

18º CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA

26 A 29 DE JULHO DE 2017, BRASÍLIA (DF)

GT06 OCUPAÇÕES E PROFISSÕES

MARIA APARECIDA SANCHES S. JORGE¹

**A FEMINIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL, A SEGMENTAÇÃO
DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NOS ALTOS E BAIXOS POSTOS
PROFISSIONAIS**

BRASÍLIA

2017

1

Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Ciências Sociais. Financiada pelo Pró-eventos da Universidade Estadual de Goiás.

Resumo

O objetivo deste artigo é apresentar as noções sobre as categorias de feminização e segmentação, para compreender a aplicação destes conceitos ao mundo do trabalho das mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas. Busca contribuir com subsídios para a análise do perfil ocupacional e as formas de segmentação das trabalhadoras. Evidencia os processos da segmentação das carreiras das engenheiras civis em altos postos de comando, as barreiras enfrentadas para constituir suas carreiras. Dentro do mesmo contexto, da feminização e segmentação das profissões e ocupações, destaca as interdependências entre gênero e classe social, para analisar o lado oposto da ocupação, isto é, nos postos de baixo prestígio onde verifica as desigualdades no setor de acabamento e as dificuldades das rejuntadoras e ceramistas, de acesso para outras funções consideradas masculinas e mais valorizadas. Evidencia o entrecruzamento dinâmico e complexo do conjunto das relações sociais que possibilita identificar as tensões existentes no mundo do trabalho feminino.

Palavra-chave: trabalho, feminização, segmentação, interseccionalidade, classe social

Introdução

Este artigo busca destacar as noções das categorias de feminização, segmentação das profissões e ocupações e suas interligações com trabalho, gênero e classe social.

As feministas passaram a destacar a importância de se pensar gênero e trabalho em suas várias interseções, problematizando as hierarquias existentes entre as mulheres no contexto econômico, social e cultural. A categoria de feminização e os conceitos de consubstancialidade de Kergoat, e interseccionalidade de Kimberlé evidenciam o entrecruzamento dinâmico e complexo do conjunto das relações sociais. Estes conceitos possibilitam reconhecer as tensões e “nós” entre as desigualdades nas diferenças, apontam para a interdependência das categorias sociais destacando a importância de se pensar o intrincamento do sistema de dominação, não apenas sobre o foco das desigualdades, exploração, opressão de gênero, e feminização de profissões, mas as suas interligações com outras categorias, assim, destacam-se neste estudo também a classe social.

Partindo destas noções de interseção, pretende-se apontar as interligações entre feminização, segmentação e classe social sobre o trabalho feminino na construção civil, isto é, as desigualdades entre o acesso aos postos de alta gestão das mulheres engenheiras, e as desigualdades no acesso às ocupações no setor de acabamento, para as mulheres rejuntadoras e ceramistas da classe baixa.

O processo de feminização é influenciado pelos condicionantes da tradicional divisão sexual do trabalho, que fortalece a segmentação, fazendo surgir vários impedimentos para o acesso às profissões consideradas masculinas. Destaca-se que a segmentação impede as mulheres de transitar livremente pelas organizações e pelo mercado de trabalho, pois as oportunidades não são as mesmas para homens e mulheres.

1. Trabalho e Gênero: feminização e segmentação na construção civil

O termo gênero começou a ser analisado com mais intensidade a partir da década de 1970, onde buscavam desfazer a ideia do determinismo biológico. A categoria gênero passou a ser utilizada em oposição a sexo, para determinar a identidade sexual do sexo biológico. A partir de então, várias autoras feministas tomaram como referência esta oposição entre gênero e sexo, para destacar e evidenciar os limites do conceito de Gênero, e distinguir natureza e cultura.

Para explicar as desigualdades entre as mulheres e os homens, no mercado de trabalho, as feministas passaram a fazer uma nova leitura da noção de gênero, analisando a sociedade através da divisão sexual do trabalho e caracterizando as construções de papéis masculinos e femininos, como aspectos naturalizados e socialmente construídos. Questionaram a naturalização das diferenças sexuais e desmistificaram lugares considerados femininos e masculinos. Suas críticas são direcionadas aos limites da noção de gênero, destacando de forma veemente, a entrada de novas categorias sociais que dão enfoques diferenciados aos limites do conceito de gênero no feminismo, baseadas em distintas experiências de opressão de mulheres, como raça e classe. Passaram a analisar as diferenças nas desigualdades.

No final do século XX e no início do XXI, os estudos sobre o trabalho das mulheres aumentaram de maneira significativa alcançando maior visibilidade dentro e fora das academias. Através das noções de gênero e trabalho, buscou-se verificar as diferentes maneiras de inserção de homens e mulheres nas profissões e

ocupações, as desigualdades salariais, a precarização e as formas de acesso a cargos de alta gestão em território masculino. Termos como a segmentação e a feminização do trabalho passaram a ser utilizados para evidenciar as transformações ocorridas no mundo do trabalho feminino com a chamada reestruturação produtiva, que marca a passagem do sistema taylorista-fordista para o sistema de produção flexível ou toyotista.

Para YANNOULAS (2013), estas transformações acarretaram de forma intensa uma dupla segmentação do mercado de trabalho. A convergência entre os estudos de gênero e os estudos do trabalho, trouxe uma maior visibilidade à chamada segmentação horizontal, (poucas profissões e ocupações absorvem a maioria das trabalhadoras) e à segmentação vertical (poucas mulheres em altos cargos inclusive em setores de atividades com participação feminina predominante como educação, enfermagem e serviço social). Esta dupla segmentação impede as mulheres de transitar livremente pelas organizações e pelo mercado de trabalho, pois as oportunidades não são as mesmas para homens e mulheres e as progressões verticais, normalmente, são restritas para as mulheres.

Ainda de acordo com Yannoulas (2013), o processo de feminização das profissões e ocupações levaram a postular a existência de dois modos de entender os processos da feminização: o primeiro deles, em uma perspectiva fundamentalmente quantitativa, que refere-se ao aumento de mulheres na composição da mão de obra em uma determinada ocupação ou profissão², chamado de feminilização, e o outro, em uma perspectiva fundamentalmente qualitativa, que se refere às transformações num determinado tipo de ocupação ou profissão, vinculadas às práticas sociais e simbólicas de uma cultura e que rebatem numa mudança no significado da profissão ou ocupação chamado de feminização.

O significado de feminização inclui e expande o significado de feminilização, são ambos diferentes, mas complementares. O conceito de feminização alude a uma compreensão mais ampla e sofisticada dos processos de incorporação de mulheres em uma determinada profissão ou ocupação, porque além de descrever a entrada delas no campo profissional ou ocupacional, tenta explicar as razões que permitiram

2

Profissão e ocupações são diferenciadas por kergoat, pois a primeira são atividades de trabalho reconhecidas pelo estado, com direitos e vantagens garantidos por uma legislação específica.

essa entrada e os impactos em consequência da mesma. (YANNOULAS, 2013, p. 37-38).

Desta forma, ao analisar as mudanças em uma profissão ou ocupação, torna-se necessário questionar como as mudanças se processaram e determinaram as suas características, seus efeitos, e o “como” e o “por que” dos significados quantitativos e qualitativos.

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

Torna-se essencial para a compreensão dos processos de feminização e da segmentação destacar a noção de divisão sexual do trabalho. Essa divisão sexual está organizada em dois princípios básicos, o da separação; existe trabalho de homem e trabalho de mulheres, e o da hierarquização; o trabalho de homem vale mais que trabalho de mulheres. Esta separação e hierarquização está inserida em relações sociais que estabelecem grupos antagônicos, mulheres e homens, que desenvolvem atividades diferentes, as quais foram construídas culturalmente e socialmente, e determinadas pelas diferenças biológicas. Estas relações sociais são de poder, de dominação, de exploração de homens sobre as mulheres.

As transformações econômicas e industriais apropriaram-se da tradicional divisão sexual do trabalho, utilizando-se das desigualdades existentes entre trabalho feminino e masculino, imprimindo novos significados ao trabalho produtivo e reprodutivo. Determinou que trabalho doméstico, reprodutivo é trabalho de mulher, realizado gratuitamente e no âmbito privado. E o trabalho do homem, considerado como produtivo, industrial, por isso, remunerado e público. Assim, passou a ser considerado trabalho, apenas o trabalho produtivo e assalariado. As atividades destinadas a cuidar da casa (lavar, passar, cozinhar) e dos filhos ficou entendido como não trabalho e imposto às mulheres. A função principal das mulheres era a procriação.

As transformações na inserção das mulheres nos mercados de trabalho são muito significativas, mas não alteraram de maneira expressiva o tipo de carreira ou ocupação, pautado pelo modelo do profissional masculino ou pelas possibilidades

concretas dos homens no exercício das respectivas profissões ou ocupações. Os mecanismos sociais que produziram as transformações dos comportamentos das atividades das mulheres, evidenciam transformações profundas nos trabalhos e nas famílias, destacando a necessidade de visualizar o trabalho produtivo e reprodutivo. (YANNOULAS, 2001; 2003).

A feminização do assalariamento foi promovida por vários fatores como a reestruturação produtiva, pelos avanços tecnológicos e das normas da seguridade social para as mulheres. As trajetórias profissionais e ocupacionais das mulheres passaram a serem contínuas, isto é, as mulheres não param de trabalhar para terem os seus filhos, acumulam vida profissional e familiar, mesmo que o custo profissional e familiar seja alto. A feminização do assalariamento é umas das maiores transformações sociais do final do século XX, em poucas décadas elas se tornaram quase a metade do mundo do trabalho. Sendo que o aumento quantitativo do assalariamento entre as mulheres foi acompanhado de algumas mudanças qualitativas no tipo de inserção que elas receberam no mercado de trabalho e no desempenho de atividades. (YANNOULAS, 2001; 2003).

As mudanças no mundo do trabalho, pouco afetaram a estrutura hierárquica das ocupações, não alteraram as representações sobre o emprego feminino ou a própria divisão sexual do trabalho, mantendo a diferente valorização dos trabalhos de homens e mulheres e a pouca inserção feminina em cargos de chefia, principalmente nas ocupações consideradas masculinas. Torna-se necessário destacar que as transformações ocorridas no mundo do trabalho feminino, em muitos casos, aumentaram as hierarquias, as desigualdades profissionais e ocupacionais, tanto em termos salariais, condições de trabalho e de prestígio. (YANNOULAS, 2001; 2003).

As transformações na inserção feminina nos mercados de trabalho são bastante significativas, porém, não modificou o modelo masculino das profissões, isto é, o processo de feminização das atividades não eliminou as características e o modo e agir masculino das profissões ainda consideradas masculinas.

O processo de feminização das ocupações apresenta formas variadas de se manifestar e aponta efeitos ambíguos em seus processos; de um lado destaca-se elementos de resistência e de outro, elementos de submissão à divisão sexual do trabalho. São ocupações altamente masculinizados e repletas de obstáculos ou “enclaves” à presença feminina. A entrada de mulheres nestes territórios masculinos

está associada à conquista de diplomas de nível superior. A enorme resistência do campo profissional à inserção de mulheres na área das engenharias chamou atenção de alguns pesquisadores que destacaram a discriminação laboral e os desafios de construir carreira em áreas resistentes à inserção feminina. (YANNOULAS, 2013, p. 50).

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

As grandes dificuldades profissionais quanto à inserção de mulheres no campo das engenharias, chamou a atenção de muitas pesquisadoras, alertando para as discriminações laborais e colocavam como desafio a ser vencido as maneiras de se construir carreira nas engenharias. Existem áreas especialmente resistentes à inserção feminina, como o seguimento de obras da engenharia civil, onde os canteiros de obras são considerados hostis, sujos e inóspitos para as mulheres.

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

A presença de mulheres engenheiras vem alterando os contornos da divisão sexual do trabalho nesta profissão tradicionalmente masculina. As dificuldades de adaptação das mulheres em profissões masculinas, tem sido visto como motivo de exclusão da engenharia. De acordo com Lombardi (2007), a subrepresentação das mulheres na engenharia civil deve-se a existência de discriminação de gênero nos ambientes de trabalho, que manifesta de variadas formas: Atribuição às mulheres de determinadas áreas de trabalho e certas atividades profissionais em detrimento

de outras. Maiores barreiras para se chegar a postos de comando nas organizações “teto de vidro”.

Atribuição às mulheres a quase integral responsabilidade pelo cuidado com os filhos e família, condição feminina. Determinação de comportamentos esperados por parte de quem pretende ascender na hierarquia, que são seguir o modelo masculino de disponibilidade de tempo e dedicação exclusiva à carreira, (condição da empresa). Resistência por parte das próprias mulheres de enfrentar ambientes de trabalho competitivos e de assumir o desafio da direção de equipes.

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

Geralmente para as mulheres aparece um homem “excepcional”, que confiou nelas em um determinado momento da carreira e as indicou para o posto de comando. Em sua ascensão é recorrente a necessidade de estar sempre provando competência profissional. Os homens não precisam passar por esta prova continuamente. Existem diferenças entre carreira masculina e feminina em posição de alto comando e as mulheres em geral preferem não se expor demais nas disputas por cargos. (LOMBARDI, 2007).

Foi identificado os chamados “Clubinhos masculinos”. Estes desempenham um importante papel socioprofissional para os homens. Os Clubinhos são vistos como espaço informal de troca entre os engenheiros. Nos almoços, cafezinhos, corredores do departamento de projetos, nos esportes, nos bares, muitas questões são discutidas. Uma engenheira civil, geralmente é excluída da convivência nesses espaços, corre o risco também de ser excluída das decisões técnicas. As escolhas para promoção “naturalmente” é uma ação entre amigos. (LOMBARDI, 2007).

Muitas ao assumir posição de chefia em um grupo majoritariamente masculino, enfrentam as diferenças na concepção de gênero que é fortemente presente em cargos de comando; mesmo ocupando cargos de chefia constantemente são

solicitadas para providenciar o café, recolher as xícaras, secretariar a reunião. No exercício de sua função, são subalternizadas nas reuniões com outros homens, que também são chefes. É exigido delas ter atitudes criativas e saber lidar com pessoas, isto é, os problemas de relacionamento são passados para elas resolverem. Esperam delas comportamentos como, ficar até mais tarde, viajar constantemente, agir como homem. Quando a engenheira possui subordinados engenheiros os conflitos entre chefe e subordinado se potencializam quando se trata de uma mulher no comando de um grupo de homens. Problemas de ciúme da boa performance, competição pelo cargo ocupado, não aceitação da gerência feminina estão no cotidiano das engenheiras civis. (LOMBARDI, 2007).

Lombardi faz o seguinte questionamento: Haveria um modo de gerenciar, diferente do masculino? Sua pesquisa revelou que existe uma ambiguidade nas respostas: Para algumas mulheres é possível chegar a uma fórmula mais feminina, baseado em um relacionamento mais próximo e caloroso com os subordinados, para contrapor ao estilo duro e masculino de chefiar. Para outras, as mulheres não dulcificaram a gestão. Elas não podem escapar das pressões do trabalho. Neste sentido, os estilos feminino e masculino não se diferenciam, pois, as gerências são moldadas pelas empresas e não pelas pessoas. Contudo, as normas de desempenho e de conduta nas gerências de alto nível, permanecem masculinas, e as mulheres que quiseram ocupar essas posições tiveram que adotá-las. Desta forma, as gerentes enfrentam um duplo desafio: provar que são capazes de comandar equipes, e dentro das possibilidades estabelecidas pela organização do trabalho, encontrar um jeito próprio de gerenciar mais feminino. Em vez de negar a própria feminilidade, valorizá-la como marca da diferença. (LOMBARDI, 2007).

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

Watts (2009), destaca que as mulheres em cargos de alta gestão na engenharia civil, enfrentam grandes resistências do campo profissional. Sua inserção significa, na maioria dos casos, ter a necessidade de desistir da família, da casa, para se dedicar à empresa, estar disponível para viagens e trabalho fora do expediente, e

as dificuldades de comandar homens, enfim, as maneiras de construir as carreiras das mulheres. Revela que apesar do aumento de mulheres na profissão, elas permanecem sobrepresentadas em cargos de liderança. A ocupação dos cargos de alta gestão é um projeto de ocupação masculina, 99% são homens. Os estudos sobre a gestão feminina em ocupações dominada pelos homens tem sido objeto de preocupação em vários tipos de indústrias, mas na construção civil ainda é muito limitado estes estudos. (WATTS, 2009).

Destaca as questões culturais de visibilidade feminina (as mulheres assumem mais gestão em ocupações femininas e são minoria nas ocupações masculinas), sendo que esta visibilidade pode ser positiva e negativa, dependendo a situação, isto é, sendo a única mulher em cargo de chefia ela torna-se visível, mas ao mesmo tempo, é preciso provar o tempo todo a sua competência. É preciso assumir normas masculinas no exercício de sua função. (WATTS, 2009).

Os salários das mulheres nos cargos de alta gestão são inferiores aos dos homens. Existe também a solidão e estranhamento promovido pelos seus pares masculinos, ou seja, os “Clubinhos masculinos”. Destaca-se as inúmeras barreiras para o progresso das mulheres em cargos de gestão na construção civil: assédio moral e sexual, piadas sexuais, resistência cultural, estruturas de trabalho inflexíveis como normas estabelecidas pela empresa. Exigência de longas horas de trabalho, resistência masculina em aceitar ser gerido por mulheres. O diferente sempre é deixado de fora, como por exemplo em reuniões onde sempre acontece assuntos masculinos. Existe a intimidação por parte de subordinados homens (ordens que não são acatadas, relutância em refazer o serviço). Os corpos masculinos são portadores de status e detém poder nas organizações. Os corpos femininos necessitam tornar-se invisíveis no exercício de suas funções. (WATTS, 2009).

As mulheres tendem a ser mais democráticas com os seus subordinados. Na maioria das vezes as mulheres assumem formas de gestão masculinizadas para se fazer respeitadas e seguem normas estabelecidas pelas empresas. Contudo, a gestão feminina é mais democrática, adotando um modo mais participativo e comunicativo, o que pode ser descrito como uma “forma feminizada de trabalho”. Na gestão feminina existe a difícil tarefa de ser invisível/visível (modo de vestir, falar e resultados esperados). (WATTS, 2009).

2. A feminização e segmentação no setor de acabamento

A feminização nos cargos de alta gestão na engenharia civil, tratada neste artigo como a inserção feminina em uma profissão tradicionalmente masculina e as formas de como construir sua carreira, revela a sua segmentação em profissões de prestígio, as quais as mulheres escolarizadas passaram a ter acesso. Contudo, outro contexto da segmentação e da feminização chamam a atenção sobre o trabalho das mulheres em ocupações de baixo prestígio dentro da construção civil. O lado oposto da mesma moeda, também revela que nas funções de ceramista, rejuntadora no setor de acabamento, a feminização do trabalho gera desigualdades, na forma de constituir carreira masculina e feminina.

Não se trata apenas, de uma polarização onde verifica-se a presença feminina em cargos de alta gestão e mulheres ocupando baixos postos e menos valorizados numa mesma empresa, trata-se da utilização da categoria feminização e segmentação, como ferramenta de análise sobre o setor de acabamento, pois verifica-se que as mulheres não são aproveitadas em outros funções consideradas masculinas, dentro do canteiro de obras, e o acesso à funções mais valorizadas ou as promoções na carreira são restritas às mulheres.

Destaca-se internamente, uma dupla segmentação profissional na construção civil, as mulheres engenheiras de um lado e as ceramistas e rejuntadoras de outro. As mulheres escolarizadas em cargos de comando enfrentam as barreiras impostas pelas desigualdades de gênero e de forma mais intensa, as mulheres menos escolarizadas e sem qualificação, que ocupam cargos inferiores, enfrentam a segmentação profissional, também promovida pelas desigualdades de gênero, e somada a esta, a de classe.

A feminização do setor de acabamento revela o lugar de homens e mulheres em suas ocupações, que são influenciados pelas questões de gênero, de classe e culturais. Se as especificidades de cada contexto merecem destaque e ganham relevância nos estudos de gênero e trabalho, a constatação da feminização e segmentação também é percebida no setor de acabamento com a inserção de mulheres neste setor, e destacam questões importantes sobre o trabalho feminino neste segmento recentemente ocupado por elas.

Diante da necessidade de integrar a pluralidade de lógicas que operam sobre o trabalho feminino e no aumento da feminização no setor de acabamento da construção civil, torna-se importante evidenciar como se processa a formação das profissões e ocupações destas trabalhadoras em polos distintos, ou seja, o lado menos escolarizado e precário do trabalho.

As mulheres que estão no setor de acabamento, principalmente as rejuntadoras, não são aproveitadas em outros setores da obra, como acontece frequentemente com os homens que são chamados para outros tipos de serviços como concretagem, chapisco, construção de lajes, construção e reboco de paredes, estas ações favorecem ao homem maior possibilidade de aprendizado, experiência e realização de maior número de horas extras, o que aumenta de forma significativa o seu salário no final do mês. (SANCHES, 2015).

Como na construção civil, o que prevalece é o saber fazer e a experiência, o acesso a cargos mais valorizados são ocupados majoritariamente por homens. Como por exemplo, o servente de pedreiro que chaga a ser pedreiro, ceramista, ou carpinteiro de forma, etc., com maior rapidez do que uma mulher dos serviços gerais ou rejuntadora. As rejuntadoras permanecem por longos anos nesta ocupação, apenas quando um homem, geralmente o mestre de obras, as colocam para assentar pisos e cerâmicas, tornando-se desta forma uma ceramista, profissão mais valorizada e reconhecida no setor de acabamento, que não necessita de escolaridade para o acesso, e logicamente com salários maiores.

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

No serviço de rejuntamento é inexistente a presença masculina, pois o rejuntamento está diretamente ligado à limpeza. Verifica-se a desigual divisão sexual do trabalho doméstico, fator este que se mantém e influencia para estas mulheres o “seu lugar na construção civil”. O trabalho, no setor de acabamento é uma extensão ou uma variante do trabalho doméstico, isto é, o serviço de

rejuntamento assemelha-se ou pode ser comparado com o ato de “fazer e limpar”. A entrada das mulheres no setor de acabamento está associada às habilidades manuais, capricho, paciência, características naturalizadas e construídas socialmente. O setor de acabamento não exige escolaridade, o saber fazer, as habilidades manuais, o capricho, são os requisitos necessários para a ocupação do cargo. (SANCHES, 2015).

As mulheres ceramistas, mesmo com curso de qualificação, na maioria dos casos são destinadas para o serviço de rejunte, aguardando uma oportunidade de mudança de função e quando assumem, seu serviço é fiscalizado constantemente por colegas, tendo que comprovar competência e cumprimento das tarefas para melhorar seu salário, já que este é completado por tarefas compridas ao dia. A grande maioria desta função é ocupada por homens. (SANCHES, 2015).

A feminização do setor de acabamento, estabelece uma segmentação pautada na determinação do que seja trabalho feminino e trabalho masculino, indicando o lugar das ocupações de homens e mulheres. O papel dos clubinhos também está presente neste setor, as indicações para as promoções, para cargos como ceramista ou pedreira de acabamento, também se faz em uma ação entre amigos. As indicações são feitas pelos pares ao encarregado e mestre de obra. Assim, um servente pode passar rapidamente para a função de pedreiro ou ceramista por indicação dos colegas. Vale destacar que na construção civil, o saber fazer vale mais do que qualificação, e o que prevalece é o aprender fazendo durante a própria execução do trabalho. Para as mulheres este procedimento é menos frequente do que para os homens. Verifica-se atribuição às mulheres de determinadas áreas de trabalho e de certas atividades em detrimento de outras. (SANCHES, 2015).

Outro fato importante é destacar que muitas das rejuntadoras ingressaram na construção civil, como serviços gerais (limpeza geral) e permaneceram nela, por longos anos. Apenas quando tiverem a sorte de aparecer um “homem excepcional” que as indique para esta função, que é mais valorizada e com salários melhores, conseguem mudar de função.

As questões culturais de visibilidade feminina tornam-se ambíguas, por ser positiva e negativa. Sendo poucas mulheres no canteiro de obras tornam-se visíveis, elogiadas e de certa forma com status diferenciado, pois são consideradas “as mulheres da construção civil”, cujas habilidades manuais se destacam através

do capricho, atenção, limpeza do ambiente de trabalho, cuidado com as ferramentas, e pouco desperdício de material.

Mas ao mesmo tempo esta visibilidade torna-se negativa, por sofrerem com as constantes piadas sexuais, assédio, violência sexual e a própria resistência cultural que se faz presente através dos preconceitos. O imprevisto na obra, onde tudo está por construir, expõe as mulheres a situações constrangedoras, como falta de porta nos banheiros dos apartamentos, que as obrigam a passarem longos períodos sem ir ao banheiro e as dificuldades aumentam no período menstrual. O corpo feminino necessita tornar-se invisível no canteiro de obras, é preciso estar atenta ao modo de vestir, falar e cumprir tarefas estabelecidas para comprovar competência continuamente e que não são vadias.

Se por um lado as engenheiras civis encontram barreiras para o acesso e progresso em suas carreiras em cargos de alta gestão, imposição de um modelo masculinizado, constante comprovação de competência, para as ceramistas e rejuntadoras, também existem as cobranças tais como; a necessidade de comprovação de competência, a determinação de comportamentos esperados, seguir o modelo masculino de execução das tarefas estabelecidas. Elas estão no lado mais perverso da segmentação profissional; a elas é reservado o trabalho precário, manual, mal remunerado e intensivo. A feminização não alterou o modelo masculino de trabalho, apesar de ter sido incorporado a esta função as características e habilidades femininas.

O fato das mulheres exercerem função de pedreira de acabamento, ceramista e rejuntadora, tradicionalmente masculina, não significa uma mudança da divisão sexual do trabalho. Principalmente se levarmos em consideração que é uma atividade manual e que requer certas habilidades “ditas femininas” como o cuidado, a paciência a agilidade e destreza com mãos e dedos, visto como uma função onde as mulheres mais se adaptam.

Está acontecendo uma classificação/reclassificação e hierarquização das áreas de atuação de homens e mulheres. As atividades manuais do setor de acabamento passaram a ser vistas como trabalho de mulher, principalmente porque está ligada à atividade de limpeza, hierarquicamente inferior às demais funções onde as mulheres não atuam e não são aproveitadas. Esta reclassificação é promovida pelas habilidades manuais. É importante ressaltar que estas trabalhadoras vieram do trabalho doméstico. (SANCHES, 2015).

Inicia-se na construção civil, no setor de acabamento, o processo de desmasculinização, com o forte argumento das “habilidades naturais” e trabalho leve, mas o que se presencia são os primeiros passos para a feminização do setor com alto grau de segmentação, precarização e intensificação. Desta forma, verifica-se que não há uma nova divisão sexual do trabalho e sim, um novo contorno, a desmasculinização do trabalho para impor a feminização. Preserva-se o monopólio masculino, com ascensão hierárquica e o acesso aos postos de maior prestígio no canteiro de obras.

Assim, levanta-se o seguinte questionamento: a feminização no setor de acabamento estaria alterando o modelo masculino de trabalhar?

A resposta é ambígua, pois de um lado as rejuntadoras e ceramistas não podem escapar das pressões do trabalho, é preciso cumprir as tarefas estabelecidas, mostrar que são capazes de carregar peso, manusear com destreza as ferramentas, não “fazer corpo mole”. É preciso assumir normas masculinas na execução de suas atividades para se fazer respeitadas. Por outro lado, existe a ideia de que o trabalho feminino se traduz em capricho, atenção aos detalhes, mais limpeza, maiores habilidades com as mãos, menos desperdício de material, zelo com as ferramentas, e faltam menos ao trabalho. Desta forma, pode-se observar, que as mulheres adotaram o modelo masculino de trabalhar, mas impuseram as características ou habilidades manuais, aprimoradas pelas atividades do trabalho doméstico, e de uma maneira ou de outra a presença feminina vem alterando os contornos da divisão sexual do trabalho na construção civil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tomando a segmentação como meio de diferentes abordagens, torna-se possível explicar como ela se processa nos diversos segmentos ou ocupações, e assim apreender seus efeitos variados sobre o trabalho feminino. A segmentação e a feminização foram apresentados neste estudo sob dois prismas: nas ocupações de alta gestão e nas ocupações destinadas às classes baixas na construção civil. Tanto no primeiro como no segundo, destaca-se que as mulheres vêm enfrentando inúmeras barreiras na constituição de suas carreiras em profissões

consideradas masculinas. A feminização das profissões e ocupações, tem sido acompanhada de segmentações e desigualdades que as colocam em situações pouco favoráveis nos campos profissionais.

O gênero é o modo como as culturas interpretam as diferenças sexuais entre homens e mulheres, mais do que o sexo, permite reconhecer as diferenças existentes entre as próprias mulheres, a partir das características de raça, classe, idade e outras categorias, desta forma é possível transformar a construção social e cultural das relações sociais.

O mercado de trabalho está segmentado, delimitado pelo exercício das profissões e ocupações que estão sexualmente marcadas, definidos pela interpretação do masculino e feminino e pela hierarquia que estabelece que masculino vale mais que feminino.

A segmentação é abordada neste estudo, como a separação das carreiras entre homens e mulheres em uma mesma profissão e entre elas próprias, a segmentação é promovida pelas questões de classe. Sua entrada em determinadas funções, evidencia que este fenômeno, tem suas raízes na tradicional divisão sexual do trabalho que se fortalece à medida que as mulheres aumentam sua participação na força de trabalho nas ocupações tradicionalmente masculina.

Nota-se um alto grau de segregação, no sentido de que as mesmas ocupações são dominadas por homens. Parte dos efeitos da segmentação tem como causa a discriminação em relação às funções que devem ser desempenhadas pelas mulheres, cuja origem está nos valores sociais.

A divisão sexual do trabalho é fundamental para compreender a estrutura das ocupações e analisar as trajetórias profissionais de homens e mulheres no mercado de trabalho. As ocupações são sexualmente marcadas e alguns setores reproduzem de forma intensa, em seu interior, uma divisão sexual baseada nos determinantes biológicos construídos socialmente.

A partir das análises das formas de inserção feminina na construção civil, à cerca das noções de gênero, destaca-se que este setor ainda permanece monopolizado pela mão de obra masculina, mesmo ocorrendo de forma expressiva o aumento da presença feminina, tanto como engenheiras como trabalhadoras no setor de acabamento.

Torna-se importante destacar que as conexões e articulações entre gênero, feminização, segmentação e classe social revelam novas maneiras de analisar as

desigualdades, exploração, opressão sobre o trabalho feminino. Revelam a rejeição ao universalismo e a necessidade de olhar a questão de gênero através de outras categorias.

O debate sobre as interseccionalidades e consubstancialidade permite conhecer a coexistência de diversas abordagens sobre diferentes perspectivas, fazendo com que outras formas de abordagens sejam postas para conhecer os processos de poder que separam e hierarquizam as trabalhadoras. Assim, a feminização, a segmentação de classe social revelam os “nós” existentes nos limites da categoria gênero.

A feminização tratada neste estudo como a entrada das mulheres em profissões consideradas masculinas, sob a perspectiva da segmentação vertical que além de verificar a entrada das mulheres no campo profissional, tenta explicar as mudanças no trabalho e seus efeitos qualitativamente, incluindo uma visão mais ampliada dos processos de incorporação das mulheres em determinadas profissões e ocupações. Desta forma, revela-se que as mulheres na construção civil, engenheiras ou rejuntadoras e ceramistas, devido às questões de gênero enfrentam dificuldades para ascender às posições superiores.

Contudo, as trabalhadoras que ocupam posições inferiores, com salários baixos, com trabalho manual e intensivo, sofrem as desigualdades de maneira mais intensa; além das desigualdades de gênero são destinadas ao trabalho mais precarizado. Enfrentam também as interdependências entre gênero e classe, o que fortalece o trabalho precário, revelando que o “teto de vidro” está presente nos dois polos da inserção feminina na construção civil.

Nesse sentido, o objetivo global deste trabalho foi contribuir com subsídios para a análise do perfil ocupacional e as formas de segmentação das trabalhadoras do setor de acabamento e no alto comando no que se refere à representatividade segundo o gênero e classe.

BIBLIOGRAFIA

CRENSHAW, Kimberlé. *Documento para o Encontro de Especialistas em aspectos de Discriminação Racial Relativos ao Gênero*. Estudos Feministas, ano 10, 1º semestre 2002, p. 171-88.

HIRATA, Helena. *Gênero, classe e raça: interseccionalidad e consubstancialidade das relações sociais*. Tempo social. São Paulo, v. 26 n. 1 June, 2014.

LOMBARDI, Maria Rosa. *Engenheira e Gerente: desafios enfrentados por mulheres em posição de comando na área tecnológica*. In COSTA, A.; SORJ B.; BRUSCHINI, C. HIRATA. H. *Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

KERGOAT, Daniele. *Consubstancialidade das relações sociais*. Novos Estudos (84), 2010, p. 93-103. [pdf].

LOMBARDI, Maria Rosa. *Formação e docência em Engenharia na ótica do gênero: um balanço de estudos recentes e dos sentidos da feminização*. In: Yannoulas, Silva. (Org.). *Trabalhadoras. Análises da feminização das profissões e ocupações*. Ied. Brasília: abaré, 2013.

MEAD, Margaret. *Sex and Temperament in Three Primitive Societies*. New York: Perennial Classes, 2001.

OLIVEIRA, Talita Santos de. *A inserção das mulheres na construção civil: um retrato midiático sobre a expressão e reprodução da feminilidade no setor*. In: Yannoulas, Silva. (Org.). *Trabalhadoras. Análises da feminização das profissões e ocupações*. Ied. Brasília: abaré, 2013.

PISCITELLI, Adriana. *Interseccionalidade, categorias de articulação e experiência de migrantes brasileiras*. Sociedade e Cultura v.11, n 2, jul/dez. Goiânia: UFG/FCH, 2008. p. 263 1 274. [pdf].

RUBIN, G. *Traffic in Women: notes on the political economy of sex*. In: REITER, R (org.) *Toward an Anthropology of Women*. New York: Monthly Review Press, 1975, p. 157-210.

WATTS; Jacqueline. *Leaders of men: Women 'managing' in construction*. *Work Employment & Society*, Vol. 23 n. 3 p. 512-530, 2009.

WILLIAMS, Christine; KILANSKI, Kristine; MULLER, Chandra. *Corporate Diversity and Gender Inequality in the Oil and Gas Industry*. *Work and occupations*, Vol. 41, n. 4, p. 440-476, 2014.

YANNOULAS, Silva. *Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria*. *Temporalis*, Brasília: ano 11, n. 22. P. 271-292, jul/dez. 2011.

YANNOULAS, Silva. *Introdução: sobre o que nós mulheres, fazemos*. In: Yannoulas, Silva. (Org.). *Trabalhadoras. Análises da feminização das profissões e ocupações*. Ied. Brasília: abaré, 2013.