fazendo comentários. Então, esse tipo de coisa não tem jeito. (Engenheira Larissa)

O relato de Larissa confirma que, no exercício do trabalho, não é a mesma coisa ser um homem engenheiro ou uma mulher engenheira. Fica explícito nesse depoimento, uma relação de hierarquia que parece demonstrar superioridade do grupo de engenheiros do sexo masculino sobre o grupo de mulheres engenheiras. É importante ressaltar que a discussão das relações de gênero se fazem presentes nos campos de conhecimento teórico e profissional das egressas até o final desta dissertação, baseando-nos principalmente no ponto de vista das entrevistadas que vivenciaram essas relações durante a graduação e vivenciam no seu cotidiano profissional.

Na Engenharia civil, há uma maior resistência à presença das mulheres, a exemplo no segmento de obras, em que, de um modo geral, a presença delas ainda causa certa estranheza, seja junto aos “peões” nas obras ou mesmo junto aos colegas engenheiros. As relações sociais entre mulheres e homens em coletivos profissionais majoritariamente masculinos, constituíram objetos de pesquisa, análises e discussões, sobretudo a partir da segunda metade do século XX, associada às configurações de gênero socioculturais estabelecidas. Nos interessa, aqui, evidenciar essas configurações pré-estabelecidas ainda permanentes nos dias de hoje em nosso contexto social, especificamente no campo de trabalho das engenheiras civis, egressas da Unimontes.

Bruna, relata bem essa situação e vale a pena ler um trecho do seu depoimento:

Quando um homem fala alguma coisa na nossa área da engenharia civil, ele pode falar qualquer coisa que aquilo é dito como verdade. E para a mulher ter credibilidade, ela tem que provar por “a + b”, em método científico que tem razão. Então, eu sempre busquei muito conhecimento para que quando eu chegasse neste tipo de situação, de enfrentar uma mesa com pessoas para mostrar algum caso atípico, eu tivesse embasamento suficiente para estar certa. O tempo inteiro somos questionadas, você nunca tem a razão, você já entra no lugar errado. Você tem que ficar provando que aqui diz isso, aqui diz aquilo, que está aqui uma comprovação do que eu estou falando, que estou certa. Isso para eles poderem acreditar, mas é difícil.

Os significados provenientes das dificuldades nos estágios, geraram sentimentos com a profissão, até mesmo, às vezes, desmotivação. Para Larissa, o estágio nas obras, não foi uma experiência boa. Ela cita o pensamento de desistir e acrescenta:

Deixa para homem mesmo. Acho que desanima, eu tive esse sentimento [...]. Mas, aí eu fui firme e falei: ‘Não, dificuldade tem em qualquer área, independente de qual a mulher entrar, ela vai sofrer machismo.’ Então, eu vou ficar aqui na engenharia mesmo.

Pelos relatos das egressas, observamos que as experiências no estágio curricular, foram bem diferenciadas, boas ou ruins em ambientes de trabalho similares, como os canteiros de obras ou os escritórios e nesse sentido, foi interessante saber como as mulheres egressas enfrentaram as situações ainda nos estágios.

Bruna encarava como um desafio para conquistar seu lugar:

E aí, cada vez que eu me sentia desafiada por esses problemas é que me dava mais vontade ainda, sabe? De querer ser boa o suficiente para chegar ao ponto de ninguém querer questionar a minha competência profissional, por conta de ser mulher.

Esse foi um momento bem descontraído em que os risos por nós foram soltos

por conta da forma como Bruna enfatizava: “[...] agora eu vou mostrar para esse povo quem sou” (risos).

A qualidade da experiência pode estar muito relacionada com os padrões de trabalho estabelecidos pelas empresas em que atuaram. A maioria dos estágios realizados pelas entrevistadas se deram em empresas de pequeno porte, ou seja, escritórios e construtoras.

Os relatos das entrevistadas estão marcados por situações, expressões verbais que exprimiram desigualdade de gênero em que foram alvo durante as trajetórias na graduação e de modo especial ao executarem os estágios. Mesmo durante o curso, elas perceberam que aos homens são atribuídas características de força, coragem e desenvoltura em funções viris e arriscadas e de domínio público, reservando-lhes, na maioria da sociedade, o espaço do poder. Às mulheres são atribuídas características da delicadeza e da sensibilidade, restando-lhes a submissão a esse poder ou a busca de alternativas de enfrentamento desta dominação.

Esses elementos contidos na pesquisa, de modo especial, na Categoria 1, contribuíram para elucidar o nosso objetivo específico de perceber os processos formativos das egressas no ambiente acadêmico, sobre o que as levou até o curso de Engenharia Civil. Nesse caso, a representação das entrevistadas sobre o curso de Engenharia Civil na Unimontes, foi muito boa, apesar de terem sentido falta de uma boa estrutura física da Universidade. Ainda assim, era possível a compreensão do processo profissional com ênfase na prática (estágios). Passamos então, de certa forma, para a história já contada por elas, porém agora, como profissionais da engenharia, atuando no seu campo de trabalho.

SEÇÃO 3. HISTÓRIA JÁ CONTADA: LEMBRAR, NARRAR E SUBVERTER

Passamos a discutir nesta seção, a Categoria 2: Campo de trabalho. A partir da presente seção, o lugar de fala das egressas emergem do exercício da profissão, como engenheiras civis, contexto atual que experienciam no qual aparecem os significados que elas atribuem ao campo da engenharia. Passamos nessa parte do trabalho a identificá-las engenheiras para enfatizarmos de onde falam.

3.1 CATEGORIA 2: CAMPO DE TRABALHO

A passagem do espaço acadêmico para a atuação profissional no mundo do trabalho, representa um processo da construção de identidade. As entrevistadas, agora são engenheiras (bacharéis) habilitadas a atuarem na Engenharia Civil. É esperado que com o passar dos anos, venha à tona as modificações para a imagem que essas mulheres fazem de si e isso pode contribuir para mitigar os arraigados padrões de gênero presentes tanto nos cursos de engenharia, quanto nos ambientes de trabalho é o que veremos nas subcategorias seguintes.

3.1.2 Subcategoria 2a: Atuação profissional

Conversamos sobre o fato de, estatisticamente, o campo profissional da Engenharia Civil contar com uma proporção bastante reduzida de mulheres. Indagamos às entrevistadas por que isto ocorre. A Engenheira Larissa nos contou que na sua opinião, tem-se uma situação histórica.

As mulheres começaram a ocupar o mercado de trabalho, recentemente, [...] começaram a trabalhar de poucos anos pra cá. Acho que 100 anos atrás, não existia uma mulher engenheira, a primeira no Brasil acho que foi na década de 1920.

Rosemberg (2013), aponta que as mulheres só começaram a ingressar formalmente na engenharia, depois que a profissão se manteve por quase um século como estritamente masculina (mais precisamente 109 anos após o início do curso). De acordo com Maria Virgínia Brandão, diretora do Coletivo de Mulheres da Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros – FISENGE:

O campo da engenharia, de maneira geral, é majoritariamente masculino. A primeira mulher a se formar engenheira no Brasil foi Edwiges Maria Becker Hom'neil, que obteve seu título em 1917. Isso só veio a acontecer 109 anos após o início dos cursos de engenharia no país! Uma conquista pessoal e solitária que se repetiria muitas vezes e ao longo de muitos anos. Essa realidade, aos poucos, foi mudando. Em 2022, 105 anos depois de Edwiges receber seu diploma de engenheira na Escola Politécnica do Rio de Janeiro, dados do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA) mostram que de um total de 1.092.418 profissionais registrados no ano passado, 216.267 são mulheres (Brandão, 2023, p.14).

Cabe ressaltar que somente no ano de 1945, na Faculdade de Engenharia do Paraná, é que graduou-se em Engenharia Civil, a primeira mulher negra no país e como vimos anteriormente, formou-se numa turma composta somente por ela, mulher, ao lado de 32 homens. É importante notar a partir de Brandão (2023) que em números, mesmo tendo as mulheres, avançado significativamente em sua inserção, na engenharia, a diferença ainda é muito grande. “Apesar dos avanços na sociedade em geral com relação à ocupação de postos de trabalho, ainda há muita resistência diante do empoderamento da mulher em setores que possuem tradição masculina, como a engenharia” (Brandão, 2023, p.14-15). Ressalta-se a importância de termos a dimensão dessa disparidade para que se possa valorizar ainda mais as conquistas das mulheres.

Nesse sentido, a engenheira Larissa, aponta que certos significados de ser uma mulher na engenharia, área historicamente estabelecida por homens, permanecem até os dias atuais, e acrescenta:

[...] Com certeza, até hoje, ele (o homem), é mais privilegiado na nossa sociedade. Vejamos por exemplo, as áreas que dão mais dinheiro, que atraem mais gente: medicina e engenharia [...]. Na competição, o homem tem mais vantagem. Então, vai ter mais dominação de homens. Às vezes não é porque o tipo de trabalho é mais complexo que ganha mais. [...]. Talvez no futuro, se a mulher começar a dominar a engenharia, comecem também a pagar pouco, pelo fato de ser mulher [...]. Tem uma ideia de que o homem [...] é mais da área exata e que mulher é mais humana. Que mulher tem que fazer curso de professora [...], homem fica mais com a parte pesada, isso é preconceito, eu acho. Eu nunca vi pesquisa comprovando que a mulher não tem capacidade de fazer conta. Eu mesma, sou da área de exatas, eu tenho muita facilidade com

matemática desde pequena, já até participei de olimpíada de matemática, fui bem. [...] Eu sou melhor com números e, acho que isso não tem a ver com gênero, isso vai de pessoa para pessoa. Então, eu acho que tem esse preconceito.

As relações de gênero com diversas outras relações sociais, atuam na sociedade, principalmente sobre o trabalho e os seus ambientes, oportunidades de emprego, desenvolvimento de carreiras desiguais entre homens e mulheres. E nas engenharias, assim como em outros campos de trabalho considerados masculinos, os embates de poder entre os dois sexos costumam ser mais explícitos, expondo as desigualdades de gênero existentes. Louro (1997) nos adverte sobre os equívocos em se justificar biológica e naturalmente as características masculinas e femininas, incorre-se a uma concepção comum de descrever o que são papéis masculinos e femininos, concepção redutora e simplista.

A engenheira Bruna nos fala que o campo da Engenharia Civil conta com “mais homens do que mulheres e que realmente, é uma área muito difícil de lidar” e continua dizendo que:

[...] é um campo predominantemente masculino. O machismo predomina junto, não tem jeito. E aí, para você conquistar esse seu espaço é sempre um desgaste muito grande. Principalmente no campo, na hora que você vai para a obra. Tem aquela história, que pedreiro sempre fica mexendo com mulher na rua. E se eles mexem com mulher na rua, imaginem na obra como que é? Então, teríamos que desconstruir muita coisa, né? Para ter espaço para a mulher se sentir confortável numa obra.

Partindo dessas evidências empíricas, apresentadas pelas entrevistadas, podemos dizer que a cultura masculina e machista atuante na construção de habitações, acaba por intimidar essas mulheres em suas inserções nas construtoras ou nas obras. O depoimento da engenheira demonstra, em primeiro lugar, que a diminuição e o menosprezo da capacidade das mulheres em obras de infraestrutura são contínuos, independentemente de haver um fato ou situação que os acione, pois é um preconceito de gênero baseado em relações de poder verbalizadas pelos

homens que estão arraigados na norma patriarcal, misógina, binária, sexista e essencializante que impõe à mulher atributos de fragilidade e delicadeza.

A egressa Carla, relaciona essa proporção reduzida de mulheres na Engenharia Civil devido ao “machismo estrutural, sem dúvida”.

As pessoas acham que a engenharia é força bruta, acham que talvez o homem vai desempenhar melhor aquela função, por ter que mexer em coisa pesada, e não é bem assim. O cargo do engenheiro em si, não é pôr a mão na massa, tem que pensar e desenvolver projeto. Mas, quando eu trabalhei na parte de estrutura metálica, eu colocava a mão na massa, porque, às vezes, quando eu via que eles não estavam obedecendo o que eu estava pedindo, então, eu dizia: Não, beleza! Eu subia no caminhão e resolvia. E mostrava então: Não precisa, se vocês não quiserem me ajudar, então, eu vou fazer. (Engenheira Carla)

Ao ouvirmos o relato da Engenheira Carla, sobre essa parte prática no campo de obras, enquanto engenheira, sentimos que ela se referia como fator de potencial da obra, demonstrando exaltação e satisfação no tom de voz, ao relatar as suas práticas como forma de chamar à atenção dos trabalhadores daquele espaço para respeitarem os seus comandos.

A fala evidencia que a Engenheira, toma a situação de “colocar a mão na massa” como normal. Mesmo enfatizando que esse não é o seu trabalho, ela o iniciava com a estrutura metálica, como forma de fazer com que os ajudantes seguissem as suas ordens de trabalho. Em seu depoimento, parece não se importar com ela mesma. Parece que focar no trabalho pesado e fazer o que for preciso para ter sua aceitação como profissional é a receita de algumas engenheiras para lidar com o machismo explícito da área. Por isso, é que elas precisam mostrar que “dão conta”, trabalhando muito mais que os homens.

Lombardi, (2017, p.5) aponta que:

As engenheiras exitosas costumam assumir modos de agir e de pensar no trabalho e na condução de equipes, como forma de sobrevivência, resistência e defesa, sendo raro encontrar entre elas uma visão crítica do processo de inserção das mulheres nesses espaços masculinos de poder.

Em alguns casos em nossa coleta de dados, essa necessidade de se impor soa como sendo um pré-requisito da profissão, já internalizado, atitudes que elas precisam desenvolver para serem respeitadas. Entendemos que essa luta é maior contra o machismo estabelecido na sociedade e nas práticas profissionais das engenheiras. Nesse sentido, é preciso que as mulheres se conscientizem que estão discutindo relações de poder.

A engenheira Carla ao iniciar sua entrevista, já dizia que a grande motivação pela escolha da engenharia se dava pelo seu encanto com a área da construção, ao ver o trabalho em obra. Carregou esse encantamento durante todo o Ensino Médio e essa foi a base para sua escolha da profissão. Inserida no campo de trabalho, tendo realizado seu sonho, se depara com uma realidade bem diferente, tendo que lidar com questões desafiantes relacionadas à divisão sexual do trabalho. Condições desiguais que impedem as mulheres de alcançar uma emancipação em relação às suas vidas profissionais. Vejamos o que ela fala sobre essa questão:

Eu acho que é um assunto muito recorrente, inclusive no meu setor, a gente comenta muito sobre isso, que é machismo estrutural mesmo. Eu acho que já pré-definiram isso. Lógico que isso está mudando e na minha percepção, é algo a longo prazo. Como já começou dar uma quebra na faculdade, aos poucos conseguem chegar. Comecei como analista, consegui chegar ali, mostrando serviço. Talvez você vá para um setor de obras. Eu fui estagiária (órgão público), meu sonho era trabalhar no setor de obras, mas eu nunca fui para lá, porque optaram por homens.

Concordamos com a entrevistada, uma vez que, o machismo estrutural, questão recorrente por ser repetitivo e contínuo, demonstra a intenção de submeter as mulheres a ele. A imagem negativa do ambiente da construção civil, que predomina uma divisão sexual de trabalho, que determina funções distintas para cada gênero, desestimula a integração de outras engenheiras, principalmente na obra, contribuindo para a continuidade da desigualdade.

Hintze (2020) nos ensinou que neste sistema construído a partir de “verdades absolutas”, um ponto essencial é, justamente analisarmos as ideias de “natureza” e “essência”.

O machismo estrutural forma e é formado a partir das construções de dogmas, crenças difundidas, verdades não questionadas, hierarquias, padrões de comportamento estabelecidos, relação de poder verticalizadas e papéis sociais determinados. Todas essas construções são exercícios de poder e atuam no sentido de tirar o devir histórico do machismo, naturalizando-o. Este devir histórico é a chave de entrada para compreendermos os jogos de poder que aí estão postos e trabalharmos para sua desnaturalização e transformação. (Hintze, 2020, s/p.)

A Engenheira Camila exemplifica muito bem como esse reduzido contingente de engenheiras de obras são vistas e se veem como exceção, o que não chega a atrair outras mulheres e tende mesmo a afastá-las.

É como eu te falei, eu trabalhei numa obra e nela, a gente tinha 300 funcionários e destes 300, apenas 30 eram mulheres. Eram 270 homens e lidamos com essa quantidade de homens. Então, talvez não seja tão confortável em muitas situações.

Talvez, em contrapartida dessa situação, um coletivo maior feminino pudesse buscar a efetiva transformação de práticas, crenças e comportamentos nos locais de trabalho das engenheiras. Mas, infelizmente isso, no presente, não chega a se constituir e ao que parece está mesmo distante. É o que observamos no depoimento da Engenheira Bruna:

Quando vou ao campo mesmo, não é qualquer roupa que faz com que eu me sinta confortável. Porque eu sei que vai gerar olhares, que vão gerar desrespeito, entendeu? São cuidados que a gente tem que ter, excessivo às vezes. Isso torna um ambiente não muito agradável, chamativo para mulher, né? Eu acredito que seja mais nesse sentido. Temos aí, grandes nomes na engenharia que são compostos por mulheres, mas, infelizmente ainda é uma área que você tem que ter muita coragem para enfrentar. E aí, às vezes, tem mulheres que não querem se dispor a isso.

Percebemos claramente que elas precisam se mostrar sempre discretas, para não chamarem a atenção. Essas construções sociais fazem com que as engenheiras empenhem cada vez mais esforços para manterem-se no mercado de trabalho com

maiores oportunidades. Com base nessas questões, interessante observar que, mesmo com tudo isso, elas ainda são alvos de comentários machistas e preconceituosos, o que reforça um suposto antagonismo entre o sexo feminino e a Engenharia Civil em obras.

O percurso profissional de mulheres que adentram a área da engenharia civil, é um trajeto árduo, repleto de desafios e enfrentamentos, encontram uma série de resistências, na conquista de espaço e respeitabilidade profissional, mas, elas vêm conseguindo aos poucos, adentrar a esse espaço com competência. De acordo com Lombardi (2005), para sustentarem suas escolhas por carreiras que são tidas como masculinas, estas mulheres precisaram romper com valores que as discriminam, enfrentando padrões de gênero aceitos no interior das famílias, nas escolas e no trabalho.

Passamos a questionar às Engenheiras Civis, quais as principais barreiras para a entrada das mulheres no campo de trabalho, Carla inicia dizendo:

Não é só o que eu acho, é o que eu leio. [...] A mulher tem várias coisas que fazem com que em algum momento, se ausente do trabalho. Mulher é dona de casa, é mãe e outras coisas mais. No meu caso, ainda não sou nada disso [...] não tenho muito o que fazer. Então, eu acho que tudo isso pesa mais para ela. Normalmente, a maioria das mulheres tem uma jornada extra, então às vezes isso pode ser uma barreira para entrada no campo do trabalho, principalmente na engenharia, né? E como já tem mais homens trabalhando, dificulta ainda mais a nossa entrada. Sempre assim, mulher tem isso, tem aquilo, licença maternidade, Então, eu acho que alguns gestores, pensam ainda arcaicamente, dessa forma. É o que eu leio, que vejo também na mídia. São situações corriqueiras, eu imagino que seja um ponto importante, só o fato de ser mulher mesmo.

O trabalho das mulheres no Brasil pode ser caracterizado pela dupla ou tripla jornada, segregação das atividades e setores do trabalho. Na concepção da Engenheira Carla, só o fato de ser mulher, já diz tudo: da jornada extra entre o trabalho profissional e os afazeres domésticos, o cuidado com os filhos, entre outros. A relação social recorrente entre o grupo dos homens e o das mulheres é considerada "relações sociais de sexo". A divisão do trabalho proveniente das "relações sociais de sexo"

reservou às mulheres a esfera reprodutiva e aos homens, a esfera produtiva, estabelecendo uma relação assimétrica entre os sexos que cria e reproduz concomitantemente as desigualdades de papéis e funções na sociedade. (Hirata; Kergoat, 2007). Essas relações sociais entre os sexos se apresentam desiguais, hierarquizadas, marcadas pela exploração e opressão de um sexo em contraponto à supremacia do outro.

A Egressa Carla apresenta a divisão do trabalho estabelecida entre os sexos que atribui o cuidado do lar para a mulher, enquanto a produção material fica atribuída aos homens, tarefa considerada de prestígio, que confere poder dentro da sociedade. Nas relações sociais de sexo, os homens não precisam escolher entre a vida familiar e profissional, pois, eles conseguem ter os dois, delegando as tarefas à esposa ou quando não, delegam às pessoas contratadas para fazerem o serviço da casa e cuidar dos filhos. É exatamente o processo de hierarquização e polarização entre homens e mulheres produzido e reproduzido histórica e culturalmente a partir do que se considera como atributos femininos e como atributos masculinos.

Nossas investigações nos levam à indignação pelo fato de ainda no século XXI haver um lado da sociedade que se ergue e sustenta às custas de outro. Enquanto mulheres, neste par binário, seguem de um lado da história sendo invisibilizadas, violentadas, silenciadas e sob falta de oportunidades, um outro lado, o dos homens, sob as justificativas apresentadas pelas mulheres engenheiras, detêm-se na história em condições de protagonismo, de visibilidade, de posse de poderes políticos, econômicos e sociais e em condições de exclusividade de oportunidades em relação ao outro lado, o das mulheres.

A engenheira Camila nos chama a atenção para outro fato:

Eu acho que a mulher é vista com muito preconceito na questão de gravidez, isso impacta bastante. A questão também de certos tipos de trabalho, por exigirem mais. A obra, por exemplo, é um trabalho que queira ou não, é pesado, mesmo que seja um trabalho só de escritório. A gente ia para a obra às sete da manhã e voltávamos às seis da tarde. Então, é uma jornada extensa [...].

Em relação à subordinação de homens e mulheres no ambiente de trabalho, Saffioti (1987) destaca alguns aspectos de desvantagem das mulheres tais como:

salários inferiores desenvolvendo as mesmas funções; os patrões buscam controlar sua vida reprodutiva, despedindo-as em caso de gravidez. Esse fato apresenta a discriminação das profissionais mulheres pela possibilidade de engravidar, situação na qual a mulher tem seu direito assegurado por lei.

Sobre este fator Saffioti (1987) afirma que toda minoria, neste caso a mulher, deve ter seus direitos preservados por lei, para que não sofra realmente um processo discriminatório mais intenso. Sabemos que por esse motivo, há muitas empresas que preferem contratar homens ao invés de mulheres. Enfim, parece que para serem bem bem-sucedidas na profissão, as engenheiras devem agir de forma corajosa, proativa e protagonista, demonstrando ser capaz de dar conta das questões técnicas e administrativas. Ter personalidade forte e se impor com respeito, parece imprescindível em suas falas, além de estarem sempre disponíveis para o trabalho, mesmo com filhos, grávidas ou indispostas. Assim, afirmam que as relações entre homens e mulheres estão intercaladas pelo poder.

Relacionamos as falas das engenheiras com as ideias de Hirata e Kergoat (2007) que explicam a divisão sexual do trabalho sendo regida por dois princípios: o primeiro, o da separação que atribui diferentes funções aos homens e às mulheres no mundo do trabalho. Já o segundo, denominado princípio hierárquico, valoriza o trabalho masculino, sendo de maior valor em relação ao feminino. Então, o princípio da separação mantém as mulheres fora da esfera produtiva do trabalho formal e inseridas no trabalho considerado reprodutivo que pode ser o doméstico, de cuidado com a família, o informal e precarizado. Também segrega as mulheres no próprio mercado de trabalho, atribuindo-as a determinadas funções diferentes daquelas exercidas pelos homens.

Esses dois princípios citados pelas autoras, são legitimados por uma ideologia naturalista, que conforme Kergoat (2009, p. 68) “relega o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuados, os quais remetem ao destino natural da espécie”. A autora nos ajuda a compreender que, por outro lado, a teoria da divisão sexual do trabalho afirma que estas práticas sociais são construções sociais resultantes das próprias relações sociais (Kergoat, 2009).

Ainda sobre a questão abordada (principais barreiras para a entrada das mulheres no campo de trabalho), a Engenheira Júlya, enfatiza a experiência profissional cobrada nas empresas para admissão de um funcionário como principal barreira para a entrada das mulheres no campo de trabalho. “Para mim, o que mais

pesa é a experiência. Isso em qualquer área, sempre. Cobra-se muito a experiência”. De fato, não só na Engenharia, mas em qualquer outra área é cobrada a experiência mínima para inserção laboral.

Indagamos ainda às entrevistadas como uma mulher formada na engenharia se vê e é vista pelas pessoas. Uma situação relatada pela Engenheira Júlya pode ser interessante para a compreensão dessa questão. Ela nos conta já passou por várias empresas até chegar na que trabalha hoje. Diz que quando chega numa determinada empresa e o seu chefe espera um tipo de trabalho, ela entrega algo melhor que o esperado por ele e explica que:

Eu fui contratada anteriormente, numa outra empresa que trabalhei, o chefe me dava alguns serviços, algumas coisas para fazer e quando via que eu conseguia fazer e que fazia bem feito, de certa forma, ele passava mais serviços em outras áreas. E dizia: “Ah!, então você já consegue? Acho que você já pode ir para uma obra, você já consegue me acompanhar”. Eu não sei se isso é só pela idade ou se também por ser uma mulher. É como se para eles, uma mulher engenheira e um homem engenheiro tivessem pesos diferentes, não só pelo tempo de formado, mas também por essa questão do sexo feminino e masculino. Durante o tempo que eu fico na empresa eu vejo a forma como eles me tratam, eles conversam comigo, até diferente, sabe? Vão mudando, mas, porque eu me posiciono de uma forma e mantenho aquela posição. Eu não me deixo sentir pequena, por ser mulher ou me sentir menos capaz por ser mulher, entendeu?

A engenheira Júlya, descreve muito bem o que acontece na convivência nos locais de trabalho. São vistas pelos chefes inicialmente com desconfiança sobre a sua competência técnica e aí são testadas ao iniciarem o trabalho. Ali se expressam por intermédio de expectativas, conceitos e preconceitos, formas de tratamento e linguagem própria, visões de mundo. O trabalho em algumas empresas, descrito pela entrevistada, esclarece as relações sociais que em torno dele se tecem, revelam os jogos de poder e a luta por espaços e posições no mundo do trabalho. Lombardi (2017, p.7) aponta:

Na construção de habitações, é considerado um engenheiro civil “de verdade” aquele que tem domínio completo da sua profissão, o que inclui conhecer como se desenvolve um projeto em suas inúmeras etapas e conhecer as atividades de campo, administrar e resolver todo tipo de problema, seja ele técnico ou gerencial. Deve também assumir a responsabilidade total da obra, os acertos e os erros, respondendo pelos prazos de execução e pelos parâmetros de qualidade e segurança. Em outras palavras, para ser um engenheiro completo, o profissional deve ter trabalhado em projetos – seja em escritório de projetos, seja em departamentos de engenharia de construtoras – e em canteiros.

O trabalho situado é um lugar privilegiado para observação das relações sociais de trabalho e de sexo. Para a engenheira Júlya, crescem-se situações explícitas de discriminação nos locais de trabalho, ligadas de modo específico ao sexo feminino. É assim que as engenheiras são diminuídas na sua capacidade técnica, o que as faz trabalhar mais do que os engenheiros e aceitar todo tipo de desafio para provar que elas “dão conta” e podem permanecer na profissão. É como Júlya conclui:

Eu faço questão de me mostrar, de entregar o serviço até mais rápido, mais eficiente, de certa forma, que os outros meus colegas. Mulher, tem que ser boa no que faz, né? Um homem faz qualquer coisa, qualquer merda lá e eles dizem: “ok, tudo bem, parabéns!” A mulher não, ela tem que fazer melhor, muito melhor para ganhar um ok. Nessa empresa nova, agora, já recebi promoção, já me passaram para um setor maior, com todos os serviços que eu tenho mostrado e de certa forma isso foi bacana para mim. Diferente de um colega meu que entrou logo depois de mim, manteve a mesma coisa e foi promovido. Tem que mostrar serviço mesmo, é como estou falando, como se a mulher tivesse que trabalhar duas vezes mais para ser enxergada como o homem é enxergado.

Observamos durante as entrevistas que um dos comentários mais frequentes das engenheiras foi a respeito da necessidade de mostrar serviço e se impor nos cargos em que atuam. Da mesma forma, a necessidade de “mostrar” mais trabalho para serem valorizadas. A engenheira entrevistada evidencia em seus depoimentos as grandes exigências às quais são submetidas, como ter a capacidade técnica frequentemente questionada, além das discriminações de gênero e assédio moral. Então, podemos dizer a partir do relato da Engenheira Júlya que elas se vêem sempre desafiadas a mostrar serviço, de provar a todo instante que são capazes e

principalmente a questão de ter que impor para ser respeitada.

Prosseguimos com a entrevista, perguntando se elas percebem algum tipo de pressão ou de preconceito em relação às mulheres que escolhem a profissão de Engenheira, e se já sofreram preconceito na área de atuação por conta do sexo. Para Larissa, “diretamente ligado à profissão não, porque meu trabalho é muito escritório [...]. Faço análise de projeto na minha mesa e meus colegas não têm contato. Mas, existe problema de machismo, não é só na engenharia”. Uma manifestação do princípio da separação conforme Kergoat (2009) que atribui diferentes funções aos homens e às mulheres no trabalho é apontada por Larissa no que diz respeito ao ambiente de trabalho nesta profissão que tende a separar as mulheres para funções de escritório e os homens para as funções mais externas, como o canteiro de obras. Interessante mencionar o que já analisamos: mesmo quando as mulheres adentram esses espaços “direcionados para os homens” (obras), o princípio da separação lá dentro, continua segregando o trabalho das mulheres. Para Larissa, seu trabalho parece tranquilo por exercer o trabalho em escritório. Nessa direção, Carvalho (2007) esclarece que as mulheres reconhecem a segregação de gênero no campo das engenharias e, restringem da mesma forma seu campo de atuação às atividades que exigem menos rupturas e, por conseguinte, menos dispêndio de forças para os enfrentamentos.

[...] as próprias engenheiras sabem que em alguns setores da engenharia elas teriam dificuldades para trabalhar, pois, além de serem guetos masculinos, o tipo de trabalho a ser realizado exigiria esforços para romper a discriminação que nem todas estão dispostas a enfrentar [...] Dentro do próprio campo de trabalho das engenharias há uma segregação de gênero, uma divisão sexual de trabalho que é hierarquizada, em que as engenheiras são selecionadas para atividades que envolvem relacionamento interpessoal ou trabalhos dentro de escritórios, enquanto os engenheiros são encaminhados para canteiro de obras ou trabalhos de programação, considerados trabalhos mais técnicos, que, por sinal, são melhores remunerados. (Carvalho, 2007, p. 47).

Um ponto interessante a ressaltar é que geralmente quando questionamos as engenheiras sobre práticas de discriminação de gênero no trabalho, a primeira reação de algumas delas é afirmar que nunca sofreram esse tipo de discriminação, nem viram acontecer com alguma colega. Contudo, no decorrer da entrevista, aos poucos, elas vão se lembrando de episódios e situações vividas. É o que aconteceu com a entrevistada Camila, ao afirmar: “Dentro da sala de aula, não, nunca tive nenhuma dificuldade” (como o machismo) e logo depois revela: “Lembrei agora, eu tive também

machismo no meu curso”. Elas acabam verbalizando e refletindo sobre tais práticas. Às vezes algumas delas, reforçam a tese da naturalização das situações de preconceito e pressão no trabalho e ainda do assédio moral e sexual como veremos mais adiante. A Engenheira Júlya diz que, com certeza as mulheres sofrem pressão, preconceito nessa profissão. No caso dos trabalhos em obras, escritórios, comentou:

[...] É um ambiente muito bruto, se você for parar para pensar a questão da obra. [...] Você já passou por alguma obra que um pedreiro mexeu com você? Pois é, já teve, casos de a gente, estar na obra e pedreiro mexer sem saber que você é engenheira. A partir do momento que fica sabendo, aí fica com medo. Mas, os burburinhos não param. Quem trabalha na obra, a maioria é homem, é raro você achar mulher na construção civil, em obras. É como se eles dessem mais moral para um outro homem, do que para uma mulher. Você vai à obra e eles precisam fazer o que a engenheira está mandando, né? Quando a gente tá falando, eles já têm preconceito. Podemos exemplificar com um rapaz novo, é como se ouvisse, o homem mais velho. Essa questão de hierarquia, sempre tem.

A entrevistada Júlya reafirma em seu depoimento um processo de hierarquização e polarização entre homens e mulheres produzido e reproduzido de forma histórica e cultural a partir do que se considera como atributos femininos e masculinos.

Nesse sentido, como enfatiza Louro (1997) são as complexas redes de poder que constituem hierarquias entre os gêneros. A Júlya reafirma os significados da engenharia como uma profissão masculinizada que frequentemente são reforçados por estes elementos de segregação e hierarquização que permanecem na forma de discriminações. Aqui, também ficam claros os dois princípios (de separação e hierarquia) que regem a divisão sexual do trabalho apregoados por Hirata e Kergoat (2007).

Trabalhei mais na área administrativa, no escritório. Então, é bem reduzido esse machismo, esse preconceito com mulher. É onde eu gosto de atuar mesmo, entendeu? Eu acredito que se fosse em uma obra, se

eu tivesse que ir todos os dias, talvez isso poderia ser uma questão que me fizesse mudar de ideia, quanto à exercer a profissão, porque já tive alguns estresses. Passei 15 dias seguidos indo numa obra, só para a obra. Tinham certas coisas que me irritavam, me deixavam chateada, mas, eu sempre focava (no trabalho), porque era temporário. Acredito que, se eu tivesse que continuar vivendo aquilo, com certeza eu já teria saído. A minha situação agora é outra, eu gosto. Eu procuro sempre trabalhar no escritório, sempre! Ficar ali no planejamento, durante todo o processo da obra, dos bastidores. (Engenheira Júlya)

[...] Eu não tenho tanto medo de chegar numa obra e trabalhar com aquela peãozada, entendeu? De conversar, e, eu consigo me impor, falar, não no sentido de brigar, mas, de falar, é assim ou assado. Tem que ser assim [...], entendeu? Mas você sempre tem uns comentários: 'Não acredito, uma mulher, ainda mais, bonita! Não tinha que estar aqui, tinha que estar na medicina'. Uns comentários que para eles, é um elogio. (Engenheira Júlya)

Dessa forma, a divisão sexual do trabalho pode ser percebida, em seus diferentes princípios, no cotidiano de trabalho das mulheres engenheiras que atuam em diferentes campos profissionais.

A discriminação de gênero se dá por meio de atribuições diferenciadas aos engenheiros e engenheiras, na qual engenheiras são direcionadas para atividades de escritório e que envolvam relacionamento interpessoal, enquanto engenheiros são posicionados em atividades técnicas e externas, como o canteiro de obras. Nesta configuração, há dificuldades na mobilidade em posições hierárquicas e maior remuneração nas atividades as quais os homens são direcionados (Lombardi, 2006, s.p).

Mesmo quando elas ganham mais experiência e estão em cargos efetivos, o questionamento de suas capacidades e desrespeito às suas ações também ocorrem, levando-nos a reforçar ainda mais que essas discriminações são sim, em decorrência de gênero.

Enquanto mulher, a gente sente um certo desconforto. Tinha um peão da obra que sempre me acompanhava com os olhos. [...] Ele sempre

estava onde eu estava. Eu sentia um certo desconforto com isso. Ele ia no mesmo ônibus que eu ia embora pra casa. Quando a gente estava na fila pra bater o ponto, num certo dia, ele estava na minha frente e ficava virado pra mim, ao invés de ficar virado pra frente, me encarando. Então, é desconfortável, né? Ele nunca chegou a falar nem fazer nada, era só nesse sentido mesmo. (Engenheira Camila)

Ao ser questionada se sentia medo, Camila afirma:

Sim, dele sim. Principalmente por conta de ele voltar no mesmo ônibus que eu. Ele sabia onde eu descia, onde era próximo à minha casa. Se ele quisesse descer onde eu descia, ninguém poderia impedir. Então, eu tinha medo dele, mas, graças a Deus, ele ficou pouco tempo, foi mandado embora. Mas, nunca cheguei a denunciar nada.

Camila mudou de emprego, saiu da área da engenharia e agora está trabalhando em outro campo. Questionamos a causa de sua saída, se ela sente que essas situações contribuíram para essa decisão.

Acredito que, indiretamente, acabam afetando também. Eu não trabalhava em nenhuma posição elevada mas, a gente sempre vê dificuldade de crescimento. Você não consegue ver que vai prosperar tanto assim. E também tem a questão da obra tem um tempo determinado para acabar. Então, a obra que eu trabalhava, estava com prazo para acabar. E foi outro fato que influenciou também que eu mudasse de emprego.

O aumento do trabalho feminino no mercado faz parte de um processo de quebra de barreiras da tradicional divisão sexual do trabalho e das diferentes formas de opressão da sociedade patriarcal.

Sim, quando fala engenheiro, já acham que vem um homem, aí vem o primeiro impacto. Você só consegue chegar, mostrar seu trabalho, se impor, quando você mostra que sabe. Se você for uma pessoa que não

consegue demonstrar, comunicar bem, pode sofrer muito mais do que uma pessoa comunicativa. Na minha percepção, quando você não consegue demonstrar em palavras, em ação, que é aquilo e que você sabe fazer bem, vai sofrer muito mais. Eu sou mais comunicativa, então, pode ser que eu tenha sofrido muito menos que alguma colega minha.
(Engenheira Carla)

3.1.3 Subcategoria 2b: Assédio moral/sexual

A Organização Internacional do Trabalho - OIT - em Convenção (nº 190/2019), sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho traz suas definições de violência e assédio:

1. DEFINIÇÕES

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção: (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;

(b) o termo "violência e assédio com base no género" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual.

Depreendemos que o assédio moral existe quando uma pessoa apresenta um comportamento com a intenção de rebaixar ou humilhar o outro, por meios vingativos, cruéis ou maliciosos, que podem estar dirigidos contra uma pessoa ou contra um grupo de trabalhadores. Pezé (2001) *apud* Lombardi (2017, p.10) amplia a compreensão do fenômeno, pois, além de inseri-lo na estrutura da organização do trabalho, considera os efeitos psíquicos e comportamentais na vítima do assédio e dos seus colegas e superiores.

Para a autora, o assédio moral é uma técnica deliberada de destruição emocional do outro, tendo em vista fins económicos ou pessoais, e cujos efeitos são acentuados na economia globalizada, com a intensificação do trabalho, a desestabilização das relações de trabalho e o desmanche das estratégias coletivas de defesa nos locais de trabalho e nas instâncias de representação sindical. Essa situação induz ao sofrimento psíquico e engendra mecanismos de defesa por parte do trabalhador, entre os quais está uma intensificação suplementar do próprio trabalho para se mostrar capacitado e produtivo, à altura das exigências, em relação à desvalorização sofrida. O assédio constrói um campo fecundo para comportamentos de submissão, dominação e de defesa. A tolerância à injustiça e ao sofrimento

infligido ao outro tende a ser erigida como “ideologia defensiva da profissão ou ocupação”.

As discriminações citadas pela autora, relacionadas à condição feminina no trabalho, ou discriminações de gênero podem evoluir, em ambientes androcêntricos, para o assédio sexual, o qual se diferencia do assédio moral.

O assédio sexual caracteriza-se como incitações de natureza sexual de qualquer tipo que violem a dignidade, intimidem ou humilhem o/a trabalhador/a. As entrevistadas deixam claro em seus depoimentos o sentimento de que ao integrar à comunidade de engenheiros, aceitarão de alguma forma, o desafio de conviver com o machismo e a discriminação com base no sexo, dos quais os assédios moral e sexual são expressões.

Perguntamos às engenheiras se elas conhecem alguém ou já sofreram algum caso de assédio em seu campo de atuação. Larissa diz nunca ter passado por assédio e continua dizendo: “Sei que tem homens lá no ambiente que já assediaram outras mulheres e já fizeram coisas. Aí, já fico esperta [...] a gente sente. Eu sinto a diferença no tratamento, tem homens que mudam a forma de falar e isso particularmente me incomoda [...]”

A Engenheira Bruna foi gerente do setor de fiscalização de obras num órgão público. Era um cargo nomeado, não concursada. Ela diz ter vivenciado, acabado de passar por uma situação de assédio moral:

[...] O meu supervisor, corriqueiramente, praticava assédio moral com as mulheres que trabalhavam no setor. Não era assédio sexual, era moral mesmo. Sempre gritos, ofensas, desrespeito, sabe? Chegou a um ponto que a situação ficou insustentável. Eu pedi para sair de lá e hoje estou alocada em outro setor. Eu me vi numa situação de total abuso, de escutar palavrão o tempo inteiro. [...] Como é um setor que mexe com muita coisa, como fiscalizar obras, notificar pessoas, acaba por gerar um desgaste muito grande. Eu tinha que ficar sempre lutando, guerreando com essa pessoa (que era meu supervisor) para fazer o que era certo e, em contrapartida, eu sempre era desrespeitada. Então, chegou num ponto, de gritos constrangedores, humilhação na frente do contribuinte.

Bruna relatou como foi trabalhar num setor ligado à engenharia. Seu depoimento se relaciona com o que afirma Lombardi (2017) acerca do trabalho nesses espaços, de que engenheiros e engenheiras convivem diariamente com o “linguajar rude, não raro desrespeitoso, dos colegas e principalmente dos chefes, permeados de xingamentos, deprecições, afirmações autoritárias e machistas” (Lombardi, 2017, p.9). Percebemos aqui, com essa fala, as estruturas das relações de poder por detrás da construção das violências que decorrem destas hierarquizações. A engenheira completa sua fala dizendo que,

[...] foi então, que me vi numa situação em que minha saúde mental estava sendo colocada em jogo. E aí, eu pedi para sair de lá, eu tive que abrir mão do meu cargo por conta de assédio moral... É uma coisa que ele só praticava com mulheres, só praticava não, só pratica com mulheres.

Essa situação, de fato, induz ao sofrimento psíquico e engendra mecanismos de defesa por parte do trabalhador, entre os quais está uma intensificação suplementar do próprio trabalho para se mostrar capacitado e produtivo. O assédio constrói um campo fecundo para comportamentos de submissão, dominação e de defesa. A tolerância à injustiça e ao sofrimento infligido ao outro tende a ser erigida como “ideologia defensiva da profissão ou ocupação” (Pezé 2001). Ela, Bruna, descreveu o paradoxo a que estão submetidas mulheres em profissões predominantemente masculinas, que é unir sua identidade de mulher com o desempenho profissional esperado de homens, e completa dizendo: “Você tem que ser muito forte para não deixar isso te abalar. Eu que me acho uma pessoa forte, resistente, me deixei abalar de certa forma. Mas, eu soube sair antes de virar uma situação mais complexa, um trauma, uma síndrome de problema no trabalho. É uma situação difícil de lidar.”

As situações descritas por Bruna, certamente fazem parte da trajetória profissional das engenheiras, o perfil feminino proativo, disposto a qualquer trabalho, aliado a um perfil psicológico forte e determinado, parece ser decisivo para o sucesso das mulheres na engenharia. Um episódio sobre o assédio moral, também relatado pela Engenheira Carla pode ser interessante para a compreensão, ela inicia sua conversa aos risos, dizendo que:

É super constrangedor, você pede a uma pessoa para te mandar um e-mail de trabalho, a pessoa pega seu telefone e começa a mandar mensagens. Aí, tem que bloquear e você não tem coragem de falar, porque você se sente culpada. Quando aconteceu isso, eu estava na função de estagiária. Não tive coragem de contar pra ninguém (pausa). Porque você fica pensando, será se eu dei brecha? Realmente foi esse o meu pensamento. Depois que eu contei para uma colega minha, mostrei as mensagens, ela disse: “Realmente, é assédio.” Bloqueei e tudo, mas é complicado, né? Tanto como estagiária e também como funcionária na empresa de estrutura metálica. Você tem que se mostrar muito firme, muito (pausa). E por exemplo, acontece e você bloqueia, fala que não vai mais tratar com aquela pessoa e foi isso que eu fiz como estagiária. Evitava ir até o local que eu tinha que ir, fazia o impossível para conseguir resolver o trabalho sem ir até lá. Quando não tinha jeito, eu ia. É complicado, não é fácil não.

A identidade profissional do engenheiro (de escritório ou de obras) pode indicar que se arquiteta incorporando práticas de assédio moral e/ou sexual banalizadas em padrões de conduta e relacionamento. Além do trabalho árduo e intensificado e de elevados padrões de responsabilidade e desempenho, as engenheiras convivem com situações de assédio moral e sexual no seu dia-a-dia. “Não reconhecer essas práticas como assédio, mas identificá-las como fazendo parte mesmo do tipo de atividade, justificá-las e legitimá-las e, em decorrência, banalizá-las” (Lombardi, 2017, p.9).

SEÇÃO 4. ENTRE PERMANÊNCIAS E MUDANÇAS: REPENSAR, RECONFIGURAR E REAGIR

“Os meus olhos brilhavam, mas já não brilham mais.”

(Engenheira Carla)

Identificamos até aqui, os significados históricos do contexto das mulheres engenheiras civis, tanto por meio da teoria, quanto pelos depoimentos das professoras engenheiras. Percebemos que, embora o papel das mulheres na sociedade seja extremamente importante, os preconceitos que ainda enfrentam, quando se trata de assumir responsabilidades e da probabilidade de melhores resultados do que os homens, ainda são ensurdecedores.

As seções anteriores, referiram-se às situações do cotidiano dessas mulheres engenheiras que se tornaram impasses no campo de trabalho para a permanência de algumas ou desencorajamento de outras. Conviver com pressões, preconceitos, discursos violentos e o assédio foi em grande parte do discurso o que permeou suas trajetórias nos ambientes laborais. Nesta seção, as entrevistadas foram convidadas a elencar os empecilhos que podem dificultar a permanência e o êxito delas no campo de trabalho. Passemos à categoria 3, com o condicionamento do desejo.

4.1 CATEGORIA 3: CONDICIONAMENTO DO DESEJO

Já discutimos a falta de perspectiva profissional por algumas engenheiras, com discursos indicativos de que deixaram de sonhar com a engenharia, tal como afirma a Engenheira Carla, que tinha o brilho nos olhos quando decidiu-se pela Engenharia Civil. A forma como ela demonstra seu sentimento hoje, em relação à Engenharia Civil, tocou todas nós, nos fazendo (re)pensar mais uma vez o como é urgente que a sociedade, (mulheres e homens), avancem mais nessa pauta e (re)pensem, (re)configurem, reajam e lutem de muitos jeitos.

[...] hoje, meus olhos não brilham mais. Eu não tenho tanta vontade de prosseguir na engenharia, trabalho, mas, eu busco todos os dias, outra coisa. Estudo para fazer concurso em outras áreas, porque eu sei que na engenharia é difícil. Eu penso em seguir outro rumo, estudo para isso.
(Engenheira Carla).

Entre permanência e mudanças, a imaginação e a luta, é a aposta que amanhã será outro dia, talvez melhor para todos nós. Diniz e Gebara (2022) apontam que “Imaginar é bater à porta das vizinhas, é dar as mãos, é buscar apoio em corpos como o nosso, e não nas estacas oferecidas pelos exploradores e ladrões de imaginação” (p.57).

4.1.2 Subcategoria 3a: Aspectos Socioculturais - Disparidade Salarial e de Tratamento

Pelos depoimentos das entrevistadas, compreendemos que o princípio hierárquico age, por exemplo, na configuração da disparidade salarial entre homens e mulheres em uma mesma função. O acesso das mulheres a ocupações com carteira de trabalho assinada é também menor em relação aos homens, o que pode sugerir de acordo com o IBGE (2014) “a atuação de forças estruturais que, ao se sobreporem às políticas de ativação da oferta de trabalho, se tornam fontes importantes na perpetuação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro” (p.115).

Imbuídas desse pensamento, solicitamos às engenheiras, que falassem se elas tinham conhecimento de homens e mulheres que têm remuneração diferente no campo de trabalho da Engenharia civil.

Tem, [...] no serviço público também. Tem o salário base, mas, as gratificações vão depender realmente de gestão para gestão. Eram duas gerências no mesmo nível, vamos colocar assim, com trabalhos similares, com carga horária igual. Ele recebia mais do que eu. Não há justificativa, mas ele recebia mais do que eu para a mesma função. São gerências diferentes, porque são setores diferentes, cada um respondia por uma área. Mas, em nível de trabalho, de carga horária, de função que exercia e responsabilidade, nós trabalhávamos em pé de igualdade e o salário dele era maior do que o meu. (Engenheira Bruna)

Ainda há uma difícil barreira de sentido para essas mulheres, a superar no campo da engenharia ao abordarmos os impasses do êxito e da permanência como nos diz Costas e Soares (2022, p.317):

A inserção das mulheres no mercado se dá de forma distinta, pois, mesmo quando as mulheres têm um nível de escolaridade similar ao dos homens,

observa-se um diferencial de salários a favor dos últimos, principalmente nos setores de atividades com menor grau de feminização, os quais, em geral, pagam menores salários. Outra questão, que a baixa taxa de participação das mulheres no ambiente do trabalho se deve, em grande parte, à rigidez da demanda por mão-de-obra feminina.

É o que a engenheira Bruna apresenta em sua fala, uma forma distinta de percepção salarial em cargos similares. As gratificações no serviço público ou mesmo privado, pode trazer várias vantagens para os funcionários, contudo, todos os colaboradores precisam saber claramente quais critérios, objetivos e muita transparência para evitar que os servidores se sintam prejudicados a exemplo por conta de favoritismos, aqui de modo particular, remetemos às questões de gênero.

Não, eu particularmente nunca vi, onde eu trabalho não, porque é tabelado. há uma diferença entre os concursados. Hoje, 90% das empresas de Montes Claros que trabalham com engenharia, não contrata ninguém como Engenheiro. Não sei se alguém te passou esse dado, mas isso é real, tanto homens quanto mulheres. Ainda existem muitos homens que têm carteira assinada, mas, hoje as pessoas estão lá na ilegalidade, são MEIs. Engenheiro não pode ser MEI e estão aí, trabalhando para poder ganhar 2.000 reais, por exemplo. [...] Não, não pode, se é, está errado [...] Aí declara como administrativo, por exemplo, mas não pode. É uma diferença enorme, eu estou falando, porque eu entrei nessa empresa para trabalhar como comercial em engenharia ganhando 1.200 reais em 2020. Eu estava desesperada para tentar entrar no mercado de trabalho. (Engenheira Carla)

A engenheira Bruna deixa claro a sua necessidade, após conclusão da graduação, de exercer a profissão, de entrar para o mercado de trabalho, mesmo sujeitando-se a ganhar menos que o valor do salário mínimo profissional garantida para os profissionais diplomados em Engenharia. Ela trabalha hoje, em repartição pública e como ela mesma disse os salários são tabelados, havendo diferença entre concursados, diferentemente da empresa que trabalhou anteriormente, em posto de comercial em engenharia, ganhando R\$ 1.200,00 por mês.

Consultamos o site do Sindicato de Engenheiros de Minas Gerais (Senge MG) e vimos que ele apresenta a tabela de valores baseada no salário mínimo vigente em 2022 para os profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura,

Agronomia e Veterinária.

Tabela 04: Valores do salário mínimo profissional do engenheiro

Nº de horas/dia trabalhadas	Quantidade de salários mínimos	Valor do Salário Mínimo Vigente em 2022	Valor do SMP
06 horas	6,00	R\$ 1.212,00	R\$ 7.272,00
07 horas	7,25	R\$ 1.212,00	R\$ 8.787,00
08 horas	8,50	R\$ 1.212,00	R\$ 10.302,00

Fonte: Dados disponibilizados no site do Sindicato de Engenheiros de Minas Gerais (Senge MG)¹⁰.

Termo referente ao piso salarial da profissão ou o salário-mínimo profissional do engenheiro e engenheira. Segundo o Confea (2021), o Salário Mínimo Profissional é regulamentado pela Lei Federal nº 4950-A/66 e é “a remuneração mínima obrigatória devida por serviços prestados pelos profissionais diplomados com relação a empregos, cargos, funções, atividades e tarefas abrangidas pelo Sistema Confea/Crea”. A efetivação como engenheira que implica o seguimento desta Lei corresponde atualmente a R\$7.272,00 (6 horas) e R\$10.302,00 (8 horas) conforme indica o SENGE- MG, 2022. Os valores mínimos correspondem a um total de 6 salários- mínimos para os profissionais que trabalham por 6 horas diárias e 8,5 salários-mínimos para os que trabalham por 8 horas diárias.

Ressaltamos que a Medida Provisória 1172/23 reajusta o salário mínimo para R\$ 1.320,00 a partir de 1º de maio de 2023.

Podemos perceber que a realidade profissional encontrada pelas entrevistadas no mercado de trabalho, após a graduação, pode ter sido bem diferente da que elas esperavam como um significado estabelecido da profissão como de prestígio, o que envolve altos salários. A lei continua a mesma, contudo, parece não ser a realidade, de acordo com os depoimentos das engenheiras.

Relacionamos a fala da Engenheira Carla com a tabela 04 e percebemos que diante da nossa amostra dificilmente temos engenheiras de carteira assinada, portanto, hipotetizamos que as empresas de Montes Claros, e outras localidades, não costumam contratar Engenheiros(as) com carteira assinada, passando a utilizar o/a

¹⁰O Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais é uma entidade autônoma, desvinculada do Estado, sem fins lucrativos, constituída para fins de coordenação, defesa e representação dos engenheiros e engenheiras, na base territorial compreendida pelo Estado de Minas Gerais.

profissional da engenharia como MEI (Microempreendedor Individual), como atesta a engenheira, um regime simplificado para pessoas que trabalham por conta própria. Para a entrevistada alguns profissionais da área na necessidade e desespero para encontrar um trabalho para seu sustento, se sujeitam às formas precárias e ilegais como MEI, após abrir de forma rápida, online o MEI¹¹ por meio de Plataforma aprovada pelo governo federal.

No site Ponto Go, na parte de contabilidade¹², procuramos entender melhor o que é o MEI (Microempreendedor Individual) e vimos que nos últimos anos, o empreendedorismo individual tem ganhado cada vez mais espaço no cenário econômico. No site consta que “uma das formas mais simples e acessíveis de se formalizar como empreendedor é através do MEI, o Microempreendedor Individual”. É o que a Engenheira Camila explica e dizendo que Engenheiro não pode ser MEI, o que é verdade. Por meio da Lei complementar nº 128 de 19 de dezembro de 2008 (Presidência da República/Casa Civil/Subchefia para Assuntos Jurídicos), entendemos que de fato, os engenheiros não podem se tornar microempreendedores individuais. As atividades do engenheiro estão entre as que não são permitidas para a natureza jurídica MEI. Engenheiro não pode ser MEI, mas pode abrir e legalizar CNPJ, emitir notas fiscais, dentre outros. Na construção civil, as atividades que estão na lista de profissões permitidas ao MEI, são a de pedreiro, assim como o servente, azulejista e diversos outros profissionais que atuam nesse ramo e que podem se formalizar como Microempreendedores Individuais.

Além de todas as dificuldades (já citadas aqui) pelas Engenheiras, estas, enfrentam também a precariedade e a falta da valorização profissional pela sociedade que contratam seus serviços. Continuando com as vozes das entrevistadas, por sua vez, a Engenheira Camila afirma não ter conhecimento sobre essas diferenças salariais, por outro lado traz um dado interessante relacionado aos cargos mais altos da empresa serem mais ocupados por homens.

¹¹O MEI foi instituído pela lei complementar 128/2008, e foi desenvolvido pelo deputado Antonio Carlos Mendes Thame, que é vinculado ao partido PSDB. A lei complementar 128/2008 modificou a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa, e assim criou o Microempreendedor Individual. MEI é um regime simplificado para pessoas que trabalham por conta própria.

¹²Sistema de gestão e controle de ponto – Ponto GO. Disponível em <https://pontogo.com.br/mei-o-que-e-e-como-abrir-entenda-tudo-o-que-voce-precisa-saber/>. Acesso em: 07 Ago. 2023.

Não, nunca reparei nessa diferença salarial. Mas, por exemplo, em cargos de gerências maiores, tinham bem menos mulheres do que homens. Então, nas gerências que eram, por exemplo, cinco ou seis gerências, tinha uma mulher. O restante era homem, que eram cargos mais altos, né? Mas, assim, em questão de salário, todos que estavam no mesmo patamar recebiam o mesmo valor. Não tinha diferença. (Engenheira Camila).

Já a Engenheira Larissa apresenta um outra situação:

Olha, eu acho que tem, mas, eu não consegui ainda perceber [...]. Eu sempre tive a impressão de que um homem acaba tendo mais apoio. Eu tô num grupo, (Isso não aconteceu, são exemplos) eu e mais dois. Os donos de empresa [...] procuram os homens para tentar entrar em sociedade, eu acho que me deixam de lado, entendeu? ‘Vamos fazer uma sociedade’, eu vejo muitos homens conversando sobre essas coisas e as mulheres ficam sempre de lado, eu me sinto um pouco excluída. (Engenheira Larissa)

Nesse caso, há uma questão dos grupos que se unem em variados lugares, nos bares, restaurantes para conversarem sobre negócios em que poucas mulheres participam. A Engenheira Júlya, é a única que trabalha numa construtora, empresa privada familiar com reduzido corpo técnico. Nesse caso, Camila chega a ser invisível como engenheira.

[...] Numa empresa, eu já fui contratada como engenheira. Mas, não tenho como saber o salário dos outros, porque é uma empresa de 40 anos na cidade e os engenheiros que são contratados são só da família. Eu consegui uma vaga para fazer entrevista, porque uma pessoa que era parente não ia poder fazer e indicou uma pessoa. Disseram que iam ver, porque não era uma pessoa da família. Então, quem são os engenheiros de lá? O dono é o diretor; os sócios, são quatro irmãos que são engenheiros e um cunhado, que é o gerente. São cinco engenheiros

homens que são irmãos e eu. Além de ser mulher, não sou parente. Então, eu não sei quanto que eles ganham, óbvio que eu não sei, mas com certeza é disparado a diferença. Nesse emprego é difícil falar em diferença salarial entre homens e mulheres. (Engenheira Julya)

Discordamos da fala da entrevistada, uma vez que dados indicam, que a desigualdade salarial se mantém para todas as modalidades de engenharia, e as engenheiras receberam em média 79% do salário dos engenheiros no ano de 2013. Esta também foi a maior porcentagem salarial registrada entre 2003 e 2013 de acordo com a Federação Nacional dos Engenheiros (FNE, 2015).

4.1.3 Subcategoria 3b: Permanência

Até aqui, compreendemos que se as dificuldades para entrar no mercado de trabalho, são maiores para as mulheres, então, para nele permanecer e encontrar uma posição também o são. As que conseguem permanecer, algumas ocupam posições mais precarizadas e alcançam, na média, rendas inferiores às dos homens. Finalizando as entrevistas, questionamos às engenheiras, quais fatores dificultam a permanência da mulher no campo de trabalho da Engenharia Civil.

Eu acho que a questão da mulher ter filhos, com certeza, a gente cansa de ouvir isso. [...] Às vezes você vai pegar uma obra e muitas não dão para a mulher trabalhar, porque vai todos os dias, [...] tem mulheres que não vão fazer isso, porque tem um filho para criar. (Engenheira Larissa)

As responsabilidades que recaem sobre as mulheres seguem a lógica do cuidado do lar e da criação dos filhos. A mulher ainda apresenta uma jornada dupla, em que exerce o papel de mãe e o trabalho fora de casa.

O que mais dificulta: Primeiro, essa questão de filhos, acredito que isso seja um ponto de dificuldade, um empecilho. Outra questão também, é a de a gente ser diminuída em termos de capacidade, sempre, não tem jeito. [...] Aí, a gente tem que se empoderar muito, tem que se vestir bem, como se fosse uma roupa para apresentar que dá conta, convencer que você é capaz. Essa é a dificuldade que eu sinto e acredito que seja uma

dificuldade para entrar no mercado de trabalho. Agora, para permanecer nele, eu penso que o mais difícil são essas questões de assédio moral e sexual, mesmo. (Engenheira Bruna)

Para a Engenheira Bruna, o cerne da questão que dificulta a permanência da mulher no campo profissional da Engenharia Civil, perpassa pela maternidade, atrelada a falta de valorização do trabalho executado pelas mulheres. Nesse caso, para ela, as engenheiras precisam se empoderar.

É essa questão de mulher, de filhos mesmo. Eles se preocupam com a mulher que namora, perguntam se você tá pensando em se casar, por causa da licença maternidade. Tudo isso são questões. Meu chefe me perguntou, falou assim: ‘Olha, talvez nós vamos precisar que você vá para João Pessoa. Tem alguma coisa, algum impedimento, alguém aqui que talvez possa te criar problema’? Eu respondi que não tinha nenhum problema, nada que me segurava. É mais fácil um homem deixar a casa para poder ir trabalhar em outra cidade do que para uma mulher. Tem sempre a questão da disponibilidade. Eu falo que a minha é cem por cento. Então, se precisarem de mim aqui ou em outro lugar, eu estarei disponível para ir. Geralmente, não é uma coisa que se espera de uma mulher. Tanto é que foi uma outra pergunta da minha entrevista, a flexibilidade de horário, se eu podia trabalhar no final de semana. Isso porque a gente pega muita obra com o tempo muito curto, então tem que trabalhar no final de semana. (Engenheira Júlya)

São situações explícitas de discriminação como a citada pela Engenheira Júlya. Lombardi (2017) explicita em seus estudos, essa existência de situações de discriminações, cobranças que são feitas às engenheiras para dosar seus comportamentos em seus locais de trabalho. São questionamentos e todos os tipos de desafios que elas enfrentam para permanecerem na profissão. São submetidas constantemente a um paradoxo para ser igual aos homens com quem trabalham e, ao mesmo tempo, não serem mulheres. A autora também identificou que as engenheiras consideram a gravidez, o direito à licença maternidade como empecilho para sua permanência, o que reforça a ideia de que o espaço das obras na Engenharia Civil

não é para as mulheres (Lombardi, 2017).

As profissionais para serem contratadas devem estar disponíveis a qualquer hora do dia e da noite e em finais de semana. Nas suas palavras, Júlya deixa a entender como se dá a invasão do trabalho no tempo privado que deveria ser dedicado ao descanso, à família. A engenheira a trouxe situações em que foi alvo, no mínimo, de estranhamento, mas também de desconfiança e de tratamentos ofensivos pelo fato de ser mulher. Ela continua sua fala ressaltando:

[...] Tem também a questão do assédio. Ela é mulher e, se sofrer um assédio e ela denunciar, processar a empresa? Então são questões que pesam também para quem está contratando. É a relação da diferença de homem e de mulher, entendeu? (Engenheira Julya)

Os depoimentos da Júlya, nos ajudaram a entender que a luta maior pela permanência da mulher engenheira no mercado de trabalho é contra o machismo estabelecido na sociedade e nas práticas profissionais cotidianas. De fato, ainda há e muito, a necessidade de as mulheres se conscientizarem que estão discutindo relações de poder e como disse a Bruna, buscar o empoderamento, e acrescentamos a necessidade de ter uma organização política suficiente para esse empoderamento, caso contrário, continuarão em muitos casos, sendo apenas coadjuvantes.

A Engenheira Carla retratou em seu depoimento inicial sobre os principais motivos de sua escolha pela engenharia civil, seu encantamento pela área da construção, vendo as obras, além do gosto pela matemática. Ela carregou essa ideia durante todo o Ensino Médio e essa foi a base de escolha dela para o curso. Contudo, o final de seu depoimento nos causou uma certa comoção com o seu desencantamento pela engenharia. Ela relata alguns dos fatores que dificultam a permanência da mulher no campo de trabalho e pensa em seguir outro rumo, vejamos:

Eu acho que são aquelas situações de ter que provar que é competente, de se impor constantemente, isso é desgastante. Foi um dos motivos que eu desencantei com a engenharia, sabe? Os meus olhos brilhavam, mas, já não brilhavam mais. Hoje, eu falo da engenharia, porque é meu sustento, eu preciso dela para eu poder comer, sustentar minha casa. No meu caso,

moro sozinha, então, preciso me sustentar. [...] É muito, muito difícil conseguir estar no mercado de trabalho. Eu entrei ganhando como administrativo para trabalhar como engenheira [...] hoje, meus olhos não brilham mais. Eu não tenho tanta vontade de prosseguir na engenharia, trabalho, mas, eu busco todos os dias, outra coisa. Estudo para fazer concurso em outras áreas, porque eu sei que na engenharia é difícil. Eu penso em seguir outro rumo, estudo para isso. (Engenheira Carla)

Carla aponta a desvalorização profissional relacionada ao gênero, o que possivelmente contribuiu como um fator para a sua possível desistência da área de sua profissão. Não serem reconhecidas, valorizadas e respeitadas em sua atuação profissional pode até mesmo gerar dúvidas com relação à área que escolheram.

A Engenheira Camila nos conta que os fatores que dificultam a permanência da mulher no campo de trabalho da Engenharia Civil seja, “talvez o fato de não acharem, não darem credibilidade muito no que a gente fala. Eu sinto um pouco disso.” Assim, a desvalorização, as desigualdades e os preconceitos sofridos pelas entrevistadas foram fundamentais na possível exclusão dessas mulheres nas engenharias.

Camila relata o sentimento de mudar do trabalho que realizava como engenheira para outra área. Perguntamos se ela saiu tranquilamente, se tinha certeza do que queria.

Tem muita dúvida quando a gente sai. Principalmente porque eu sou recém-formada, né? Tenho um ano e meio de formada. Dá aquela sensação de que você tá abandonando uma coisa que por muito tempo foi o que você queria. Então, tive muita dúvida por conta disso. Só que eu também olho com outros olhos. Eu não tô abandonando a engenharia. Eu continuo sendo engenheira. Eu posso voltar pra engenharia a qualquer momento, né? (Engenheira Camila)

Solicitamos à Camila que falasse como é o seu trabalho hoje, fora da engenharia.

Eu trabalho no Sebrae como agente local de inovação. Então, eu aplico

a metodologia Agile para aumentar a produtividade de pequenas empresas. Quer queira ou não, a engenharia ajuda também. Porque a gente vê muita metodologia Agile na engenharia, já tinha visto, tentar reduzir custos e aumentar o faturamento, é basicamente o que a gente faz na engenharia e eu aplico, mas, não é na engenharia. (Engenheira Camila)

Então, hoje, Camila trabalha no Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), o que ela descreve como uma saída para várias dificuldades enfrentadas em seu cotidiano.

A Carla ao final de sua entrevista, nos contou um pouco sobre os caminhos de algumas colegas de Curso que não seguiram na engenharia, que optaram por uma outra área e o porquê de não seguirem a carreira.

Uma tá tentando concurso, abriu uma loja, acho que ela realmente não tem aptidão, era uma excelente aluna, mas acho que não era aquilo que ela queria. A outra, eu acho que era muito aquilo que ela queria [...] não sei realmente o motivo porque ela não seguiu, eu sei o que ela faz hoje, é uma coisa totalmente oposta, ela trabalha na área de telemarketing. Não sei se foi por opção ou se foi porque tinha precisado. Não faço ideia, mas eu sei que ela estava nisso e a outra virou dona de uma lojinha online e está estudando para medicina. (Engenheira Carla)

Com base nos relatos anteriores e da Bruna podemos perceber que a desistência de mulheres na área da Engenharia evidenciam, em certa medida, os impactos mais abrangentes da crise econômica que enfrentamos. Isso se demonstra ao considerar as opções enfrentadas por essas mulheres, como a necessidade de recorrer a outros trabalhos como o telemarketing ou embarcar em empreendimentos precários, como uma loja virtual. Esses relatos também sugerem que, durante crises, as mulheres podem estar mais suscetíveis a situações de vulnerabilidade em comparação com os homens, revelando como as complexidades e desafios enfrentados diante das circunstâncias econômicas adversas no decorrer de suas trajetórias.

A Engenheira Bruna, consciente de todos os obstáculos que enfrenta no campo

profissional, salienta que a Engenharia para ela é uma experiência fortalecedora,

[...] Bem construtiva, uma experiência maravilhosa. Eu falo que eu entrei na engenharia gostando do curso e saí apaixonada. Me encontrei muito na área e estou muito feliz de estar trabalhando hoje, de atuar, de ser engenheira civil, é uma grande realização pessoal para mim ser engenheira. (Engenheira Bruna)

Em todas as narrativas, as engenheiras pontuaram, diretamente, quais foram os fatores que elas consideraram como obstáculos para a permanência delas na engenharia. Ressaltando desafios diários e muitas vezes inéditos que quem escolhe essa carreira vai encontrar alegria na profissão.

Ao analisarmos suas narrativas, foi possível destacar várias dificuldades em seus cotidianos, tanto por meio dos relatos, quanto em outros momentos e em outras pautas das entrevistas.

CONSIDERAÇÕES TRANSITÓRIAS: O OUVIR PRECISA SE TRANSFORMAR EM ESCUTAR

Iniciamos com um questionamento que fizemos inicialmente: Por que não ouvir a trajetória de mulheres que já se encontram nesta área (Engenharia Civil), buscando identificar quais foram os elementos que contribuíram para a tomada de decisão? Com as palavras de Diniz e Gebara (2022, p. 19), “a mim interessa aprender a escutar, e não apenas ouvir”. As autoras nos convidam a refletir e entender que somente sendo capazes de ouvir é que seremos tocados por outras vidas diferentes da nossa. Então, é por isso que o ouvir precisa se transformar em escutar. Escutamos na convivência com outras mulheres e é preciso deixar esse escutar nos afetar, para “aprender a vida de outras mulheres para, junto a elas, reclamar o reconhecimento de suas vivências, suas necessidades e seus direitos” (p.20). Que este estudo por nós realizado, possa nos ajudar a compreender cada vez mais que precisamos, como nos ensina Diniz e Gebara (2022), ouvir e gritar coletivamente as nossas opressões e assim, coletivamente sair delas.

A participação feminina nas engenharias no Brasil mudou significativamente ao longo dos últimos 100 anos. O acesso e a permanência das mulheres nos cursos de engenharia no país mudaram (Lombardi, 2005). Desta forma, o foco analítico da nossa investigação foi centrado em mulheres engenheiras tratando das configurações de gênero e campo de trabalho, estabelecidos na sociedade contemporânea. Para constatar essas afirmativas, esta pesquisa propôs compreender como as mulheres egressas do curso de Engenharia Civil de uma universidade pública do Norte de Minas estão inseridas no campo de trabalho profissional após o término da graduação entre os anos de 2016 a 2021.

Considerando que a pesquisa é de natureza qualitativa, contou com os depoimentos de cinco (05) mulheres, sendo possível realizar diversas inferências. Os dados coletados demonstram que um número significativo de mulheres tem procurado o curso de Engenharia Civil, uma mudança considerável. Nesse sentido, há visibilidade à presença feminina em suas diferentes ocupações, mas o predomínio masculino continua.

No curso de Engenharia Civil da Unimontes, as mulheres marcaram uma presença significativa desde o início do curso, o que permanece atualmente. Fato que foi observado também nas falas das entrevistadas sobre seus cotidianos na

universidade. No entanto, ainda que as mulheres tenham conquistado sua presença no campo de trabalho da Engenharia Civil ao longo de uma construção histórica lenta deste espaço, as delimitações à sua atuação ainda persistem. Elas se estabelecem em relação à divisão sexual do trabalho que persiste na forma de limitações dentro das áreas profissionais, no desempenho de diferentes atividades e na ocupação de pouquíssimas posições hierárquicas altas.

Identificamos que há influências na atuação profissional das mulheres em um espaço compreendido social e culturalmente como masculino. Com o levantamento bibliográfico sobre os significados históricos que permeiam a profissão, identificamos a Engenharia Civil como uma profissão “masculina” e de prestígio. Ao analisarmos estes significados em termos de divisão sexual do trabalho e seus princípios de separação e hierárquico, compreendemos que ser uma profissão de elevado status social implicou que se tornasse um espaço reservado majoritariamente aos homens. Observamos que os significados de poder atrelados à engenharia foram fundamentais para masculinizar este campo profissional, remetendo-nos ao sistema patriarcal. Dessa forma, esses dois significados de profissão “masculina” e de prestígio se conectaram e se reforçaram durante décadas, o que nos esclareceu sobre a entrada tardia das mulheres nesta área.

Apresentamos estes significados da profissão como masculina e de status em Questões de Gênero e Divisão sexual do trabalho, o que para nós, esses dois significados são passíveis de mudanças ao longo do tempo, conforme as alterações sociais, culturais e históricas. Dessa forma, os significados de poder e masculinização apresentados pelos autores nos referenciais teóricos, além das informações contidas na introdução, compõem um apanhado histórico apresentado ao longo da dissertação.

Ao referir a respeito dos significados atribuídos pela entrevistada à formação em engenharia na Unimontes, verificamos a masculinização do curso presente, contudo, em processo de transformação. O significado de status do curso de engenharia se manteve na formação das egressas por meio das altas exigências do curso. As egressas relataram dificuldades que tiveram quanto ao espaço universitário quando iniciaram seus estudos, por falta de uma boa infraestrutura dada a questão de um Curso iniciado recentemente sendo maioria delas as iniciantes. As engenheiras apontaram o significado de cursar a engenharia Civil em uma universidade pública.

Muitos desafios foram encontrados pelos estudantes no ambiente acadêmico e no campo profissional ao fazerem estágio. Elas acreditam que as mulheres enfrentam

mais dificuldades na Engenharia Civil do que os homens, ainda sofrem com desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres, o que pode causar um sentimento de insatisfação com a profissão. Esta dificuldade se revela nos diversos pontos observados, como tarefas que não são aconselhadas de serem executadas por mulheres, pelo motivo de alegada fragilidade física. Os desafios e dificuldades enfrentados para o exercício da profissão, seja nos escritórios ou nos canteiros de obra, a situação é a mesma em que as mulheres enfrentam cotidianamente as disparidades ocupacionais, salariais e ainda precisam provar sua capacidade (que é sempre posta em dúvida), muitas vezes comprovando sua competência no desempenho de suas atividades ou no fato de conseguir conciliar a vida privada (lar, família) com a vida profissional.

As mulheres engenheiras pesquisadas precisam, dia após dia, se mostrar muito competentes, pois em qualquer momento de fraqueza ou cansaço muitas vezes são julgadas incapazes. Ao problematizarmos como se estabelece as relações de gênero no campo do trabalho das engenheiras civis, fica claro que para elas, é preciso realizar um esforço extra em suas trajetórias para compensar as desigualdades geradas pelas questões de gênero para minimizar o descrédito que é dado à profissional pelo simples fato de ser mulher, a necessidade de estar constantemente se provando, a desigualdade salarial, a questão do assédio e a dupla jornada de trabalho. Contudo é preciso ressaltar que a maior presença de mulheres engenheiras hoje, comparativamente a três décadas atrás, trouxe modificações que vem contribuindo para quebrar arraigados padrões de gênero que expressam a masculinidade do campo profissional.

No momento que as entrevistadas ingressaram na universidade, o mercado da construção civil estava em “alta” economicamente, o que as motivou na escolha do curso. Conseqüentemente, a profissão era vista como um sucesso certo para aqueles que se graduaram nela.

As entrevistadas contaram que havia grande quantidade de estudantes mulheres com quem compartilharam a graduação e, embora tenham citado situações de discriminação por algum professor, consideraram o curso bom. Essa observação verifica o crescimento da participação feminina nos cursos de engenharia, especialmente a Engenharia Civil, apresentado por Lombardi (2005). A realização dos estágios exerceu uma grande importância durante a graduação, não somente em termos profissionais, mas também enquanto atividade que proporcionou uma melhor

experiência na universidade, contudo, passaram a perceber maiores situações de discriminação quando iniciaram os estágios. A divisão sexual do trabalho permanece impactando no trabalho dessas mulheres, principalmente em locais em que o significado masculinizado da engenharia ainda persiste fortemente, seja em canteiros de obras ou escritórios.

Evidenciamos que para as entrevistadas, o significado da Engenharia Civil é de um curso de prestígio, principalmente no período da escolha da graduação, quando elas viam o ingresso na profissão como um sucesso profissional garantido, com altos salários quando se graduarem e muitas possibilidades de emprego. Nos depoimentos das engenheiras, no momento de saída da universidade, porém, a crise econômica do país, pelo qual o mercado da construção civil atravessava, impactou diretamente no significado de prestígio que as entrevistadas tinham acerca da profissão, quando esta estava em “alta”. Os significados que elas tinham atrelados à profissão passaram a ser revistos e reconstruídos, bem como a identidade profissional que buscavam construir enquanto engenheiras. Embora a engenharia ainda seja valorizada socialmente como uma profissão de poder, este significado não necessariamente é compartilhado por elas que estão atuando internamente na área.

Ao buscarmos entender como é ser uma mulher na engenharia, como as mulheres são vistas como profissionais. Elas são, ainda, discriminadas por serem mulheres nos espaços masculinizados em que atuam. Para elas, há um elemento de poder que é valorizado socialmente. O significado da masculinização da engenharia no campo de trabalho ainda apresenta fortemente a divisão sexual do trabalho para as engenheiras. Isso indica que este significado, que parece estar em transformação quando analisamos o contexto de formação, apresenta contradições. Mesmo com diversas condições favoráveis à sua entrada no campo das engenharias em um contexto recente, a divisão sexual do trabalho permanece de maneiras expressas, na forma de discriminações, assédio, desvalorização, dentre outros. Esses fatores dificultam a permanência delas no campo de trabalho.

As entrevistadas ressaltaram que estão em processo de constante questionamento com os espaços em que atuam e que possuem uma consciência clara das situações de discriminações e assédios em seus locais de trabalho e formação. O assédio moral foi percebido pelas entrevistadas ao longo de sua experiência com o trabalho, tanto durante os estágios quanto depois de formadas, no campo de trabalho. Os relatos a este respeito mostram a importância e a urgência de estudos que

abordem a divisão sexual do trabalho, especialmente dentro das engenharias.

Com a metodologia definida para a realização desta investigação e com as entrevistas com as engenheiras, pudemos alcançar o nosso objetivo geral do estudo, de compreender como as mulheres egressas do Curso de Engenharia Civil de uma universidade pública do Norte de Minas estão inseridas no campo de trabalho profissional após a conclusão da graduação entre os anos de 2016 a 2021. Este conjunto de significados foi formado pelos entendimentos que tivemos na literatura, também, identificados na formação e atuação profissional das entrevistadas.

Devido aos objetivos e escolhas de pesquisa, alguns possíveis tópicos de pesquisa não foram abordados nesta dissertação. Contudo, as conversas com as egressas nos mostraram a riqueza de possibilidades de estudos que podem e precisam ser feitos a respeito desta temática.

Nesse sentido, sugerimos investigação dos significados do trabalho em um estudo com engenheiras e engenheiros de diferentes idades e tempos de atuação profissional, de forma a verificar como os significados da engenharia como área masculina e de prestígio se transformaram ao longo do tempo. Entendemos também como relevante as pesquisas que abarquem o estudo do currículo na formação acadêmica dos engenheiros e engenheiras.

REFERÊNCIAS

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. Boitempo Editorial, 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução Luis Antero Reto, Augusto Pinheiro, São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. **Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia**. Resolução CNE/CES de 11 de março de 2002. Brasília/DF.

BRUGGER, W. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo, Herder, 1969.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CABRAL, Carla Giovana. Pioneiras na engenharia. In: **Congresso Iberoamericano de Ciência, Tecnologia e Gênero**. 2010. p. 1-13.

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA. **Programa Mulher do sistema CONFEA/CREA. 2021 – 2023**. BRASÍLIA/DF. 2021

COSTA, Marli Marlene Moraes; SOARES, Etyane. Divisão sexual do trabalho e os desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras no Brasil do século XXI. **Revista Videre**, v. 14, n. 30, p. 304-322, 2022.

COSTA, Raquel Almeida et al. **Marcas de gêneros na história do IFTM Campus Uberlândia: ecos às vozes de egressas (1969 a 1989)**. 2023.

DEL PRIORE, Mary. **Mulheres no Brasil colonial**. 2000.

DINIZ, Debora; GEBARA, Ivone. **Esperança feminista**. Rosa dos Tempos, 2022.

ENGENHEIROS, FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DE SINDICATOS. **Fisenge: duas décadas de lutas e esperança (1993-2013)**. Rio de Janeiro, Fisenge, p. 199, 2014.

FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DE SINDICATOS DE ENGENHEIROS. **Revista FISENGE em Movimento**, ano 6, n. 13, p. 10-13, abr./jun. 2015.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Editora Elefante, 2023.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de administração de Empresas**, v. 41, p. 8-19, 2001.

GEBARA, Ivone. **Filosofia Feminista: uma brevíssima introdução**. São Paulo: Edições Terceira Via, 2017.

GONZÁLEZ REY, Fernando Luis. **Pesquisa qualitativa e subjetividade: os**

processos de construção da informação. São Paulo: Cengage Learning, 2010

GONZALEZ REY, Fernando. **Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Thomson, 2002.

GUEDES, Raquel da Silva et al. **“Você vai fazer engenharia, menina?”-as mulheres na ciência e tecnologia: uma história a ser escrita**. 2016.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. In: GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Fernanda; MELLO, Lawrence Estivalet de (Org.). **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós, 2015. p. 145-162.

HERRERA FLORES, Joaquín. **Los derechos humanos como productos culturales**. Buenos Aires: Libros de la Catarata, 2005.

HINTZE, Helio. **Desnaturalização do machismo estrutural na sociedade brasileira**. Paco e Littera, 2021.

HIRATA, Helena. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Revista Trabalho Necessário**, v. 16, n. 29, p. 14-27, 2018.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho: um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. Trabalho (conceito de). **Dicionário crítico do feminismo**, p. 251-255, 2009.

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5318/1/Comunicados_n40_Mulher.pdf
. Acesso em 27 jul. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Desempenho do PIB no segundo trimestre de 2023**. 4 de setembro de 2023

IPEA. **Mulher e trabalho: avanços e continuidades**, Brasília: Comunicado do IPEA, n. 40, 2010. Disponível em:

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual o trabalho e relações sociais o sexo. In: HIRATA, Helena (Org.); LABORIE, Françoise (Org.); LE DOARÉ, Helène (Org.); SENOTIER, Danièle (Org.) **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009. p.67-75.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de pesquisa**, v. 36, n. 127, p. 173-202, 2006.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. **Cadernos de pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 122-146, 2017.

LOMBARDI, Maria Rosa. **Perseverança e resistência**: a engenharia como profissão feminina. 2005. Tese de Doutorado.

LOURO, Guacira Lopes. Mulheres na sala de aula. **História das mulheres no Brasil**, v. 2, p. 443-481, 1997.

LOURO, Guacira Lopes. **Um corpo estranho**: ensaios sobre sexualidade e teoria queer. Belo Horizonte: Autêntica, 2004

MARX, Karl. **O capital**. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

MATTEI, Taíse Fátima; DA CUNHA, Marina Silva. A crise econômica brasileira e seus efeitos sobre o emprego formal: uma decomposição shift-share estocástica. **Orbis Latina**, v. 10, n. 1, p. 116-138, 2020.

MORAES, Adriana Zomer De; CRUZ, Tânia Mara. Estudantes de engenharia: entre o empoderamento e o binarismo de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v. 48, p. 572-598, 2018.

NASCIMENTO, Jaqueline Dourado do. **Mulheres nos cursos de engenharia da UFBA**: um estudo sobre o acesso e desempenho. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. C190 – Convenção (no 190). Genebra, 2019.

PEZÉ, Marie Grénier. Contrainte par corps: le harcèlement moral. **Travail, genre et sociétés**, Paris, n. 5, p. 29-41, 2001.

RIOS, Roger Raupp. **Assédio moral sexual**: conceito jurídico e prova. GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Fernanda, p. 73-92, 2015.

ROSEMBERG, Fúlvia. Mulheres educadas e a educação de mulheres. **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, v. 1, p. 9-550, 2013.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SALVADOR, Sileide France Turan. **Gênero na engenharia**: o corpo docente em Curitiba/PR. 2011. Dissertação de Mestrado. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

SANTANA, Jorge Luiz. Enedina Alves Marques: a trajetória da primeira engenheira do sul do país na faculdade de engenharia do Paraná (1940-1945). **Revista Vernáculo**, n. 28, p. 42-75, 2011.

SANTOS, Maria de Lourdes dos. **Mulheres na pós-graduação em Engenharia de Produção da UFRGS**: narrativas e trajetórias. 2020.

SARAIVA, Karla. Produzindo engenheiras. **Revista de Ensino de Engenharia**, Passo Fundo, v. 27, n. 1, jan./jun, p. 48-56, 2008.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Revista Educação & realidade**, v.15, n.2, jul/dez, p. 71-99, 1995.

SILVA, Eliane Vanildo da. **Gênero e ensino superior**: a inserção das mulheres nos cursos de engenharias da UNESC. 2019.

SINDICATO DE ENGENHEIROS DE MINAS GERAIS (Senge/MG). **Valores do Salário Mínimo Profissional**. Disponível em:

<https://sengemg.com.br/index.php/valores-do-smp/>. Acesso em 07 ago. 2023.

TELLES, Pedro Carlos da Silva. **Evolução geral da Engenharia no Brasil**. Engenharia. São Paulo: IE, v. 521, p. 41-7, 1997.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: UnB, 1991.

APÊNDICE

Apêndice A - Pré-Entrevista

PESQUISA - “LUGAR DA MULHER É ONDE ELA QUISER: atuação profissional das mulheres egressas do Curso de Engenharia Civil de um Universidade pública do Norte de Minas entre os anos de 2016 a 2020”

Prezada Engenheira Civil,

Gostaríamos de convidá-la para participar, voluntariamente, da pesquisa intitulada: “*LUGAR DA MULHER É ONDE ELA QUISER: atuação profissional das mulheres egressas do Curso de Engenharia Civil de uma Universidade pública do Norte de Minas entre os anos de 2016 a 2020*”. O objetivo principal desta pesquisa é compreender como as egressas do Curso de Engenharia Civil da Unimontes/MG estão inseridas no campo de trabalho profissional, após a conclusão da graduação, no período de 2016 a 2020. Nesse sentido, precisamos de sua contribuição, respondendo inicialmente ao questionário para que possamos em seguida marcar uma entrevista presencial que faz parte da nossa pesquisa de mestrado, a qual, estamos desenvolvendo no Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Social da Unimontes. Esclarecemos que o uso do material coletado será destinado exclusivamente à realização desta pesquisa. Os resultados serão utilizados única e exclusivamente na construção da dissertação e artigos e seu anonimato ficará assegurado por meio do uso de um nome fictício. Contudo, reiteramos que, nesse processo, a participante poderá se abster de responder a qualquer questão que se sinta invadida ou constrangida de qualquer forma. Em caso de dúvidas não esclarecidas, poderá entrar em contato conosco.

Pela atenção e colaboração, muito obrigada!

Júlia Gomes Zuba – Mestranda/Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Social (PPGDS/UNIMONTES)

Telefone: (38) 98804 0919 (wpp)

E-mail: julia.zuba@yahoo.com.br

Certificado de Apresentação Ética (CAAE): 63929222.1.0000.5146Email:

1. Idade:

2. Estado Civil:

Marcar apenas uma oval.

- Solteira
- Casada
- Divorciada
- Viúva
- União estável

3. Como você se considera?

Marcar apenas uma oval.

- Branca
- Parda
- Amarela
- Preta
- Indígena
- Não desejo declarar

4. Qual é a sua participação na vida econômica do seu grupo familiar?

Marcar apenas uma oval.

- Não trabalho nem contribuo para o sustento da família
- Trabalho, mas não contribuo para o sustento da família
- Trabalho e contribuo em parte para o sustento da família
- Trabalho e sou o/a principal responsável pelo sustento da família
- Outro:

5. Possui filhos?

6. Em qual ano você ingressou no curso de Engenharia Civil na Unimontes?

7. Em qual ano você se formou no curso?

8. Atualmente você trabalha como Engenheira Civil?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

9. Em qual área você tem atuado profissionalmente?

10. Qual a sua disponibilidade de dia e horário para a realização da entrevista?

11. Contato para agendamento da entrevista

Apêndice B - Guia da Entrevista

Por que escolheu o curso de Engenharia Civil? Você tem algum parente engenheiro(a)?
Comente como foi para você fazer este curso.
Como uma mulher formada nesta área se vê e é vista pelas pessoas (mesmo que não atue profissionalmente)?
Estatisticamente, o campo da Eng. Civil conta com uma proporção bastante reduzida de mulheres. Em sua opinião, por que isto ocorre?
Em função da reduzida participação feminina no campo da Eng. Civil, você percebe algum tipo de pressão ou de preconceito em relação às mulheres que escolhem essa profissão? Comente
Você pensou em não escolher a área da Eng. Civil por ser majoritariamente masculina? 1. () Não 2. () Sim
Você conhece alguém ou já sofreu algum caso de assédio em seu campo de atuação?
Você já sofreu algum preconceito na sua área de atuação por conta do seu sexo?
Quais as principais barreiras para a entrada das mulheres no campo do trabalho da Engenharia Civil?
Na sua opinião, quais fatores dificultam a permanência da mulher no campo do trabalho?

Apêndice C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES
CLAROS**
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE
PARA PARTICIPANTES DE PESQUISA MAIORES DE 18 ANOS E LEGALMENTE CAPAZES

Título da pesquisa: LUGAR DA MULHER É ONDE ELA QUISER: Uma análise da atuação profissional das egressas do Curso de Engenharia Civil da Unimontes no Norte de Minas entre os anos de 2016 a 2021

Instituição promotora: Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES

Patrocinador: Financiamento próprio

Coordenador(a): Júlia Gomes Zuba

Atenção:

Antes de aceitar participar desta pesquisa, é importante que você leia e compreenda a seguinte explicação sobre os procedimentos propostos. Esta declaração descreve o objetivo, metodologia/procedimentos, benefícios, riscos, desconfortos e precauções do estudo. Também descreve os procedimentos alternativos que estão disponíveis a você e o seu direito de sair do estudo a qualquer momento. Nenhuma garantia ou promessa pode ser feita sobre os resultados do estudo.

1- Objetivo: Compreender como as egressas do Curso de Engenharia Civil da Unimontes/MG estão inseridas no campo de trabalho profissional, após a conclusão da graduação, no período de 2016 a 2021 no Norte de Minas.

2- Metodologia/procedimentos: A pesquisa terá como base a abordagem qualitativa e os procedimentos metodológicos a serem desenvolvidos na elaboração dos dados no âmbito desta pesquisa construirão, inicialmente, o referencial teórico sobre a temática de gênero nas relações de trabalho. No caminhar da investigação, aprofundaremos essas mesmas questões (as relações de gênero) ampliando-as por meio de entrevistas semiestruturadas aplicadas às egressas do Curso de Engenharia Civil da Universidade. A partir dos primeiros contatos com algumas profissionais egressas do referido Curso, utilizaremos da técnica metodológica “Bola de Neve”, *snowball sampling*, para a identificação das demais profissionais da área supracitada, possibilitando maior conhecimento dos atores sociais, alcançando maior diversidade, viabilizando amplitude na compreensão sobre o grupo social estudado. A pesquisa qualitativa, também envolverá grupos focais, para a realização de entrevistas pessoais em profundidade possibilitando a construção dos dados a serem analisados, será utilizado um gravador durante a realização dos grupos focais, as gravações serão apagadas após a transcrição. Dados relacionados aos egressos(as) do Curso de Engenharia Civil entre os anos de 2016 e 2021, serão solicitados a Secretaria Geral da Universidade, visando a construção dos dados quantitativos de formados(as) e, quantos(as) estão atuando na área da engenharia. A relação de formados(as), bem como email e/ou telefone de contato serão solicitados para que tais dados sejam levantados.

3- **Justificativa:** : A justificativa para o desenvolvimento dessa pesquisa perpassa por várias inquietações, como entender quais fatores foram determinantes para que essas mulheres optassem pela engenharia civil em uma sociedade marcada pelo machismo. Bem como, compreender e reconhecer os estigmas e preconceitos sofridos no campo de trabalho.

4- **Benefícios:** As mulheres têm lutado pela busca de reconhecimento e valorização nos meios predominantemente masculinos, portanto, pretendemos com a pesquisa evidenciar as dificuldades e as conquistas vividas pelas egressas do Curso de Engenharia Civil da Unimontes. Entendemos que ao compreendermos como se estabelecem as relações de gênero entre profissionais da engenharia, suas razões para a escolha deste campo profissional, suas expectativas e oportunidades de trabalho e a dinâmica do relacionamento profissional de engenheiras no campo de atuação, poderemos colocar em evidência questões de gênero e práticas profissionais até então pouco discutidas no ambiente acadêmico. Ao tratar sobre o assunto, esta pesquisa propõe um estudo de forma a questionar o modo pelo qual o campo de trabalho na área das engenharias, recebe as egressas em Engenharia Civil da Unimontes, descrevendo também a relevância do Curso no avanço profissional das egressas, bem como para o Norte de Minas.

5- **Desconfortos e riscos:** De acordo com a resolução 466/12 ao realizar a pesquisa há a possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural, espiritual do ser humano, em qualquer fase de uma pesquisa e dela decorrente. Quaisquer pesquisas que envolvam seres humanos estão sujeitas a riscos de diversos tipos. Nesta pesquisa, os riscos são considerados mínimos, podendo os participantes ficarem preocupados e constrangidos, pelo cunho das perguntas, em responder a pesquisa. Assim sendo, prevendo esse risco e pensando na possibilidade de evitá-lo, será muito bem esclarecido aos participantes antes da aplicação, o real objetivo dessa pesquisa, bem como da entrevista, como modo de amenizar eventuais riscos e, que se algum deles interessar em não fazer, não haverá problema algum.

6- **Danos:** Não há danos previstos.

7- **Metodologia/procedimentos alternativos disponíveis:** Não se aplica.

8- **Confidencialidade das informações:** Sigilo e ética na preservação de dados.

9- **Compensação/indenização:** Não se aplica.

10- **Outras informações pertinentes:** Não se aplica.

11- **Consentimento:**

Li e entendi as informações precedentes. Tive oportunidade de fazer perguntas e todas as minhas dúvidas foram respondidas a contento. Este formulário está sendo assinado voluntariamente por mim, indicando meu consentimento para participar nesta pesquisa, até que eu decida o contrário. Receberei uma cópia assinada deste consentimento.