

Entrelaçando gênero e diversidade: matizes da divisão sexual do trabalho

**Nanci Stancki da Luz
Lindamir Salete Casagrande
(Organizadoras)**

Curitiba
UTFPR Editora
2016

© 2016 Editora da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons-
Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional.

Esta licença permite o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es), mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Disponível também em: <<http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/>>.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

E61 Entrelaçando gênero e diversidade : matizes da divisão sexual no trabalho. / Nanci Stancki da Luz, Lindamir Salete Casagrande (org.). – Curitiba: Ed. UTFPR, 2016.
396 p. : il.

ISBN: 978-85-7014-177-4

1. Identidade de gênero. 2. Identidade de gênero na educação. 3. Mulheres – Trabalho. 4. Discriminação de sexo no emprego. 5. Mulheres na educação. I. Luz, Nanci Stancki da, org. II. Casagrande, Lindamir Salete, org. III. Título.

CDD (23. ed.) 305.3

Bibliotecária: Maria Emília Pecktor de Oliveira CRB-9/1510

Coordenação editorial

Camila Lopes Ferreira
Emanuelle Torino

Normalização

Jean Maicon Rodrigues
Emanuelle Torino

Projeto gráfico, capa e editoração eletrônica

Ana Caroline de Bassi Padilha

Revisão gramatical e ortográfica

Silvino Iagher

Ilustração da capa

Luciana Silveira

UTFPR Editora
Av. Sete de Setembro, 3165 Rebouças
Curitiba – PR 80230-901
www.utfpr.edu.br

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE MULHERES PARA A INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL: ENTRE O ENFRENTAMENTO E A REPRODUÇÃO DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO¹

Talita Santos de Oliveira
Sílvia Cristina Yannoulas

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a expansão de políticas e programas sociais voltados para inclusão produtiva das mulheres tem proporcionado ganhos significativos às trabalhadoras, ao identificarem-nas como um grupo social em desiguais condições para concorrer aos postos no mercado de trabalho.

Iniciativas como a concessão de créditos para empreendimentos autônomos de mulheres, a elevação da escolaridade e qualificação profissional, bem como o incentivo à adoção de práticas afirmativas no âmbito de empresas e insti-

¹ Este capítulo reúne os principais resultados da dissertação de mestrado em Política Social intitulada *Mulheres na Construção: uma alternativa para as trabalhadoras do Distrito Federal e entorno?*, elaborada por Talita Santos de Oliveira e orientada por Sílvia Cristina Yannoulas (OLIVEIRA, 2014). Parte dos resultados foi apresentada no X Fazendo Gênero (OLIVEIRA, 2013b) e publicada no capítulo sobre *A inserção das mulheres na construção: um retrato midiático sobre a expressão e reprodução da feminilidade no setor* (OLIVEIRA, 2013a).

tuições sociais empregadoras são exemplos de programas sociais orientados ao combate às discriminações e ao desenvolvimento econômico e da autonomia das mulheres, que tem amenizado parte das desvantagens sociais sofridas por elas no mundo do trabalho.

Apesar de darem concretude a importantes estratégias, fatores determinantes da inserção produtiva de homens e mulheres, como a divisão sexual do trabalho por meio da segmentação horizontal e vertical das ocupações ou o conflito entre responsabilidades familiares e laborais (YANNOULAS, 2003; YANNOULAS, 2013) tencionam a maior parte dos mencionados programas no sentido da manutenção da desigual divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2002; HIRATA, 2002).

Os programas de qualificação profissional para mulheres, embora tenham como prerrogativa a capacitação das mesmas com vistas a melhorar sua inserção no mercado de trabalho, em sua maioria, voltam-se para as áreas de ocupação tradicionais, tidas como **femininas**. Dessa forma, incorporam a divisão sexual do trabalho e se fundamentam na segmentação horizontal das ocupações, atuando como fatores de reforço à condição subordinada e inferiorizada do trabalho das mulheres na esfera produtiva.

Em contraposição a esta lógica, os Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres (BRASIL, 2004; BRASIL, 2008; BRASIL, 2013), em especial o segundo (2008-2011) e o terceiro (2013-2015), ressaltaram a importância do desenvolvimento e implantação de ações voltadas para inserção das mulheres em áreas não tradicionais, com o intuito de reduzir as assimetrias de gênero, como a desigualdade de rendimentos, e também visando ampliar as possibilidades laborais disponíveis às mulheres.

Todavia, é válido questionar em que medida tais programas não incorporam ou reproduzem as desigualdades de gênero inerentes à divisão sexual do trabalho, uma vez que a separação e a hierarquização das atividades realizadas por homens e mulheres podem variar no tempo e no espaço, sem que haja a modificação dos fatores estruturantes da dominação de gênero (HIRATA, 2002). Esta dialética que envolve os programas de qualificação profissionais para mulheres em áreas não tradicionais é o pano de fundo deste capítulo.

Por meio da metodologia do estudo de caso, tomamos como referência o programa **Mulheres na Construção**, executado no Distrito Federal (DF), procurando problematizar o surgimento e as implicações de qualificações profissionais para inserção das mulheres nos mercados de trabalho, diante do contexto de metamorfoses do capitalismo que permite que, parafraseando *Il Gatopardo*, “tudo mude para que nada mude”.

RELAÇÕES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E NA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A distribuição de empregos e ocupações apresenta padrões diferenciados segundo o sexo. No Brasil, por exemplo, enquanto 48% da população masculina ocupada se alocou nos setores agrícola, industrial e de construção no ano de 2011, 45% das mulheres ocupadas se concentrou nos mais variados ramos do setor de serviços, como educação, saúde, alimentação, serviços sociais, coletivos e pessoais e domésticos (BRASIL, 2013).

Esta segmentação sexual das ocupações, além de ser assimétrica horizontalmente porque existe maior número

de opções para os homens (YANNOULAS, 2003a), é também hierárquica (DAUNE-RICHARD, 2003). Assim, há um número considerável de atividades e profissões que incorporam mão de obra masculina, cuja remuneração e prestígio social são elevados no rol da estrutura ocupacional. Já o número das atividades e profissões femininas é inferior, e as mesmas são limitadas e desvalorizadas.

A segmentação sexual horizontal e vertical de empregos e profissões assimila as características da separação das tarefas entre homens e mulheres fortemente marcado pela dicotomia entre trabalho produtivo e reprodutivo, e as hierarquiza conforme os ideais de masculinidade e feminilidade presentes na sociedade. Isto é, enquanto as atividades masculinas estão comumente associadas ao uso da racionalidade, à manipulação de máquinas e instrumentos visando produção de objetos e bens, à utilização de técnicas e, em muitos casos, ao uso da força física, as atividades femininas envolvem, dentre outros fatores relacionados à reprodução social, a destreza, a habilidade de ouvir e cuidar de outros seres, a sensibilidade, guardando estreita relação com os processos de socialização vigentes. Assim, o trabalho masculino predominante no setor produtivo industrial em que há o domínio da tecnologia, pressupõe tecnicidade e qualificação profissional, socialmente valorizadas no mercado de trabalho. Enquanto que, o trabalho feminino é associado ao relacional e as capacidades e habilidades que requer são tidas como inerentes à natureza das mulheres (DAUNE-RICHARD, 2003; SOUZA-LOBO, 1991). Deles se espera qualificação profissional específica, delas apenas qualidades tidas como naturais, o que algumas autoras denominam de “qualificação tácita” (YANNOULAS, 2013).

Tal divisão e subjetivismo presentes nos mercados de trabalho refletem em uma pirâmide ocupacional segmentada horizontal e verticalmente em termos de gênero, impossibilitando o acesso e ascensão igualitária das mulheres aos postos de trabalho, uma vez que não só reduzem em número as possibilidades laborais femininas – **segmentação horizontal das ocupações** – como também as exclui dos cargos de nível hierárquico e salários mais elevados, mesmo nas áreas em que elas costumam ser a maioria – **segmentação vertical das ocupações** (YANNOULAS, 2003; 2013).

TENSÕES DECORRENTES DA FEMINIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Apesar desses determinantes, a literatura especializada aponta a ocorrência de variações na segmentação das atividades laborativas ao longo do tempo, decorrentes de transformações tanto no interior dos ofícios, quanto dos contextos macrossociais. De acordo com Caccouault (2003, p.33):

uma atividade pode ser definida como “feminina” ou “masculina” em diferentes momentos de sua história, porque o tipo de qualificação e de ideologia profissional que a caracterizam assim como as funções próprias a essa profissão sofreram modificações.

Ou seja, a **feminização** ou **masculinização** de determinadas ocupações é resultado direto de transformações históricas, econômicas e sociais sobre os processos de trabalho e as relações sociais entre os sexos.

Nesse sentido, Saffioti (1979) acrescenta que o desenvolvimento das forças produtivas e o incremento tecnológico

repercutem diretamente sobre a divisão sexual do trabalho e especialmente sobre o trabalho produtivo das mulheres. Haveria uma tendência ao aumento do número de mulheres empregadas como uma estratégia de barateamento dos custos do trabalho e exploração intensa da mão de obra feminina, já que à mão de obra masculina é atribuído maior valor social.

Já Souza-Lobo (1991), no entanto, contesta em parte essa afirmação, alegando que a força de trabalho feminina não substitui sistematicamente à masculina. Embora a ampliação do trabalho das mulheres atenda aos interesses do capital de maximização dos lucros, o trabalho masculino ainda é e, provavelmente, será sempre predominante. Isto é, o capital submete seus objetivos aos limites de atuação nas esferas produtiva e reprodutiva impostos pela divisão sexual do trabalho. Para essa autora, o cerne da questão se encontra no fato de que, quando uma atividade é feminilizada, ou em outras palavras, passa a ser executada pelas mulheres em vez dos homens, ela também passa a ser considerada como menos complexa, a partir dos pressupostos de que suas características requeridas são atribuições tidas como naturais do sexo feminino. É nesse sentido que Souza-Lobo (1991) reforça a tese de que sobre o trabalho masculino repousa a ideia de qualificação profissional, ou trabalho social qualificado.

O aumento quantitativo da participação das mulheres no mercado de trabalho pós-fordista ou no regime da acumulação flexível costuma ser interpretado sob duas perspectivas: uma que aponta para a expansão de atividades **femininas**, e outra, que contempla a inserção, ainda que restrita, das mulheres em alguns espaços ocupacionais tradicionalmente **masculinos**. Em ambas é possível pensar em termos de feminização do mercado de trabalho, caso a inserção das

mulheres tenha implicado mudanças em seu percentual representativo, na estrutura ou na configuração do trabalho e nas relações sociais estabelecidas entre homens e mulheres (YANNOULAS, 2011; LOMBARDI, 2009; LE FEUVRE, 2008).

A feminização das ocupações é dimensionada na literatura especializada a partir de um enfoque quantitativo, baseado em estatísticas do trabalho sobre o percentual de homens e mulheres, ou qualitativo, referindo-se às transformações que podem ocorrer no teor das atividades e no significado social da ocupação (YANNOULAS, 2011). Os dois enfoques privilegiam a relação com o contexto histórico em que se efetiva a feminização, que também pode ser marcado pela adoção de medidas e ações públicas voltadas à promoção da igualdade profissional entre os sexos (LE FEUVRE, 2008).

É comum aos estudos sobre a feminização das ocupações, principalmente os de cunho qualitativo, o apontamento do processo como uma estratégia para baratear os custos do trabalho e intensificar a exploração da mão de obra feminina, uma vez que, o aumento expressivo da participação das mulheres corresponde a períodos em que se manifesta uma maior precarização e flexibilização do trabalho (YANNOULAS, 2003; 2011; NOGUEIRA, 2004).

Essa diferenciação conceitual possibilita a identificação clara de como se dá a inserção das mulheres em ocupações tradicionalmente **femininas**, em geral, desvalorizadas no rol da estrutura das ocupações. Todavia, é com relação ao ingresso das mulheres nas áreas **masculinas** que ela se torna primordial, pois revela que a penetração feminina em tais reductos não rompe, a rigor, com a divisão sexual do trabalho.

Isso é registrado por Le Feuvre (2008) a partir de estudos realizados na França e na Grã-Bretanha sobre a incorporação

das mulheres em antigos **bastiões masculinos** no âmbito de carreiras burocráticas e carreiras profissionais. Segundo ela, essa inserção “não contribui para transformar os fundamentos materiais e ideais do sistema sexo/gênero” (LE FEUVRE, 2008, p. 310). Mesmo quando expressiva, a penetração numérica das mulheres nesses bastiões perpetua as lógicas de separação e hierarquização das tarefas com base nos modelos de feminilidade e masculinidade.

Dessa forma, entendemos que o processo de feminização em profissões e ocupações **masculinas** comporta contradições. A entrada das mulheres pode se dar de forma marginal e restrita a atividades relacionadas aos estereótipos do feminino, ou seja, **feminizando** certos tipos de tarefa e reforçando as assimetrias decorrentes da desigual divisão sexual do trabalho.

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE MULHERES EM ÁREAS NÃO TRADICIONAIS: O PROGRAMA MULHERES NA CONSTRUÇÃO

Utilizamos a técnica do estudo de caso como estratégia de avaliação de programas contemporâneos de qualificação profissional para mulheres em áreas não tradicionais, optando neste estudo pela análise do programa Mulheres na construção, implementado no Distrito Federal.

O programa Mulheres na construção foi concebido pela Superintendência de Desenvolvimento do Centro-Oeste (SU-DECO), uma autarquia de natureza especial, com autonomia econômica e financeira, vinculada à estrutura do Ministério da Integração Nacional (MI). O programa visou à qualifica-

ção social e profissional de mulheres no Distrito Federal (DF) para o setor da construção como um projeto piloto a ser expandido para todo o Centro-Oeste a partir de 2013.

Desde sua criação, em dezembro de 2011, envolveu a participação de outros órgãos e instituições sociais nos processos tanto de elaboração, quanto de execução e implantação das ações como o Instituto Federal de Brasília (IFB), o Sindicato das Indústrias da Construção Civil do DF (SINDUSCON-DF) e da Secretaria de Estado da Mulher do DF (SEM-DF). Os dois primeiros com participação formalizada por um acordo de cooperação técnica assinado com a SUDECO.

No âmbito desse acordo foram definidas as atribuições de cada parceiro na implementação do programa, sendo que: à SUDECO coube fomentar a realização dos cursos e supervisioná-los, celebrando para isso, um termo à parte com o IFB; este, por sua vez, garantiu a qualificação social e profissional, com a certificação pertinente; e ao SINDUSCON-DF foram relegadas as funções de divulgação dos cursos e da mão de obra qualificada, de identificação das demandas de trabalho no setor e de articulação da posterior inserção das qualificadas no mercado da construção do DF.

A SEM-DF, apesar de não ser um parceiro efetivo, do ponto de vista formal, foi essencial ao recrutamento e seleção das mulheres para realização dos cursos, tendo em vista o perfil que se intentava alcançar: mulheres pobres, com baixa escolaridade e beneficiárias dos programas de transferência de renda no DF e entorno. A divulgação do programa nos equipamentos da SEM-DF foi o principal fator atrativo para a inscrição das mulheres nos cursos, os quais se destinavam à formação nas áreas de pintura e assentamento de azulejos.

As qualificandas foram selecionadas conforme um questionário diagnóstico contido no edital de seleção do curso, publicado pelo IFB, cujo objetivo era a avaliação da situação econômica e da realidade social das candidatas. Os critérios de idade, renda familiar, número de filhos, nível de escolaridade e ser beneficiária de ações de transferência de renda foram elencados e pontuados de 0 a 20, de acordo com a situação das candidatas e com este perfil que se intentava abarcar.

O edital também pontuava a reserva de vagas para mulheres atendidas pelos equipamentos da SEM-DF, como Casa Abrigo, Centros de Referência de Atendimento à Mulher (CE-AMs) e Núcleos de Atendimento à Família e aos Autores de Violência Doméstica (NAFAVDs). Neste caso, mulheres em situação de risco ou vulnerabilidade social (vítimas efetivas ou potenciais de violência doméstica, salvaguardadas legal e judicialmente pela Lei Maria da Penha), que foram inseridas nos cursos com pseudônimos, para preservação de suas integridades física e moral.

As qualificandas receberam ao longo da realização do curso um auxílio transporte para o custeio do deslocamento e uma bolsa mensal no valor de R\$ 200,00, o equivalente a quase 30% do atual salário mínimo, que é de R\$ 678,00. Estes, e os demais recursos financeiros necessários ao financiamento do programa, provieram de recursos orçamentários da SUDECO, transferidos ao IFB.

Inicialmente, o programa tinha como meta a qualificação de 440 mulheres em duas turmas. A qualificação da primeira turma, que seria composta por 200 mulheres, teve início ao final de abril de 2012 e foi certificada em setembro do mesmo ano. Já a segunda turma, composta por 240 mulheres, obteve

a formação no período entre janeiro e maio de 2013, tendo iniciado a participação no processo de seleção do programa em outubro do ano anterior. Em ambas as turmas, o número de qualificadas ao final da formação não correspondeu à meta prevista, de forma que uma terceira turma, com vagas remanescentes foi aberta em junho de 2013. A conclusão e certificação da terceira turma ocorreram no início do mês de outubro, computando um total de 391 mulheres qualificadas por intermédio do programa.

Realizamos 18 entrevistas semiestruturadas contemplando as/os representantes das instituições sociais envolvidas na execução do programa, como a SUDECO, o IFB e a SEM-DF, e 15 contatos com mulheres que obtiveram qualificação na área de pintura ou assentamento de azulejos. As mulheres qualificadas, às quais atribuímos pseudônimos ao utilizarmos os fragmentos de suas falas neste texto, compuseram a primeira turma de qualificadas e foram posteriormente inseridas no setor da construção do DF. No entanto, 5 delas desistiram de permanecer neste ramo de ocupação após o contato com o canteiro de obras.

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COMO “PORTA” DE ENTRADA DAS MULHERES NA CONSTRUÇÃO CIVIL?

A qualificação ofertada pelo programa Mulheres na construção, executado no DF, acompanha as diretrizes dos programas e ações levados a cabo pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), vinculada à Presidência da República (PR). No contexto nacional, os cursos de qualificação profissional para mulheres em áreas não tradicionais, principalmente o setor da

construção, são motivados como um dos fatores de desenvolvimento da autonomia econômica das mulheres e de inserção mais igualitária no mercado do trabalho (BRASIL, 2013).

É por isso que o programa apresenta uma diferença concreta e inovadora em relação aos programas de formação da mão de obra feminina, tendo em vista que, ao contestar à lógica da segmentação sexual das ocupações, amplia o leque de opções laborais disponíveis às mulheres (ESCOBAR et al., 2003).

No entanto, entende-se que sua formatação ainda segue os modelos associados à divisão sexual do trabalho e aos estereótipos sociais de gênero presentes na maioria deles. A começar pela lógica orientadora da escolha dos cursos oferecidos e, em parte, pela estrutura metodológica e curricular dos mesmos. Indicador que denominamos os elementos materiais e subjetivos característicos da qualificação social e profissional oferecida.

Conforme os atores e atrizes envolvidos na implementação do programa, os cursos de azulejista e pintora de obras foram escolhidos com base nas características identitárias da mão de obra feminina, levando-se em conta certos atributos adquiridos pelas mulheres ao longo dos processos de socialização.

“Os cursos foram pensados em áreas onde a aptidão das mulheres, do trabalho manual das mulheres, seria mais valorizada e faria diferença de fato para o empregador ao perceber que a mulher é mais caprichosa. Então a proposta foi: pegar uma aptidão natural, construída sociologicamente... é claro... sobre o trabalho manual fino das mulheres, e ver isso ser empregado na construção em benefício do trabalho lá. Porque a mulher, ela sendo mais caprichosa dá menos trabalho, não suja tanto... economicamente, a ideia é apresentar essa vertente para o empregador (representante da SEM-DF).”

“*Porque são cursos que eu acho que eles têm mais aceitação das mulheres. Eu não falo nem na parte só do gênero, mas eu falo da parte de... da própria característica da mulher. A mulher ela é mais cuidadosa, ela é mais delicada, mais perfeccionista. Então nessa área ela teria maior recebimento na área da construção civil (representante do IFB).*”

Sob essa perspectiva, os cursos ofertados procuraram articular as dimensões social e cultural ao processo de qualificação, que, inevitavelmente, são determinantes da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Quando reconhecem e valorizam as habilidades femininas adquiridas socialmente, os programas de qualificação profissional voltados para as mulheres ultrapassam a lógica estigmatizante e sexista da formação, descolada do contexto das relações sociais e de gênero no mundo do trabalho, e colocam a qualificação como uma construção sociocultural (LEITE; POSTHUMA, 1996; ESCOBAR et al., 2003; OLIVEIRA, 2007; MANFREDI, 2007).

Contudo, se por um lado, esta qualificação nas áreas de pintura e assentamento de azulejos referenda as qualidades e saberes adquiridos socialmente pelas qualificadas como uma vantagem adicional à sua incorporação ao setor, fator extremamente positivo (ESCOBAR et al., 2003), por outro, ela reforça os estereótipos de gênero que dão margem à exploração e subordinação das mulheres no mundo do trabalho, por dois motivos:

A princípio porque parte do pressuposto de que a força física é característica da mão de obra masculina, uma vez que, os cursos foram escolhidos e elaborados em função de não a exigirem. Esse atributo físico, além de não ser reconhecido como típico à mão de obra feminina, é ressaltado como o fundamento estruturante da hierarquização entre os sexos no mercado de trabalho (SOUZA-LOBO, 1991).

Cumulativamente, considera esses atributos **femininos** como um elemento determinante para incorporação das mulheres, realçando-os como benéficos para as empresas contratantes. Nesse sentido, o trabalho realizado pelas mulheres agrega valores substantivos ao processo produtivo e, ainda, favorece a obtenção de lucros do capital (SOUZA-LOBO, 1991; CISNE, 2012).

O trecho a seguir, destacado do depoimento de representante do SINDUSCON, corrobora com os dois argumentos aqui levantados.

“Aonde não depende dessa força física, ela produz em igualdade de condição com o homem. Ela é mais econômica também. O homem gasta mais! (representante do SINDUSCON).”

Ainda com relação aos elementos materiais e subjetivos da qualificação ofertada, é importante caracterizar a grade curricular e a estratégia metodológica utilizada nos cursos à luz da dialética que envolve a noção de qualificação profissional contemporânea (YANNOULAS; SOARES, 2009).

De acordo com o IFB, a qualificação profissional das ladrilheiras e pintoras de obras se efetivou a partir de cursos teóricos com algumas aulas práticas. Essa formatação dos cursos contou com a participação do SINDUSCON-DF e da SEM-DF. O primeiro contribuiu com a indicação das disciplinas necessárias à formação dos trabalhadores e das trabalhadoras da construção. Já a SEM-DF participou do processo formativo com um módulo específico para discutir as relações de gênero, que envolvia: Legislação aplicada ao trabalho das mulheres, Lei Maria da Penha, noções sobre a participação

das mulheres no mercado de trabalho e a construção da autonomia, bem como noções sobre saúde da mulher.

Além dessas disciplinas, também foram ministradas outras do plano de curso do IFB como português, matemática, leitura e interpretação de projeto, organização do trabalho, noções sobre empreendedorismo, segurança do trabalho, materiais e técnicas na área de pintura e assentamento de azulejos.

Esta configuração da grade curricular proporciona uma qualificação profissional com vistas a suplantar a capacitação meramente técnica para o trabalho, e intenta superar os limites da baixa escolarização e da baixa qualificação da mão de obra brasileira (ALVES; VIEIRA, 1995; OLIVEIRA, 2007). Por se tratar de mulheres com níveis de escolaridade mais baixos e que não tinham contato com a sala de aula há muito tempo, a qualificação, de certa forma, oportunizou a retomada e a continuação do processo educativo das qualificadas (ALVES; VIEIRA, 1995).

A inclusão de conteúdos relacionados à temática de gênero também constituiu um aspecto importante da qualificação profissional ofertada pelo programa Mulheres na construção na medida em que contextualizou as práticas sociais e profissionais das mulheres envolvidas e as instrumentalizou diante do mercado de trabalho, sexualmente segmentado e ainda excludente e discriminatório com alguns grupos sociais (ESCOBAR et al., 2003).

No entanto, há que se ressaltar que esta formação generalista coaduna com o paradigma da qualificação profissional enquanto desenvolvimento de competências, que não tem o posto de trabalho como referência para a formação, e sim o mercado de trabalho, no contexto amplo (MANFREDI, 2007; SOUZA; PEREIRA, 2006).

Esta proposta de qualificação, em uma área tão operacional como a construção civil, parece não atender às demandas de formação exigidas pelo setor. As qualificadas apontaram que tal metodologia não contemplou a dimensão prática do processo formativo e não proporcionou o contato suficiente com o canteiro de obras. Segundo a pintora Ana, a seguir, a carga horária de aulas teóricas se sobrepôs em muito à de aulas práticas.

“Eu hoje, formada, se eu não pintar a casa do meu irmão, ou a minha, como eu já fiz, ou ficar perguntando sobre técnicas... porque o curso não me deu todas as técnicas. Era só vc chegar, pintar, fazer o rolamento, uma textura levemente feita, mas assim... ficou pouco na prática e muito na teoria (Ana, pintora).”

Este paradoxo entre a dimensão teórica e prática dos processos formativos dos/as trabalhadores/as tencionam não só os debates sobre qualificação profissional, como também os relativos à educação profissional (YANNOULAS; SOARES, 2009), e se acentua a medida que a noção de qualificação profissional se esvai dos programas de formação dos/as trabalhadores/as (SOUZA; PEREIRA, 2006). A ambiguidade desse processo se encontra justamente no limiar do conhecimento prático, que, apesar de desvalorizado em relação ao técnico-científico pelo discurso, é supervalorizado no cotidiano do trabalho nas empresas (MANFREDI, 2007).

A proposta original do curso, por sinal, inovadora nesse sentido, previa uma alternativa para esta dualidade estrutural da qualificação profissional, que, todavia, não se concretizou: a inserção das qualificadas no setor mediante um estágio ou contrato de experiência. No entanto, devido a fatores como a retração da oferta de trabalho no setor da construção e a baixa

adesão das empresas à proposta de inclusão de gênero precognizada pelo curso, a maior parte das qualificadas não conseguiu se inserir no setor.

Fato que, por sua vez, traz à tona a dialética que permeia a qualificação profissional no Brasil: as empresas a reclamam, mas pouco privilegiam as iniciativas e propostas governamentais de programas de qualificação profissional (DEDDECA, 1998).

Tanto a SEM-DF, quanto a SUDECO e o IFB, envidaram esforços para garantir a incorporação das qualificadas ao setor. Com destaque para a atuação da SEM-DF, por meio de iniciativas como a articulação com empresas, o cadastro das qualificadas na Agência do Trabalhador e, ainda, a busca em estabelecer um diálogo com a Secretaria de Estado do Trabalho do Distrito Federal (SETRAB) e com a Secretaria de Estado de Obras (SO).

Os dados recuperados pela pesquisa desmistificam algumas afirmações do senso comum: primeiro, que sempre há falta de mão de obra (qualificada) no ramo da construção civil, e que este é um setor em plena expansão no GDF. Segundo, de que a falta de qualificação seria o problema central para a expansão do setor. No caso, há mão de obra qualificada, mas não há aceitação da mesma por serem mulheres!

Segundo o SINDUSCON-DF, não houve e nem há possibilidade de viabilizar o estágio da forma como inicialmente foi pensado, porquanto as qualificadas não são estudantes. Nesse sentido, a proposta da entidade, em interlocução com a SEM-DF e o IFB, foi a admissão como auxiliar ou servente de obras, em caráter de contrato de experiência de até três

meses. Depois elas poderiam ingressar como meio-oficial ou oficial.

Dentre as qualificadas entrevistadas, 4 foram encaminhadas pelo IFB para trabalhar em empresas que procuraram diretamente o instituto de formação. Uma recebeu encaminhamento via SEM-DF e 2 via SUDECO. As outras 9 conseguiram adentrar o setor por iniciativa própria, indo às empresas que tinham notícias de carência ou não de profissionais, sendo que, uma delas, na verdade, trabalhou com um amigo a título de experiência e depois montou uma empresa de pintura.

Apesar da maior parte delas, 11, ter sido contratada com registro formal na carteira de trabalho, uma vantagem comparativa das mulheres em relação aos homens que se incorporam a este setor, marcado por vínculos trabalhistas informais e flexíveis (LOMBARDI, 2011), somente 4 foram aceitas como oficiais (pintoras ou ladrilheiras) conforme o curso realizado. As demais foram admitidas enquanto servente de obras.

Pela Convenção Coletiva de Trabalho das Indústrias e Trabalhadores da Construção Civil do Distrito Federal, dos anos de 2013 a 2015, são consideradas categorias profissionais oficiais as funções de pedreiro/a, ladrilheiro/a, carpinteiro/a, armador/a, bombeiro/a hidráulico/a, eletricista, marceneiro/a, soldador/a, azulejista, estucador/a, motorista, gesseiro/a, pastilheiro/a, sinalizador/a, montador/a, pintor/a, poceiro/a, lustrador/a, impermeabilizador/a, vidraceiro/a e operadores/as de máquinas pesadas.

Dessa forma, a contratação como servente de obras, ao posicionar as qualificadas na base da estrutura ocupacional da construção, traz à tona o fenômeno da subordinação feminina no mundo do trabalho e o seu rebaixamento em face

do trabalho masculino (SOUZA-LOBO, 1991; CISNE, 2012). Não só implica o baixo prestígio social na estrutura dos ofícios, como também a percepção dos menores salários. Pela mesma convenção foram estabelecidas as seguintes categorias profissionais e suas respectivas remunerações mínimas: servente ou ajudante de obras (R\$ 772,20), guardião de obra (R\$ 772, 20), meio-oficial (R\$ 855,80), e oficial (R\$ 1199,00).

Além de perceberem menores salários, as qualificadas admitidas como servente de obras também apontaram a realização das tarefas de acabamento e limpeza final da obra como tipicamente femininas dentro dos canteiros em que trabalham, ou trabalharam. Para a pintora Maria, esse foi o fator determinante de sua desistência em permanecer no setor:

“Porque além de fazer todo o serviço de emassar as paredes e pintar, quando terminava, a gente que tinha que limpar tudo... todo aquele serviço que seria de um outro funcionário fazer, eles pnhava a gente para fazer. Tanto eu como outras mulheres que saíram, a gente saiu porque não concordava com isso! (Maria, pintora).”

Nesta fala, além da exigência por uma tarefa **tipicamente feminina**, identifica-se também a revolta delas perante a situação. Interessante verificar como uma mulher que aceita fazer um curso desta natureza quer romper as barreiras sexistas, mas se frustra ao ser recolocada nas relações de gênero tradicionais pela dinâmica social das próprias relações de trabalho.

A restrição das mulheres à fase de acabamento e de limpeza final dos canteiros, ou às atividades administrativas não é uma realidade nova no setor. Segundo Bicalho (2007), sempre houve mulheres, **peoas de obra**, empregadas nessas atividades na construção, em decorrência tanto da natureza da

indústria quanto da legislação trabalhista, a CLT, que acaba por **proteger** o trabalho feminino no setor.

É com base nos aspectos apontados que emerge o segundo indicador destacado nesta subseção como fundamental a análise e avaliação do programa Mulheres na construção: o papel da qualificação social e profissional obtida pelas mulheres para a posterior incorporação ao setor.

Existe uma mística, constante nos programas de qualificação profissional para mulheres, de que apenas a qualificação é capaz de garantir a inserção produtiva igualitária. Isto foi claramente identificado no discurso do representante da SUDECO.

“Quando a mulher é capacitada, ela entra em condições de igualdade no mercado de trabalho com o homem, o que acontece é que ela se sobressai. Ela é tão ou mais competente que o homem (representante da SUDECO).”

Quanto a esta mística, cabe destacar que envolve a educação e a qualificação profissional como um todo. De acordo com Demo (1999, p. 136) “espera-se dos programas de formação da mão de obra algo que eles não podem dar”. Em princípio porque representam mais uma estratégia de preparação dos/as trabalhadores/as, de modo a se tornarem **empregáveis**, que, propriamente, uma condição para a inserção no mercado de trabalho, uma vez que o sistema produtivo não tem o compromisso em incluí-los/as. A população economicamente ativa, sujeita recorrentemente a treinamentos de qualificação, se torna apenas mais selecionável e, contraditoriamente, favorece o mercado na ampliação dos critérios de

competitividade e no barateamento constante de um exército de reserva mais bem preparado.

No caso específico da formação da mão de obra feminina, este hiato se aprofunda, pois, em um contexto global, a elevação do nível de escolaridade e de qualificação profissional das mulheres não as tem garantido as mesmas oportunidades de acesso e ascensão no mercado de trabalho. Quando possuem nível de qualificação semelhante aos homens, ocupam postos menos qualificados; e quando se encontram nos mesmos postos de trabalho que eles, são super diplomadas (DAUNE-RICHARD, 2003; YANNOULAS, 2003).

Em se tratando de uma área tradicionalmente ocupada por homens e com um domínio subjetivo do masculino tão arraigado como o setor da construção, se fazem necessárias mais que iniciativas pontuais e aligeiradas de qualificação profissional para incluir as mulheres e, em uma perspectiva de longo prazo, **desomogeneizar** o setor.

Como bem pontuado pela SEM-DF no fragmento a seguir, embora os cursos possam ter proporcionado uma formação social e técnica para as qualificadas comparativamente superior à formação de grande parte dos trabalhadores da construção, em sua maioria despreparados e desqualificados, a forte segmentação sexual das profissões é fator excludente para incorporação das mulheres, mesmo nessas condições.

“As mulheres, com esse preparo já estão na frente de muitos homens, tecnicamente elas têm mais formação que a maioria dos homens que trabalham na construção. No entanto a gente tem um ambiente masculino e que vigora ainda muito preconceito. Onde o lugar de homem não é lugar de mulher (representante da SEM-DF).”

Ou seja, parece que na construção civil, mais vale um homem desqualificado do que uma mulher qualificada!

A essa configuração, soma-se o caráter rudimentar do setor da construção no Brasil, que põe em xeque a qualificação obtida nos centros e escolas de formação de mão de obra (FARAH, 1996). Contrapõe-se a lógica da formação à da vivência, ou experiência, em canteiros de obras, que desqualifica a formação técnica desacompanhada dessa experiência independentemente do sexo (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2011). Desta forma, a porta de entrada para as funções operacionais no âmbito da construção civil é o posto de servente de obras, onde, após comprovada a familiaridade com a tarefa pode ocorrer a condução às atividades de cunho oficial.

“ [...] com o homem é a mesma coisa. Qualquer trabalhador que começa numa empresa independente de ser homem ou mulher tem a experiência comprovada na carteira assinada. Um homem, nesse caso, também entraria como servente. Lá na obra eles vão adquirir experiência, vivência, e com o tempo, o pessoal administrativo da obra vai classificar ele, como pintor, pedreiro... isso é natural dentro do canteiro de obras... do ambiente da construção (representante do SINDUSCON).”

Esses argumentos, supostamente **igualitários** no que se refere à inserção tanto dos homens quanto das mulheres nos canteiros de obras, reiteram, contudo, o estereótipo de desqualificação da força de trabalho feminina ressaltado por Souza-Lobo (1991). Em princípio porque, se tratando de atividades e ocupações tidas como masculinas, a incorporação das mulheres não se efetiva de modo natural, sendo necessária a comprovação da qualificação profissional.

A certificação de qualificação profissional se torna condição *sine qua non* para a entrada das mulheres no setor, mesmo nas atividades de nível hierárquico mais baixo; ao contrário dos operários, que podem apenas ter aprendido o ofício de forma característica do setor, por meio do saber-fazer (FARAH, 1996).

O processo de trabalho na construção civil implica a execução de tarefas cujo domínio e apropriação do conhecimento é transmitida **homem-a-homem**, ou seja, é socializada na estrutura dos ofícios (RESENDE, 2012). Aspecto que, por sua vez, desqualifica ainda mais, ou novamente, a entrada das mulheres no setor, tendo em vista que os processos de socialização dos meninos e das meninas não rompem com os estigmas do trabalho produtivo *versus* trabalho reprodutivo. Enquanto um menino pode estar aprendendo com o pai o ofício de pedreiro, por exemplo, a menina deverá estar em casa ajudando a mãe nos afazeres domésticos (HIRATA, 2003).

Um dado relevante que corrobora com a argumentação acima desenvolvida foi evidenciado no Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM, do ano de 2013, com base na PNAD do ano de 2011. Dentre a população infantil, 5,8% dos meninos compunham a Construção, enquanto não houve percentual representativo de meninas no setor. Já as atividades de Educação, saúde e serviços sociais, Serviços domésticos e Outros serviços coletivos, sociais e pessoais representaram, respectivamente, 3%, 22,9% e 5,7% da estrutura ocupacional das meninas, contra 0,4%, 0,7% e 1,3% dos meninos. Quando focamos o percentual de meninas ocupadas nos Serviços Domésticos (22,9%) é possível visualizar com mais clareza a influência dos padrões de socialização sobre a atividade econômica das mulheres.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em primeiro lugar, cabe refletir sobre os motivos que levaram ao fato de não ser atingida a meta inicialmente proposta. Não atingiram a meta porque não conseguiram selecionar mulheres com o perfil adequado, porque não houve candidaturas suficientes, ou porque houve evasão ao longo do curso? Isso seria relevante de ser esclarecido, para saber se estamos perante auto-discriminação (elas não se candidatam) ou se estamos perante o denominado **efeito tesoura** descrito por Barbosa e Lima (2013) quanto aos cursos de física: as mulheres não ficam até o fim do curso porque não se identificam com a área, porque é muito **exata**. No curso ainda não estão confrontadas com os homens, já no mercado de trabalho sim.

A inserção das mulheres na indústria da construção civil ocorre de forma marginal, através da especialização delas em algumas atividades que se aproximam ao **perfil feminino**. Lógica esta de valorização dos atributos ditos naturalmente femininos, e que captura de forma perversa a mão de obra feminina, pois perpetua a subordinação e a exploração intensiva do trabalho das mulheres pelo capital.

Ao ressaltar as **qualificações** naturais da mão de obra feminina em detrimento das obtidas por intermédio do processo de formação, como o nível de atenção aos detalhes, a limpeza, o cuidado com o material e o combate ao desperdício, a incorporação das qualificadas à construção é ressaltada não só como um fator de compensação à falta das características agregadas pelos homens, mas também pela reiteração da desqualificação da mão de obra feminina em comparação à masculina. Especialmente porque, se para adentrarem o mer-

cado de trabalho em condições de igualdade com os homens, as mulheres precisam apresentar requisitos ou capacitações adicionais, quiçá para se inserirem em um setor ou em uma profissão de tradição masculina, como é o caso da construção.

O argumento essencialista que foi colocado como positivo para desenvolver um programa visando à inserção de mulheres no setor, já que os acabamentos são mais valorizados nessa indústria. Entretanto, elas apenas conseguem adentrar no setor como ajudantes e serventes, o que contraria o princípio essencialista anteriormente pautado, por reforçar a subordinação de gênero mais geral da organização do trabalho e sua divisão sexual. Se as mulheres estão qualificadas profissionalmente em tarefas superiores, que por sua vez deveriam valer ou serem mais reconhecidas em dinheiro e prestígio no setor de construção civil, por que então a elas não são garantidos os melhores postos de trabalho, acordos com sua (nova) qualificação?

Neste espaço ocupacional, a não certificação de qualificação certamente torna as mulheres mais atrativas para o ramo haja vista que acompanha a trajetória de inserção inclusive da mão de obra masculina, espoliada, e porque desobriga as empresas quanto a um tratamento **afirmativo** na contratação dessas mulheres. Todavia, a experiência de outros estudos sobre a inserção de mulheres em áreas não tradicionais demonstra que, mesmo nessas condições, a incorporação da mão de obra feminina não dispensa a comprovação de qualificação.

Neste sentido, há que se destacar que, embora a qualificação não tenha conferido experiência ou conhecimento suficiente sobre o **saber-fazer** no âmbito da construção para

as qualificadas, as orientou quanto aos direitos trabalhistas e as manifestações das discriminações de gênero no mundo do trabalho, o que possibilitou, em alguns casos, uma recusa ao posto de servente de obras, ou, em outros, o abandono do setor, pela ausência de condições mínimas de igualdade no trabalho.

Por fim, as considerações acerca dos programas de qualificação para mulheres em áreas não tradicionais parecem encerrar em novas perguntas, em vez de respostas, que põem em xeque a noção de inclusão produtiva preconizada em tais programas nos contextos de expansão dos mercados de trabalho e das áreas ocupacionais a que visam incidir. Podem-se pontuar dois questionamentos: este tipo de qualificação profissional oferecida, no sentido da **contramão** dos estereótipos de gênero, considera as necessidades e habilidades das mulheres entendendo-as como um segmento diverso e heterogêneo? A ampliação das oportunidades de acesso das mulheres nessas ocupações, em contextos adversos, traduz as demandas do trabalho ou as demandas do capital?

No que concerne à primeira questão, pontua-se que os programas de qualificação profissional para mulheres em áreas não tradicionais devem não só considerar a heterogeneidade das mulheres, suas habilidades e saberes adquiridos, inclusive pelo processo de socialização, como também as potenciais dificuldades de inserção que estas mulheres poderão enfrentar ao término do curso (YANNOULAS, 2003). Caso contrário, poderão atuar como um reforço da divisão sexual do trabalho, uma vez que o deslocamento das fronteiras entre o masculino e feminino no mundo do trabalho, ao longo do desenvolvimento do modo de produção

capitalista, não implica a supressão da divisão sexual do trabalho (HIRATA, 2002).

Não faz sentido as mulheres adentrarem um reduto masculino onde executarão as mesmas atividades, ou assemelhadas, que realizariam em **ambientes heterogêneos** ou mesmo **femininos**, sem uma estratégia de sensibilização com relação às desigualdades de gênero no mundo do trabalho, pois as regras e a dominação de gênero a que estarão submetidas será muito maior, e as condições discriminatórias ainda mais perversas.

Em relação à segunda questão, cabe reflexionar: se a naturalização de atividades e trabalhos tidos como femininos atende diretamente aos interesses e à lógica do capital, a sua **desnaturalização** não pode também contribuir para o mesmo fim? A exploração do capital sobre o trabalho das mulheres não se dá de forma diferenciada da exploração sobre o trabalho masculino, todavia, essa se acentua, na medida em que elas se encontram em uma posição subordinada e inferiorizada na estrutura produtiva. Em geral, a entrada considerável das mulheres em alguma área ou na execução de alguma tarefa repercute diretamente sobre o nível de prestígio e valorização que estas possuem na estrutura das ocupações no mundo do trabalho (SOUZA-LOBO, 1991; YANNOULAS, 2011; CISNE, 2012).

A inserção das mulheres em postos de trabalho **masculinos**, porém em condições precárias e flexibilizadas não garante a redistribuição de oportunidades e nem a redução das assimetrias de gênero. Aqui, cabe o apontamento da crítica de Pereira (2012) às políticas de ativação, segundo a qual, nem todo trabalho é nobre e digno, incluindo, em determinados contextos, o formal, e ainda, nem toda capacitação é relevan-

te, se visa formar ligeiramente os pobres para assumirem trabalhos precários.

Não basta aos programas de qualificação voltados para as mulheres a contestação da lógica da segmentação sexual das ocupações. É necessário fornecer condições de incorporação ocupacional, cuja intermediação da mão de obra se desvencilhe do peso desigual atribuído à experiência profissional para homens e mulheres, vez que grande parte da mão de obra feminina encontra uma maior formação dentro do ambiente doméstico.

As políticas de inclusão produtiva voltadas para as mulheres, principalmente os programas destinados à incorporação em áreas não tradicionais, devem se efetivar em compasso com as políticas de ação afirmativa, sob pena se de traduzirem em mecanismos de reforço da dominação de gênero e de ampliação da exploração e alijamento da força de trabalho feminina. E no âmbito do Estado, de um meio de construção e reconstrução das desigualdades de gênero por intermédio das políticas sociais (GAMA, 2008).

Cabe aqui realizar outro questionamento: até que ponto é interessante este esforço para inserir mulheres em um setor tão desvalorizado e precário? Não seria equivalente a apenas tirá-las, por exemplo, do emprego doméstico e colocá-las em outro âmbito **tão ruim quanto** ou apenas **um pouco melhor**?

Finalmente, a proposta de renovação das relações de gênero numa área masculinizada que o programa suscitou pode ser considerada inovadora e relativamente bem sucedida, quando considerada do ponto de vista das intenções dos agentes do Estado, porém paradoxalmente acaba sendo reprodutora do velho conservadorismo na sua concretude.

REFERÊNCIAS

AALVES, Edgard Luiz Gutierrez; VIEIRA, Carlos Alberto dos Santos. Qualificação profissional: uma proposta de política pública. **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, n. 12, p. 117-146, jun./dez. 1995. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/viewFile/143/145>>. Acesso em: 04 out. 2016.

BARBOSA, Marcia C.; LIMA, Betina S. Mulheres na física do Brasil: por que tão poucas? E por que tão devagar. In: YANNOULAS, Silvia Cristina. **Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013, p. 69 – 86.

BICALHO, Nair. **Trabalhadores pobres e cidadania: a experiência da exclusão e rebeldia na construção civil**. Uberlândia: EDUFU, 2007.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano nacional de políticas para as mulheres: 2004-2008**. Brasília. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/plano-nacional-politicas-mulheres.pdf>>. Acesso em: 04 out. 2016.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano nacional de políticas para as mulheres: 2008-2011**. Brasília, 2008, 236p. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/livro-ii-pnpm-completo09.09.2009.pdf>> Acesso em: 04 out. 2016.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano nacional de políticas para as mulheres: 2013-2015**. Brasília. Disponível em: <file:///C:/Users/EDITORATORA%203/Downloads/PNPM_2013_2015.pdf>. Acesso em: 04 out. 2016.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Relatório anual socioeconômico da mulher: 2013**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2013/raseam-interativo>>. Acesso em: 05 out. 2016.

CACCOUULT, Marlaine. Variações nos ofícios femininos e masculinos. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac, 2003, p. 31 – 36.

CISNE, Mirla. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social**. São Paulo: Outras Expressões, 2012.

DAUNE-RICHARD, Anne-Marie. Qualificações e representações sociais. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac, 2003, p. 65 - 76.

DEMO, Pedro. **Participação é conquista**. São Paulo: Cortez, 1999.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Salários na construção civil nos anos 2000: entre a formalização e a rotatividade. **Boletim Trabalho e Construção**, São Paulo, n. 6, dez. 2011. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/boletimtrabalhoeconstrucao/2011/2011boletimTrabalhoConstrucao6.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2016.

ESCOBAR, Maria Conceição (et al.). Inovação na educação profissional das mulheres (1996-2002). In: YANNOULAS, Silvia Cristina (Org.). **A convidada de pedra**: mulheres e políticas públicas de trabalho e renda: entre a descentralização e a integração supranacional: um olhar a partir do Brasil 1988-2002. Brasília: Flacso, 2003, p. 155 – 191.

FARAH, Marta F. S. **Processo de trabalho na construção habitacional**: tradição e mudança. São Paulo: Annablume, 1996.

GAMA, Andréia Sousa. As contribuições e os dilemas da crítica feminista para a análise do Estado de bem-estar social. **SER Social**, Brasília, v. 10, n. 22, p. 41-68, 2008. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/25/14>. Acesso em: 04 out. 2016.

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

HIRATA, Helena. Tecnologia, formação profissional e relações de gênero no trabalho. **Revista Educação e Tecnologia**, Curitiba, n. 6, p. 144-156, maio 2003. Disponível em: <<http://revistas.utfpr.edu.br/pb/index.php/revedutec-ct/article/view/1081/684>>. Acesso em: 04 out. 2016.

KERGOAT, Danielle. División sexual del trabajo y relaciones sociales entre los sexos. In: HIRATA, Helena; et al. (Org.). **Diccionario crítico del feminismo**. Editorial Síntesis: Madrid, 2002, p. 66 – 74.

LE FEUVRE, Nicky. Modelos de feminização das profissões na França e na Grã-Bretanha. In: COSTA, Albertina de O. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008, p.299 - 314.

LEITE, Márcia de Paula; POSTHUMA, Anne Caroline. Reestruturação produtiva e qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 10 n. 1, p. 63-76, 1996. Disponível em: <http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01_08.pdf>. Acesso em: 05 out. 2014.

LOMBARDI, Maria Rosa. As trabalhadoras na construção civil: quem são elas e o que fazem? In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS EMPREGADOS EM TELECOMUNICAÇÕES, 12., 2011, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: [s.n.], 2011.

LOMBARDI, Maria Rosa. Feminização, reestruturação e profissionalização em redutos tradicionalmente masculinos: as Forças Armadas e a Marinha do Brasil. In: TORNQUIST, Carmem Susana et al. (Org.). **Leituras de resistência: corpo, violência e poder**. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2009, p. 205 – 240.

MANFREDI, Silvia Maria. Qualificação e educação: reconstruindo nexos e inter-relações. In: SAUL, Ana Maria; FREITAS, José Cléber (Org.). **Políticas públicas de qualificação: desafios atuais**. São Paulo: A+ Comunicação, 2007, p.11-36.

NOGUEIRA, Claudia. **A feminização no mundo do trabalho**. Campinas: Autores Associados, 2004.

OLIVEIRA, Roberto Veras. A qualificação profissional como política pública. In: SAUL, Ana Maria; FREITAS, José Cléber (Org.). **Políticas públicas de qualificação: desafios atuais**. São Paulo: A+ Comunicação, 2007, p. 37 - 57.

OLIVEIRA, Talita Santos. A inserção das mulheres na construção civil: um retrato midiático sobre a expressão e reprodução da feminilidade no setor. In: YANNOULAS, Silvia C. (Org.). **Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013a, p.137 - 158.

OLIVEIRA, Talita Santos. **Mulheres na construção: uma alternativa para as trabalhadoras do Distrito Federal e entorno?** 2014. 141 f. Dissertação (Mestrado em Política Social) - Universidade de Brasília. Brasília, 2014. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15341/1/2014_TalitaSantosdeOliveira.pdf>. Acesso em: 04 out. 2016.

OLIVEIRA, Talita Santos. O programa mulheres construindo autonomia na construção civil entre a agenda de gênero e a agenda neoliberal. In: FAZENDO GÊNERO, 10, 2013, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2013b, p. 1-12. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/10/resources/anais/20/1373323948_ARQUIVO_OLIVEIRA_Fazendogenero.pdf>. Acesso em: 04 out. 2016.

PEREIRA, Potyara Amazoneida Pereira. Utopias desenvolvimentistas e a política social no Brasil. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n.112, p.729-753, out./dez.2012.

POSTHUMA, Anne Caroline. Transformações no emprego no Brasil na década de 90. In: POSTHUMA, Anne Caroline (Org.). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade**. Brasília: Editora 34; OIT/MTE, 1999, p. 11-32.

RESENDE, Maria Cristina R. **Mulheres em ambientes masculinizados:** análise da inserção de mulheres nos canteiros de obras da construção civil em duas empresas de Belo Horizonte. 2012. 134 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2012. Disponível em: <http://unihorizontes.br/novosite/banco_dissertacoes/141120121358102912.pdf>. Acesso em: 04 out. 2016.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes:** mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1979.

SOUSA, Salviana de Maria. P. S. e PEREIRA, Maria Eunice F.D. A apropriação da noção de competência nas políticas de educação profissional desenvolvidas no Brasil a partir dos anos 1990. In: (orgs.) SILVA, Maria Ozanira e YAZBEK, Maria Carmelita. Políticas Públicas de Trabalho e Renda no Brasil Contemporâneo. São Paulo: Cortez, 2006, p. 73 - 89.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. **A classe operária tem dois sexos:** trabalho, dominação e resistência. Editora Brasiliense: São Paulo, 1991.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Gênero e Mercado de Trabalho: situando a problemática. In.: YANNOULAS, Silvia Cristina (Coord.) **A convidada de pedra.** Mulheres e políticas públicas de trabalho e renda: entre a descentralização e a integração supranacional: um olhar a partir do Brasil 1988-2002. Brasília: Flacso, 2003a, p. 48 - 62.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Agendas públicas e institucionais. In.: YANNOULAS, Silvia Cristina (Coord.) **A convidada de pedra.** Mulheres e políticas públicas de trabalho e renda: entre a descentralização e a integração supranacional: um olhar a partir do Brasil 1988-2002. Brasília: Flacso, 2003b, p. 82 - 125.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Tendência descentralizadora na formulação de políticas públicas de trabalho: o caso brasileiro. In.: YANNOULAS, Silvia Cristina (Coord.) **A convidada de pedra.** Mulheres e políticas públicas de trabalho e renda: entre a descentralização e a integração supranacional: um olhar a partir do Brasil 1988-2002. Brasília: Flacso, 2003c, p. 126 - 154.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Introdução – Sobre o que nós, mulheres, fazemos. In: YANNOULAS, Silvia Cristina (Coord.). **Trabalhadoras: análise da feminização da profissões e ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Feminização ou Feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, São Paulo, v. 2, n. 22, p. 271-292, 2011. Disponível em: <<http://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/1368/1583>>. Acesso em: 04 out. 2015.

YANNOULAS, Silvia Cristina; SOARES, Kelma Jaqueline. Educação e qualificação para o trabalho - convergências e divergências entre as políticas de educação e as de trabalho. Brasília: FLACSO, 2009. p. 1-17. (Série Estudos e Ensaios). Disponível em: <http://flacso.redelivre.org.br/files/2015/03/Silvia_Yannoulas.pdf>. Acesso em: 04 out. 2015.