



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL – PPGPS

MULHERES NA CONSTRUÇÃO:

Uma alternativa para as trabalhadoras do Distrito Federal e do Entorno?

Talita Santos de Oliveira

Orientadora: Profa. Dra. Silvia Cristina Yannoulas

Brasília, janeiro de 2014.

TALITA SANTOS DE OLIVEIRA

MULHERES NA CONSTRUÇÃO:

Uma alternativa para as trabalhadoras do Distrito Federal e do Entorno?

Dissertação apresentada para banca de defesa como requisito para obtenção de título de mestra no Programa de Pós-Graduação em Política Social – PPGPS do Departamento de Serviço Social – SER da Universidade de Brasília – UnB

Prof.^a Dr.^a Silvia Cristina Yannoulas (Orientadora) – SER/UnB

Prof.^a Dr.^a Claudia Pereira Viana – FE/USP

Prof.Dr. Evilásio da Silva Salvador – SER/UnB

Prof.^a Dr.^a Ivanete Salete Boschetti (Suplente) – SER/UnB

Brasília, janeiro de 2014.

Às mulheres desbravadoras
que se aventuraram na inserção em territórios “masculinos”!

AGRADECIMENTOS

Agradecer certamente é um ato que proporciona alegria aos mais variados corações! Tanto dos que agradecem, quanto dos que são alvos de reconhecimento e gratidão. Neste espaço, quero reconhecer o trabalho, o apoio e a compreensão daqueles/as que fizeram parte deste meu processo formativo, sem os/as quais esta dissertação constituiria incompleta e insignificante.

À minha amada orientadora, a professora Dra. Silvia Cristina Yannoulas, que tem sido para mim mais do que mentora, uma grande companheira e amiga. Agradeço-a pela paciência e dedicação incondicional. Agradeço-a, especialmente, por me introduzir nos estudos de gênero e da teoria feminista ao longo do mestrado, aos quais era tão resistente no contexto da graduação. Hoje reconheço que tais estudos me libertam todos os dias!

Ao Programa de Pós-Graduação em Política Social - PPGPS, na figura de seus/suas professores/as e, em especial da querida Domingas, que com atenção e presteza facilita nossas vidas acadêmicas.

Aos/as membros/as examinadores/as deste trabalho, a Profa. Dra. Cláudia Vianna e o Prof. Dr. Evilásio Salvador, que já no contexto da qualificação do projeto de pesquisa contribuíram para o amadurecimento das reflexões aqui contidas. Agradeço também à Profa. Dra. Ivanete Boschetti, que mesmo sendo membra suplente, contribuiu para essas reflexões no âmbito da disciplina de “Análise de Políticas Sociais”.

Meus agradecimentos ao Prof. Evilásio se estendem para além da condição de examinador deste trabalho. Agradeço-o por todos os valiosos conhecimentos compartilhados durante esta formação.

Ao Grupo TEDis – Trabalho, Educação e Discriminação – por me proporcionar tantos aprendizados, inclusive dentro das duas linhas de pesquisa nele desenvolvidas, Política Social, Estado e Sociedade - Educação, e Trabalho e Relações Sociais – Gênero. Agradeço às companheiras Anabelle Carrilho Costa e Mariana Mazzini Marcondes pela colaboração constante neste e em outros trabalhos e pelo auxílio no amadurecimento das categorias relacionadas às análises de gênero dentro e fora do mundo do trabalho. Agradeço também à Vanessa Souza e à Amanda Fontenelli, integrantes do TEDis que prestaram assistência e colaboraram na realização de alguns trabalhos incorporados nesta dissertação e em outras publicações.

Às amigas que conquistei com a formação do mestrado, sendo elas, a Tázya, a Cris Assunção, a Taís Flores, e principalmente a Carol Oliveira Pinho, que me estimulou com sua amizade a prosseguir, em um momento cuja vontade de desistir do mestrado era latente!

À minha família, em especial, à minha mãe, Geralda Oliveira, que não só me incentivou na concretização deste trabalho, como também me apoiou com seus mais variados recursos quando necessário. Dentro deste núcleo, cabe o agradecimento à Tia Marleny Ortega, prima distante, mas tão chegada quanto os/as tios/as de primeiro grau, que realizou com apreço e dedicação a revisão desta dissertação.

Às amigas Beatriz Cunha, Priscila Nolasco, Pedrina Viana e Rayane Sobrinho, incluindo minha irmã Thaís Oliveira, que colaboraram de diversas formas durante a elaboração deste trabalho. Seja lendo ou revisando a tabulação dos dados, seja me ouvindo falar incessantemente sobre o assunto ou trocando e “sustentando” os plantões nos momentos extremos.

Nesta mesma direção, devo reconhecer ainda a compreensão dos meus colegas de trabalho, Ítalo Vinícius, Rodrigo Brito, Alex Sandro e Célio Rocha, que além de entenderem minhas ausências nos plantões, também suportaram (e suportam) minha perturbadora presença, que não deixa de chamar à atenção para a desigual divisão sexual das tarefas em nosso ambiente de trabalho. Agradeço, em especial, ao Ricardo Ferreira pela disposição na concessão de dias e horários especiais de trabalho em face das necessidades da vida acadêmica.

A todas/os, minha eterna gratidão!

“Eu sou aquela mulher a quem o tempo muito ensinou. Ensinou a amar a vida e não desistir da luta, recomeçar na derrota, renunciar palavras e pensamentos negativos. Acreditar nos valores humanos e ser otimista. Creio na força imanente que vai gerando a família humana, numa corrente luminosa de fraternidade universal. Creio na solidariedade humana, na superação dos erros e angústias do presente. Aprendi que mais vale lutar do que recolher tudo fácil. Antes acreditar do que duvidar”.
Cora Coralina. *Mulher*. (1889- 1985)

*“É diferente aos olhos das pessoas ter uma mulher pintando, só isso. Porque a mulher não nasceu realmente pra pintar... É isso que ensinam lá atrás né?! A mulher não nasceu pra fazer esse tipo de serviço, ela não nasceu para estar numa obra, subir e descer com material, entendeu... Ficar presa em um cinto de segurança em alturas, entendeu?! **Aparentemente não é... não é isso que passam para a gente!**”*
(Fragmento retirado do depoimento da Pintora 4- destaque nosso)

RESUMO

O debate sobre os programas de qualificação profissionais contemporâneos é de suma importância para o entendimento da relação entre o trabalho e as políticas sociais no marco do capitalismo financeiro e do Estado neoliberal, principalmente quando se leva em conta as desigualdades entre homens e mulheres quanto ao acesso e à permanência no mercado de trabalho. Apesar da presença feminina no mercado de trabalho estar consolidada, a maioria das mulheres segue empregada em profissões e ocupações tidas como femininas, cujos salários e *status* sociais são inferiores dentro da estrutura ocupacional, dada a segmentação sexual das ocupações e a divisão sexual do trabalho. A divisão sexual do trabalho é frequentemente reafirmada pelas atuais políticas e programas sociais, tanto as que oferecem benefícios monetários, quanto as que visam à qualificação social e profissional para o trabalho. Por mais que elejam as mulheres como público-alvo, não possibilitam seu acesso igualitário ao mercado de trabalho, principalmente às ocupações tidas como masculinas, e acabam por reproduzir as desigualdades e os estereótipos de gênero no mundo do trabalho. Nesta dissertação, tomou-se como foco o programa *Mulheres na Construção*, executado no Distrito Federal e Entorno, como referência para análise dos programas de qualificação profissional para mulheres em áreas não tradicionais. O objetivo principal foi investigar como esses programas contribuem para inserção igualitária e menos diferenciada das mulheres em nichos majoritariamente ocupados pelos homens. A hipótese central que orientou esta pesquisa foi a de que tais programas, em vez de contribuírem para reduzir as assimetrias de gênero no mundo do trabalho, tendem a reforçar o estereótipo em torno da mão de obra feminina. A qualificação profissional oferecida às mulheres não rompe à rigor com a divisão sexual do trabalho e a inserção das mulheres nessas ocupações se dá de forma marginal, por meio da “feminização” de algumas atividades. A metodologia utilizada foi a de avaliação de políticas e programas sociais, aliada a técnica de estudo de caso. Procurou-se fundamentar a análise nos conceitos de gênero e de divisão sexual do trabalho, tendo como base também o referencial teórico metodológico marxista. As informações e dados subsidiários à avaliação do programa foram coletados pela realização de vinte entrevistas semiestruturadas com gestores e gestoras do programa, atores e atrizes sociais envolvidos em sua execução, e ainda, quinze mulheres qualificadas pelo programa.

Palavras-chave: construção, divisão sexual do trabalho, programas de qualificação profissional, Distrito Federal e Entorno.

ABSTRACT

The debate about contemporary professional qualification programs is of paramount importance in understanding the relationship that exists between labor and social policies in the context of financial capitalism and a neoliberal state, especially when considering the inequalities between men and women, in terms of accessing - remain within - the labor market. Despite the fact that women's presence in the labor market has become consolidated, most women are employed in professions and occupations typically regarded as female-oriented - featuring lower wages and *status* within the same occupational structure - given the gender-based segmentation of occupations and the sexual division of labor. The sexual division of labor is often reaffirmed by current social policies and programs, which offer monetary benefits as well as social and professional labor qualification. Even though these focus on women as the target population, they do not enable equal access by women to the labor market, especially to occupations regarded as typically male-oriented, and ultimately end up reproducing gender inequalities and stereotypes within the workplace. This dissertation focuses on the *Mulheres na Construção* (Women in Construction) program - put in place in the Federal District and surrounding regions - and which is used as a reference for the analysis of professional training programs aimed at women in non-traditional areas. The main objective was to investigate how such programs contribute to the equitable and less-differentiated inclusion of women in niches occupied mostly by men. The central hypothesis that guided this research postulates that such programs, instead of helping reduce gender differences in the workplace, actually tend to reinforce the stereotype that befalls the female workforce. Professional training offered to women, strictly speaking, does not do away with the sexual division of labor; the integration of women into these occupations occurs only marginally, through the "feminization" of certain activities. The methodology used here was the evaluation of social policies and programs, along with a case study. This paper sought to support the analysis through the concepts of gender and the sexual division of labor, and was also based on the Marxist theoretical framework. The information and data used in program evaluation were collected by carrying out twenty semi-structured interviews with male and female program managers and social players involved with program execution, as well as fifteen women who have undergone qualification by the program.

Keywords: construction, sexual division of labor, professional training programs, Federal District and surrounding regions.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Síntese dos/as sujeitos/as participantes da pesquisa	30
Quadro 2 - Percentual de ocupados/as em ocupações precárias no DF e na RIDE no ano de 2010	81
Quadro 3 - Dados das qualificadas entrevistadas.....	88
Quadro 4 - Qualificadas não inseridas no setor da construção no DF entre os anos de 2012 e 2013	117

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição por sexo da PEA ocupada no serviço doméstico e no setor da construção no ano de 2012 (em mil)	56
Tabela 2 - Distribuição dos/as ocupados/as por setor de atividade e sexo no Distrito Federal – 2012.	76
Tabela 3 - Distribuição de homens e mulheres nas ocupações operacionais da construção no DF – 2007 a 2011	83
Tabela 4 - Nível de escolaridade dos/as ocupados/as no setor da construção no DF entre os anos de 2007 - 2011	86

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Razão entre o rendimento médio mensal de mulheres e homens nos setores público e privado do DF, por nível de escolaridade, ano de 2011	78
Gráfico 2 - Bipolaridade do trabalho feminino nas ocupações do setor da construção no DF entre 2007- 2011	85
Gráfico 3 – Faixas de rendimentos dos/as trabalhadores/as do setor da construção no DF, no ano de 2011, por sexo	86
Gráfico 4 - Estimativa do nível da ocupação no setor da construção do DF entre os anos de 2011 e 2013.....	87

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABET - Associação Brasileira de Estudos do Trabalho
BCE/UnB - Biblioteca Central da Universidade de Brasília
BDTD - Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAFRM - Corpo Auxiliar Feminino de Reserva da Marinha
CBIC- Câmara Brasileira da Indústria da Construção
CBO - Classificação Brasileira de Ocupações
CEFET - Centros Federais de Educação Tecnológica
CF-88 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CFEMEA - Centro Feminista de Estudos e Assessoria
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNDM - Conselho Nacional de Direitos da Mulher
CNPQ - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CODEPLAN - Companhia de Planejamento do Distrito Federal
CONEP - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
DF - Distrito Federal
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DOU - Diário Oficial da União
DPRT - Diretoria de Política e Relações Trabalhistas
FCC - Fundação Carlos Chagas
GDF - Governo do Distrito Federal
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IF - Institutos Federais
IFB - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília
IH - Instituto de Ciências Humanas
INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA - Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas
LODF - Lei Orgânica do Distrito Federal
MCTI - Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação
MI - Ministério da Integração Nacional
MJ - Ministério da Justiça
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

PAC - Programa de Aceleração do Crescimento
PDAD - Pesquisa Distrital por Amostragem de Domicílios
PEA - População Economicamente Ativa
PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
PIA - População em Idade Ativa
PIB - Produto Interno Bruto
PLANFOR – Programa Nacional de Qualificação Profissional
PNAD - Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios
PNPM - Plano Nacional de Políticas para as Mulheres
PPGPS - Programa de Pós-graduação em Política Social
PPTR – Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda
PROGER – Programa de Geração de Emprego e Renda
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais
RIDE/DF - Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno
SE/DF - Secretaria de Estado de Desenvolvimento da Região Metropolitana do Distrito Federal
SEADE - Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados
SEM/DF - Secretaria de Estado de Mulher do Distrito Federal
SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SER - Departamento de Serviço Social
SETRAB/DF - Secretaria de Estado do Trabalho do Distrito Federal
SINDUSCON/DF- Sindicato das Indústrias da Construção Civil do Distrito Federal
SINE – Sistema Nacional de Emprego
SPETR - Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda
SPM/PR - Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República
STICM - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Brasília
SUDECO - Superintendência de Desenvolvimento do Centro-Oeste
TCC - Trabalho de Conclusão de Curso
TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TEDis - Grupo de Pesquisa Trabalho, Educação e Discriminação
UF - Unidade da Federação Brasileira
UNB- Universidade de Brasília

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	18
Justificativa.....	21
1.1 O percurso teórico-metodológico	25
1.2 Breve apresentação do programa.....	27
1.3 Os/as sujeitos/as da pesquisa e o trabalho de campo.....	29
CAPÍTULO 2 – Gênero no mundo do trabalho	35
2.1 Divisão sexual do trabalho e gênero.....	35
2.2 Trabalho feminino nos contextos das relações capitalistas de produção.....	40
<i>A divisão sexual do trabalho na era da industrialização</i>	<i>41</i>
<i>Novas configurações da divisão sexual do trabalho na acumulação flexível</i>	<i>45</i>
2.3 A segregação sexual das ocupações e o processo de feminização	47
2.4 A inserção das mulheres em áreas tidas como masculinas.....	50
2.4.1 <i>Construção: um espaço possível para a mão de obra feminina?</i>	<i>52</i>
CAPÍTULO 3 – A política social e suas interfaces com o trabalho e as demandas de gênero.....	57
3.1 A política social e a centralidade do trabalho.....	57
3.2 As crises do capital e a política social: ordenamentos antigos e contemporâneos ...	61
3.3 Mercado de trabalho e políticas sociais no Brasil: dilemas e desafios quanto às demandas de trabalho das mulheres	66
3.3.1 <i>Mulheres no mercado de trabalho brasileiro</i>	<i>71</i>
CAPÍTULO 4 – O mercado de trabalho no Distrito Federal: segregações sociais, espaciais e de gênero.....	75
4.1 A situação particular do Entorno do DF.....	80
CAPÍTULO 5 – Mulheres na Construção: o programa e seus efeitos sobre a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho	88
5.1 O perfil das qualificadas entrevistadas	88
5.2 Primeira turma de mulheres qualificadas: experiências diversas e adversas.....	90

5.3 Avaliação do Programa Mulheres na Construção	103
5.3.1 O programa Mulheres na Construção no marco das políticas sociais brasileiras contemporâneas	104
5.3.2 A qualificação social e profissional: “porta” de entrada para as mulheres na construção, e “janela” de saída da assistência social?	109
5.4 As qualificadas do Entorno.....	118
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	121
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	125
APÊNDICE	137
Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE	137
ANEXOS	138
Anexo 1 – Acordo de Cooperação Técnica entre SUDECO, IFB e SINDUSCON	138
Anexo 2 – Edital Seletivo para participação no programa Mulheres na Construção ...	142

INTRODUÇÃO

Pensar o trabalho de homens e mulheres na sociedade capitalista contemporânea implica considerar os aspectos influentes sobre as trajetórias profissionais traçadas por eles e por elas. Apesar da expansão progressiva e mundial do emprego feminino no século XXI, a inserção produtiva das mulheres continua marcada por diversas desigualdades em relação aos homens, seja pelo acesso ainda restrito delas ao mercado de trabalho, seja pelas responsabilidades atribuídas socialmente a elas dentro dos lares.

Se por um lado as metamorfoses no mundo do trabalho, desencadeadas pelo processo de reestruturação produtiva do capital, possibilitaram o aumento do número de mulheres trabalhadoras na esfera da produção, por outro, acentuaram a desigual divisão sexual do trabalho. Vista tanto em nível horizontal, nas características dos empregos femininos, geralmente derivados das funções de reprodução social e cultural, quanto em nível vertical, na desvantagem de salários, carreira e condições de trabalho das mulheres em relação aos homens (HIRATA, 2002; KERGOAT, 2002; YANNOULAS, 2003).

Mesmo que uma parcela da população feminina economicamente ativa se encontre melhor empregada, dada à obtenção de altos níveis de escolaridade e formação profissional, existe, em contraposição, uma quantidade maior de mulheres em ocupações precárias, com pouca ou nenhuma regulação do exercício do trabalho e sem acesso aos direitos dele decorrentes (BRISCHINI; LOMBARDI, 2000). O que é comum a estes dois pólos é a realização, pela maioria das trabalhadoras, de trabalhos tipicamente femininos, vinculados às diversas áreas de serviços, atendimento social e comércio.

Os trabalhos femininos, realizados no mundo/mercado de trabalho¹, guardam estreita relação com as tarefas realizadas pelas mulheres no âmbito doméstico e requerem habilidades estimuladas no processo de socialização das meninas, reconhecidas como atributos naturais. Estas ocupações, além de restritas, são desvalorizadas na estrutura sócio-ocupacional (YANNOULAS et. al., 2013).

Em 2009, 22,6% das mulheres brasileiras ocupadas estavam distribuídas em atividades econômicas desse tipo, contrastando com 6,9% dos homens ocupados. Isto,

¹Yannoulas e Soares (2009) distinguem o significado do uso desses dois termos como categorias elementares nos estudos sobre Trabalho, cujo cerne se encontra na diferenciação entre trabalho e emprego. A referência às categorias trabalho e mundo do trabalho alude à noção de trabalho como fundamento ontológico do ser social, enquanto emprego e mercado de trabalho às relações estabelecidas com a emergência do trabalho como condição de assalariamento.

quando se considera apenas as categorias “Educação, saúde e serviços sociais” e “Outros serviços sociais, coletivos e pessoais”(DIEESE, 2011b). Quando somados os “Serviços domésticos”, esse percentual sobe para 39,6%, contra 7,8% (Id.), o que ilustra a realidade feminina desta ocupação.

Esta marginalização das mulheres no mercado de trabalho é ainda mais perversa para as trabalhadoras situadas no pólo precarizado e com níveis mais baixos de escolarização, ou sem formação profissional. Quando não se encontram desempregadas, estão inseridas em trabalhos precários. Perpetua-se uma trajetória de exclusão social e inserção em empregos menos qualificados pela ausência de qualificação, que, por sua vez, se torna a prerrogativa para a manutenção dessas mulheres nos postos de trabalho mais flexibilizados (ESCOBAR et.al., 2003).

Este círculo vicioso é fator de suscetibilidade das mulheres às condições de pobreza, generalizada mundialmente no contexto o capitalismo tardio. Por isso, grande parte das políticas e programas sociais desenvolvidos na atualidade é destinada a população feminina, em especial às mulheres pobres.

O fato de elencarem mulheres pobres como público alvo, contudo, não é suficiente para caracterizá-las como políticas de gênero (NOVELLINO, 2004). Ao contrário, parecem estar mais atreladas à perspectiva neoliberal de focalização da política social nos segmentos mais despossuídos, do que à concretização dos direitos das mulheres e redistribuição de oportunidades e poder entre os sexos (YANNOULAS, 2003).

Exemplo disso são os programas de qualificação profissional para mão de obra feminina que, embora tenham como prerrogativa a capacitação das mulheres com vistas a uma melhor inserção no mercado de trabalho, em sua maioria, voltam-se para as áreas de ocupação tradicionais, tidas como “femininas”. Neste sentido, incorporam a divisão sexual do trabalho e se fundamentam na segmentação sexual das ocupações. Fatores de reforço à condição subordinada e inferiorizada do trabalho das mulheres na esfera produtiva.

No entanto, há que se questionar se as qualificações profissionais em áreas masculinas não obedecem à mesma lógica orientadora, uma vez que a divisão sexual do trabalho é constituinte do sistema de relações sociais de gênero determinante das desigualdades entre homens e mulheres, seja dentro ou fora do mundo do trabalho.

Nesta pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, tomou-se o programa *Mulheres na Construção*, executado no Distrito Federal (DF) como referência para

análise crítica dos programas de qualificação profissional para mulheres em áreas não tradicionais. A partir da metodologia de avaliação de políticas e programas sociais, aliada a técnica do estudo de caso, procurou-se problematizar o surgimento e as implicações de qualificações profissionais como esta para inserção das mulheres nos mercados de trabalho, diante dos contextos das metamorfoses do capitalismo.

O programa *Mulheres na Construção* foi implementado no marco territorial do DF, considerando sua Região Integrada de Desenvolvimento do Entorno (RIDE-DF), popularmente conhecida como Entorno do DF, composta por municípios dos Estados de Goiás e Minas Gerais². Esses municípios carecem de infraestrutura básica de serviços sociais e dependem do DF em relação ao acesso às políticas sociais e ao mercado de trabalho.

Uma vez que se trata de um trabalho exploratório, não se tem uma hipótese definida a ser confirmada, mas uma **premissa** que orienta a investigação aqui iniciada de que os programas de qualificação profissional para mulheres, implementados com vistas a contribuir para sua inserção em áreas historicamente masculinas, em vez de contribuírem para reduzir as assimetrias de gênero no mundo do trabalho, tendem a reforçar o estereótipo em torno da mão de obra feminina. Em decorrência da divisão sexual do trabalho, a inserção das mulheres nessas ocupações se dá de forma marginal, por meio da “feminização” de algumas atividades, o que, em última instância, acaba por trazer benefícios maiores aos empregadores dessa força de trabalho.

O **objetivo geral** desta pesquisa foi investigar, a partir dos elementos determinantes da divisão sexual do trabalho, como os programas de qualificação profissional para mulheres, de que é exemplo o programa *Mulheres na Construção*, contribuem para inserção igualitária e menos diferenciada das mulheres em nichos majoritariamente ocupados pelos homens.

Como **objetivos específicos**, pretendeu-se apontar os fatores econômicos, sociais, políticos e de gênero que fundamentaram o surgimento do programa; compreender se possibilitou uma melhor inserção para as mulheres do Entorno do Distrito Federal; investigar se há uma tendência de feminização em algumas atividades específicas do ramo da construção civil do DF; averiguar a atuação da Secretaria de

²A RIDE é constituída pelo Distrito Federal, pelos Municípios de Abadiânia, Água Fria de Goiás, Águas Lindas, Alexânia, Cabeceiras, Cabeceira Grande, Cidade Ocidental, Cocalzinho de Goiás, Corumbá de Goiás, Cristalina, Formosa, Luziânia, Mimoso de Goiás, Novo Gama, Padre Bernardo, Pirenópolis, Planaltina, Santo Antônio do Descoberto, Valparaíso e Vila Boa, no Estado de Goiás, e de Unai e Buritiz, no Estado de Minas Gerais.

Estado da Mulher do Distrito Federal na incorporação das demandas relacionadas ao trabalho das mulheres à agenda das políticas públicas.

Justificativa

O recorte desta pesquisa no programa *Mulheres na Construção* se justifica em virtude de três fatores principais: a importância de se analisar as políticas sociais a partir da perspectiva de gênero, a vinculação do tema à trajetória de formação profissional da pesquisadora e a inclusão da RIDE no escopo de alcance do programa.

Com relação ao primeiro fator, Olesen (2006) pontua que a produção feminista tem avançado pouco no que se refere ao ramo da análise de políticas. Embora seja necessária para compreensão da efetividade das políticas sociais na correção das desigualdades de gênero, institucionalizadas na sociedade, a pesquisa qualitativa feminista não tem encontrado terreno fértil nessa arena do conhecimento, “restando muito ainda a ser feito em duas áreas gerais: a) a substância, a construção e o surgimento de questões políticas específicas; e b) os processos através dos quais as políticas são realizadas” (OLESEN, 2006, p. 221).

Atrelada a tais aportes, esta pesquisa procurou ressaltar a necessidade de análise crítica das políticas e programas sociais destinados às mulheres, a fim de destacar a apropriação que fazem, ainda que não intencional, da divisão sexual do trabalho, corroborando para a intensificação das desigualdades de gênero no mundo do trabalho. Embora a perspectiva de gênero indique transversalidade, o conteúdo crítico desse conceito tende a ser esvaziado ao longo do processo de formulação e execução das políticas sociais (CARLOTO; GOMES, 2011).

Em uma busca realizada em outubro de 2013 pelas produções do Programa de Pós Graduação em Política Social (PPGPS) no *Sistema de Publicação Eletrônica de Teses e Dissertações* e no Repositório Institucional, ambos da Biblioteca Central da UnB, localizou-se 20, dentre o total de teses de doutorado (35) e dissertações de mestrado (75) que tratavam dos temas relacionados ao gênero e às mulheres. Dessas, 3 se referiam exclusivamente à inserção das mulheres no mundo do trabalho. Esta pesquisa se diferencia das já existentes por apontar um novo lócus de inserção produtiva feminina, que é o setor da construção.

No que se refere ao segundo aspecto, o interesse pela relação entre a centralidade do trabalho e as políticas sociais surgiu da trajetória acadêmica da pesquisadora, a partir da inserção no grupo TEDis – Trabalho, Educação e

Discriminação, e mais especificamente durante a elaboração Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de graduação em Serviço Social, sob orientação da Profa. Dra. Silvia Cristina Yannoulas (ver OLIVEIRA, 2009). Nesta ocasião se realizou uma pesquisa nas produções acadêmicas do Departamento de Serviço Social - SER - sobre a categoria trabalho, compreendidas entre os anos de 1999 e 2008. Foram considerados os TCCs de graduação em Serviço Social, as Dissertações de mestrado e as Teses de doutorado em Política Social, e ainda, os artigos da Revista SER Social, publicada pelo PPGPS. O trabalho realizado foi posteriormente apresentado no Seminário “Trabalho na Capital - presente e futuro”, organizado pelo Prof. Dr. Sadi Dal Rosso na Reitoria da Universidade de Brasília (UnB), no ano de 2009, e publicado em 2011 (OLIVEIRA; YANNOULAS, 2011).

Esse estudo desenvolvido no contexto da finalização da graduação em Serviço Social não só despertou o interesse em aprofundar o conhecimento sobre a realidade do mercado de trabalho no DF e as políticas sociais desenvolvidas na região, como também motivou a pesquisadora a dar continuidade ao processo formativo pela inserção no mestrado do PPGPS, o qual, por sua vez, possibilitou a aproximação a temáticas transversais a essas, como é o caso da questão de gênero no mundo do trabalho e sua repercussão sobre as políticas e programas sociais contemporâneos.

Foi nesse contexto que o estudo pretendido com esta dissertação se insere e, também, como partícipe de um projeto de pesquisa mais amplo, na linha “Trabalho e Relações Sociais - Gênero”, dentro do grupo TEDis. O projeto, aprovado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPQ /MCT -, edital número 14/2011 Universal, intitulado “Trabalho e Relações de Gênero: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações”, concluiu-se de forma exitosa e com a recente publicação do livro “Trabalhadoras: Análise da feminização das profissões e ocupações”, sob a organização da Profa. Dra. Silvia Cristina Yannoulas. Esta pesquisa não só contribuiu com a realização deste projeto, como também se viu beneficiada pelas discussões nele realizadas e pelas contribuições das colegas participantes e das interlocutoras nacionais e internacionais.

Por fim, a originalidade do estudo aqui proposto está na abordagem, ainda que secundariamente, da temática do Entorno do Distrito Federal. No Repositório Institucional da Universidade de Brasília, em buscas realizadas no mês de fevereiro deste ano de 2013, foram localizadas 101 produções que abarcavam o Entorno em seu objeto de pesquisa. Essas produções estavam ligadas aos programas de pós-graduação

em geografia, biologia, saúde, história e sociologia. Apenas 1 tese, localizada na sociologia se referia ao tema do trabalho³. Não há estudos com o viés aqui proposto no PPGPS, fato que já havia sido constatado por meio de pesquisa quanti-qualitativa na ocasião do TCC de graduação.

A questão do Entorno do DF tem sido alvo de preocupação dos governos federal, do DF e de Goiás. Fato que pode ser notado nos órgãos criados e recriados para dar conta das demandas dessa população, incluindo entre esses a recente Secretaria de Estado de Desenvolvimento da Região Metropolitana do Distrito Federal (SE/DF), como componente administrativo do GDF, e a Superintendência de Desenvolvimento do Centro Oeste (SUDECO), em nível federal, vinculada ao Ministério da Integração Nacional (MI). Além disso, à CODEPLAN tem sido atribuída a função de desenvolver pesquisas na região, que possam subsidiar e potencializar a criação de políticas sociais.

Este foi um dos fatores que motivou a pesquisadora a fazer o recorte no referido programa: o contexto estratégico que tem se vivenciado no DF. Desta forma, a pesquisa em tela tende a contribuir não só para o conhecimento científico acerca do tema, como também para a agenda governamental.

Esta dissertação está organizada em cinco capítulos, com exceção desta introdução e de suas considerações finais. O capítulo 1 apresenta a metodologia empregada e descreve os métodos, referenciais teóricos e técnicas utilizados ao longo do percurso da pesquisa. Por se tratar de uma pesquisa social com participação de seres humanos, e não com intervenção em seres humanos (NOGUEIRA; SILVA, 2012; OLIVEIRA, 2004), julgou-se apropriado se pautar pelos princípios contidos no Código de Ética da/do Assistente Social (BARROCO, 2008), uma vez que a pesquisadora é assistente social e que o PPGPS se insere no Departamento de Serviço Social da UnB.

Esta normativa estabelece como direito da/do assistente social em seu artigo 2º, alínea *i*, “a liberdade na realização de seus estudos e pesquisas, resguardados os direitos de participação de indivíduos ou grupos envolvidos em seus trabalhos”. E ainda em seus artigos 15º e 16º a responsabilidade, na qualidade de profissional e pesquisador/a com o sigilo. Com base nestas diretrizes, assumiu-se um compromisso ético com o anonimato das/dos participantes da pesquisa que não exerciam uma função já identificável publicamente, com a preservação da privacidade dos/as sujeitos/as, bem como, o uso

³CARVALHO,2008.

consciente dos dados, de modo restrito aos objetivos da presente pesquisa e publicações correlatas. A fim de garantir estes cuidados e a proteção aos/as sujeitos/as envolvidos/as (pesquisadora e participantes), utilizou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 1)⁴.

No capítulo 2, intitulado *Gênero no mundo do trabalho*, são apresentados os conceitos de gênero e divisão sexual do trabalho, fundamentais à compreensão da participação das mulheres no mundo/mercado de trabalho. Recupera-se a trajetória de incorporação da mão de obra feminina ao longo dos diferentes contextos da acumulação capitalista com vistas a elucidar o comportamento do emprego das mulheres trabalhadoras e as características das ocupações e profissões que costumam ocupar. Por fim, destaca-se a inserção das mulheres em áreas não tradicionais, ou tidas como masculinas, inclusive o setor da construção.

No capítulo 3, intitulado *A política social e suas interfaces com o trabalho e as demandas de gênero*, procurou-se discorrer sobre a complexidade que envolve a relação entre o trabalho e a política social, especialmente no que se refere às demandas de gênero. Abordou-se o surgimento das políticas para as mulheres e da transversalidade de gênero nos programas sociais de governo no contexto brasileiro, sob a égide das contrarreformas do Estado e da desregulação no mundo/mercado de trabalho.

No capítulo 4, cujo título é *O mercado de trabalho no Distrito Federal: segregações sociais, espaciais e de gênero*, descreve-se o mercado de trabalho no DF e a situação particular dos/as trabalhadores/as do Entorno. Destaca-se também a configuração do setor da construção nesta Unidade da Federação (UF). O quinto, e último, capítulo, intitulado *Mulheres na Construção: o programa e seus efeitos sobre a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho*, apresenta os resultados apreendidos por meio da pesquisa de campo e do processo contínuo de construção do conhecimento. Analisa-se o programa *Mulheres na Construção* a partir das experiências das mulheres qualificadas, do protagonismo dos/as atores e atrizes sociais envolvidos em sua execução e da sua relação com as demais políticas e programas voltados para mulheres na contemporaneidade.

⁴Os procedimentos éticos adotados nesta pesquisa não contrariam os preceitos estabelecidos na atual Resolução n. 466 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), publicada no Diário Oficial da União (DOU) em junho de 2013, que regulamenta os aspectos éticos a serem observados na realização de pesquisas envolvendo seres humanos, incluindo os casos de estudos cuja certificação de passagem por Comitês de Ética em Pesquisa (CEPs) se faz imprescindível. Esta resolução reconhece em seu capítulo XIII, tópico XIII.3 que as especificidades éticas das pesquisas nas ciências sociais e humanas, como é o caso desta pesquisa, deverão ser contempladas em resolução complementar, dadas suas particularidades.

CAPÍTULO 1 – Metodologia

Avaliar uma política social implica ultrapassar o uso de métodos e técnicas e a análise descritiva de seus arranjos e desenhos institucionais. A avaliação de políticas deve ser capaz de “apontar em que medida as políticas e programas sociais são capazes e estão conseguindo expandir direitos, reduzir a desigualdade social e propiciar a equidade” (BOSCHETTI, 2009, p. 4), sendo, para isso, imprescindível contextualizá-los na relação fundamental e contraditória entre o Estado e a sociedade.

A perspectiva aqui adotada adere à crítica de Boschetti (2009) quanto à impossibilidade de análise e avaliação do conjunto de políticas, programas e projetos sociais desvinculada das concepções de Estado e de política social em que são desenvolvidos. Quando situados neste debate, a diferenciação técnica entre os termos e as metodologias de análise e de avaliação, enfatizada na literatura especializada (ARRETCHE, 1998; FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, 1986), perde força e significado. Por isso, julgou-se inoportuno e desnecessário distinguir os termos neste trabalho e optou-se por utilizar ambos.

1.1 O percurso teórico-metodológico

Nesta pesquisa, foi utilizada a técnica do estudo de caso como estratégia de investigação e avaliação dos programas contemporâneos de qualificação profissional para mulheres em áreas não tradicionais.

Os estudos de caso são comumente utilizados em trabalhos de caráter exploratório, com base na premissa de que são factíveis e pertinentes às pesquisas não tão pretensivas e realizadas a priori de estudos mais aprofundados no futuro. Esta visão pragmática dos estudos de caso questiona não só as limitações e desvantagens do uso dessa estratégia de pesquisa, como também o valor do conhecimento por eles gerado, seja em si mesmo, seja em um contexto geral (ANDRÉ, 2005; ALVES-MAZZOTI, 2006; VENTURA, 2007).

De fato, o estudo de caso, como uma estratégia apropriada à pesquisa qualitativa, é questionado quanto à validade e generalização de seus resultados, uma vez que o enfoque em uma unidade, fenômeno ou programa específico deve constituir uma investigação pormenorizada e fidedigna. Contudo, essa descrição e análise acurada do objeto de pesquisa nestes estudos não se efetiva sem a sua consideração no complexo da

totalidade e do real, o que, invariavelmente, implica em expandir sua compreensão para além de sua perspectiva particular (ANDRÉ, 2005).

O estudo de caso se torna apropriado à análise e avaliação de programas sociais por permitir que novos conhecimentos sejam agregados a conhecimentos já existentes e por fornecer uma descrição densa do objeto que se pretende investigar, em seus determinantes internos e contextuais (VENTURA, 2007).

Nesse sentido, a compreensão de uma singularidade específica em uma investigação de cunho qualitativo como esta não tem a pretensão de buscar generalizações. Todavia, a representatividade do conhecimento produzido se aproxima do que Robert Stake (2009) denomina generalização naturalística, ou seja, realizada a partir de aproximações feitas pelos futuros leitores dos resultados da pesquisa. A narrativa, aqui construída, não está completamente isolada, uma vez que procurou ser densa, a fim de conectar os múltiplos aspectos que caracterizam o processo e as dimensões macro e micro estruturais nas quais o caso se insere.

Destaca-se importância dessa estratégia de pesquisa principalmente em face dos objetivos propostos e da intencionalidade em averiguar as repercussões de ações, como as do programa *Mulheres na Construção*, sobre a constituição da feminilidade e masculinidade no âmbito do trabalho e as relações sociais de gênero nele estabelecidas.

Além disso, o uso da técnica se tornou apropriado à investigação da trajetória de construção do programa, sua constituição na agenda pública e os principais atores e atrizes envolvidos/as na criação de seu desenho institucional e prático. E ainda, ao apontamento das correlações de forças e interesses que se estabeleceram em seu processo executório.

Alves-Mazzoti (2006) destaca com relação estratégia do estudo de caso a importância de uma explicitação clara e precisa dos critérios delineadores do “caso”, que, por sua vez, é pertinente em face de uma situação complexa e instigante que revela. Nesse sentido, o programa *Mulheres na Construção* é compreendido nesta pesquisa como um ‘caso’ elementar a partir de ensejos gerais e específicos. Em uma perspectiva geral, por configurar um exemplo típico dos atuais programas de qualificação profissional destinados às mulheres, sejam em áreas tradicionais ou não. E, no sentido específico, por se concretizar em um marco territorial que é a RIDE- DF.

Contempla-se a impossibilidade de um diagnóstico técnico e neutro, haja vista que é inerente à avaliação de políticas e programas a atribuição de valores, desde que

fundamentada em uma concepção teórica de abordagem (ARRETCHE, 1998; BOSCHETTI, 2009).

Nesta pesquisa, utilizou-se como perspectivas teórico-metodológicas as abordagens da teoria social crítica e da pesquisa feminista. A primeira consiste na investigação da realidade social, compreendendo os indicadores sociais do ponto de vista da totalidade concreta, na qual adquirem significados e, ao mesmo tempo, definem o todo (KONDER, 1981). Os pressupostos da teoria social crítica de Marx foram essenciais à análise construída aqui, dada sua ênfase na dimensão histórica e contraditória dos processos sociais.

É por meio da teoria social crítica que se entende a política e os programas sociais como eminentemente políticos, pois são importantes para assegurar a manutenção da ordem econômica e social (FALEIROS, 2009). Por isso, devem ser apreciados para além de sua expressão imediata, considerando os fatores históricos, culturais, políticos e econômicos que os determinam, e os constituem, em última instância, um mecanismo de influência direta sobre a reprodução do capital (BEHRING; BOSCHETTI, 2006).

Com relação à abordagem feminista, acredita-se na sua possibilidade da compreensão da política social em suas interfaces com as demandas transversais e, também, sob a perspectiva da construção social e histórica das relações sociais de gênero e suas assimetrias (FARAH, 2004). É a crítica feminista que permite a desnaturalização da divisão sexual do trabalho no âmbito da teoria marxista e denuncia a marginalização e subordinação a que estão sujeitas as mulheres (ÁVILA, 2011).

A adoção de ambas as perspectivas teve como preocupação o questionamento das relações sociais construídas e reconstruídas em embates de poder (CASTRO, 2000), que acabam por delimitar os campos e as ideologias adjacentes às políticas sociais, e em seu ínterim, as políticas para as mulheres.

1.2 Breve apresentação do programa

O programa *Mulheres na Construção* foi concebido pela Superintendência de Desenvolvimento do Centro-Oeste (SUDECO), uma autarquia de natureza especial, com autonomia econômica e financeira, vinculada à estrutura do Ministério da Integração Nacional (MI). O programa visa à qualificação social e profissional de mulheres da Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno (RIDE-DF) no setor da construção.

Desde sua criação, em dezembro de 2011, tem envolvido a participação de outros órgãos e instituições sociais nos processos tanto de elaboração, quanto de execução e implantação das ações. É o caso do Instituto Federal de Brasília (IFB), do 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 em 20/12/2011 (Anexo 1), e publicado no Diário Oficial da União no dia 12/01/2012.

No âmbito do Acordo de Cooperação Técnica 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 (Anexo 2). O questionário visava à 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. Neste caso, mulheres em situação de risco ou vulnerabilidade social. Segundo a SEM, a depender a situação apresentada, essas mulheres foram inseridas no curso 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 e foram transferidos ao IFB. O montante do crédito descentralizado em favor do IFB foi de R\$ 1.149.580,00, sendo R\$ 350.000,00, ainda no exercício financeiro do ano de 2011, para aquisição de um laboratório móvel e R\$ 799.580,00 no exercício de 2012 para realização dos cursos⁵.

Inicialmente, o programa tinha como meta a qualificação de 440 mulheres da RIDE-DF em duas turmas, incluindo nesse escopo mulheres que residiam no DF e na cidade de Águas Lindas de Goiás. A qualificação da primeira turma, 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. De acordo com o IFB, até o presente momento foram qualificadas, ao total, 391 mulheres por intermédio do programa.

1.3 Os/as sujeitos/as da pesquisa e o trabalho de campo

No intuito de delinear o quadro institucional do programa *Mulheres na Construção*, e ainda aprofundar os aspectos constitutivos de sua corporificação enquanto uma política social intrínseca à realidade contemporânea, utilizou-se as técnicas qualitativas de entrevistas semiestruturadas e de análise documental para levantamento de dados.

Segundo Laville e Dionne (1999), as entrevistas semiestruturadas se baseiam em um roteiro de perguntas abertas, que pode ser acrescido de outras, para fins de esclarecimento, no momento em que são realizadas. O uso de entrevistas agrega vantagens à pesquisa qualitativa no que se refere à obtenção de informações históricas por meio dos participantes e ao controle da linha de questionamento por parte do pesquisador. A desvantagem dessa técnica é que, de certa forma, dá margem à filtragem

⁵O extrato do Termo de Cooperação entre a Sudeco e o IFB (Processo n°. 59800.000005/2011-21.), com o valor da descentralização do crédito orçamentário, foi publicado no DOU de 22/12/2011.

das informações pelos pontos de vista dos participantes, que, também, podem não ser igualmente receptivos e articulados em sua fala (CRESWELL, 2010).

Já a coleta de dados em documentos constitui uma fonte de informação pertinente e acessada de forma conveniente e oportuna ao/a pesquisadora. Proporciona facilidades no que diz respeito ao tempo e ao gasto em transcrever e utilizar esses dados. Contudo, nem sempre as informações são completas, autênticas ou de acesso público (CRESWELL, 2010). Parte desta pesquisa se baseou apenas em documentos públicos, como Relatórios de Gestão da SUDECO e da SEM – DF, Termos de Cooperação, convenção coletiva de trabalho, boletins informativos e jornais.

Durante o trabalho de campo foram realizadas vinte entrevistas semiestruturadas com atores e atrizes sociais envolvidos na implementação do programa, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Civil e Mobiliário de Brasília (STICMB) e quinze mulheres qualificadas pelo programa. O quadro a seguir reúne e apresenta, em síntese, esses sujeitos envolvidos nesta pesquisa e sua relação com o programa analisado.

Quadro1 - Síntese dos/as sujeitos/as participantes da pesquisa

Sujeitos/as da Pesquisa	Informante (s)	Envolvimento no Programa <i>Mulheres na Construção</i>
SUDECO (Superintendência de Desenvolvimento do Centro Oeste)	Dr. Marcelo Dourado (Superintendente)	Órgão idealizador e financiador
IFB (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília)	Joseleide Pereira da Silva (Docente no IFB e coordenadora do Projeto Mulheres da Construção)	Instituição capacitadora
SINDUSCON - DF (Sindicato da Indústria da Construção Civil do Distrito Federal)	Dr. Izídio Santos Júnior (Diretor de Política e Relações Trabalhistas-DPRT)	Entidade responsável pela intermediação da mão de obra qualificada com as empresas da construção no DF
SEM - DF (Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal)	Cláudia Afonso (Coordenadora da Subsecretaria de Políticas para as Mulheres – SEM -DF)	Órgão auxiliar na execução do programa
STICMB (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Brasília)	Edgard de Paula Viana (Presidente do STICMB)	-
LADRILHEIRAS	Cinco mulheres que fizeram o curso de azulejista, empregadas em empresas do ramo da construção no DF.	Selecionadas e qualificadas pelo programa
PINTORAS	Cinco mulheres que fizeram o curso de pintora de obras, empregadas em empresas do ramo da construção no DF.	Selecionadas e qualificadas pelo programa
MULHERES	Cinco mulheres que fizeram um dos cursos, mas não estão inseridas em empresas do ramo da construção no DF.	Selecionadas e qualificadas pelo programa

Fonte: Elaboração própria.

A interlocução com o superintendente da SUDECO, o Dr. Marcelo Dourado, apesar de pouco conclusiva quanto aos efeitos do programa em si, forneceu subsídios para contextualizá-lo no panorama das atuais políticas e programas sociais e da conjuntura governamental brasileira. A SUDECO, como já mencionado na subseção anterior, está vinculada ao MI, e foi reativada no governo da presidenta Dilma Rousseff em maio de 2011⁶. A primeira fase da SUDECO ocorreu entre os anos de 1967 a 1990, quando foi extinta pelo governo de Fernando Collor de Melo, sob a assertiva do corte dos gastos públicos e enxugamento da máquina estatal (ABREU, 2001). Em 2011, reassume a função estratégica de desenvolver e articular as políticas no Centro Oeste (SUDECO, 2013). O programa *Mulheres na Construção*, executado na RIDE-DF, é um dos seus programas pilotos e que deve ser expandido para a toda região do Centro Oeste nos próximos anos.

O contato com o IFB possibilitou o conhecimento sobre a composição curricular dos cursos e a compreensão de como se deu a formação profissional oferecida às qualificadas. O IFB integra a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e oferece cursos profissionalizantes de formação básica, técnica e superior. Os Institutos Federais (IFs) reúnem em sua estrutura os antigos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), escolas agrotécnicas federais e escolas técnicas vinculadas a universidades. O depoimento do IFB destacou a atuação da SEM-DF como fundamental à seleção das qualificadas e à própria formação, uma vez que o Instituto não havia, até então, atendido esse perfil de cursistas: mulheres adultas, pobres, beneficiárias de programas de transferência de renda, e, em alguns casos, vítimas de violência.

A SEM-DF foi acionada após a criação do programa, com o objetivo de não só recrutar as mulheres, mas também dar o suporte que fosse necessário à formação profissional e posterior inserção no mercado de trabalho. A SEM-DF foi criada no ano de 2011 como órgão integrante da estrutura de governo do atual governador Agnelo Queiroz. Subdivide-se nas seguintes Subsecretarias: Enfrentamento à violência contra as mulheres, Política para as mulheres e Programas e Projetos. A participação no programa *Mulheres na Construção* se dá via Subsecretaria de Políticas para as Mulheres, no eixo Rede Mulher Trabalhadora.

⁶Sobre a reativação da SUDECO ver Lei Complementar n° 129, de 2009, e decreto presidencial n° 7.471, de 4 de maio de 2011.

Já o SINDUSCON é a entidade que representa oficialmente o setor da construção no DF, por meio de negociações com o governo federal e local, trabalhistas, jurídicas etc. Além de atuar em articulação com os SINDUSCONs de todo o país e a Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), também situada em Brasília, oferece serviços, produtos e assessoria às empresas associadas, bem como é um dos responsáveis pela formação da mão de obra para a construção civil no DF, em conjunto com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial do DF (SENAI-DF). A diretoria do SINDUSCON-DF é composta por representantes de vinte e sete empresas do ramo da construção no DF e a entrevista realizada com a entidade se deu via Diretoria de Política e Relações Trabalhistas (DPRT).

No projeto de dissertação foi prevista a realização de entrevistas com cinco empresas do ramo da construção no DF, as quais se esperava estabelecer um contato via SINDUSCON. Todavia, devido às dificuldades tanto de obter o depoimento dessa entidade, quanto de acionar as empresas do setor, achou-se por bem não realizar estas entrevistas com cinco empresas da construção no DF. Procurou-se contemplar na análise o comportamento desse segmento por meio do próprio SINDUSCON, uma vez que somente a diretoria já representa vinte sete empresas, e pelo depoimento das qualificadas.

Inicialmente, não foi previsto a realização de entrevistas com o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção civil e Mobiliário de Brasília (STICMB). Porém, ao longo do processo de pesquisa considerou-se que a inclusão desse ator social era fundamental à análise, tendo em vista que elucida a voz representativa dos movimentos dos trabalhadores e trabalhadoras da construção no Distrito Federal. Também se considerou a necessidade de incluir a representação do movimento de mulheres e chegou-se a estabelecer contato com o Centro Feminista de Estudos e Assessoria. Após articulação por contanto telefônico, em que foi explicitado o teor desta pesquisa de mestrado, enviou-se um roteiro de entrevista semiestruturado e um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Todavia, apesar da incessante procura não se obteve resposta em tempo hábil de incorporá-la à análise.

Com relação às entrevistas com as qualificadas, selecionou-se intencionalmente (CRESWELL, 2010) a primeira turma formada pelo programa, a fim de observar dentre o período considerado, de aproximadamente um ano, se elas haviam sido incorporadas ao setor de alguma forma. Por isso, estas entrevistas foram realizadas nos meses de agosto e setembro.

Em princípio, foi estabelecido um contato telefônico a partir de uma lista disponibilizada pela SUDECO. Esse contato com as mulheres teve como objetivo investigar se estavam inseridas no setor da construção, independente do tipo de ocupação e da natureza do vínculo empregatício, e, em seguida, selecionar as dez que seriam entrevistadas pelo critério da voluntariedade.

No entanto, durante esse procedimento, descobriu-se uma grande quantidade de qualificadas que não se encontram inseridas no setor, e cujos motivos variavam desde a não convocação para estágio (que foi previsto no contexto da qualificação pelos atores e atrizes sociais envolvidos no programa), até a não permissão do marido, ou não reconhecimento da atividade como uma atividade que pode ser desenvolvida pelas mulheres, ou mesmo insegurança para adentrar no setor. Também se encontrou nesse rol, outras que chegaram a ser inseridas, mas desistiram de permanecerem ocupadas no setor.

Diante disso, resolveu-se investigar melhor esses fatores, tendo em vista que são de suma importância para a avaliação do papel que referido programa de qualificação poderia ter quanto à modificação da masculinização do setor e as relações de gênero hierarquicamente constituídas. Por esse motivo, incluiu-se na amostra as não inseridas no setor, com base no critério de terem tido pelo menos alguma experiência de inserção.

Ao total, foram contactadas 87 mulheres qualificadas pelo programa *Mulheres na Construção*. Dentre as quais 73 foram formadas pela primeira turma, e 14 compuseram a turma de qualificadas de Águas Lindas. Nesse rol, 63 não chegaram a serem incorporados ao setor, motivos que são descritos e analisados na seção 5.3.1 do capítulo 5 (Quadro 4). As demais se encontram inseridas ou estiveram por um período; e 15 delas foram voluntárias nesta pesquisa para a realização de uma entrevista semiestruturada mais aprofundada. De acordo com a qualificação obtida e a permanência ou não no setor, foram classificadas como Ladrilheiras, Pintoras e Mulheres.

O procedimento utilizado neste contato envolveu a identificação da pesquisadora, o esclarecimento quanto a pesquisa e seus objetivos e a leitura e explicação minuciosa do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Todas estas ligações, bem como a adesão e o consentimento das participantes, foram gravados e se encontram salvaguardados nos arquivos desta pesquisa.

Entende-se, conforme André (2005, p. 37), que “obter o consentimento dos participantes é fundamental, o que pode ser feito por meio de instrumentos formais ou

não; o importante é que sejam explicitadas as questões e estabelecidos os acordos”. Por isso, não se enxergou empecilho ao procedimento utilizado e entende-se que não diminui o caráter ético desta pesquisa. Na entrevista com os (as) demais sujeitos (as) envolvidos (as), que se deu via encontro pessoal, o TCLE foi assinado pelos (as) participantes, e também se encontra anexado aos arquivos desta pesquisa.

CAPÍTULO 2 – Gênero no mundo do trabalho⁷

2.1 Divisão sexual do trabalho e gênero

A consolidação do trabalho feminino ao longo do desenvolvimento do modo de produção capitalista é marcada pela invisibilidade e subordinação das mulheres no mundo do trabalho. Invisibilidade porque estão sempre subrepresentadas perante o operário masculino universal, e subordinação notada por meio da divisão social das tarefas, dos empregos ocupados e das remunerações auferidas.

As justificativas para essa estigmatização do trabalho feminino e seu rebaixamento em face do masculino se apoiaram, e ainda se apoiam, em elementos naturais e sociais. Os elementos de ordem natural são os chamados aspectos biológicos, que questionam a capacidade de trabalho feminina diante da gestação, da maternidade, e até mesmo da menstruação. Esses fatos são “muitas vezes, utilizados para justificar a inatividade profissional da mulher durante toda a sua existência” (SAFFIOTI, 1979, p. 50). Já os aspectos de ordem social, que mantêm estreita relação com os de ordem natural, remontam aos problemas do absenteísmo feminino no trabalho quando são imperantes o trabalho reprodutivo e o de cuidados no âmbito privado (ou familiar).

Tais aportes apontam, em parte, a relação contraditória entre o capital e o trabalho das mulheres, na medida em que os mercados de trabalho não as dispensam, mas também as recrutam seletivamente e em condições inferiores a seus pares, se apoiando na descontinuidade da atividade econômica das mulheres em virtude de seu ciclo vital e da necessidade de harmonização dos desempenhos doméstico e profissional (YANNOULAS, 2003).

A compreensão, entretanto, histórica e dialética do trabalho feminino extrapola essas dimensões simples e fenomênicas. Implica levar em conta os conceitos de gênero e de divisão sexual do trabalho, bem com a indissociabilidade existente entre eles (ALVARENGA; VIANNA, 2012), sob o risco de se naturalizar tais diferenças e desigualdades entre os sexos. Enquanto o conceito de gênero revela e problematiza os significados de ser mulher e ser homem nos distintos contextos sociais e históricos

⁷ Algumas ideias deste capítulo foram debatidas em outros trabalhos, expostos em eventos específicos e contidos em outras publicações, tais como o texto “*O programa Mulheres Construindo Autonomia na Construção Civil no balanço entre a agenda de gênero e a agenda neoliberal*”, apresentado no Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 e o artigo “*A inserção das mulheres na construção civil: um retrato midiático sobre a expressão e reprodução da feminilidade no setor*”, publicado em YANNOULAS, Sílvia C. (Coord.). *Trabalhadoras*. Brasília: Editorial Abaré, 2013. Ver (OLIVEIRA, 2013a) e (OLIVEIRA, 2013b).

(ALVARENGA; VIANNA, 2012), a categoria divisão sexual do trabalho contesta o menor valor dado à mão de obra feminina e as hipóteses de sua composição ao exército industrial de reserva (SOUZA-LOBO, 1991).

Pelo conceito de gênero as relações entre mulheres e homens, e ainda, entre mulheres e mulheres, e entre homens e homens, são multideterminadas e construídas de forma histórica, social e cultural. Nesse sentido, as relações de gênero não se baseiam puramente nas diferenças biológicas entre os sexos, mas na construção de identidades sociais relativas aos homens e às mulheres nos distintos contextos históricos e sociais.

Scott⁸ (1995) afirma que,

o gênero é igualmente utilizado para designar as relações sociais entre os sexos. O seu uso rejeita explicitamente as explicações biológicas, como aquelas que encontram um denominador comum para as várias formas de subordinação no fato de que as mulheres têm filhos e que os homens têm uma força muscular superior. O gênero se torna, aliás, uma maneira de indicar as “construções sociais”: a criação inteiramente social das ideias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres. É uma maneira de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres. O gênero é, segundo essa definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado.

Isto significa que o gênero faz referência a um sistema de relações, que embora inclua o sexo, não está restrito a ele e nem é por ele definido. É um sistema que não está sujeito ao determinismo biológico, ao contrário, está historicamente dimensionado, e por isso possui um caráter relacional, social e cultural.

Outro fator inerente ao uso do gênero diz respeito às relações de poder (SCOTT, 1995). As imagens do masculino e do feminino se constituem enquanto imagens de poder que, por sua vez, são reflexos da hierarquia existente entre os sexos. Essa hierarquia, fundamentada na dominação masculina como natural e inquestionável, se manifesta nos mais variados espaços, sejam públicos ou privados (SOUZA-LOBO, 1991).

Dessa forma, o conceito de gênero permite desmitificar e desnaturalizar os padrões de masculinidade e feminilidade presentes na sociedade e preconizados, em sua

⁸ Scott (1995) salienta a polemicidade do uso do conceito de gênero entre as feministas acadêmicas e militantes, pois o termo, em muitos estudos, foi cunhado como sinônimo de “mulheres”, a fim de obter uma maior aceitabilidade política nos variados campos de pesquisa. Todavia, para autora, “gênero” em vez de “mulheres” sugere que o estudo e a compreensão das trajetórias e das histórias das mulheres passam pelas informações relativas aos homens, de modo que, o mundo delas está intrinsecamente ligado ao mundo deles, e o deles ao delas. Nesse sentido, o conceito de gênero é uma categoria analítica que permite a explicitação das relações de poder entre os sexos e, no caso desta pesquisa, o seu uso tem como finalidade decodificar a construção histórica da divisão sexual do trabalho e suas expressões na qualificação profissional de mulheres.

maioria, pelos argumentos naturalistas ou essencialistas. Esses argumentos evocam características tidas como naturais ou essenciais para conformação da identidade masculina e feminina dentro e fora do mundo do trabalho, tomando como referência tanto o biológico quanto o processo de socialização dos meninos e das meninas.

Nos processos de socialização, geralmente, a masculinidade é definida, dentre outros aspectos, pela posse da força física, da racionalidade e da brutalidade; enquanto a feminilidade envolve características como sensibilidade, afetividade e emotividade (YANNOULAS, 1994; 2011). Padrões que influem diretamente sobre a forma de organização da estrutura social, das práticas sociais de homens e mulheres e do modo de divisão do trabalho entre os sexos, que por sua vez, são mutáveis ao longo do desenvolvimento histórico.

A divisão social do trabalho entre homens e mulheres, denominada divisão sexual do trabalho⁹, foi a primeira divisão de tarefas surgida no interior do mundo do trabalho. É uma das formas pelas quais se exprimem e se manifestam as relações de gênero. Implica a separação de tarefas entre os homens e as mulheres baseada nestas construções sociais, resultantes da constituição histórica das relações sociais entre os sexos (KERGOAT, 2002). Isso é exemplificado e demonstrado por Engels (2006) em *A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado*, por meio da análise da história antiga e das sociedades primitivas.

Ao longo do processo de organização social no interior dessas sociedades, as mulheres se tornaram responsáveis pelo cuidado com a casa e com a procriação dos filhos, enquanto aos homens eram delegadas as funções de caçar, pescar, localizar matérias-primas e construir instrumentos de trabalho. Nesta fase de divisão social do trabalho, cada um comandava sua área de atuação, sem que houvesse sobreposição de uma à outra.

⁹Segundo Hirata (2002), a explicitação da categoria divisão sexual do trabalho é encontrada em diversas teorias que nem sempre se opõe. Todavia, existem duas delas radicalmente contrárias entre si. A primeira aponta a divisão do trabalho entre homens e mulheres a partir da perspectiva do “vínculo social”, em que estão implícitas as noções de complementaridade entre os sexos, de conciliação de papéis sociais por meio da especialização dos papéis sexuais, de princípio de parceria etc. Noções que, em suma, estão articuladas às teorias funcionalistas da sociologia, como a de Durkheim e a de Parsons, ou que partem de um *status* de suposta igualdade entre homens e mulheres. A segunda conceitua a divisão sexual do trabalho em termos de uma “relação social” entre homens e mulheres, em que estão imbricados aspectos como antagonismo, reciprocidade, contradição, dominação, poder. É a partir desta que esta pesquisa se desenvolve, pois, é a que a melhor ressalta a complexidade que envolve as relações de gênero.

A evolução das formas de organização familiar, que deram origem à família monogâmica e patriarcal¹⁰, e o surgimento do excedente de produção e da noção de propriedade privada dos instrumentos produtivos incidiram sobre a estrutura dessa divisão. Os homens se tornaram os detentores exclusivos dos rebanhos, das mercadorias e das riquezas, dos quais as mulheres e os filhos tinham a participação no consumo. Além de não ter a posse sobre o que excedia as mulheres também perdem o domínio que exerciam na unidade doméstica.

Esse quadro se acentua com o desenvolvimento do modo de produção capitalista e com o nascimento da sociedade industrial. Segundo Engels (2006),

A divisão do trabalho na família havia sido a base para a distribuição da propriedade entre o homem e a mulher. Essa divisão do trabalho na família continuava sendo a mesma, mas agora transformava as relações domésticas, pelo simples fato de ter mudado a divisão do trabalho fora da família. A mesma causa que havia assegurado à mulher sua anterior supremacia na casa – a exclusividade no trato dos problemas domésticos – assegurava agora a preponderância do homem no lar: o trabalho doméstico da mulher perdia agora sua importância, comparado com o trabalho produtivo do homem; este passou a ser tudo; aquele, uma insignificante contribuição (ENGELS, 2006, p. 169).

Aqui é necessário apontar dois aspectos inter-relacionados que foram primordiais para hierarquização que passou a existir entre os trabalhos efetuados pelos homens e pelas mulheres. O primeiro se refere à emergência da família como unidade de consumo e o segundo, à valorização do trabalho realizado fora do ambiente doméstico, ou na esfera tida como produtiva.

Enquanto nas sociedades pré-industriais as atividades de produção e reprodução social eram organizadas e realizadas pela família, não havendo nesse ínterim diferenciações entre homens, mulheres e crianças, com a sociedade industrial há uma separação da produção de bens no âmbito familiar (MELO, 2009). As famílias, que antes eram unidades econômicas de produção e de consumo, passam a unidades “apenas” de consumo, já que a produção de mercadorias ocorre na esfera pública, ou produtiva.

¹⁰ A partir dos estudos de Lewis Henry Morgan (1818 - 1881) sobre os iroqueses, Engels aponta o aparecimento da família monogâmica e do patriarcado como consequência do desenvolvimento das condições econômicas e da perda gradativa do caráter primitivo das relações sociais. “A família monogâmica diferencia-se do matrimônio sindiásmico (analisado por Morgan) por uma solidez muito maior dos laços conjugais, que já não podem ser rompidos por vontade qualquer das partes. Agora, como regra, só o homem pode rompê-los e repudiar sua mulher” (ENGELS, 2006, p. 64).

Nesta separação entre as esferas produtiva e reprodutiva, o trabalho realizado no âmbito doméstico é inferiorizado, rebaixado, e invisibilizado em face do trabalho efetuado na esfera produtiva, pois este é o que gera valor. No processo de produção capitalista, a criação de um produto (a mercadoria), por meio do processo de trabalho¹¹, implica formação de valor de uso e valor de troca no mercado (MARX, 2011). Diferente do trabalho para fins de reprodução, em que só está embutido o valor de uso.

Nesse sentido, o conceito de divisão sexual do trabalho tem como cerne a base material da sociedade. E toma como parâmetro a negação do trabalho realizado pelas mulheres na esfera doméstica. De acordo com Kergoat (2002, p. 67), a divisão sexual do trabalho é

a forma de divisão do trabalho social resultante das relações sociais entre os sexos; esta forma é moldada histórica e societariamente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, assim como, simultaneamente, a captação por parte dos homens das funções adicionadas de forte valor social.

Além do princípio de separação, esta forma de organização social do trabalho também é determinada pela hierarquização: “há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e os trabalhos dos homens valem mais que os trabalhos das mulheres” (KERGOAT, 2002, p.67). Esta assertiva se constrói pela desqualificação do trabalho das mulheres na esfera produtiva, em virtude, principalmente, da negação do trabalho por elas realizado na esfera reprodutiva.

A pressuposição de que as tarefas no ambiente doméstico são de exclusiva responsabilidade feminina reflexiona sobre a inserção produtiva das mulheres de tal forma que colabora para a construção da feminilidade e masculinidade no mundo do trabalho. A mão de obra feminina é vista como resiliente, dócil, submissa e delicada; qualidades tidas como naturais. Enquanto isto, é atribuída à masculina a qualificação.

Isto não significa que os atributos adquiridos pelas meninas por meio da execução das tarefas domésticas ao longo do processo de socialização não são funcionais ao capital quando as mulheres se incorporam ao mercado de trabalho. Contraditoriamente, esses dons e habilidades, tidos como naturais, são apropriados pelo capital a fim de maximizar os lucros e reduzir os custos do trabalho, já que – “ao serem

¹¹Por processo de trabalho, ou processo produtivo, entende-se a atividade orientada à transformação de elementos simples ou matérias-primas em produtos, ou bens, com valor de uso para o ser humano. Na sociedade de mercado, a produção de bens pelo trabalhador é apropriada e vendida pelo capitalista no mercado, na medida em que o processo de trabalho se dá fora do âmbito doméstico, por meio da venda da força de trabalho como mercadoria ao capital (MARX, 2011).

vistos como atributos naturais, extensões de habilidades próprias ao gênero feminino – são considerados dons e não trabalho” (CISNE, 2012, p. 114).

São esses elementos que legitimam os princípios da divisão sexual do trabalho e apontam sua relação indissociável com o conceito de gênero, tendo em vista que a incorporação das mulheres na esfera produtiva se dá de maneira coextensiva às suas práticas sociais, que em regra, são reduzidas aos papéis sexuais tanto pela ideologia essencialista quanto pelos ditames do capital.

2.2 Trabalho feminino nos contextos das relações capitalistas de produção

A figura da mulher trabalhadora não é própria ao advento da industrialização e nem da sociedade industrial (SCOTT, 1994). As mulheres, sendo elas jovens ou velhas, solteiras ou casadas, exerciam trabalhos como vendedoras ambulantes ou em mercados, produtoras de alimentos, lavadeiras de roupas, costureiras, tintureiras, amas de leite, ou atuavam na confecção de roupas e tecidos diversos em oficinas.

Mesmo se o trabalho realizado fora do lar viesse a conflitar com as atividades de cuidado de filhos e filhas, muitas mães trabalhadoras deixavam suas crianças sob a reponsabilidade de amas ou de outras pessoas do círculo de convivência, em prol da permanência no emprego (SCOTT, 1994). Nesse sentido, o trabalho sempre foi um imperativo para as mulheres das camadas empobrecidas da população.

A revolução industrial e a mecanização instaurada no seio da produção não só cria postos de trabalho, até então inexistentes para as mulheres, como também as revela como figuras emblemáticas na esfera produtiva, já que a presença delas se torna “perturbadora e visível” (SCOTT, 1994, p. 443).

Vozes que se levantavam contrárias ao trabalho das mulheres colocavam em cheque binômios como lar e trabalho, maternidade e salário, feminilidade e produtividade (SCOTT, 1994). As mulheres só deveriam trabalhar durante um período de suas vidas, e quando casassem e tivessem filhos deveriam se dedicar ao lar. Só poderiam voltar a exercer algum tipo de trabalho depois que os filhos já estivessem crescidos e no caso de o marido não conseguir prover todo o sustento familiar.

Esta é uma das razões pelas quais as mulheres permaneciam, e ainda permanecem, em empregos temporários, de baixos salários e não especializados, já que as obrigações domésticas e maternais se constituem prioritárias às atividades profissionais.

É interessante destacar que Scott (1994) ressalta que a associação entre o trabalho dos homens como vitalício e das mulheres como descontínuo nem sempre se efetivava. Em muitos casos, eram as mulheres que permaneciam em determinados postos de trabalho por longos períodos, enquanto os homens, ou estavam constantemente mudando de ofício, ou suportavam grandes períodos de desemprego.

O fato determinante é que, independente do trânsito entre esfera produtiva e reprodutiva diante do ciclo vital, a inserção laboral das mulheres varia de acordo com o incremento das forças produtivas e com o estágio de desenvolvimento do capitalismo. É possível verificar a presença de um maior contingente feminino em certos períodos históricos e em determinados postos profissionais criados ao longo desse processo de evolução (SAFIOTTI, 1979, p.36).

Nesta seção, aborda-se o trabalho feminino no contexto das relações capitalistas de produção considerando dois períodos: aquele correspondente ao capitalismo concorrencial, que se inicia com o surgimento das pequenas indústrias domésticas e das primeiras fábricas e se consolida com a produção em massa nas grandes indústrias, e o relativo à era do capitalismo financeiro (ou monopolista), que se estende pelos dias atuais (NETTO; BRAZ, 2010).

O foco neste momento é entender a inserção e a participação das mulheres no mundo do trabalho, assinalando, principalmente as características dos postos de trabalho que ocupam. Por isso, estes contextos, bem como as estruturas das relações sociais que se emergem não são explicitados exaustivamente, pois serão contemplados no capítulo seguinte.

A divisão sexual do trabalho na era da industrialização

Segundo Polanyi (2000), não foi o aparecimento da máquina em si que desencadeou as mutações que alteraram significativamente a estrutura da sociedade vigente no fim do século XVIII e início do século XIX. Foi a formação de uma economia de mercado, que além de suprimir a organização tradicional da terra e do trabalho, inventou a maquinaria e as fábricas especializadas e “mudou completamente a relação do mercador com a produção” (POLANYI, 2000, p. 96).

Embora a nova organização produtiva tenha sido introduzida pelo mercador – fato esse que determinou todo o curso da transformação –, a utilização de maquinarias e fábricas especializadas implicou o desenvolvimento do sistema fabril e, com ele, ocorreu uma alteração

decisiva na importância relativa do comércio e da indústria, em favor dessa última. A produção industrial deixou de ser um acessório do comércio organizado pelo mercador [...] (POLANYI, 2000, p. 96).

As maiores consequências da construção do sistema fabril recaíram sobre a classe trabalhadora. A introdução da máquina tornou dispensável algumas tarefas e habilidades ora requeridas na manufatura e na pequena indústria doméstica, principalmente no que se refere à força física (NOGUEIRA, 2004; SAFFIOTI, 1979). Segundo Marx (2013),

Na medida em que a maquinaria prescinde de força muscular, torna-se meio de utilizar operários sem força muscular ou com um desenvolvimento imaturo do corpo, mas com maior flexibilidade dos membros. Trabalho feminino e infantil foi, assim, a primeira palavra de ordem do emprego capitalista da maquinaria! Este poderoso meio de substituição de trabalho e operários transformou-se, assim, logo num meio de multiplicar o número de assalariados, colocando todos os membros da família operária, sem diferença de sexo nem de idade, sob a tutela imediata do capital. (MARX, 2013, p.99)

Confere-se que esse início do capitalismo industrial foi marcado pela ampla utilização da força de trabalho feminina e infantil. Isso se deve tanto às características das atividades realizadas – fabricação de tecidos e roupas, tinturaria, bordados, costuras, etc -, quanto ao baixo custo dessa mão de obra para o capitalista. O trabalho das mulheres foi consideravelmente empregado na manufatura, no trabalho a domicílio e nas primeiras fábricas. Contudo, com a intensificação do processo de mecanização, esta mão de obra foi ainda mais “valorizada”, por ser tida como menos qualificada no mercado de trabalho.

A entrada da mulher no ambiente industrial beneficiou o capital de diversas formas, dentre as quais pode-se destacar: 1) provocou o rebaixamento geral dos salários e fez com que o capitalista distribuísse entre toda a família o valor da força de trabalho de seu chefe; 2) propiciou o consumo de produtos e serviços que eram produzidos no âmbito doméstico, quando o trabalho na esfera produtiva ainda era ausente; 3) garantiu a ociosidade das classes dominantes, tendo em vista que o trabalho sempre foi imperativo de sobrevivência às mulheres e às famílias das camadas menos privilegiadas (NOGUEIRA, 2004; SAFFIOTI, 1979).

Não obstante à inserção na indústria, o trabalho feminino se manifestava, sobretudo, em outras áreas como nas feiras e comércios em geral, na pequena manufatura e nos serviços, principalmente o doméstico. Scott (1994) aponta que

Em Inglaterra, a primeira nação industrial, 40% das mulheres trabalhadoras, em 1851, eram criadas, enquanto apenas 22% eram

operárias têxteis; em França, os números comparáveis de 1866 eram 22% no serviço doméstico e 10% nos têxteis; na Prússia, em 1882, as criadas correspondiam a 18% da força de trabalho feminina, enquanto as trabalhadoras fabris constituíam cerca de 12%. (SCOTT, 1994, p.448)

As condições de trabalho que submetiam as mulheres da indústria no período considerado eram péssimas e degradantes à saúde, sem contar o dispêndio de muita força física em determinados momentos. Apesar do processo de produção ser mais curto que em períodos anteriores, seus efeitos sobre a saúde das trabalhadoras é devastador (MARX, 2013).

A introdução das primeiras leis fabris, instauradas a partir de um intenso processo de luta social entre trabalhadores e capitalistas, estabeleceu proteção e limites à utilização da mão de obra feminina e infantil nas grandes fábricas. Seu conteúdo versava sobre temas como jornada de trabalho, higiene e educação das crianças; o que acaba por restaurar o monopólio da força de trabalho masculina, colocando a mulher à margem no processo de produção.

A legislação fabril também relegou as mulheres à esfera reprodutiva, considerando o trabalho nas fábricas como danoso à sua saúde biológica e reprodutiva. A presença das mulheres pobres foi, todavia, mantida, “porém desaconselhada e muito controlada, pois a principal função das mulheres era a maternidade, o cuidado e a preservação do núcleo familiar” (YANNOULAS, 2011, p. 277).

Esta lógica de proteção das mulheres a certos tipos de trabalho se perpetuou inclusive com relação ao trabalho barato e à dispensa de qualificação. Embora a mão de obra feminina estivesse associada a esses aspectos, nem todo trabalho barato era tido como apropriado às mulheres. Mesmo quando não era exigida qualificação profissional, as mulheres quase nunca estavam representadas nas minas, na construção civil, na construção mecânica ou naval (SCOTT, 1994, p. 453).

Ainda neste período do capitalismo concorrencial, houve um acirramento da luta de classes entre trabalhadores e o patronato, fundada na contradição permanente entre o trabalho e a exploração do capital. À medida que se desenvolveram as lutas operárias no interior das fábricas processou-se um movimento de ampliação dos direitos e garantias sociais vinculados ao trabalho, e foram necessárias alternativas capitalistas à produção de valor. As lutas de classe influenciaram fortemente o desenvolvimento das forças produtivas, e o surgimento de métodos de organização do trabalho com vistas ao

aumento da produtividade dentro dos limites impostos pelas legislações trabalhistas (NETTO;BRAZ, 2010; DAL ROSSO, 2008).

O modelo de produção taylorista- fordista¹² é o exemplo de método introduzido na grande indústria capitalista como forma de aumentar os ganhos do capital. Esse modelo produtivo tem como características básicas a produção de massa, homogênea, viabilizada por meio de um processo produtivo rígido, intenso, fragmentado e heterodeterminado (ANTUNES, 1999). Há uma forte segmentação do processo produtivo, acompanhada de uma hierarquização das funções, vista principalmente na separação entre concepção e execução das tarefas (DAL ROSSO, 2008).

A época em que o taylorismo-fordismo predominou como um padrão de acumulação também foi marcada pela adoção de uma política econômica que impunha uma maior regulação do Estado sobre o mercado, conhecida como keynesianismo. Período que correspondeu a uma fase de maior intervenção do Estado na concessão de benefícios e serviços sociais aos trabalhadores, aumentando exponencialmente, para isso, seus gastos.

O crescimento dos gastos estatais com bens e serviços sociais implicou a consolidação do Estado como principal ente empregador. Esta “expansão do emprego na área do bem estar foi particularmente pronunciada por mulheres que tinham educação mais elevada” (PIERSON, 1991, p. 15). Mulheres de classe média, casadas, que em geral exerciam funções como professoras, enfermeiras, assistentes sociais e afins, e que teriam trabalhado no passado em pequenas empresas domiciliares e sem a percepção de salários ou algum tipo de remuneração (SCOTT, 1994).

Lagrove (1994) afirma que esse período é marcado pela integração cada vez maior das mulheres no sistema educativo e no mercado de trabalho, todavia em atividades específicas e desvalorizados na estrutura sócio ocupacional. A autora acrescenta que há uma naturalização da divisão sexual do trabalho, mais intensa que em períodos anteriores.

Essa representação contínua das mulheres nos setores relacionados aos serviços sociais e exclusão dos setores produtivos se coloca como um fator de continuidade nas

¹²O modelo taylorista-fordista surge com os estudos sobre a administração científica do trabalho, cujo intuito é elevar o rendimento do trabalho sem alterar as condições tecnológicas existentes ou o tempo de trabalho necessário à produção. Iniciou-se com o método de Frederick Wislow Taylor que, por meio de experimentos, desenvolveu um meio de controle mecânico do ritmo e da velocidade do trabalho, que foi aperfeiçoado por Henry Ford com a introdução de esteiras no seio da cadeia de produção. Esse modelo induziu mudanças significativas na organização do trabalho e no aumento da produtividade e da intensidade do trabalho (DAL ROSSO, 2008).

trajetórias ocupacionais femininas. A consequência disso é que o trabalho masculino, localizado no setor produtivo, em que há o domínio da tecnologia, é sempre associado ao técnico, enquanto o trabalho feminino é associado ao relacional, e por isso inferiorizado no rol das qualificações (DAUNE-RICHARD, 2003).

Novas configurações da divisão sexual do trabalho na acumulação flexível

A partir do início dos anos 1970, o modelo de produção taylorista-fordista, em conjunto com a doutrina keynesiana, começou a dar sinais de esgotamento (ANTUNES, 1999). O novo padrão industrial que emergiu com a sua decadência reduziu significativamente o número de trabalhadores/as necessários/as à produção, não só pelo incremento tecnológico em algumas atividades antes realizadas pelo trabalho humano, como também pela adoção do modelo produtivo mais flexível, que recusa a produção de massa para atender às demandas e aos interesses do mercado (ANTUNES, 2005).

Essa flexibilização é notada nas variações em relação ao volume da produção, aos salários, aos horários, aos locais de realização do trabalho, e até mesmo na estrutura organizacional e nas relações de produção, que perdem grande parte do caráter hierárquico e totalitário. De acordo com Hirata (2007), a divisão sexual do trabalho é um dos principais elementos garantidores da instauração desse novo processo produtivo, “a flexibilidade no volume do emprego e no tempo de trabalho é garantida essencialmente pelas mulheres nos modelos de trabalho adotados atualmente em nível internacional” (HIRATA, 2007, p. 104).

A Revolução Informacional e o avanço tecnológico são fatores que influenciaram o processo de reestruturação produtiva do capital e desencadearam a progressiva *desproletarização do trabalho industrial*, que se efetiva ao passo em que há uma expansão do trabalho assalariado no setor de serviços (ANTUNES, 2005, p.49). O crescimento desse setor inclui tanto a “indústria de serviços” como os demais segmentos; comércio, seguros, finanças, imóveis, hotelaria, serviços pessoais, de saúde, divertimento etc (ANTUNES, 2005).

Outro aspecto relevante para o processo de trabalho no modelo de acumulação flexível diz respeito à qualificação dos/as trabalhadores/as. É atribuído um especial destaque à formação profissional. Requer-se que esses/as trabalhadores/as possuam uma formação integral e polivalente, “com capacidade de autonomia, de iniciativa e de renovação contínua de seus conhecimentos” (ALVES, 2005, p.70). Enquanto no modelo

de produção anterior, caracterizado pelo binômio taylorista-fordista, os/as trabalhadores/as têm suas qualificações incorporadas à máquina, e por isso não necessitam de uma formação profissional altamente qualificada (CATTANI et. all, 1999).

As repercussões dessas transformações sobre o trabalho masculino e feminino são notáveis. Enquanto o trabalho masculino tende a diminuir, ou até estagnar em alguns casos, o feminino aumenta progressiva e mundialmente (HIRATA, 2009). No entanto, a expansão do número de mulheres no mercado de trabalho ocorre em associação com a precarização desta força de trabalho (NOGUEIRA, 2004). São elas que acabam assumindo a maior parte das consequências da reestruturação produtiva, tais como: o trabalho em tempo parcial e de caráter temporário, o subemprego e o desemprego (YANNOULAS, 2003).

Constata-se, como em outros períodos, o maior assalariamento das mulheres no setor de serviços, em atividades que tendem a reforçar os estereótipos de gênero ligados à figura feminina e, de certa forma, a intensificar a exploração do seu trabalho. Além disso, as novas técnicas de gestão da força de trabalho, como os círculos de controle de qualidade (CCQs), a filosofia da qualidade total e a gestão participativa, tendem a capturar a subjetividade feminina de maneira ainda mais intensa (ALVES, 2005), valorizando o uso dos recursos e qualidades femininas relacionadas com a sensibilidade e a capacidade de relacionamento em benefício do trabalho a ser executado (YANNOULAS, 2003).

Saffioti (1979) afirma que

A grande concentração da mão-de-obra feminina no setor terciário das atividades econômicas não significa, pois uma vitória das mulheres como se poderia pensar, atentando-se exclusivamente para o fato de que ela representa uma escalada dos trabalhos manuais para os não-manuais. [...] localiza-se no setor terciário o maior número de ocupações exercidas em tempo parcial, regime de trabalho mais vulnerável aos efeitos das crises econômicas. (SAFFIOTI, 1979, p. 49).

Neste período correspondente ao capitalismo financeiro e globalizado, o aumento do número de mulheres inseridas no mercado de trabalho é intensificado por ocasião da própria flexibilização. Tendo em vista em que persistem desigualdades significativas entre homens e mulheres, a taxa de desemprego feminina ainda é maior que a masculina, e há uma ocupação maior das mulheres em postos de trabalho precários (YANNOULAS, 2003).

2.3 A segregação sexual das ocupações e o processo de feminização

O resgate histórico realizado na seção anterior permite visualizar que os empregos e as ocupações disponíveis no mercado de trabalho estão distribuídos sexualmente, e que a sua evolução quanto à incorporação de homens e mulheres guarda estreita relação com essa segmentação.

Enquanto os homens ocupam a maior parte dos postos de trabalho na agricultura, comércio, construção, indústria de transformação e reparação, as mulheres tendem a estar representadas nos setores de serviços, comércio, áreas de atendimento social, como educação, saúde, assistência social e trabalho doméstico (DIEESE, 2011b).

Esta segregação sexual das ocupações se estabelece pela divisão sexual do trabalho e pelos estereótipos de gênero¹³ presentes dentro e fora do mundo do trabalho, o que, por sua vez, fundamenta as situações de desigualdade entre homens e mulheres (AGUIRRE, 1998).¹⁴

É notável na estrutura ocupacional a existência de empregos e profissões tidas tradicionalmente como masculinas e outras como femininas. Estas, que concentram um número maior de mulheres, além de serem reduzidas, estão estreitamente relacionadas às funções de reprodução social; fator que colabora para sua inferiorização e desvalorização.

Isso é uma expressão direta da divisão sexual do trabalho nos níveis horizontal e vertical. Horizontal, em virtude do número restrito e das características das ocupações das mulheres; e vertical porque as mulheres, enquanto grupo, se encontram em condições de desvantagens salariais, de carreira e de trabalho em relação aos homens. Essas desvantagens são sentidas mesmo em uma ocupação em que as mulheres são a maioria, pois os cargos de nível hierárquico mais elevado tendem a ser ocupados preferencialmente por homens (YANNOULAS, 2003).

Segundo Caccouault (2003), essa segmentação das atividades está sujeita a variações ao longo do tempo, decorrentes das transformações que ocorrem tanto no interior dos ofícios quanto nos contextos macrossociais;

¹³Para fins deste trabalho, entende-se os estereótipos como parte dos processos sociais de definição de papéis e reprodução de valores em um dado contexto histórico e em uma dada realidade social (BIROLI, 2011, p.74). Os estereótipos de gênero estão associados às representações de masculinidade e feminilidade, definidas por características e qualidades atribuídas social e culturalmente aos homens e às mulheres (MOLINIER; WELZER-LANG, 2002).

¹⁴ Tendo em vista os conceitos já abordados na primeira seção deste capítulo e os que agora são apresentados, a referência aos empregos, trabalhos, ocupações e atividades que são realizadas por homens e mulheres no mundo do trabalho se dará pelo uso dos termos: tidos, considerados, reconhecidos, ditos; ou mesmo, se colocará entre aspas as palavras que indicam o gênero masculino e o gênero feminino.

De fato, 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. É, portanto a atenção dada à evolução das taxas de feminização ou masculinização de uma profissão que permite formular a hipótese de que transformações estão em curso, envolvendo simultaneamente o futuro da profissão e as modalidades de relações sociais entre os sexos (CACCOUULT, 2003, p.33).

Nesse sentido, o aumento quantitativo da participação das mulheres no mercado de trabalho no final do século XX deve ser analisado 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 “masculinos”.

Em ambas é possível pensar em termos da categoria feminização, 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 FREUVE, 2008).

Essa categoria é utilizada para se referir tanto ao aumento do número de mulheres no mundo do trabalho de forma generalizada, quanto em ocupações e profissões específicas em determinados períodos históricos. Todavia, é a partir desses últimos que pode ser melhor traduzida e incorporada às análises sobre os trabalhos das mulheres.

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 FREUVE, 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).

Souza-Lobo (1991, p.147), 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 mesma autora, o cerne da questão se encontra no fato de que, quando uma atividade é feminilizada, ela também passa a ser considerada como menos complexa, a partir dos pressupostos de que suas características requeridas são atribuições tidas como naturais do gênero feminino.

É por isso que Yannoulas (2011) assinala a existência de uma relação direta entre o ingresso das mulheres e o status social das ocupações. O fragmento a seguir ressalta, em suas palavras, o que isto significa.

Postulamos que existe uma intensa relação entre o acesso massivo de mulheres em uma determinada profissão ou ocupação (feminilização, contabilidade de pessoas do sexo feminino ou fêmeas) e a progressiva transformação qualitativa da mesma (feminização, caracterização e tipificação de uma ocupação ou profissão). Com o ingresso massivo de mulheres, diminuem as remunerações e o trabalho perde prestígio social. Sob outra perspectiva, quando as profissões se feminilizam, passam a ser entendidas como extensão no espaço público da função privada de reprodução social (função dos cuidados). (YANNOULAS, 2011, p. 284)

A conceituação de Yannoulas (2011) aponta para uma diferenciação no uso da categoria feminização, até então vista, mas não expressamente manifesta nos estudos sobre esse processo. Neste caso, o processo de feminização pode ser entendido pela feminilização e pela feminização, propriamente dita. A feminilização trata do aumento do número de mulheres em certas atividades ocupacionais, sendo seu viés puramente quantitativo. Já a feminização se refere às mudanças do teor das tarefas relativas a determinadas ocupações, que passam a assumir características mais femininas, constituindo-se assim um indicador qualitativo.

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 redutos não rompe, a rigor, com a divisão sexual do trabalho.

Isso é registrado por Le Freuve (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 FREUVE, 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, entende-se 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.

2.4 A inserção das mulheres em áreas tidas como masculinas

Alguns estudos sobre a inserção das mulheres brasileiras em ocupações “masculinas” corroboram com o entendimento acima disposto, de que a entrada das mulheres em áreas não tradicionais, de certa forma, reproduz à divisão sexual do trabalho no que se refere às tarefas a serem executadas e a determinados setores da profissão ou ocupação. Dentre esses se podem citar as análises de Lombardi (2006) e Carrilho (2011) sobre a inserção das mulheres nas engenharias e de Lombardi (2009) na Marinha¹⁵.

Apesar do aumento progressivo do ingresso de mulheres nos cursos de formação em engenharias, esta área segue como um espaço profissional eminentemente masculino (LOMBARDI, 2006). Além de estarem representadas em determinadas áreas, como Química, Civil e Produção, ainda existem espaços bem delimitados para a sua atuação nos campos de inserção profissional, inclusive com relação às posições hierárquicas ocupadas.

Em pesquisa qualitativa realizada com alguns engenheiros e engenheiras, Lombardi (2006) aponta que existem grandes diferenças entre ser engenheiro e ser engenheira. Alguns segmentos da engenharia são extremamente resistentes à inserção das mulheres, como é o caso da Engenharia Civil, e em especial, no canteiro de obras. Quando adentram esse espaço, as engenheiras são destinadas preferencialmente às atividades de supervisão, administração e seleção de pessoal.

¹⁵ Sobre o processo de feminização em ocupações ‘tradicionalmente’ femininas no Brasil, destacamos os trabalhos de Yannoulas (1996) e Vianna (2001) sobre a docência na educação básica, de Marcondes (2013) sobre os cuidados e de Lopes e Leal (2005) sobre a enfermagem.

Em todas as áreas da engenharia ocorrem setorializações que destinam aos homens as atividades do domínio da produção e da fábrica, incluindo laboratórios de produção, enquanto às mulheres, são atribuídas as atividades de assistência técnica, consultoria, e outras de cunho “relacional”. Os mais altos cargos de gerência e chefia também são majoritariamente ocupados por eles.

Esses aspectos delimitadores da atuação das mulheres nas engenharias resultam da reprodução da ordem de gênero em seu interior, que, por sua vez, segmenta e hierarquiza as áreas e as atividades dos homens e das mulheres. Também impõe às mulheres engenheiras padrões de comportamento e desempenho elevados, com vistas à afirmação de seu trabalho e à imposição de limites preventivos às atitudes discriminatórias que podem ocorrer no ambiente de trabalho (CARRILHO, 2011).

Na Marinha a situação das mulheres não é tão diferente, apesar de algumas mudanças significativas terem se efetivado ao longo do tempo (LOMBARDI, 2009). Em princípio, a incorporação das mulheres nesse ambiente militar ocorreu em virtude da necessidade de pessoal para o quadro em terra da organização. Para isso foi criado o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM), cujo objetivo era aproveitar as oficiais em suas áreas de formação tradicional, como Nutrição, Serviço Social, Enfermagem, Psicologia, e, dessa forma, liberar os oficiais para o mar.

Nesse primeiro momento, as oficiais da Marinha do Brasil foram submetidas a recorrentes testes admissionais até sua integração definitiva na estrutura do pessoal militar, o que envolvia regras e tempos para promoção distintos dos aplicados aos homens. Isso, somados a fatores como a instabilidade do vínculo empregatício, ausência de equipamentos de apoio à estrutura familiar, como creches e escolas, se tornou um fator desmotivacional para muitas mulheres (LOMBARDI, 2009).

A extinção do CAFRM com a reestruturação dos Corpos e Quadros de Oficiais e Praças da Marinha pela Lei n. 9519 de 1997, integra as mulheres na estrutura do pessoal militar nos diversos Corpos ou Quadros, de acordo com a especialidade profissional e na qualidade de 1º Tenente. As mulheres deixam de estar vinculadas a um quadro específico, com regras diferenciadas, para integrarem à estrutura oficial da Organização Militar. No entanto, algumas patentes e Quadros de Oficiais ainda se encontram restritas ao sexo masculino. É o caso dos Oficiais Capelães Navais, Auxiliar da Armada e dos Fuzileiros Navais (LOMBARDI, 2009).

A pesquisa qualitativa de Lombardi (2009) pontua dados relevantes com relação à forma das mulheres serem vistas no ambiente militar. Há um reconhecimento dos

militares, homens e mulheres, de que a incorporação das mulheres é positiva, tanto pela sua contribuição profissional, quanto pela civilidade que elas parecem trazer à Organização Militar. A presença das mulheres é vista como um fator que proporcionou certa humanização às relações militares.

Todavia, aspectos como a ausência de infraestrutura e a ideia de que as mulheres não se adaptam a ambiente confinados e isolados, no caso de operações em mar, são considerados restritivos à incorporação completa das mulheres na Marinha.

2.4.1 Construção: um espaço possível para a mão de obra feminina?¹⁶

A construção é um dos setores econômicos que concentra um grande percentual de trabalhadores, mas também é conhecida como um dos maiores redutos da mão de obra masculina. Em 2011, foram empregados 7,8 milhões de pessoas. Número que correspondia a 8,9% do total de ocupados, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD (DIEESE, 2013a). O setor é dividido em três subsetores, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas, CNAE 2.0, do IBGE, sendo eles: construção de edifícios, obras de infraestrutura e serviços especializados para construção. Cada subsetor envolve uma multiplicidade de atividades (IBGE, 2007).

Nos últimos anos, a construção tem apresentando um crescimento significativo, representando, em 2012, 5,7% do Produto Interno Bruto (PIB) (DIEESE, 2013a). Isso se deve à consolidação de empresas imobiliárias e à expansão de obras de infraestrutura e unidades habitacionais vinculadas à implementação de programas de governo como Minha casa, Minha vida e os Programas de Aceleração do Crescimento – PACs1 e 2¹⁷.

¹⁶Observou-se na literatura consultada que não há um consenso e nem uma diferenciação quanto à utilização dos termos *construção* e *construção civil*. Tendo em vista que na Classificação Nacional de Atividades Econômicas, CNAE 2.0, do IBGE, o setor é designado apenas por *construção*, e que Farah (1996) também aponta que o macrocomplexo da construção civil inclui a construção, propriamente dita, e os segmentos produtores de materiais e componentes de construção, optou-se por utilizar nesta dissertação apenas o termo *construção* ou *setor da construção*.

¹⁷O Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) foi instituído em 22 de janeiro de 2007 pelo Decreto 6.025 e implicava “em medidas de estímulo ao investimento privado, ampliação dos investimentos públicos em infraestrutura e voltadas à melhoria da qualidade do gasto público e ao controle da expansão dos gastos correntes no âmbito da Administração Pública Federal” (BRASIL, 2007). Sua primeira versão vigorou entre os anos de 2007 e 2010. Já a segunda, denominada PAC 2, que também engloba o Programa Minha Casa Minha Vida, começou a ser implementada em 2011 e se estenderá até o ano de 2014. As ações e obras previstas por ambos os programas visam, dentre outros fatores, preparar o país para a realização de grandes eventos esportivos como a Copa do Mundo, em 2014, e os Jogos Olímpicos, em 2016. Alguns estudos (ver DIEESE, 2013a; IBGE, 2010; MONTEIRO et. al., 2010) demonstram que tais programas influenciaram o crescimento da indústria da construção nos últimos anos, inclusive em termos de geração de postos de empregos, devido à desoneração tributária de alguns materiais de construção e à expansão do crédito para habitação. A análise de Rodrigues e Salvador (2011), no entanto, é clara e elucidativa quanto à falácia que envolve a execução orçamentária do PAC e a consolidação das obras previstas. Ao analisarem a execução orçamentária do PAC no período de 2007 a 2010, os autores

Enquanto setor ocupacional, a construção possui estrutura e dimensionalidade ímpares, não só pelas inúmeras atividades e diversidade de profissionais que a compõe, mas também pela peculiaridade do processo produtivo e das relações sociais de trabalho. Por isso, dentre os elementos característicos do setor, elenca-se cinco que são fundantes desta particularidade.

Em primeiro lugar destaca-se a organização do processo produtivo e a dinâmica interna do setor. Farah (1996, p. 53) aponta que o processo de trabalho na construção, independente do subsetor em questão, envolve “um caráter singular do produto, a divisão do processo produtivo em etapas relativamente autônomas e a imobilidade do produto final, que tem como contrapartida a mobilidade e o caráter não permanente das instalações produtivas”.

Essa dinâmica do trabalho na construção é ditada pelos princípios de descentralização e descontinuidade. A descentralização se refere às atividades e às unidades de produção, que se deslocam em virtude das obras a serem construídas. Já a descontinuidade se relaciona às diversas etapas de construção da obra, em que diferentes turmas, de diferentes profissionais, se sucedem ao longo do processo produtivo (BICALHO, 1999).

Neste íterim, a organização do trabalho na construção se dá por meio da estrutura de ofícios, fator que a assemelha singularmente à produção manufatureira (FARAH, 1996). Na base da produção se encontram profissionais como serventes ou auxiliares de obras, pedreiros/pedreiras, pintores/pintoras, com baixa qualificação profissional, que executam atividades planejadas e idealizadas por engenheiros/engenheiras ou arquitetos/arquitetas. No nível hierárquico intermediário, limiar entre as tarefas de planejamento e execução, se encontram os mestres de obras e os encarregados.

Apesar do domínio da técnica, ou do saber-fazer, se encontrar nas mãos dos operários; estes detém um conhecimento parcelar do processo e possuem autonomia limitada na execução das tarefas. A gestão do trabalho e o controle do processo produtivo se encontram nas mãos dos mestres de obras e encarregados. Figuras que, sob

apontam que cerca de 1/3 do previsto foi efetivamente executado. No ano de 2007, 55% das obras autorizadas tiveram execução entre 0 e 1%, e no ano de 2010 esta foi a realidade de 39% delas (RODRIGUES;SALVADOR, 2011, p. 139). Além disso, há que se considerar que as implicações negativas do não alcance das metas de investimento do setor privado na consolidação do Programa, bem como das renúncias de receitas advindas das desonerações tributárias, vez que as isenções fiscais, em geral, não são repassadas aos consumidores, e diminuem os recursos públicos que seriam destinados à implementação de bens e serviços públicos à população.

bases autoritárias e rígidas, ditam o ritmo e a intensidade do processo produtivo (BICALHO, 1999). Este é o segundo fator que demarca especificamente o setor: as relações sociais hierárquicas, que oferecem pouca, ou nenhuma mobilidade social, entre as categorias profissionais envolvidas.

Além disso, a dinâmica do processo produtivo na construção também constitui aspecto determinante para alta rotatividade da mão de obra no setor. Este terceiro elemento característico influi diretamente nas relações de trabalho na medida em que os trabalhadores/as são recrutados conforme a necessidade da obra. E, esta, quando findada dispensa grande parte do quantitativo outrora requisitado.

Segundo Bicalho (1999), o fenômeno da rotatividade na construção é justificado por muitos empresários em face da ausência de qualificação da mão de obra. Esse discurso é apropriado de forma tendenciosa, na medida em que, sob tal pretexto, não se adota a estabilidade de maior parte dos trabalhadores. E, ainda, se difunde políticas de contratação e subcontratação pautadas nos paradigmas da flexibilidade e da informalidade.

Sem dúvida, as formas de contratação e subcontratação de mão de obra na construção guardam estreita relação com as características do setor e com o panorama global de desestruturação do mercado de trabalho. Esse sistema pode envolver tanto empresas especializadas, para atividades em etapas específicas e para mão de obra qualificada, quanto “subempreiteiros sem idoneidade econômico- financeira, agindo como intermediários entre empresa e os operários, os chamados ‘gatos’” (BICALHO, 1999, p.160).

É nesse contexto que a construção pode ser considerada como um espaço propício para a acumulação do capital na era flexível, pois o trabalho informal, bem como as imbricações entre trabalho formal e informal são funcionais à estrutura do setor e aos seus ganhos de produtividade (TAVARES, 2002). O emprego na construção, na condição de assalariamento, pode assumir as formas de: carteira assinada, ou não, cujo vínculo é efetuado diretamente com a empresa ou construtora; subcontratação, por meio dos “gatos”; e ainda, por conta própria.

Em 2009, os homens e as mulheres empregados por conta própria e sem carteira assinada representavam, respectivamente, 39,4% e 23,11% dos ocupados e das

ocupadas na construção (DIEESE, 2011a)¹⁸,o que demonstra o alto grau de informalidade presente no setor.

Por fim, destaca-se como o quinto elemento de caracterização da construção o uso majoritário da mão de obra masculina. Este é um dos maiores redutos de concentração dos trabalhadores, assim como o serviço doméstico o é para as trabalhadoras. Quando consideradas as atividades operativas, em que se percebe um emprego maior de homens negros e pardos, com baixo nível de escolaridade, essa comparação parece ser ainda mais fidedigna (DIEESE, 2011a; LOMBARDI, 2011).

Lautier e Pereira (1994) apontam para o caráter marginal destas duas categorias profissionais, a dos trabalhadores da construção e das trabalhadoras domésticas, traduzido na sua atipicidade em relação à imagem do trabalhador, construída no bojo das leis nacionais. Se por um lado são categorias homogêneas sob o enfoque de gênero, por outro, são as que absorvem a maior parte dos migrantes com baixo nível de instrução, e cuja desvalorização e estigmatização em relação às demais categorias profissionais são intensas.

Em ambas, confere-se uma fraca regulação institucional dos empregos e uma especificidade das relações sociais constituídas, marcadas por domínio e uma forte personalização, que, no caso, das trabalhadoras domésticas envolve a figura da patroa, e no dos trabalhadores da construção a do mestre de obras.

Assim, embora exista uma categoria de operário qualificado na construção brasileira, esta qualificação é outorgada pelo mestre de obras com base na proposta de um profissional para o qual o candidato tem a posição de servente. Ou, ainda, as domésticas têm, de fato, direito a feriados, mas a folga é considerada como um favor e fica geralmente condicionada à disponibilidade da patroa (LAUTIER; PEREIRA, 1994, p.132).

Apesar de marginais na estrutura das ocupações brasileira, ambas as categorias absorvem um contingente populacional considerável, cerca de 14,6 milhões das pessoas economicamente ativas ocupadas, segundo os dados da PNAD para o ano de 2012. Só em 2012, das mulheres economicamente ativas ocupadas, 14,85% realizavam serviços domésticos, enquanto dentre os homens economicamente ativos ocupados, os operários da construção representavam 14,55%. A tabela 1 a seguir ilustra a realidade feminina do trabalho doméstico e masculina do setor da construção.

¹⁸ Com base na PNAD/IBGE do ano de 2009.

Tabela 1 - Distribuição por sexo da PEA brasileira ocupada no serviço doméstico e no setor da construção no ano de 2012 (em mil)

	Serviços domésticos	Construção	Total da PEA ocupada
Mulheres	5.959	236	40.115
Homens	498	7.947	54.597
Total	6.457	8.183	94.712

FONTE: PNAD/IBGE. Elaboração própria.

Na análise de Lombardi (2011), que considera a ocupação das mulheres na construção civil no período compreendido entre 2002 e 2009, há um aumento do quantitativo de mulheres, que se eleva de 161 mil trabalhadoras para 197 mil¹⁹. Todavia, na estrutura ocupacional feminina não houve alterações, apenas 0,5% das mulheres ocupadas são absorvidas pelo setor (LOMBARDI, 2011; DIEESE, 2011). Esse percentual permanece para o ano de 2012 quando se analisa os dados constantes na Tabela 1, apesar do quantitativo de trabalhadoras na construção se elevar para 236 mil neste ano, elas seguem representando 0,5% da PEA feminina ocupada.

Apesar do aumento expressivo do número de mulheres inseridas na construção nos últimos anos, fenômeno destacado em alguns estudos (VASCONCELOS et.al., 2010; DIEESE, 2013a), a representação feminina em atividades nos canteiros de obra ainda é bem inferior à masculina. O estudo de Lombardi (2011) identificou que o emprego da mão de obra feminina em atividades operacionais, diretamente ligadas ao canteiro, se concentra, quase que exclusivamente na ocupação de servente de obras, correspondendo a 83,4% dessas trabalhadoras. Com menor representação seguem as ocupações de pedreiras (5,3%), eletricitas de instalações (2,3%), carpinteiras (2,1%) e operadoras de máquinas de terraplanagem e fundações (1,8%). Dentre as ocupações que envolvem supervisão no canteiro, as trabalhadoras representam 4,2% dos mestres de obra, o que em números absolutos corresponde a 4369 trabalhadoras em um rol de 103.318.

¹⁹ O artigo de LOMBARDI (2011), “*Trabalhadoras na construção civil: quem são elas e o que fazem?*”, é fundamentado nas estatísticas da PNAD/ IBGE e da RAIS/ MTE. Selecionou, dentre o conjunto de famílias ocupacionais da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), um pólo com aquelas que se referiam a atividades operacionais na construção, e outro pólo que agrega as atividades de supervisão, administração técnica e gerência. Não foram incluídas nesse rol as ocupações das engenheiras e arquitetas.

CAPÍTULO 3 – A política social e suas interfaces com o trabalho e as demandas de gênero

3.1 A política social e a centralidade do trabalho

As metamorfoses no mundo do trabalho suscitam o debate acerca da perda da centralidade do trabalho na contemporaneidade. Autores como Gorz (2007) e Offe (1989) postularam que as transformações decorrentes da Revolução Informacional, da introdução da robótica e da microeletrônica e do padrão produtivo de acumulação flexível tenderiam a substituir o trabalho humano, e este deixaria ser o elemento fundador da sociabilidade.

Todavia, o trabalho continua sendo central, não só como elemento crucial para a constituição da sociabilidade humana, em uma perspectiva da totalidade social, como também para elaboração de políticas sociais, do ponto de vista operacional. As políticas sociais têm como ponto de ancoragem o primado do trabalho. Não é à toa que as modificações no mundo do trabalho repercutem diretamente sobre elas nos diversos períodos do capitalismo.

A origem da política social está estreitamente vinculada ao exercício do trabalho como atividade produtiva no processo de reprodução do capital. Isto é, o trabalho enquanto *trabalho abstrato*, produtor de valores de troca, que assume na sociedade moderna a forma de assalariado (ANTUNES, 2010). Essa dimensão abstrata do trabalho difere da *concreta*, entendida como vital à sociabilidade humana, que permite ao homem transformar a natureza a fim de satisfazer suas necessidades de sobrevivência, ao passo em que se transforma a si mesmo. Esta, por sua vez, conduz o homem à liberdade, enquanto sua forma abstrata, à alienação (ANTUNES, 2010).

O *trabalho abstrato*, ou melhor, assalariado, se tornou elemento indispensável ao surgimento e desenvolvimento do capitalismo, na medida em que converteu a força de trabalho em mercadoria a fim de propiciar a valorização do capital. Esse processo se contrapõe diretamente ao trabalhador, explorando-o e alijando-o ao máximo para extrair o tempo de sobretrabalho, garantidor dos lucros dos capitalistas, detentores dos meios de produção (MARX, 2013).

É no meio desta relação altamente conflituosa existente entre a acumulação do capital e o trabalho que surgem as políticas sociais. Destinadas a intermediar essa relação de reciprocidade e antagonismo, foram historicamente “gestadas na confluência pelos movimentos de ascensão do capitalismo com a Revolução Industrial, das lutas de

classe e do desenvolvimento da intervenção estatal” (BEHRING; BOSCHETTI, 2006, p. 47).

Nesse contexto, as iniciativas primárias de proteção social ora se colocam como mecanismos de regulação do trabalho, ora visam compensar sua ausência (ou mesmo ambas as perspectivas). É o que se verifica com as *Poor Laws* e com a *Speenhamland Law*. As primeiras, de caráter repressivo e punitivo, datam do século XIV, ofereciam assistência somente aos que comprovadamente não tinham condições físicas e psicológicas de trabalharem, o restante deveria procurar se inserir no mercado de trabalho independente dos salários a serem percebidos (PEREIRA, 2008; POLANYI, 2000).

Tal sistema de proteção social além de não assistir minimamente os que dele dependiam, contribuiu para a expansão da condição de pobreza entre os que estavam vinculados em atividades produtivas, tendo em vista que o aumento dos preços dos produtos também tornava os empregados suscetíveis à fome, que se alastrava vertiginosamente (PEREIRA, 2008).

Já a *Speenhamland Law*, instituída em 1795, inaugurou um sistema de abonos que garantia ao pobre uma renda caso fosse, ou não, trabalhador. Nesse sistema, o indivíduo recebia auxílio independente da condição de empregado, contudo, ficava restrito a territorialidade paroquial a que pertencia pelo vínculo do trabalho (POLANYI, 2000). Enquanto as *Poor Laws* induziam o trabalhador a aceitar qualquer trabalho sem negociação a respeito do valor de sua força de trabalho, a *Speenhamland Law* se diferencia por instituir o direito do trabalhador à proteção social, independente da condição ou não de incapaz (BEHRING; BOSCHETTI, 2006; PEREIRA, 2008).

Estas iniciativas de proteção social pontuais e principiantes nem se comparam à estruturação efetiva das políticas sociais que ocorre sob a égide do liberalismo embutido²⁰, em que vigorou a doutrina keynesiana da economia em associação ao modelo de produção fordista (HARVEY, 1992; 2011). É nesse contexto que emergem os Estados Sociais²¹, fundamentados na lógica do “compromisso de classe” ou

²⁰ Este termo é utilizado por Harvey (2011) para designar o período de organização político-econômica em que os Estados intervieram ativa e expressamente na economia de mercado por meio das políticas fiscais e monetárias keynesianas. O termo faz referência à introdução de marcos regulatórios às práticas empreendedoras e corporativas que, em geral, mais beneficiavam o capital, do que lhe impunha prejuízos.

²¹ Preferiu-se utilizar o termo Estado social para designar o arranjo político, econômico e institucional que se consolidou no período pós segunda guerra mundial nas economias de capitalismo avançado, por dois motivos: primeiro porque, no contexto utilizado, não se alude à nenhum país específico, mas ao constructo genericamente; e em segundo, concorda-se com Pereira e Stein (2010) que a conotação desse termo não implica uma atribuição positiva à prática do Estado capitalista como outros utilizados podem

“compromisso social”²², que envolvia o capital, o trabalho e o Estado (HARVEY, 1992; CASTEL, 2009).

A origem do Estado Social, independente de sua forma de manifestação ou nomenclatura – *Welfare State*, Estado Providência ou Estado de Bem estar social -, está relacionada ao movimento contraditório do capital em favor do trabalho. Contraditório porque, por meio da introdução de medidas que proporcionaram bem-estar à classe trabalhadora, a intervenção do Estado na economia e no social garantiu a conservação e reprodução das relações sociais capitalistas.

A articulação entre a doutrina keynesiana e o modelo de produção taylorista-fordista possibilitou quase que a generalização da condição salarial entre os trabalhadores do sexo masculino, conquistada mediante esforços das organizações dos trabalhadores da grande indústria e seus respectivos sindicatos. A partir da condição salarial se estabeleceu um sistema de garantias coletivas como fruto das regulações do direito do trabalho e da proteção social (CASTEL, 2009).

Confere-se, novamente, a relação direta entre o regime de trabalho e o regime de proteções (CASTEL, 2009, p. 89). O sistema de garantias coletivas e seguros, que visava proteger os trabalhadores dos riscos sociais, era basicamente financiado a partir do trabalho, das contribuições salariais e patronais, sob a base de uma arrecadação tributária fortemente progressiva (CASTEL, 2009; FILGUEIRAS; GONÇALVES, 2009). A intermediação do Estado nas relações de trabalho não só garantiu a regulamentação dos direitos sociais, por força de lei, como também proporcionou o crescimento da economia sustentado tanto em políticas econômicas anticíclicas, quanto em políticas sociais (FILGUEIRAS; GONÇALVES, 2009).

O Estado Social, nesse momento histórico, foi conhecido, em geral, por três aspectos importantes: 1) *a introdução do sistema de seguro social*, cujo objetivo era oferecer o mínimo de proteção aos incapacitados para o trabalho; 2) *a extensão da cidadania e desfocalização do Welfare público da pobreza extrema*, fruto da legitimação da proteção social e seu reconhecimento como direito do cidadão, bem como a ampliação do sufrágio universal a toda população masculina; e 3) *crescimento do gasto social*, ou seja, do investimento do Estado em políticas sociais garantidoras de direitos (PIERSON, 1998).

fazer. O uso do termo no plural também reconhece que sua manifestação não é unívoca, nem mesmo nos países onde se estabeleceram de forma consolidada.

²² Neste caso, mantiveram-se as aspas conforme disposto na literatura consultada (HARVEY, 1992; 2011; CASTEL, 2009).

Neste arcabouço a política social foi corporificada enquanto paradigma institucional e normativo do Estado, que ultrapassava a funcionalidade de controle da indigência e da conservação da ordem pública para reconhecer e dar concretude a um conjunto de direitos e deveres, materializados pela atuação do Estado como interventor na economia e pelo aumento do gasto público na área social (PEREIRA; STEIN, 2010).

O crescimento exponencial dos gastos estatais com bens e serviços sociais trouxe melhoria para os trabalhadores, principalmente nas condições de vida fora das fábricas, com acesso ao consumo e ao lazer, até então inexistentes. Além de certa estabilidade no emprego, uma vez que proporcionou o apaziguamento das lutas de classe (BEHRING; BOSCHETTI, 2006).

Contudo, as reformas propugnadas pelos Estados Sociais não só modificaram a lógica destinatária da proteção social, como também estruturaram a provisão do bem estar com base na divisão sexual do trabalho (GAMA, 2008; BOCK, 1994). Se no sistema de beneficência a proteção social tinha como alvo a assistência às mulheres e crianças, excluídas e marginalizadas na esfera da produção, o sistema de direitos e garantias do Estado Social se dirigiu à regulamentação da cidadania dos homens trabalhadores (BOCK, 1994).

Os direitos políticos, econômicos e sociais, materializados no contexto da sociedade salarial, se conformaram segundo a lógica e os interesses do mundo dos homens. Às mulheres, reconhecidas em função da maternidade e da “atenção à família”, coube, tradicionalmente, o papel de “recurso”, estratégico e indispensável para a concretização das ações e serviços, não o lugar de sujeito de direitos (TEIXEIRA, 2013, p. 4).

A regulação e concessão de benefícios às famílias e às mulheres, como licenças, subsídios à maternidade, abonos ou salário-família, se efetiva via extensão da proteção social garantida ao trabalho masculino. Além de possuírem um caráter extremamente paternalista, esses benefícios não se destinavam à concretização dos direitos das mulheres *per si*, mas na condição de mães (GAMA, 2008; BOCK, 1994).

Este paradigma de bem estar estruturante do Estado Social não só impossibilitou o acesso das mulheres à cidadania regulada, como também se apropriou duplamente da divisão sexual do trabalho, haja vista que a provisão do bem estar foi relegada aos trabalhos das mulheres tanto no espaço privado, quanto no espaço público (MARCONDES, 2012). Isto é, “as mulheres são alocadas como mães, esposas, cuidadoras e trabalhadoras do lar, mesmo quando também estão inseridas no mercado

de trabalho, enquanto os homens sustentam economicamente as famílias por meio do trabalho remunerado” (GAMA, 2008, p.43).

A realização do trabalho reprodutivo e de cuidados pelas mulheres na unidade doméstica é um dos pilares do bem estar proporcionado no contexto do Estado Social fordista-keynesiano, efetivado pela articulação entre as esferas do Estado, do mercado e da família (ESPING-ANDERSEN, 1991). Apesar de invisível, este trabalho assegurou a reprodução social da força de trabalho e se tornou condição elementar para a empregabilidade masculina (GAMA, 2008; BOCK, 1994).

Por outro lado, no espaço público, os serviços sociais prestados pelo Estado no atendimento aos/as incapacitados/as para o trabalho têm como prerrogativa uso da mão de obra feminina nos diversos setores de atendimentos às demandas por cuidados e serviços. O recurso intensivo à força de trabalho feminina supõe a apropriação dos atributos socialmente adquiridos pelas mulheres como forma de estruturar a provisão de bens e serviços fora do ambiente doméstico.

Nisto se reconhece a centralidade dos trabalhos das mulheres para a efetivação e promoção do bem estar social por meio dos sistemas de proteção e da política social, que não deixam de assimilar a lógica determinante das relações sociais de gênero, e dessa forma, impactar distintamente a vida de homens e mulheres (RODRIGUES, 2013).

3.2 As crises do capital e a política social: ordenamentos antigos e contemporâneos

As crises do capital²³, além de demarcarem ciclos econômicos, determinam padrões de acumulação que influenciam diretamente a forma de atuação do Estado na promoção de políticas públicas e, em especial, das políticas sociais vinculadas aos sistemas de proteção.

A partir dos anos 1970, diante de uma intensa crise do capital, o modelo produtivo fordista-keynesiano apresentou seus sinais de incompatibilidade com o crescimento econômico, em um momento cuja necessidade era de enxugamento do sistema produtivo e da emergência de um Estado que interviesse minimamente neste

²³As crises econômicas do sistema capitalista de produção não são fenômenos aleatórios que culminam em transformações no mercado de trabalho e em reordenamentos político-institucionais do Estado. Ao contrário, as crises são fatores constitutivos do modo de produção capitalista, uma vez que tais mudanças não modificam a base estrutural do sistema, erigida sobre as relações antagônicas entre o capital e o trabalho (NETTO; BRAZ, 2010).

processo (HARVEY, 1992; 2011). Para tanto, foram preconizadas “reformas” estruturais que se estendem paulatinamente ao longo das últimas décadas e aos diferentes contextos territoriais. Tais “reformas” incidiram, e incidem, prioritariamente sobre os regimes de trabalho e de proteção social consolidados no período pós-segunda guerra mundial, e possibilitam a ascensão contínua do neoliberalismo em substituição a doutrina keynesiana da economia.

Com o intuito de restaurar o poder da classe detentora dos meios de produção, perdido, em parte, na época de maior intervenção do Estado na economia, o neoliberalismo vai apregoar a reorganização do mercado por meio da instituição do ideal de liberdade na produção e no comércio (HARVEY, 2011). Segundo esta doutrina, o princípio da liberdade é tido como o pressuposto para o bem estar, entendido como condição individual e não coletiva.

É sob esta justificativa, que as “reformas” cunhadas ao Estado assumem um caráter de contrarreforma, uma vez que grande parte das conquistas sociais implementadas no contexto do Estado Social fordista-keynesiano são desregulamentadas e flexibilizadas pela adoção de políticas de ajuste e equilíbrio fiscal (BEHRING, 2008).

No que se refere às medidas de natureza econômica, o ajuste neoliberal centraliza-se na desregulamentação dos mercados, na abertura comercial e financeira, na privatização do setor público e na redução do Estado (SOARES, 2003), que, do ponto de vista social, causam um verdadeiro *desajuste*. Isto é, constituem-se em “uma redefinição global do campo político-institucional e das relações sociais”, cujas principais consequências são: “a informalidade no trabalho, o desemprego, o subemprego, a desproteção trabalhista e, conseqüentemente, uma nova 'pobreza” (Ib., p.20).

Em razão da redução do emprego regular - cerne do “compromisso social”, agora prescindido no padrão de acumulação flexível-, há uma massa de trabalhadores/as que se encontra desempregada ou inserida em novas formas de trabalho conhecidas como *flexíveis*. São exemplos o trabalho parcial, o temporário ou o subcontratado (HARVEY, 1992; ANTUNES, 2005). Neste ínterim, os empregos femininos são os que representam a maior parte dos constituídos de forma flexível e atípica (WALBY, 2003).

Esta nova forma de estruturação dos mercados de trabalho, ou melhor, desestruturação, se traduz como uma ofensiva direta aos direitos do trabalho e aos sistemas de proteção social, que, segundo Castel (2009, p.89), passam a restringir cada

vez mais sua atuação na garantia de benefícios aos/as trabalhadores/as, “quer porque não trabalham, quer porque trabalham sob formas um tanto degradantes que não permitem que se assegurem a partir do próprio trabalho”.

Além de restringir seu papel na garantia da proteção e da promoção do bem estar social, o Estado rompe com a sua primazia nesta provisão, ressaltando os papeis da família e do mercado, outrora reivindicados no Estado Social fordista-keynesiano.

No Estado Social neoliberal, a arquitetura do bem estar é calcada em uma dinâmica “plural”, fundamentada no triângulo de bem-estar, composto pelo Estado, pelo mercado e pela sociedade, em especial, as famílias (ABRAHAMSON, 2004). Nesta configuração, há uma corresponsabilização entre as esferas que deve sustentar a atenção dispensada aos riscos sociais provindos da instabilidade constante do capital e suas transformações imprimidas nos mercados de trabalho (PEREIRA, 2004).

Há uma clara redefinição no escopo da política social no âmbito do bem estar plural, uma vez que as respostas do Estado às demandas sociais se restringem às situações emergenciais e à população mais vulnerável, que, em geral, se encontra excluída do mercado de trabalho. As outras demandas devem encontrar suas respostas a partir da provisão social oferecida pelo mercado e pelas famílias.

Novamente, recai sobre as mulheres a obrigatoriedade da provisão do bem estar no âmbito privado, tendo em vista que tradicionalmente já lhes são atribuídas tal prerrogativa. No entanto, neste contexto, esta função implica uma sobrecarga maior de trabalho para as mulheres, pois, a maioria delas se encontra também inserida no mercado de trabalho, em decorrência da *pauperização* constante das famílias, e da classe trabalhadora como um todo na era do capitalismo tardio (NETTO; BRAZ, 2010; WALBY, 2003).

Essa sobrecarga de trabalho para as mulheres diante da restrição do papel do Estado na provisão de bens e serviços necessários à reprodução das famílias é genérica, mas com nuances diferenciadas sobre população feminina, tendo em vista que, para as trabalhadoras mais bem empregadas e melhor remuneradas, há a possibilidade de “terceirização” de algumas tarefas de cuidados, que, todavia, não existe para as trabalhadoras inseridas em ocupações precárias e flexibilizadas (MARCONDES, 2012).

São estas últimas que têm a maior probabilidade de adentrarem às condições de pobreza, mundialmente generalizada, especialmente aquelas que são chefas de domicílio. Em geral, as famílias sustentadas primordialmente pelo trabalho feminino são mais vulneráveis à pobreza, “seja devido às dificuldades das mulheres de

conciliarem trabalho fora de casa com as tarefas de cuidar dos filhos, seja pelos menores rendimentos auferidos por elas” (MELO, 2005, p.24).

O fenômeno, denominado por muitas autoras como *feminização da pobreza* (NOVELLINO, 2004; SOARES, 2003; MELO, 2005; CARLOTO e GOMES, 2011;), é entendido em associação direta à forma de participação da mulher no mercado de trabalho pelos seguintes motivos: a) há uma tendência do trabalho feminino ser realizado em tempo parcial ou em regime de trabalho temporário; b) discriminação salarial; c) concentração em ocupações que exigem menor qualificação e remuneração salarial mais baixa; e d) participação nos mais baixos níveis da economia informal.

É por esta ótica que as mulheres são eleitas como alvo das políticas sociais contemporâneas, pois, constituem grande parte da população empobrecida, cuja ascensão às melhores condições de emprego e salário ainda se vê ameaçada pela divisão sexual do trabalho e pelas intensas desigualdades existentes entre homens e mulheres. O limite deste enfoque é que, comumente, está associado a uma estratégia de focalização da política social, atrelada à lógica de economia dos gastos sociais, em detrimento da perspectiva de garantia de direitos sociais às mulheres (YANNOULAS, 2002; CISNE; GURGEL, 2008).

Nas últimas décadas, dada à celeridade das crises do capital, cada vez mais funcionais a manutenção do modo capitalista de produção, há uma corrosão progressiva dos sistemas de proteção social, e uma reorientação das políticas sociais no que se refere, principalmente, ao tratamento com a população excluída do mercado de trabalho (BOSCHETTI, 2012; MOSER, 2011).

Neste marco, o mercado de trabalho é flexibilizado ao máximo, em relação ao volume de empregos, jornada de trabalho e salários, a fim de garantir a incorporação da grande massa de trabalhadores/as, que, na condição de desempregados/as, dependeriam do auxílio e da proteção social oferecida pelo Estado (ABRAHAMSON, 2009). Por essas medidas, é introduzida a noção de *flexisecurity*, ou de proteção social aos trabalhadores/as partir dos empregos flexíveis, proporcionados por um mercado “amplo”. A não inclusão ao mercado de trabalho flexível supõe o acolhimento temporário em programas de capacitação e de intermediação de mão de obra em compensação ao acesso aos benefícios de seguro desemprego ou outros tipos de transferências de rendas (ABRAHAMSON, 2009; MOSER, 2011; BOSCHETTI, 2012).

Na literatura especializada, elaborada tanto pelos organismos internacionais como a *Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico* (OCDE)

quanto pelos diferentes enfoques acadêmicos, tais medidas vêm sendo denominadas políticas de ativação para o trabalho e carregam a ideia de que as políticas sociais, outrora tidas como “passivas” estariam assumindo um caráter mais “ativo”²⁴.

Segundo Boschetti (2012, p.784),

Essas políticas de ativação se traduzem em duas grandes orientações: a primeira consiste em estabelecer subsídios fiscais e sociais para tornar o trabalho mais rentável ou lucrativo para as empresas, e a segunda se traduz na exigência de realização de atividades em contrapartida às prestações assistenciais e de seguro-desemprego.

O que chama à atenção nos dois casos típicos de conformação das políticas de ativação é seu efeito majoritário, ainda que indireto, sobre a população feminina economicamente ativa. No primeiro caso, porque são elas que adentram massivamente o mercado de trabalho no contexto de expansão dessas políticas de flexibilidade praticadas no interior das empresas. É o que aponta Meulders (2003) no trecho a seguir.

As mulheres aparecem como as principais vítimas das políticas de flexibilidade: a elas os horários flexíveis associados ao tempo parcial de curta duração, e a elas os baixos salários e as proteções sociais achatadas. É como se as mulheres devessem fazer uma confissão pública de culpa por ousarem oferecer seu trabalho em período de desemprego elevado. Então os governos europeus lhes explicam que essas formas de emprego flexível lhes permitem conciliar vida familiar e profissional, justamente para elas, que sempre fizeram isso, e que, além de tomar conta de seus filhos, também poderão cuidar dos mais velhos.” (MEULDERS, 2003, p. 274)

Neste sentido, as políticas de ativação, estruturadas sob o paradigma da flexibilidade, têm como premissa a “conciliação” entre trabalho e família para as trabalhadoras, seja por criar “condições” de inserção das mulheres nos empregos remunerados, seja pela natureza do emprego é lhes é oferecido pelos atuais empregadores (WALBY, 2003). Ademais, suscitam como pano de fundo a responsabilidade com a reprodução social e os cuidados determinada pelo sistema hierárquico das relações sociais de gênero que segue inalterável.

²⁴ Aqui cabe pontuar as semelhanças e divergências que esta nomenclatura possui com a diferenciação entre políticas de emprego “passivas” e “ativas” que surgem no contexto dos Sistemas Públicos de Emprego. Nesta tipologia, as medidas de natureza passiva são aquelas que partem da condição de desemprego e tem por objetivo assegurar um nível mínimo de renda ao trabalhador, reduzindo, nesse sentido, o excesso de oferta de trabalho. Já as de natureza ativa, visam aumentar a demanda por trabalho e reduzir o desemprego por meio de, dentre outras ações, intermediação de mão de obra (IMO) e qualificação profissional (AZEREDO, 1998). No contexto em tela, que advoga as políticas de ativação para o trabalho, há uma combinação dessas duas medidas, vez que intentam limitar o acesso às políticas “passivas” com mecanismos cada vez mais sofisticados de políticas “ativas” (PEREIRA, 2012b).

No segundo caso, também se contempla uma maior incidência das políticas de ativação sobre as mulheres, em companhia dos/as idosos/as e dos/as jovens, haja vista comporem majoritariamente a população beneficiária da assistência social. Apesar de assistidas/os em face do desemprego, são submetidas/os aos testes de comprovação de insuficiência financeira, e ainda têm acesso aos benefícios por meio da adesão a distintas formas de condicionalidades (ABRAHAMSON, 2009; PEREIRA, 2012b). Neste caso, prevalece ainda mais a ideia de *workfare*, ou seja, de bem estar em troca de trabalho, ou da demonstração de empregabilidade por parte da população assistida.

3.3 Mercado de trabalho e políticas sociais no Brasil: dilemas e desafios quanto às demandas de trabalho das mulheres

Situar o Brasil no quadro de desestruturação do mundo do trabalho, preconizado pela reestruturação produtiva e pela liberalização e financeirização do capital mundialmente em curso desde meados dos anos 1970, requer a caracterização da estrutura de seu mercado de trabalho, determinado pelas particularidades de seu capitalismo hipertardiô e de sua formação econômica e social.

Segundo Pochmann (2008), a conformação do mercado de trabalho no contexto brasileiro se deu em três grandes movimentos históricos. O primeiro é demarcado entre a abolição da escravatura em 1888 e a Revolução de Trinta (1930), em que a maior parte da força de trabalho se encontrava no meio rural e a produção econômica centrou-se em produtos agropecuários voltados ao mercado externo. Nesse período, o trabalho assalariado foi característico da mão de obra dos migrantes europeus, enquanto a população negra, mesmo alforriada se encontrava às margens de processo produtivo livre.

O segundo movimento histórico de evolução do trabalho no Brasil se estende da Revolução de 1930 ao período da ditadura militar (1980) e se caracterizou pela estruturação do mercado de trabalho, propugnada pela expansão do número de empregos assalariados com registro formal e dos segmentos organizados da ocupação, concomitante à diminuição de alguns postos de trabalho nos segmentos menos organizados²⁵, como é o caso dos empregos sem registro ou sem remuneração, e por conta própria.

²⁵ Por segmento organizado, ou estruturado, do mercado de trabalho brasileiro, entende-se fundamentalmente os empregos regulares na condição de assalariamento, enquanto o segmento menos

Tal configuração foi viabilizada por meio da implementação e consolidação do projeto de industrialização nacional, calcado no modelo de substituição de alguns itens outrora importados pela sua produção interna, e ainda, pela institucionalização de normas e dispositivos jurídicos de regulação do exercício do trabalho, como por exemplo, a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT). Estes dois fatores, associados à execução de políticas macroeconômicas direcionadas à produção nacional, possibilitaram a expansão significativa do emprego registrado e das ocupações do segmento organizado (POCHMANN, 2002).

No entanto, mesmo com a forte estruturação do mercado de trabalho em torno do emprego formal neste período, não houve sua homogeneização dentre a força de trabalho brasileira, nos níveis conferidos nas sociedades de capitalismo avançado. Ou seja, grande contingente da PEA permaneceu inserido nas ocupações menos reguladas e informais, em atividades tidas como subemprego, ou mesmo desocupada e desempregada. Sem contar que, outros elementos determinantes dos países de economia em desenvolvimento como os baixos salários e a intensa desigualdade de rendimentos também são característicos do mercado de trabalho brasileiro nesse e em outros períodos (POCHMANN, 2002).

O terceiro movimento histórico teve início nos anos 1980 e se prolonga pelos dias atuais. Sua fundamentação se encontra principalmente na estagnação do projeto de industrialização nacional e no declínio da tendência de estruturação do mercado de trabalho no Brasil, sob a influência tanto do modelo de políticas públicas implementadas durante os anos 1930 e 1980, quanto dos processos de abertura comercial e financeira ao exterior, introduzidos a partir da década de 1990 com a adesão ao projeto econômico neoliberal (POCHMANN, 2002; 2008).

O padrão de acumulação industrial - até então baseado no modelo fordista e centrado no tripé capital nacional, capital internacional e setor produtivo estatal - se mesclou às novas formas de organização social do trabalho advindas do modelo flexível (ANTUNES, 2006). As consequências para a classe trabalhadora tornaram-se cruéis como a intensificação da produção, a redução do número de trabalhadores/as, terceirização da força de trabalho, a ampliação das formas de subcontratação etc. (ANTUNES, 2006, p.18).

organizado representa a soma de uma diversidade de postos de trabalho, ocupações e atividades que podem ou não assumir uma forma tipicamente capitalista, o que de maneira alguma, nega sua subordinação, dependência e funcionalidade à dinâmica do capital, especialmente nas economias subdesenvolvidas (POCHMANN, 2002).

É neste momento que há um rompimento com a tendência de estruturação do mercado de trabalho, em direção à sua desregulação e desestruturação, vista na ampliação das taxas e formas de assalariamento sem registro, das ocupações nos segmentos não organizados, eliminação de alguns postos de trabalho com registro e o crescimento dos índices de desemprego (POCHMANN, 2002).

Este quadro, de desregulação do trabalho no Brasil, é visto por Cardoso Jr. (2001) em dois vetores: *desestruturação e desregulamentação do mercado de trabalho*²⁶. O primeiro tem início em 1980 e se intensifica a partir dos anos 1990. É caracterizado por seis aspectos sintomáticos: 1) o crescimento astronômico e disfuncional do setor terciário da economia, que surge como uma das estratégias de absorção de parte da mão de obra excedente, mas que, acaba por influir sobre os demais aspectos; 2) crescimento expressivo da informalidade nas relações de trabalho, medida pelo, já mencionado, aumento do número de trabalhadores sem registro, sem remuneração e por conta própria; 3) aumento significativo das taxas de desocupação e desemprego, que, nos anos 1990, quase dobra em relação à década anterior; 4) precarização dos postos de trabalho, principalmente em decorrência da informalização e da diversificação das formas de contratação, que favorecem a alta rotatividade e ausência de especialização e formação pelo trabalho entre os trabalhadores; 5) estagnação relativa dos rendimentos e 6) estagnação relativa da distribuição funcional da renda, uma vez que o segmento organizado, ou mais estruturado, do mercado de trabalho, detém não só os melhores postos de trabalho, como também as mais altas remunerações, mas não absorve a maior parte da força de trabalho, que acaba se incorporando ao segmento menos estruturado.

Já com relação ao segundo vetor, Cardoso Jr. (1991) aponta que, no mesmo período, apresenta dois comportamentos distintos. Durante a década de 1980, em meio ao processo de redemocratização do país, fortemente influenciado pelos movimentos sociais e sindicais, amplia-se a regulamentação no mercado de trabalho brasileiro, com o reconhecimento de diversos direitos sociais e trabalhistas. No entanto, a partir de 1994, inicia-se uma onda sutil de *desregulamentação*, com a alteração de importantes dispositivos consolidados na legislação trabalhista e na própria Constituição Federal (CF) de 1988.

²⁶Grifo do autor.

Isto significa que esse processo de desregulamentação do mercado de trabalho no Brasil introduziu uma série de medidas legais com potencialidade de modificação estrutural dos eixos centrais da organização do trabalho no país, no que se refere, por exemplo, às formas de uso da força de trabalho, às suas condições de remuneração e de proteção e assistência. Estas mudanças têm relação direta com a contrarreforma do Estado, inaugurada em meados dos anos 1990 pela adesão às políticas econômicas e sociais neoliberalizantes (CARDOSO Jr., 2001; BEHRING, 2008).

O impacto do ajuste estrutural da economia brasileira às políticas macroeconômicas neoliberais aprofundaram os problemas conjunturais do mercado de trabalho e agravaram sua tradicional dualidade e heterogeneidade (AZEREDO, 1998). Ao passo que, foi, e tem sido necessária a elaboração de políticas públicas de emprego, em conjunto com políticas públicas sociais, com vistas a atenuar tais consequências geradas pela reestruturação produtiva sobre a classe trabalhadora brasileira, em especial sobre os segmentos mais vulneráveis e tradicionalmente excluídos do mercado de trabalho.

Para Posthuma (1999), dada às peculiaridades do mercado de trabalho no Brasil e as transformações do emprego na década de 1990, as políticas públicas de emprego devem ser capazes de responder tanto às demandas de competitividade internacional, a fim de proporcionar a inserção econômica e o desenvolvimento do país diante das conjunturas internacionais, quanto às demandas sociais inerentes às suas tradicionais desigualdades e mazelas sociais.

De um lado, as políticas públicas têm que atender às necessidades de crescimento competitivo e dinâmico, de desenvolvimento de qualificação e de geração de emprego próprias de uma das economias industriais-líderes no mundo. Por outro lado, essas mudanças múltiplas no mundo do trabalho são sobrepostas a desigualdades socioeconômicas profundas e preexistentes, as quais exigem uma agenda de política social para a redução de desigualdades, para oferecer acesso a treinamento e crédito aos setores tradicionalmente excluídos e para integrar um espectro mais amplo da sociedade na determinação de necessidades e na execução das atividades. (POSTHUMA, 1999, p. 19)

A trajetória de elaboração e implementação de Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda (PPTR) no Brasil tomou fôlego e força nesta década, de 1990, quando a situação do desemprego, da informalidade e da má distribuição da renda se encontravam alarmantes no país (CARDOSO Jr.; GONZALEZ, 2007; AZEREDO, 1998). Tais políticas foram organizadas dentro do Sistema Público de Emprego,

Trabalho e Renda (SPETR) brasileiro, assim como nos diversos países, com a finalidade de garantir a requalificação profissional dos/as trabalhadores/as e seu reingresso ao mercado de trabalho (CACCIAMALI et.al., 1998).

Nesse sentido, o SPETR brasileiro contempla as principais políticas e ações desenvolvidas no âmbito dos SPEs, como a intermediação de mão-obra, o seguro desemprego e as iniciativas de formação e requalificação profissional, porém, com algumas inovações e particularidades, como é o caso dos programas de geração de emprego e renda (CACCIAMALI et.al., 1998). Com a criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), por intermédio da Lei n.7998 de 1990, a maioria dessas políticas é financiada com os recursos do fundo.

Dentre as ações mencionadas acima, a estratégia de constituição de um serviço de intermediação de mão de obra foi a que primeiro surgiu na experiência brasileira, por meio do Sistema Nacional de Emprego (SINE), em 1975, seguida pelo Programa de Seguro Desemprego, instituído na segunda metade dos anos 1980 (CACCIAMALI et.al., 1998; AZEREDO, 1998).

A política pública de qualificação profissional coordenada pelo Ministério do Trabalho e executada de forma descentralizada só tomou forma em 1996 com o Programa Nacional de Qualificação Profissional (PLANFOR). Anteriormente, as ações de qualificação profissional, financiadas com os recursos do FAT, voltavam-se quase que estritamente aos segurados do Programa Seguro Desemprego. Já o Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER) foi concebido como uma forma de concessão de crédito para população que, não tendo acesso ao sistema financeiro tradicional, intentasse implantar projetos empreendedores com possibilidade de fomento ao emprego e à renda (AZEREDO, 1998).

No entanto, estudos como os de Pochmann (2008) e Cardoso Jr. e Gonzalez (2007) apontam que essas ações e políticas de emprego implementadas no Brasil, ao longo dos últimos trinta anos, ainda se encontram muito aquém do necessário para solucionar, ou mesmo, minimizar os problemas que marcam a estrutura do mercado de trabalho. Em princípio porque o gasto com estas políticas, em relação ao Produto Interno Bruto (PIB), é bem inferior aos países desenvolvidos. Segundo Pochmann (2008, p. 35), no ano 2000, em países como a Espanha, com a taxa de desemprego um pouco abaixo da registrada no Brasil, comprometeu-se cerca de 2,6% do PIB com políticas de emprego, enquanto no Brasil, o gasto não chegou a 1%.

Além disso, em virtude do caráter tardio e imitativo do SPETR brasileiro (CARDOSO Jr.; GONZALEZ, 2007), os programas desenvolvidos em seu interior carecem de maior articulação e integração com o mercado de trabalho, levando-se em conta os segmentos mais e menos estruturados, o que ainda não ocorre para a totalidade das ações. Para serem mais eficazes, as políticas precisariam estar sintonizadas também com políticas nacionais de desenvolvimento socioeconômico, para não se tornarem uma “mera aglomeração de iniciativas, que opera muitas vezes em regime de sobreposição no atendimento de certas “clientelas”, com efetividade e eficácia discutidas. (POCHMANN, 2008, p. 34)”.

3.3.1 Mulheres no mercado de trabalho brasileiro

A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, além de ampliar significativamente a partir dos anos 1970, sofreu alterações relevantes em relação ao perfil das trabalhadoras, outrora caracterizado por jovens, solteiras e sem filhos (ANTUNES, 2005; YANNOULAS, 2003).

Bruschini (1998) aponta que o crescimento do trabalho das mulheres mais velhas, casadas e mães pode ser resultado de fatores como o empobrecimento da classe média diante das reformas estruturais neoliberais e das novas pautas de consumo e o processo de modernização cultural observado no Brasil nesse período, que possibilitou uma expansão da escolaridade feminina e uma significativa diminuição das taxas de natalidade. Além disso, se pode acrescentar, dentre outros motivos, os processos de urbanização e desenvolvimento urbano, o alto crescimento do setor de serviços no período em tela e das formas mais flexibilizadas de trabalho.

Considerando o comportamento da ocupação feminina no Brasil, Lavinás (1999, p. 179) pontua que “entre 1985 e 1995, a taxa de crescimento do emprego feminino foi de 3,68% a.a., contra 2,37% do emprego total”, percentual que revela o crescimento da taxa de atividade feminina ao longo desses anos. Todavia, para os mesmos anos, a autora coloca que há a permanência da segregação ocupacional por sexo, da forte desigualdade salarial entre homens e mulheres, bem como do registro de maiores taxas de informalidade e precariedade femininas, principalmente para os níveis mais baixos de escolaridade.

Toda esta configuração é reflexo positivo, mas também negativo, da inexistência de barreiras legais ao livre acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Apesar da CF -

88 estabelecer garantias trabalhistas significativas para as mulheres, no que se refere à adoção de medidas antidiscriminatórias no mercado de trabalho, como a licença à maternidade e a eliminação de alguns dispositivos da CLT contrários e “protetivos” ao trabalho feminino (YANNOULAS, 2002), muitas trabalhadoras não tem acesso aos benefícios do trabalho, vinculados à política de previdência social, por não estarem inseridas no segmento formal do mercado de trabalho (SORJ, 2006; YANNOULAS, 2002).

Há um número considerável de mulheres brasileiras inseridas no trabalho informal, representando boa parte deste segmento menos estruturado do mercado de trabalho, e ainda uma parcela de trabalhadoras relativamente pobres, e com baixos níveis de escolarização e qualificação profissional, que sofrem com a alta rotatividade nos empregos flexíveis, oscilando entre as ocupações precárias e o recurso à assistência social, quando não carecem de ambas as alternativas.

De acordo com Yannoulas (2002; 2003), tanto no Brasil, quanto em outros países da América Latina, são popularmente implementados programas de qualificação profissional para mulheres, de acordo com as necessidades dos mercados e com o intuito de torná-las mais “empregáveis”, vez que esses se encontram cada vez mais competitivos. No entanto, “o risco deste enfoque é priorizar as necessidades do mercado ao invés das necessidades das pessoas, além de não considerar outros fatores (mais estruturais) que dificultam o acesso das mulheres aos mercados de trabalho, como são os estereótipos de gênero” (YANNOULAS, 2002, p. 50).

Neste ínterim, o que ocorre é uma feminização das políticas e programas sociais brasileiros, haja vista que a maioria da população atendida é composta por mulheres. Os ideais de focalização, setorialização e fragmentação das políticas sociais encontraram território fecundo na organização da provisão social brasileira, mesmo nos governos de ideologia supostamente contrária a tal perspectiva (PEREIRA, 2012).

No entanto, outro fator cumulativo a tais práticas e que constitui agravante a esta configuração da política social brasileira diz respeito à “familiarização” por ela preconizada (GAMA, 2008; RODRIGUES, 2013). A concessão de benefícios por parte dessas políticas e programas sociais, sendo eles de transferência de renda condicionada ou de capacitação/qualificação profissional, tomam como referência a “família”, e não as mulheres em si, à medida que, ora enfatizam o papel prioritário das mulheres na esfera da reprodução social e dos cuidados, ora incentivam a inserção produtiva compatível com tais tarefas.

Desta forma, efetivam-se a partir de um caráter compensatório das condições de desvantagens sociais vivenciadas pelas famílias, e, em especial pelas mulheres, e não como direito (CISNE; GURGEL, 2008). Além de se apresentarem desarticuladas de outros elementos determinantes do emprego, elas acabam incorporando a divisão sexual do trabalho e reforçando as desigualdades entre homens e mulheres (CARLOTO; GOMES, 2011).

A crítica com relação à conformidade dessas políticas por parte dos movimentos de mulheres e feministas ensejaram a implementação, ainda que lenta e gradual, da transversalidade de gênero nos diversos ramos de atendimento às demandas sociais. A trajetória de elaboração e implantação das políticas de gênero ou com recorte nas mulheres tomou fôlego no Brasil pela institucionalização de grandes demandas femininas com criação do Conselho Nacional de Direitos da Mulher (CNDM) (BANDEIRA, 2005). Instituído pela Lei nº 7.353 de 1985 como órgão vinculado ao Ministério da Justiça (MJ) e autônomo nos aspectos administrativos e financeiros.

O CNDM tinha por finalidade desempenhar ações de promoção, em esfera nacional, de políticas destinadas a eliminar as diversas formas de discriminação das mulheres, no intuito de garantir a elas condições de liberdade e de igualdade de direitos e assegurar sua participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do país.

Em 2002, ao final do governo de Fernando Henrique Cardoso, também foi criada, no âmbito do Ministério da Justiça, a Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher com a prioridade de combater a violência contra a mulher e ampliar sua participação na política e sua inserção no mercado de trabalho (BANDEIRA, 2005).

É em 2003, no início do governo Lula, que a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM)²⁷ é efetivada com status de ministério, vinculada diretamente à Presidência da República. Isto contribuiu para o fortalecimento da transversalidade de gênero nas políticas públicas e possibilitou a concretização de marcos institucionais importantes para o progresso da institucionalidade de gênero (ABRAMO, 2008), como é o caso das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres, realizadas a cada quatro anos, e dos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres (PNPM).

No contexto da SPM/PR, foram realizadas três Conferências Nacionais. Fomentadas pela SPM e com a participação dos movimentos feministas e de mulheres,

²⁷ A SPM foi criada por Medida Provisória em janeiro de 2003, e referendada pela Lei n 10.683, de maio de 2003. Tem como principais objetivos assessorar a Presidência da República na formulação, coordenação e articulação das políticas para as mulheres, elaborar o planejamento de gênero, promover a igualdade de gênero, executar programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais.

organizações da sociedade civil pelos direitos das mulheres. O espaço das conferências propiciou a elaboração dos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres (PNPM). Estes, por sua vez, constituem o principal instrumento de pactuação e implementação da Política Nacional para Mulheres no Brasil, que tem como um dos pilares básicos a inserção produtiva e igualitária das mulheres nos distintos mercados e postos de trabalho, com vistas a lhes proporcionar maior autonomia, bem como o combate a todas as formas de discriminação no mundo do trabalho.

Em que pese estas importantes conquistas, as políticas de trabalho para as mulheres, sejam elas de gênero ou não, ainda flutuam entre o paradigma emancipatório de gênero e da construção da autonomia feminina e a ideologia minimalista neoliberal constante nas principais políticas sociais brasileiras.

CAPÍTULO 4 – O mercado de trabalho no Distrito Federal: segregações sociais, espaciais e de gênero.

O Distrito Federal (DF) é uma das Unidades da Federação (UF) brasileira com a estrutura mais diferenciada em relação ao mercado de trabalho. Embora, acompanhe muitas das tendências nacionais recentes, desencadeadas pelo processo de reestruturação produtiva e de desregulação do trabalho, o DF é dotado de particularidades que aprofundam as condições de desigualdades econômicas e sociais já existentes desde sua fundação.

Em virtude de seu surgimento estar atrelado à transferência da Capital e dos principais órgãos institucionais de governo, o setor público se tornou o grande propulsor da estrutura econômica. Além de ser responsável por um considerável número de postos de trabalho, este ramo ocupacional também proporcionou o desenvolvimento dos demais segmentos do setor terciário, como comércio e serviços. Juntos, eles representam 93,20% do PIB do local (CODEPLAN, 2013b), sendo que a participação do setor público neste montante corresponde a 58,38% (CODEPLAN, 2013b). O setor público absorve 22,2% do pessoal ocupado no DF, cerca de 238,8 mil pessoas, nas atividades da Administração Pública Federal e Distrital (MIRAGAYA, 2013).

Esta centralidade do setor público na economia e no mercado de trabalho do DF remete a ideia do planejamento da cidade de Brasília, que em princípio, previa o desempenho quase que exclusivo de funções de natureza político-administrativas (MIRAGAYA, 2011). Segundo Souza et. al. (2011,p.35), isto acarretou, ao longo dos anos, na conformação de uma estrutura produtiva concentrada. “Configurou-se um mercado de trabalho extremamente dependente das atividades econômicas ligadas à administração pública, aos serviços e ao comércio, além da relação muito incipiente com o setor industrial”.

Enquanto o setor público tem uma participação no mercado de trabalho do DF amplamente acima da média nacional (cerca de 15,5%), a taxa de participação os setores agropecuário e industrial se encontra bem abaixo das demais unidades da federação (MIRAGAYA, 2011). A agropecuária absorve somente 1% da população ocupada e as indústrias de transformação e da construção 3,62% e 6,9%, respectivamente (DIEESE, 2012a).

A baixa atividade industrial no DF advém não só da ausência de estímulo aos investimentos industriais, como também da própria legislação, que acaba restringindo

esta atividade na região. Os Arts. 176 e 177 da Lei Orgânica do DF, que tratam da política industrial, estabelecem como objetivos a instalação de indústrias com menor impacto ambiental, a fim de preservar o meio ambiente e os níveis de qualidade de vida da população. Ainda afirmam como prioridade o estímulo à implantação de indústrias de tecnologia de ponta. Apesar de o DF possuir uma das mais altas taxas de escolarização do país, o parco desenvolvimento industrial acaba por não incorporar essa mão de obra especializada, que, em geral, encontra ocupação no setor terciário da economia (SOUZA, 2000).

Este e outros fatores têm sido determinantes para o crescimento do setor terciário e sua consolidação como principal atividade econômica no Distrito Federal tanto para os homens, quanto para as mulheres. Atualmente, este segmento concentra aproximadamente 88,3% do contingente de pessoas ocupadas. Das quais, 240 mil (18,8%) se encontram no comércio e 900 mil (69,0%) nos serviços (DIEESE, 2013b).

Conforme a Tabela 2 a seguir, o setor de serviços é a atividade que sobressai na ocupação de ambos os sexos na estrutura ocupacional do DF, absorve 77,9% das mulheres e 61,2% dos homens. Em termos percentuais, nota-se que a representação do setor de serviços para a atividade feminina é maior que para a masculina no DF, situação que se inverte em relação ao comércio que absorve 20,1% dos homens e 17,3% das mulheres ocupadas/os. Os demais setores de atividade, conhecidos como industriais, apesar de absorverem um percentual menor de ocupados/as no DF, são mais representativos para a ocupação da mão de obra masculina, pois ocupam 4,4% dos homens na Indústria de transformação e 12,2% na Construção. Para as mulheres ocupadas, ambas as atividades não absorvem mais que 3,8% delas.

Tabela 2 - Distribuição dos/as ocupados/as por setor de atividade e sexo no Distrito Federal – 2012.

Setor de Atividade*	Distrito Federal		
	Fem.	Masc.	Total
Indústria de transformação	2,8	4,4	3,6
Construção	1,0	12,2	6,9
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	17,3	20,1	18,8
Serviços	77,9	61,2	69,0
Total de Ocupados/as**	100	100	100

FONTE: DIEESE, 2013b. Elaboração: DIEESE.

*Com base nas divisões da CNAE 2.0. ** Inclui agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (Seção A CNAE 2.0).

Essa predominância do setor terciário (serviços e comércio) na economia do Distrito Federal acarreta em desvantagens em relação às medidas econômicas nacionais.

O DF tende a não se beneficiar dos resultados que essas medidas trazem sobre o emprego e a renda em virtude delas atingirem, prioritariamente, os setores produtivos da economia (SOUZA, 2000).

Além disso, em face à incapacidade do setor público de gerar empregos contínua e ascendentemente, de forma a absorver boa parte da população que se incorpora a PEA anualmente, o setor privado é pressionado a atender a demanda por trabalho. Segundo Miragaya (2011, p. 14),

A lacuna deixada pelo setor público na geração de postos de trabalho fez recair quase que exclusivamente sobre o setor terciário privado a “responsabilidade” em gerar postos de trabalho em quantidade suficiente para absorver a PEA que a cada ano incorpora-se ao mercado, particularmente devido à debilidade dos setores agropecuário e industrial em compartilharem esta tarefa. Dessa forma, até mesmo porque sente bastante o impacto da estagnação do setor público, o setor terciário privado não consegue total sucesso, resultando numa economia com elevada taxa de desemprego e de emprego precário.

No que se refere ao desemprego, o DF possui um índice bem elevado comparado a outras regiões brasileiras, como por exemplo, as metropolitanas. Isso se deve, em muito, à estrutura econômica e do mercado de trabalho. O número de desempregados saltou de 100 mil no início dos anos 1990 para 220 mil em 2009 (MIRAGAYA, 2011, p. 10). No entanto, considerando o contingente populacional que se incorpora a PEA anualmente, o Sistema PED tem registrado uma redução contínua da taxa de desemprego, que passou de 22,8% em 2003 para 12,4% em 2011 (DIEESE, 2012b).

Fator marcante com relação ao desemprego em nível mundial e nacional é o seu impacto maior sobre a população feminina, o que não ocorre de modo diferente no DF. A taxa de desemprego atinge 15,1% das mulheres economicamente ativas, e 9,6% dos homens na mesma condição. Essa taxa de desemprego feminina no DF é a segunda mais alta dentre as regiões cobertas pelo Sistema PED, ficando atrás somente da Região Metropolitana de Salvador, que corresponde a 21,2% (PED, 2013).

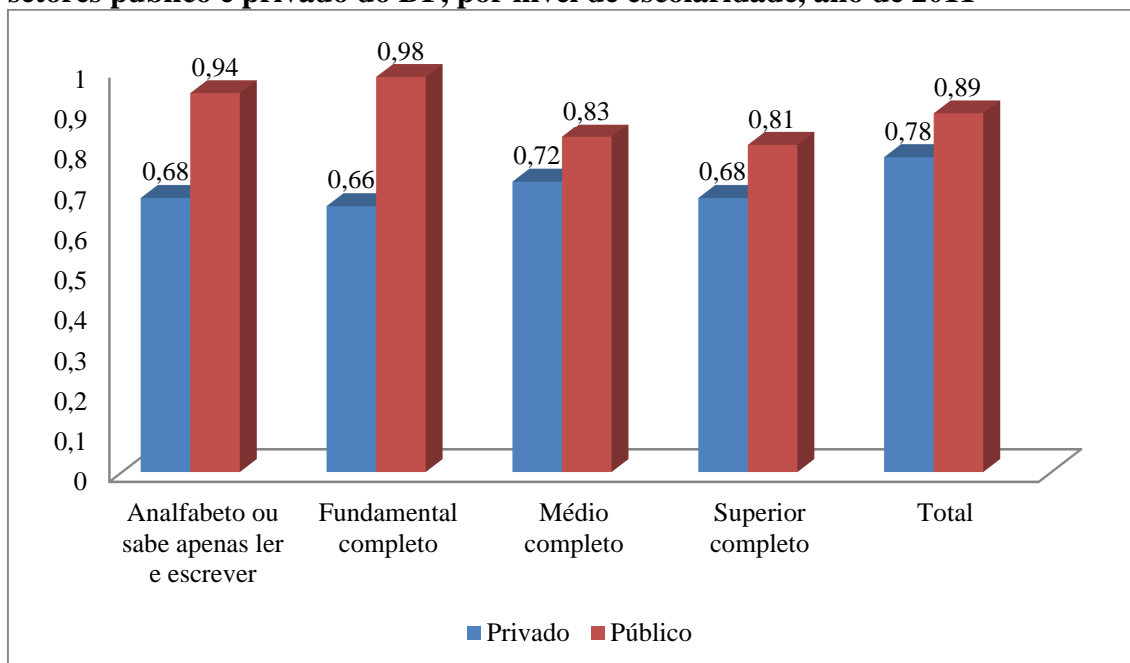
Ademais, destaca-se como elemento característico do mercado de trabalho no DF o alto valor dos rendimentos, cujo valor médio mensal foi de R\$ 2654,00 em 2012, segundo dados da PNAD/IBGE. Esse valor se sobrepõe em muito à média nacional que é de R\$ 1413,00 mensais (CODEPLAN, 2013c). Contudo, a distribuição do valor dos rendimentos no DF não deixa de ser desigual, seja pela discriminação de gênero, seja pela segregação ocupacional e socioespacial que se efetiva nesta unidade territorial.

Com relação às desigualdades nos rendimentos médios mensais de homens e mulheres nesta UF, nota-se um pequeno diferencial comparativamente à média

nacional. Em 2012, a razão do rendimento médio mensal das mulheres brasileiras, economicamente ativas, em relação ao dos homens na mesma condição foi de 0,706, enquanto no DF, essa razão foi de 0,725²⁸ (CODEPLAN, 2013c). Indicativo da existência de uma menor desigualdade entre as remunerações auferidas por eles e por elas. No entanto, há que se considerar que ainda persiste uma disparidade de quase 30%, manifesta principalmente quando se leva em conta os menores níveis de escolaridade e a ocupação no setor privado.

O gráfico 1 a seguir demonstra a razão entre os rendimentos médios dos homens e das mulheres ocupados/as no setor privado e no setor público do DF no ano de 2011, por nível de escolaridade.

Gráfico 1 - Razão entre o rendimento médio mensal de mulheres e homens nos setores público e privado do DF, por nível de escolaridade, ano de 2011



FONTE:CODEPLAN (2013a), Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios, PDAD 2011.Elaboração: CODEPLAN.

A análise do gráfico 1 revela que a razão entre os rendimentos médios das mulheres em relação aos homens no setor privado é maior que no setor público. A depender do nível de escolaridade, elas podem auferir de 22% a 32% a menos que seus pares. Já no setor público essa razão diminui sensivelmente, sendo quase suprimida entre os homens e mulheres analfabetos/as ou que sabem apenas ler e escrever (0,94), e aqueles/as que concluíram o ensino fundamental (0,98).

²⁸ Com base na PNAD/IBGE. Ver (CODEPLAN, 2013b).

Um aspecto importante demonstrado no gráfico 1 é a divergência entre o setor público e privado no que tange à relação entre nível de escolaridade e a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres²⁹. Embora a razão entre esses rendimentos médios continue maior no setor público, no setor privado ela tende a diminuir com a elevação da escolaridade. No setor público a lógica é inversa, quanto menor o nível de escolaridade, menor a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres (CODEPLAN, 2013a).

A construção de Brasília foi marcada pela forte intervenção estatal no que se refere ao processo de ocupação territorial. No intuito de preservar as áreas destinadas ao Plano Piloto, se efetivou a distribuição de terras para a população de renda mais baixa às margens desse núcleo central, como resposta à pressão populacional exercida pelos operários, que trabalhavam na construção da cidade, pelos migrantes e também pelos funcionários públicos de menor poder aquisitivo (CAIADO, 2005, p.5).

A autora acrescenta que

(...) no decorrer do seu processo de construção e consolidação como sede de metrópole, tornam-se visíveis as contradições inerentes à organização social brasileira, passando de cidade que pretendia ser socializante na distribuição de pessoas e atividades a uma estrutura intra-urbana fortemente marcada pelo processo de segregação socioespacial da população. A propriedade pública da terra urbana, em vez de se constituir em instrumento distributivo, passa a funcionar como ferramenta de ocupação seletiva, instituindo a segregação planejada e transformando Brasília na capital do controle e da segregação social (CAIADO, 2005, p. 2)

Segundo Paviani (2003), a periferia do Plano Piloto, conhecida anteriormente por “cidades satélites”, e hoje como Regiões Administrativas, foi deliberadamente assentada no território, a começar com Taguatinga, em 1958, Gama e Sobradinho (no início dos anos 60) e outros. Contrariamente a ideologia da construção da nova Capital, o assentamento da população nessas cidades foi desprovido de planejamento urbano, o que resultou numa forte concentração dos equipamentos urbanos, dos serviços e dos postos de trabalho no centro.

O núcleo central da Capital, durante estes 43 anos de existência, concentrou bens e serviços, pois nele estão as instituições públicas e privadas necessárias ao desempenho de suas funções precípuas. Não houve preocupação em disseminar atividades no território tal como se

²⁹ O setor público está representado por aqueles/as prestam serviço público e militar e pessoas com cargo comissionado. E o setor privado inclui os/as empregados/as com carteira de trabalho assinada, empregados/as sem carteira de trabalho assinada, empregados/as temporários, autônomos/as e empregadores/as (CODEPLAN, 2013a).

procedeu com a população. Com isso, o Plano Piloto detém cerca de 70% dos postos de trabalho mais bem remunerados, abrigando menos do que 1/5 da população economicamente ativa (PEA). A não ser Taguatinga e Núcleo Bandeirante, com maior poder de atração para atividades, sobretudo comerciais, as demais cidades do DF têm como grande função a residencial (PAVIANI, 2003, p. 71).

Nisto se constata a consolidação de um modelo de povoamento extremamente exclusivista. Em que a grande massa dos/as trabalhadores/as assalariados/as, residentes na periferia, além de terem de se deslocar para centro a fim de trabalhar, estudar, comprar e acessar os principais bens e serviços do DF, não são, em sua maioria, os/as que têm acesso aos melhores empregos e ocupações. Estes se reservam para a *elite* que reside nos espaços mais nobres do Plano Piloto (PAVIANI, 2003).

No Distrito Federal, vê-se uma parcela dos trabalhadores/as altamente qualificados/as, em menor número, bem empregados/as e remunerados/as no ramo da Administração Pública, em contraposição aos/as trabalhadores/as absorvidos nos demais ramos do setor terciário, como serviços e comércios, e em outras áreas de ocupação já citadas anteriormente, às quais estão sujeitos a condições de trabalho e de salários inferiores. Acrescenta-se que esta situação não se restringe aos limites do quadrilátero. Também é sentida pela população residente na região limítrofe com o Estado de Goiás.

4.1 A situação particular do Entorno do DF

Outro fator de extrema particularidade do mercado de trabalho no DF é a pressão exercida por sua região circunvizinha, conhecida como Entorno. Para Caiado (2005), a região em que se estabeleceu a nova capital do Brasil, anteriormente marcada pela baixa inserção na economia nacional e pelo baixo dinamismo econômico, cujas principais atividades ocupacionais eram a mineração e a pecuária, sofreu o enfraquecimento de suas funções com a construção de Brasília e ainda passou a desempenhar importante papel na absorção da população nacional atraída pelas oportunidades de emprego e serviços sociais.

Essa ocupação do Entorno de Brasília comporta as mesmas características de segregação socioespacial que ocorre no interior do DF. Nota-se a concentração de empregos e dos equipamentos urbanos no centro do DF – Plano Piloto –, acompanhada da expulsão da maior parte dos seus/suas trabalhadores/as no que se refere à moradia,

pela atuação do governo distrital na restrição das ocupações em regiões centrais, e pelo próprio mercado habitacional (CAIADO, 2005).

Entre os problemas constantes na região do Entorno confere-se a ausência de infraestrutura urbana, a pobreza, o desemprego, a violência e o abandono, o que gera uma forte dependência econômica dos municípios em relação ao DF, principalmente nas áreas de trabalho, serviços de saúde e educação (SOUZA, 2000; CODEPLAN, 2003). Caiado (2005) denomina essa movimentação populacional entre Entorno e DF de mobilidade pendular.

É por toda essa dimensionalidade que o Entorno recebeu o *status* de Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno – RIDE/DF, a partir da Lei Complementar n. 94, de 1998, que estabelece a ação articulada para o desenvolvimento da região entre a União, os Estados de Goiás e Minas Gerais e o Distrito Federal.

O censo demográfico de 2010 apontou que a população total de RIDE/DF é de 3.697.823 habitantes, sendo que 2.543.802 residem no DF e 1.154.021 no Entorno. Embora a população do DF represente 68,8% da população da RIDE/DF, em termos de distribuição de renda, nota-se que o DF concentra 86,9% do total da renda auferida na região. Enquanto a remuneração média dos/as ocupados/as no DF fica em torno de R\$ 2654,00, como já mencionado, na RIDE, esse valor corresponde a R\$ 980,00 (DIEESE, 2012b).

Isso demonstra o verdadeiro fosso existente entre o DF e esses municípios, cuja causa principal é atribuída ao enorme crescimento populacional periférico, sem um correspondente desenvolvimento de atividades produtivas, particularmente, da atividade industrial (MIRAGAYA, 2011, p. 19).

A taxa de ocupação³⁰ na RIDE é de 55,4%, enquanto no DF é de 59,1%, diferença que indica a existência de uma proporção maior de inativos/as e desempregados/as na RIDE (DIEESE, 2012b). Além disso, na RIDE a proporção das ocupações precárias também é maior que no DF, como demonstra o quadro a seguir.

Quadro 2 - Percentual de ocupados/as em ocupações precárias no DF e na RIDE no ano de 2010

Tipo de Ocupação	% no DF	% na RIDE
Emprego sem carteira assinada	11,2	17,8
Domésticos/as	7,3	11,6
Conta própria	16,2	18,8
Não remunerado	1,5	3,5

Fonte: DIEESE, 2012b. Censo demográfico 2010. IBGE. Elaboração: DIEESE.

³⁰ Número de ocupados/as sobre a População em Idade Ativa (PIA).

4.2 O setor da construção no DF

A indústria da construção representa 4,19% do PIB local, e compõe mais da metade de toda a indústria do Distrito Federal, cerca de 64% (CODEPLAN, 2013). À época da transferência da Capital para o Centro-Oeste, o setor era o principal responsável pela absorção da mão de obra local, mas, atualmente, absorve somente 6,9% da população ocupada (CODEPLAN, 2013; BICALHO, 2007; DAL ROSSO, 2008).

O setor da construção absorve 12,2% dos homens ocupados no Distrito Federal e um percentual ínfimo das mulheres ocupadas, que mal chega a 1%. Quando se analisa o interior da atividade, elas representam quase 4% dos/as trabalhadores/as, e este percentual vêm se mantendo constante, mesmo com a elevação do número de postos de trabalho e empregos gerados no setor nos últimos anos.

Além da participação das mulheres no setor ser reduzida em comparação aos trabalhadores homens, notamos por meio da Tabela 3 - *Distribuição de homens e mulheres nas ocupações operacionais da construção no DF – 2007 a 2011*³¹, na página seguinte, que essa participação se restringe a algumas atividades no rol das ocupações operacionais.

³¹ Esta tabela foi elaborada com base nos dados constantes na RAIS/MTE, que se utiliza da CBO. Para tanto, tomou-se por base as ocupações operacionais do setor da construção e seus sinônimos conforme utilizado no estudo de LOMBARDI (2011). Contemplam-se as atividades operacionais e as de cunho técnico administrativo. O recorte entre os anos de 2007 e 2011 se justifica por ser o período que compreende o ano de criação do PAC e o ano em que se encontravam disponíveis aberta e gratuitamente os dados coletados.

Tabela 3 - Distribuição de homens e mulheres nas ocupações operacionais do setor da construção no DF – 2007 a 2011

OCUPAÇÕES OPERACIONAIS NA CONSTRUÇÃO	2007		2008		2009		2010		2011		Variação 2007-2011	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Diretor/a de Operações de Obras	32	0	42	0	41	0	47	3	36	3	11%	300%
Gerente de Produção e Operações	182	10	144	16	180	17	233	22	294	37	37%	72%
Técnico/a de Obras Civis	653	104	722	195	721	195	978	239	1.127	276	42%	62%
Mestre de Obras	2.309	58	2.842	89	3.339	129	3.822	152	4.563	198	49%	70%
Fiscal de Pátio de Usina de Concreto	242	8	339	20	377	21	339	34	448	44	45%	81%
Pedreiro/a	8.969	27	11.337	34	14.735	60	17.220	66	22.397	115	59%	54%
Carpinteiro/a de Obras	1.697	10	1.683	3	2.263	13	2.748	9	2.107	2	19%	- 400%
Eletricista de Instalações	1.110	41	1.245	59	1.445	118	2.028	8	2.175	28	48%	-46%
Vidraceiro/a	363	11	456	18	502	11	602	6	726	14	50%	21%
Ladrilheiro/a	502	1	581	1	854	0	1.061	1	1.468	3	65%	66%
Pastilheiro/a	7	0	6	0	4	0	5	2	2	1	-250%	100%
Pintor/a de Obras	1.455	5	1.766	14	2.097	21	2.662	52	3.529	28	58%	82%
Operador/a de Martelete	310	34	68	4	82	1	78	1	76	1	-307%	-3300%
Servente de Obras	26.573	2.920	32.413	2.297	41.342	3.313	46.772	3.056	52.261	3.980	49%	26%
Outras Ocupações	11.187	51	16.226	112	18.449	87	27.172	88	28.046	159	60%	67%
Total	55.591	3.280	68.851	2.862	86.431	3.986	101.945	3.740	119.255	4.888	53%	32%

FONTE: RAIS/MTE. Elaboração própria.

ANO: 2013

A análise da Tabela 3 aponta para fatores importantes quanto ao comportamento do emprego no setor da construção no DF e a manifestação da segmentação sexual das ocupações e da divisão sexual do trabalho em seu interior. Observa-se que ao longo dos cinco anos representados, há um aumento no número total de empregos formais no setor, de 58.871 em 2007, para 124.143 em 2011. Neste período considerado, o número de postos de trabalho se elevou para mais que o dobro do primeiro ano, todavia, não se nota o mesmo comportamento para os postos de trabalho masculinos e os femininos, dentro das diversas ocupações. Em termos relativos, como demonstra a coluna de variação, nota-se que nas ocupações de Diretor/a de obras, Gerente de Produção e Operações, Técnico/a de obras civis, Mestre de obras, Fiscal de Pátio, Ladrilheiro/a, Pastilheiro/a e Pintor/a de obras, há um crescimento percentual maior de postos de trabalho femininos que masculinos. No entanto, em termos absolutos, o número de homens empregados nas diversas ocupações, além de se elevar bastante ao longo dos anos, é significativamente maior que o de mulheres.

Para ambos os sexos, a ocupação que se destaca é a de servente de obras, categoria de base da estrutura dos ofícios no setor da construção. No entanto, para os trabalhadores a ocupação de servente de obras representou ao longo dos anos cerca de 47% dos postos de trabalho masculinos no setor, chegando a 43,8% no ano de 2011. Já

para as trabalhadoras, essa ocupação absorve mais de 80% das que se encontram no setor em todos os anos. Este diferencial pode ser expressivo quanto à divisão sexual do trabalho na construção, tendo em vista que a atividade de servente, além de ser a porta de entrada para o setor também implica a execução de tarefas diversas como auxílio às categorias oficiais e limpeza geral e final da obra.

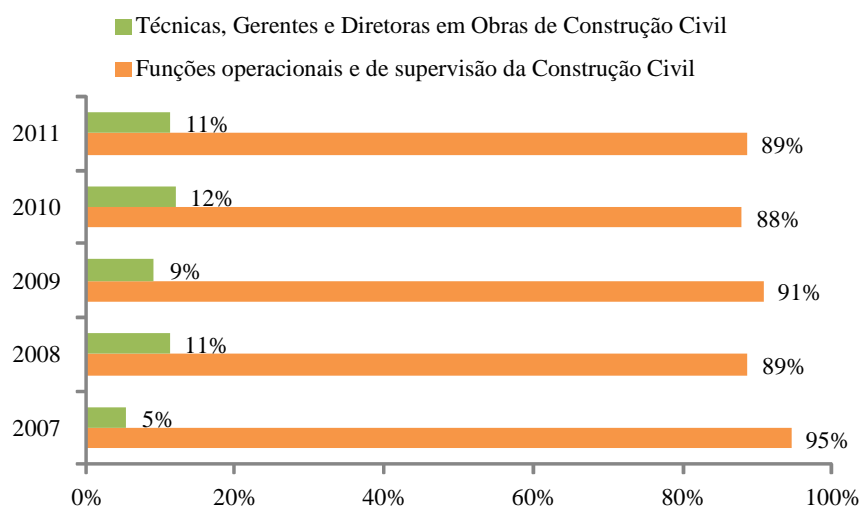
Nas carreiras oficiais como pedreiro/a, pintor/a de obras, ladrilheiro/a e eletricista, as mulheres tendem a estar subrepresentadas, o que acompanha a análise de Lombardi (2011) para o contexto nacional.

Um fator interessante que deve ser destacado é que, embora numericamente as trabalhadoras do setor se concentrem na atividade de servente de obras, proporcionalmente, dentro desta ocupação, o percentual de representação das mesmas diminui ao longo dos anos, passando de 10% em 2007 a 6% em 2011. Isso demonstra que a expansão do setor e a elevação do número de postos de trabalho nesses anos não têm repercutido significativamente para a absorção da mão de obra feminina nas atividades demandantes de força física, ou de cunho mais operacional, uma vez que, dentre as atividades de supervisão no contexto da obra, o percentual representativo de mulheres tende a se elevar, é o que ocorre para as ocupações de mestre de obras, técnico/a em obras, gerente de produção e operações da construção e diretor/a de operações de obras públicas e civis.

Com relação à ocupação de mestre de obras, por exemplo, a análise do comportamento do emprego feminino no setor revela um crescimento ascendente ao longo dos cinco anos. As trabalhadoras representavam 2,4% dos/as mestres de obras no ano de 2007, e passam a representar 4,1% em 2011. Esta alteração é significativa, haja vista que a categoria é o primeiro posto de hierarquia na estrutura de comando (LOMBARDI, 2011).

As técnicas, gerentes e diretoras de obra no setor da construção no DF representam em torno de 11% das trabalhadoras ocupadas no setor, fenômeno que põe em voga a bipolaridade do trabalho feminino, em que um quantitativo maior de trabalhadoras se encontra nas atividades de base, com piores estruturas de trabalho e menores salários (no caso, cerca de 89% das ocupadas na construção do DF), contra um percentual menor de mulheres (11%), em postos onde o nível de escolaridade é mais alto, bem como os salários e as condições de trabalho são melhores (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000). O gráfico 2 a seguir representa esta configuração ao longo dos cinco anos considerados.

Gráfico 2 - Bipolaridade do trabalho feminino nas ocupações do setor da construção no DF entre 2007- 2011



FONTE: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Quando considerado o percentual das Técnicas de obras dentre os/as ocupados/as nessa função no período correspondente, nota-se que esta representação se eleva de 13,7% para 19%. Enquanto que para a função de gerente e de diretora de obras, o percentual de mulheres varia de 5,2% para 11,1%, e de 0 a 8%, respectivamente. Isso indica que no setor da construção no DF, as mulheres têm galgado mais postos de trabalho em funções de caráter mais técnico e gerencial.

Esta conformação pode estar relacionada à elevação do nível de escolaridade das trabalhadoras no setor da construção no DF, que se intentou demonstrar na Tabela 4 seguir. Nota-se que, ao longo dos anos, o percentual das trabalhadoras analfabetas, ou que só possuíam o ensino fundamental diminuiu, ao passo que aumenta o percentual das que concluíram o ensino médio, ou mesmo o superior. Enquanto para os trabalhadores elevação não é tão latente. O percentual dos homens ocupados na construção analfabetos e que não concluíram ensino fundamental é bem superior ao das mulheres, e com relação à iniciação e conclusão do ensino médio, o percentual de homens é bem inferior ao de mulheres. Isso demonstra que as mulheres ocupadas no setor da construção tendem a permanecer estudando, a fim de conseguirem melhores condições de trabalho e salários.

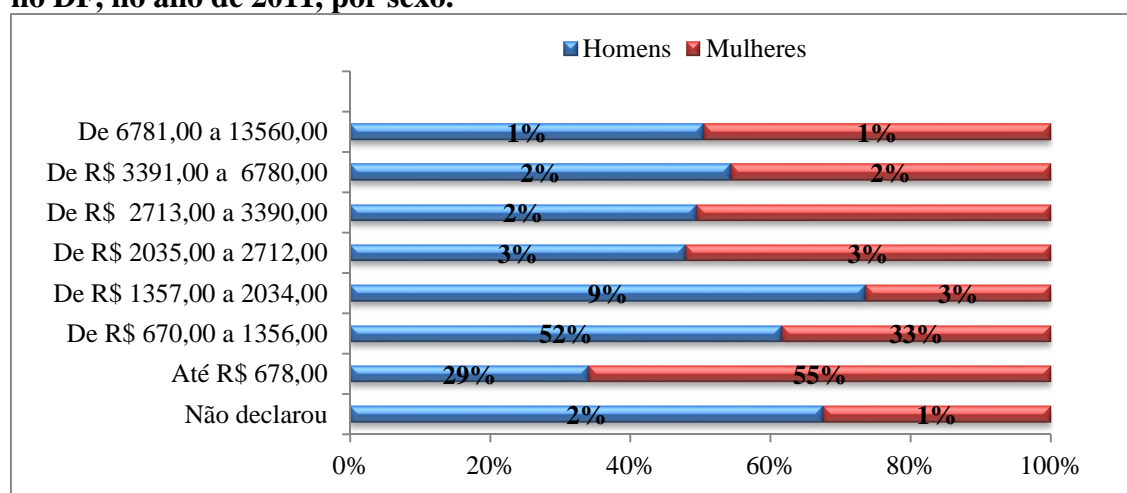
Tabela 4 - Nível de escolaridade dos/as ocupados/as no setor da construção no DF entre os anos de 2007 - 2011

Nível de Escolaridade	2007		2008		2009		2010		2011	
	Masc.(%)	Fem.(%)	Masc.(%)	Fem.(%)	Masc.(%)	Fem.(%)	Masc.(%)	Fem.(%)	Masc.(%)	Fem.(%)
Analfabeto (a)	2	1	2	1	1	1	1	1	2	0
Primeiro ciclo do Ensino Fundamental incompleto	16	9	15	7	13	5	12	6	11	7
Primeiro ciclo do Ensino Fundamental completo	13	10	11	6	11	5	9	6	10	6
Segundo ciclo do Ensino Fundamental incompleto	23	20	22	16	22	16	22	17	20	14
Ensino Fundamental completo	24	29	26	33	26	31	27	30	26	29
Ensino Médio incompleto	9	9	9	11	10	14	10	14	11	15
Ensino Médio completo	13	20	14	22	15	25	18	24	20	24
Ensino Superior incompleto	0	1	0	2	0	2	0	2	0	2
Ensino Superior completo	0	1	0	2	0	2	0	2	0	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FONTE: Sistema PED. DIEESE. Elaboração própria.

Com relação ao valor dos rendimentos auferidos pelos homens e pelas mulheres ocupados/as no setor da construção no DF, o gráfico 3 demonstra que a maioria das trabalhadoras, 55%, perceberam até R\$ 678,00, ou seja, até um salário mínimo no ano de 2011. Enquanto 52% dos trabalhadores do setor auferiram até dois salários mínimos. Embora a média dos rendimentos dos/as trabalhadores/as da construção no DF seja a segunda maior em termos nacionais, cerca de R\$1992,53 (DIEESE, 2013a), confere-se que os rendimentos da maioria das mulheres ocupadas no setor se encontram bem abaixo dessa média.

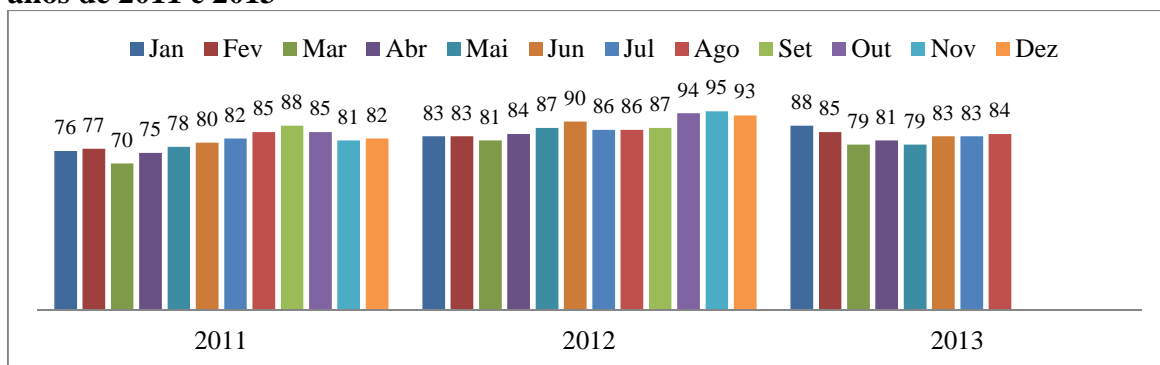
Gráfico 3 – Faixas de rendimentos dos/as trabalhadores/as do setor da construção no DF, no ano de 2011, por sexo.



FONTE: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Com relação ao ano de 2012, o Sistema PED registrou o mais alto crescimento do setor da construção em relação aos anos anteriores, inclusive no ano em curso, de 2013. Foram gerados ao todo dez mil postos de trabalho ao longo do ano, sendo que o nível da ocupação no setor elevou cerca de 10% (PED, 2012). O gráfico 4 a seguir demonstra a evolução do nível da ocupação na construção do DF entre os anos de 2011 e 2013.

Gráfico 4 - Estimativa do nível da ocupação no setor da construção do DF entre os anos de 2011 e 2013



Fonte: PED-DF - Convênio SETRAB-GDF, CODEPLAN, SEADE-SP e DIEESE. Boletins anuais de 2011 e 2012 e boletim referente ao mês de agosto de 2013.

Apesar do número de postos de trabalho se elevar, não há uma alteração significativa quanto o nível da ocupação feminina na construção neste período. Ao contrário, há um incremento ao emprego masculino, corroborando com a permanência da configuração predominantemente masculina no setor (PED, 2013a).

CAPÍTULO 5 – Mulheres na Construção: o programa e seus efeitos sobre a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho

Neste capítulo são apresentados os principais resultados da pesquisa de campo à luz do referencial teórico discutido ao longo desta dissertação. Está dividido em quatro seções. As duas primeiras descrevem, respectivamente, o perfil das mulheres entrevistadas e suas experiências ao serem incorporadas ao setor da construção no DF. As outras duas seções abordam a análise e avaliação do programa *Mulheres na Construção*, sendo que a terceira seção subdivide-se em duas.

5.1 O perfil das qualificadas entrevistadas

Como disposto no capítulo anterior, foram selecionadas, ao total, quinze mulheres qualificadas pelo programa *Mulheres na Construção* para a realização das entrevistas semiestruturadas. No quadro 3, a seguir, estão organizadas algumas das informações que possibilitam traçar um perfil das qualificadas entrevistadas.

Quadro 3 - Dados das qualificadas entrevistadas

	IDADE	CIDADE	COR/ RAÇA*	ESTADO CIVIL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	Nº DE FILHOS/AS
LADRILHEIRAS						
LADRILHEIRA 1	34 anos	Taguatinga	Preta	Casada	Médio completo	2
LADRILHEIRA 2	43 anos	Ceilândia	Preta	Separada**	Fundamental completo	1
LADRILHEIRA 3	39 anos	Samambaia	Parda	Casada	Fundamental incompleto	5
LADRILHEIRA 4	44 anos	Ceilândia	Parda	Casada	Fundamental incompleto	3
LADRILHEIRA 5	41 anos	Ceilândia	Branca	Divorciada**	Médio completo	5
PINTORAS						
PINTORA 1	31 anos	Águas Lindas	Branca	Casada	Médio completo	1
PINTORA 2	47 anos	Taguatinga	Preta	Solteira	Médio incompleto	1
PINTORA 3	30 anos	Barro Alto ¹	Branca	Casada	Médio completo	2
PINTORA 4	48 anos	Sobradinho	Branca	Divorciada**	Técnico profissionalizante	1
PINTORA 5	37 anos	Ceilândia	Branca	Casada	Fundamental completo	3
MULHERES						
MULHER 1	27 anos	Guará II	Indígena	Solteira	Superior completo	1
MULHER 2	43 anos	Ceilândia	Preta	Solteira	Médio completo	3
MULHER 3	35 anos	Santa Maria	Parda	Casada	Médio completo	2
MULHER 4	42 anos	Taguatinga	Parda	Separada**	Médio completo	3
MULHER 5	50 anos	Cruzeiro	Branca	Casada	Médio completo	3

Fonte: Relatório de pesquisa. Elaboração própria.

Ano: 2013.

(*) Este dado teve como fundamento a autodeclaração das entrevistadas de acordo com a classificação do IBGE (Branca, Preta, Amarela, Parda e Indígena)

(**) Com relação a esses termos, preferimos utilizá-los na forma como nos foram comunicados pelas entrevistadas.

¹ Município do interior do estado de Goiás.

A observação do quadro revela que mais da metade das qualificadas entrevistadas, oito, se encontra na faixa etária de 40 a 50 anos de idade. Sete na faixa de 30 a 40 anos. E apenas uma na de 20 a 30 anos. Residem em Regiões Administrativas que compõe o Distrito Federal, com exceção da que reside em Águas Lindas, município goiano que compõe a RIDE-DF e da que reside em Barro Alto, interior do estado de Goiás³².

Com relação a cor e raça, o grupo das entrevistadas se mostrou bastante heterogêneo, sendo que 40% é da cor branca. As pardas e as pretas tem o mesmo percentual representativo, de 26,7% e, apenas uma se declarou indígena, correspondendo nesse rol a 6,6%. Somados o número de pardas e pretas atinge-se um percentual de 53,4% para o perfil, que compõe não só a maior parte da população residente no DF - 53,93%, segundo dados da PDAD para o ano de 2011 (CODEPLAN, 2012b) – como também o público mais atendido pelas políticas sociais contemporâneas, principalmente a política de assistência social, dada as trajetórias históricas de exclusão e marginalização social.

O número de entrevistadas casadas ligeiramente se sobrepõe ao de solteiras e divorciadas, ou separadas. Neste universo, todas possuem filhos ou filhas em número que varia entre um e cinco. Com base nas entrevistas semiestruturadas, e nos conceitos correlatos (LAVINAS, NICOLL, 2006; CARLOTO, 2005), nota-se ainda, que das quinze qualificadas, oito são chefas de domicílio, sendo, assim, as principais responsáveis pela provisão econômica familiar.

Quanto ao nível de escolaridade, o grupo também se mostrou diverso. Uma possui o ensino superior completo, outra o ensino médio acompanhado de curso técnico profissionalizante, oito concluíram o ensino médio, e duas concluíram o ensino fundamental. As outras três não chegaram a concluir o ensino médio (uma) ou o ensino fundamental (duas).

Esta distribuição dos níveis de escolaridade entre as entrevistadas acompanha, em grande medida, a configuração dos aspectos relativos à formação educacional presente no Distrito Federal. Segundo dados da PDAD do ano de 2011, 36,75% das mulheres do DF estudaram até o ensino médio, enquanto 14,36% possuem o ensino

³²Mesmo sabendo que a localidade em que esta qualificada reside atualmente não está compreendida no espaço delimitado por essa pesquisa, preferimos mantê-la, tendo em vista que no momento da qualificação profissional ela residia com a família no município de Águas Lindas de Goiás. Além disso, a mudança de domicílio está diretamente relacionada à inserção ocupacional dela e do esposo; elemento que será aprofundando ao longo de nossa análise.

superior e 18,91% o ensino fundamental completo. As analfabetas correspondem a 3,15% e as que sabem ler e escrever a 26,57% das mulheres do DF (CODEPLAN, 2012).

O fato de não obter-se na amostra mulheres analfabetas ou que sabem apenas ler e escrever está diretamente relacionado ao perfil selecionado pelo próprio curso de qualificação profissional. No edital de seleção (Anexo 2) foi estabelecido como pré-requisito para participação no processo seletivo, além da idade mínima de dezoito anos, ter cursado pelo menos o primeiro ciclo do ensino fundamental.

Dentre as entrevistadas, apenas três não são beneficiárias do Programa Bolsa Família, principal programa de transferência de renda do governo federal. No DF, as famílias que tem acesso a esse benefício e ainda apresentam renda per capita inferior à R\$ 100,00 são consideradas como extremamente pobres, e podem receber recursos do GDF a título de complementação³³. Das doze entrevistadas, somente duas recebiam o complemento via GDF.

Esta interface do programa *Mulheres na Construção* com a política de assistência social na seleção e capacitação das qualificadas é fator de destaque para esta análise e será interpretado à luz dos aspectos orientadores das políticas sociais contemporâneas na seção 5.3 deste capítulo.

Outro fator relevante e descritivo da realidade das entrevistadas é a situação ocupacional antes da realização do curso. Nove se encontravam desempregadas, enquanto as demais estavam representadas em setores de atividades tradicionais, como os serviços (quatro) e o comércio (duas). Destaca-se que a representação das inseridas nas atividades de serviços compreende os pessoais (uma), o doméstico (duas) e de limpeza em geral (uma).

5.2 Primeira turma de mulheres qualificadas: experiências diversas e adversas

A inserção das qualificadas da primeira turma no setor da construção do DF ou do Entorno não se deu de maneira homogênea, seja pela forma como foram conduzidas e incorporadas ao setor, seja pela diversidade de posicionamento e tratamento que receberam nas empresas.

³³Ver Plano pela Superação da Extrema Pobreza – DF sem Miséria, estabelecido pela Lei nº 4.601, de 14 de julho de 2011 e, regulamentado pelo Decreto nº 33.329 de 11 de junho de 2012. A suplementação do Governo do Distrito Federal, em específico, é pautada pela Lei nº 4.737/2011.

As experiências vividas nos canteiros de obra são diversas e adversas, tanto para as que se encontram nele inseridas, quanto para aquelas que desistiram de adentrá-lo. Esta heterogeneidade é vista não só entre os distintos grupos que aqui se elencou - Ladrilheiras, Pintoras e Mulheres - mas no interior de cada um deles também.

Ao término do curso, as qualificadas aguardavam a convocação para um estágio que seria realizado em algumas empresas da construção do DF, intermediado por um contrato de experiência de até três meses. Após a realização do estágio, as qualificadas poderiam ou não ser admitidas nas empresas, conquanto se identificassem com o setor e suas respectivas atividades.

No entanto, o estágio não foi garantido, e a maioria das qualificadas ficou à mercê de sua concretização³⁴. Algumas, porém, conseguiram ser incorporadas por meio de iniciativas da SEM-DF, do IFB e da SUDECO, que, a partir de alguns contatos com determinadas empresas, conseguiram encaminhá-las para o trabalho. Outras procuraram adentrar o setor a partir de sua própria busca individual, dada à necessidade do trabalho assalariado como imperativo de sobrevivência.

Dentre as qualificadas entrevistadas, quatro foram encaminhadas pelo IFB (Pintoras 2 e 4 e Mulher 5), para trabalhar em empresas que procuraram diretamente o instituto de formação. Uma recebeu encaminhamento via SEM-DF (Ladrilheira2) e duas via SUDECO (Ladrilheiras 1 e 3). As outras nove 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 abriu a própria empresa (Mulher 2),

A admissão das qualificadas, sob a perspectiva das formas de contratação, guarda estreita relação com a estrutura própria do setor. Com exceção da Mulher 2, dentre as Pintoras, Ladrilheiras e Mulheres, onze foram admitidas por meio da formalização na carteira de trabalho, e apenas três por contrato temporário, sendo que, no caso de uma delas, o contrato foi apenas de “boca”³⁵. É importante pontuar que, caso do grupo Mulheres, o período de permanência na ocupação variou de três dias a um mês.

O elevado grau de formalização entre as mulheres ocupadas na construção é sinalizado nos estudos de Lombardi (2011) e nos diagnósticos setoriais do Dieese (2012; 2013) como uma tendência nacional. No ano de 2011, mais de 60% das

³⁴ Quadro 4, na seção 5.3.2.

³⁵ O uso dessa expressão faz alusão à forma como foi comunicada pela entrevistada.

trabalhadoras brasileiras ocupadas na construção foram empregadas com a carteira assinada, enquanto apenas 0,3% foram empregadas sem a carteira assinada. Em comparação aos homens esta realidade é divergente, pois apenas 30% tinham a carteira de trabalho assinada, 22,3% foram admitidos sem este tipo de formalização, e 42,4% exerciam atividade no setor na condição de conta própria (DIEESE, 2013a).

O que o alto grau de formalização entre as mulheres ocupadas na construção pode ocultar são as relações de contratação e subcontratação no âmbito de empreiteiras e subempreiteiras, e, o tipo de atividade desenvolvida na estrutura dos ofícios. Fatores que implicam diretamente sobre a forma como são vistas e tratadas no setor, tido como tradicionalmente masculino.

No que se refere ao primeiro quesito, das onze qualificadas com formalização na carteira de trabalho mencionadas, quatro estavam vinculadas a subempreiteiras, vulgarmente conhecidas como “gatos”. As desvantagens da subcontratação são claras, principalmente quanto aos salários percebidos e à mudança constante do local de realização do trabalho. A fala da Pintora 5, a seguir, demonstra um pouco desta realidade.

[...] o gato eles pagam do jeito que eles quer. E a construtora, trabalhando pela construtora você ganha mais. Entendeu?! E o gato ele recebe mais e paga menos.

Apesar da contratação de empreiteiros e subempreiteiros pelas empresas da construção ou grandes construtoras não afastar a observação das normas e das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, constantes na Convenção Coletiva de Trabalho do setor, os valores dos salários e auxílios podem variar sensivelmente em comparação aos praticados no âmbito das empresas e das grandes construtoras.

Essa Convenção Coletiva de Trabalho, assinada entre o SINDUSCON e o STICMB para os anos de 2013 a 2015, abrange, conforme a observação da legislação pertinente, as categorias profissionais dos/as trabalhadores/as nas indústrias da construção e do mobiliário, incluindo edificações, reformas e manutenção ou cedentes de mão de obra. Deve ser observada pelas empresas do DF e inclusive por empresas que tenham sede em outros estados e municípios e estiverem executando obras públicas ou privadas no DF, na qualidade de contratadas ou subcontratadas.

Já com relação ao segundo quesito, nota-se que, dentre as onze qualificadas com registro na carteira de trabalho, quatro haviam sido admitidas no ofício inerente à

qualificação obtida no curso, as Ladrilheiras 1 e 3 e as Pintoras 2 e 4. As demais têm em sua carteira o registro como servente de obras, e executam, ou executaram, principalmente as atividades de limpeza e aplicação de rejunte.

Não é porque assim... nós tudo que entrou, eles tão aceitando a gente como servente, entendeu?! Porque tem empresa que eles não aceitam, então a mulher não pode já entrar como profissional, porque a gente fez só o curso e não teve muitas aulas práticas. Aí a gente tá entrando como ajudante durante três meses pra depois virar profissional e ingressar numa empresa maior e melhor. (LADRILHEIRA 2)

[...] porque a maioria da gente que fez o curso de ladrilheira está trabalhando como serviços gerais. (LADRILHEIRA 4)

Eu sou pintora só que eu não to trabalhando na minha área. Porque? Porque eu não acho! Eles não dão oportunidade. Eu to no rejunte e na limpeza [...] minha carteira foi assinada como servente. (PINTORA 5)

A admissão como servente de obras não só implica o baixo prestígio social na estrutura dos ofícios, como também a percepção dos menores salários. Na Convenção Coletiva 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).

Pela mesma Convenção, 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).

Essa subordinação e exploração das qualificadas ainda se agudiza pela naturalização e extensão das atividades executadas no âmbito doméstico para o âmbito produtivo. A execução das tarefas relacionadas à limpeza pelas serventes de obras, ou mesmo pelas pintoras e ladrilheiras, que também alegaram realizá-las, possibilitam uma intensificação da produtividade e agregam valor substantivo ao acúmulo do capital (CISNE, 2012).

Os trechos a seguir, em que as qualificadas pontuam algumas atividades realizadas no contexto da obra, corroboram com esta argumentação aqui apresentada.

[..]era emassar as paredes, lixar e fazer o serviço todo de limpeza depois. Porque 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! (MULHER 3)

[...] onde a mulher vai, dá um toque feminino... não pode dizer isso de todas né, mas onde a mulher vai é outra coisa! Foi isso que eles falou, que a gente tem mais cuidado. Vc tem mais cuidado de não sujar a cerâmica porque vc sabe é que uma mulher que vai lavar. Agora, antes de eu começar a pintar as casas do Sr. Fulano (dono da obra), eu era a que fazia a limpeza das casas, e então, o outro pintor era muito fogoso, ele deixava a tinta cair no chão, ele deixava os rodapé tudo sujo... essas não! Quando o engenheiro veio aprovar, vieram até uma mulher engenheira, porque também tem né, e eles disseram: nossa! Tá de parabéns! A obra tá perfeita, a casa tá nota mil! (PINTORA 1)

O interessante dos relatos acima é que fazem referência a uma realidade que não é nova no setor da construção: a restrição das mulheres à fase de acabamento e de limpeza final dos canteiros, ou às atividades administrativas. 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.

Os relatos da Mulher 3 e da Pintora 1 revelam a execução das tarefas de limpeza final da obra como uma função tipicamente feminina nos canteiros, o que para a Mulher 3 foi um fator decisivo para desistência em continuar no setor.

Nisto depreende-se a perpetuação da segmentação sexual das ocupações no interior da construção. Indicativo da manifestação da divisão sexual do trabalho em nível horizontal, pois as atividades desempenhadas pelas qualificadas tomam como referência o trabalho de reprodução realizado no âmbito doméstico e os atributos femininos estimulados ao longo dos processos de socialização (YANNOULAS, 2003).

Esta segmentação sexual horizontal das ocupações no mundo do trabalho, e na construção em particular, se constitui uma forma de discriminação que para muitos não parece ser tão clara, como se observa na fala do presidente do STICMB.

Está aumentando o número de mulheres nos canteiros de obras, mas esse número ainda é muito pequeno. Nós esperamos que ele cresça, principalmente por dois motivos: primeiro, porque a mulher é mais dócil e segundo, porque ela faz com mais perfeição, principalmente os serviços de acabamento, de rejuntamento e de limpeza final da obra. A mulher tem um dom, já próprio, de nascença, de ser mais habilidosa nessa área. (STICMB)

O presidente do STICMB apontou que há uma parcela considerável de mulheres inseridas no setor da construção no DF nas atividades de cunho administrativo; percentual, às vezes, até maior que o de homens. Contudo, no canteiro de obras elas ainda estão restritas às atividades mencionadas. Se por um lado, na visão do sindicato, a expectativa é de ampliação do número de mulheres no ambiente dos canteiros, por outro, ela emerge da estigmatização da mão de obra feminina, ao considerá-la mais “dócil”, e do recurso ao argumento naturalista.

Este argumento naturalista, ou essencialista, chama à atenção para as características das mulheres como atributos de “nascença” e como algo generalizado entre elas, ou seja, habilidades consideradas inerentes ao sexo e ao gênero feminino. Tidas como dons, e não trabalho. Por isso, e por desconsiderar a diversidade e heterogeneidade das mulheres enquanto grupo de trabalhadoras, essa visão é considerada uma forma de discriminação contra as mulheres no mundo do trabalho, e, de alguma maneira, foi notada pela Mulher 1.

[...] Tem uma separação, tipo uma segregação de funções né?! No rejunte... as mulheres, vc até prefere as mulheres pq as mulheres fazem muito bem. Mas se vc for para outra função como azulejista, eletricista, aí eles já ficam de olho, eles já tem uma atitude de mais discriminação. (MULHER 1)

A discriminação de grupos tradicionalmente excluídos do mercado de trabalho, como jovens, mulheres, e idosos/as, pode se manifestar de três maneiras distintas, conforme Yannoulas (2003): direta, encoberta e composta. Ainda pode se considerar uma quarta, com as devidas ressalvas, que é a autodiscriminação.

A discriminação direta é aquela que aponta para uma situação de desfavorecimento e desvantagem a um grupo social em virtude de suas distinções e particularidades básicas. No atual contexto de expansão das políticas de inclusão produtiva e social e da legislação que apregoa o combate a todas as formas de preconceito, essa forma tende a se restringir. Já a discriminação encoberta é típica desse contexto, pois, uma vez que passam a serem condenadas, as práticas de discriminação se revelam sutil e disfarçadamente. A terceira forma de discriminação, a composta, se constitui a partir do cruzamento dos eixos discriminatórios como raça e cor, gênero e sexo, idade, condição econômica e status social (YANNOULAS, 2003).

Nesta lógica, a discriminação das qualificadas na incorporação ao setor da construção do DF mescla práticas diretas de exclusão e subordinação e indiretas, sob

uma pretensa de inclusão estigmatizadora e reforçadora dos estereótipos ligados à figura da mulher trabalhadora.

Um reflexo disso é a dificuldade de reconhecimento como mão de obra apta para a construção encontrada no início, nos primeiros meses de trabalho no canteiro. É comum aos depoimentos das qualificadas a alegação de serem vistas como incapazes, em maior ou menor grau.

A gente pode dizer assim, geralmente os homens, eles acham que a gente não tem capacidade, e que também nós estamos tirando o lugar de outro homem, entendeu?! (PINTORA 2)

Que nem eu falei para a senhora no começo, quando a gente chega as pessoas começam a olhar pra gente, a observar... e pensa: nossa, uma mulher, será que ela dá conta e tal... Mas aí depois eles se acostumam com a gente e fica todo mundo é na amizade, já passam a acreditar no serviço da gente... (LADRILHEIRA 3)

Assim... eu na verdade consegui um emprego pq eu fui lá e provei que eu sabia fazer. O gerente da empresa falou assim:..., vou te dar essa oportunidade para vc provar. Até vc provar que é capaz... ah eles começam a falar que vc não dá conta do serviço. Chega um engenheiro e fala que vc está emburrada, sabe?! Quantas picuinhas eu tive no começo né?! Aí depois no segundo mês, terceiro mês, quando vc vai provando que vc sabe fazer, aí eles vão te aceitando né, no grupo deles. (MULHER 1)

O que os trechos dos depoimentos acima despontam é que a aceitabilidade das mulheres em um setor cuja maioria é composta por homens imputa ônus diversos a elas, que vão desde uma “inclusão restritiva” até o questionamento das suas capacidades objetivas e subjetivas para o trabalho (LOMBARDI, 2006; 2009).

A fala da Pintora 2 ainda denota a insegurança que a presença feminina parece causar quanto a substituição da mão de obra masculina. Acerca disso, Saffioti (1979, p.42) afirma: “a mulher se tem constituído, muitas vezes, objeto da reação negativa do homem que, incapaz, de uma visão totalizadora da sociedade, toma o trabalho feminino como a causa do desemprego masculino”. É claro que esta visão generalista não pode ser atribuída a todos os homens e nem a todos os trabalhadores.

Nos dois últimos casos, da Ladrilheira3 e da Mulher 1, observa-se que a pretensa incapacidade das qualificadas para o trabalho na construção foi desmitificada ao longo da permanência delas no setor e por meio da execução das atividades na rotina de trabalho. De qualquer forma, requereu por parte dessas mulheres esforços e iniciativas adicionais, inclusive de “relevar” atitudes e palavras que poderiam causar mágoas ou chateações maiores.

Para as que foram contratadas na qualidade de oficiais, as Ladrilheira1 e 3 e as Pintoras 2 e 4, o questionamento da capacidade para a realização do trabalho não se deu de forma explícita, mas por meio de piadas e brincadeiras, como sugere a fala da Pintora 4.

[...] a equipe com que eu trabalhei, todos, eles passavam, paravam, olhavam... tipo analisando?! Aí falavam: até que vcs pintam legal! Ah que legal, vc sabem pintar! (PINTORA 4)

Essa situação ainda se estende para aquelas que atuam no setor por conta própria. A Mulher 2, que trabalha como autônoma e montou uma empresa de pintura, apontou que o fato de ser mulher influi diretamente sobre a quantidade de obras que pega para fazer. E, além disso, tem que cobrar um preço abaixo do valor de mercado para consegui-las.

Olha, vou te falar um negócio, é difícil! É muito difícil pelo fato de que vc chega...uma mulher. Às vezes me ligam, entendeu, aí eu vou, e quando eu chego é aquele espanto. Porque tem homem que acha que a mulher não é capaz, entendeu?! Mas eu sou capaz! Todas elas são capazes! Se elas tiveram uma oportunidade, elas são capazes também. Mas a gente não tem tido nenhuma de oportunidade [...] As obras que eu pego, eu pego sempre abaixo do preço, pelo fato de vc ser mulher, e eles não tem muita confiança. Entendeu?! (MULHER 2)

Para aquelas que atuaram, ou atuam, em canteiros de obra as maiores situações de discriminação, inferiorização e rebaixamento do trabalho advieram de superiores, e não dos colegas, popularmente conhecidos como “peões de obra”. Dez qualificadas, dentre os três grupos aqui considerados, relataram a ocorrência de algum fato deste tipo por parte de mestres-de-obras, engenheiros e contratantes. Três casos, descritos a seguir, se mostraram emblemáticos nesta pesquisa, e envolvem as Ladrilheiras3 e 5 e a Pintora 5.

A Ladrilheira3 passou por uma primeira empresa, onde foi admitida enquanto oficial por sete meses após trinta dias de contrato de experiência. Em seu depoimento, alegou ter enfrentado dificuldades no início, que foram superadas à medida que se dispunha e se empenhava na realização das tarefas. Passou a se destacar no assentamento de cerâmica e porcelanato e foi direcionada a uma obra de grande porte, em conjunto com outro colega ladrilheiro, em que receberiam um valor adicional e à parte do constante na carteira de trabalho. No entanto, findada a obra, os honorários da Ladrilheira3 foram inferiores aos do colega de trabalho.

[...] então quando eu saí de lá eu saí só pelo fato de a gente ter combinado um valor, e ele me passou para fazer um serviço maior, aí,

fui eu e um outro rapaz junto, e no final eu não recebi o mesmo valor que o colega recebeu. O colega, o rapaz, recebeu um valor muito acrescentado, acima do que eu recebi, o meu saiu bem inferior. Então eu senti que foi meio que indiferença comigo pelo fato de eu ser mulher... e nós trabalhamos tudo igual. O que ele fez eu fiz também, mas na hora de receber eu recebi menos, então isso me deixou muito triste, por esse motivo que eu saí dessa empresa. (LADRILHEIRA 3)

Tal situação, vivenciada pela Ladrilheira3, configurou uma discriminação direta e demonstra, peculiarmente, os reflexos da divisão sexual do trabalho em nível vertical. A desigualdade na distribuição dos rendimentos entre homens e mulheres tem sido registrada como um fator persistente no mundo do trabalho pelos estudos acadêmicos (MARUANI; HIRATA et. al., 2003) e pelas análises conjunturais dos organismos de pesquisa (PED, 2013).

O caso da Pintora 5 não é tão diferente, apesar de ter suas particularidades. Ela chegou a passar por duas empresas. Na primeira, foi admitida como servente de obras e apontou ser, diversas vezes, assediada moralmente³⁶ pelo engenheiro responsável e pelo mestre de obras.

Porque assim... o engenheiro e o mestre de obras, eles implicavam muito comigo... eles chegavam assim e falavam: vc não cansa não? Eu respondia: não, porquê? Aí eles respondiam: ah porque esse serviço é de homem, não é pra mulher! Ah, menina, eu já fiquei tão chateada que cheguei a chorar lá dentro! Vc tá toda disposta, dando o seu melhor, chega um cabra e diz que aquele serviço não é pra vc, é de homem! (PINTORA 5)

Atitudes como essa, além de tipificadas como discriminatórias, podem ser consideradas violentas. Seu intuito de reforçar o domínio masculino na esfera produtiva insurge da desvalorização efetiva do trabalho realizado pelas mulheres na sociedade capitalista, em especial o trabalho de reprodução. A ausência de visibilidade relegada a este se traduz como uma forma de violência simbólica impetrada contra as mulheres (MELO, 2009).

Posteriormente, na segunda e atual empresa, a pintora foi inicialmente admitida como oficial e até realizou um trabalho específico. No entanto, não foi remunerada adequadamente pelo trabalho e ainda retornou para a categoria de servente de obras.

³⁶Segundo Guedes (2003), o assédio moral constitui uma conduta, reiterada ou não, que enseja, direta ou indiretamente, intimidação, desvalorização, humilhação, constrangimentos ou, até mesmo manipulação no ambiente de trabalho. Sua manifestação distinta em relação ao sexo masculino ou feminino está associada aos componentes sociológicos e culturais que determinam o gênero. O assédio moral contra as mulheres pode ocorrer, dentre outras formas, com a intimidação, a subordinação, e o uso piadas grosseiras consoantes à aparência física.

Até então eu trabalhei um mês com ele na área da pintura e ele não me pagou foi nada [...] Primeiro, ele assinou como pintora, aí depois ele foi lá, deu baixa na minha carteira e assinou de novo como servente! Até que todo mundo fala que ele não podia ter feito isso! Porque em vez de o meu salário aumentar, ele fez foi diminuir o salário. (PINTORA 5)

O interessante da segunda situação vivenciada pela Pintora 5 é que tipifica um exemplo significativo da flexibilização das condições de uso da força de trabalho, ora salvaguardada por uma legislação trabalhista em processo contínuo de desregulamentação no Brasil e no mundo (CARDOSO JR., 2001; MEULDERS, 2003). A substituição da noção de “empregos” pela de “trabalhos”, no interior das empresas na era da acumulação flexível (DAL ROSSO, 2008), dá margem aos empregadores para contratarem de acordo com suas demandas, e as mulheres representam nesse contexto o segmento mais “flexível” da mão de obra e sujeito às piores condições e relações de trabalho (WALBY, 2003).

Na construção, e em particular, nos canteiros de obras, a flexibilidade parece se acumular ao fenômeno da alta rotatividade no setor e, dessa forma, constituir um elemento perverso e discriminatório na admissão e demissão das trabalhadoras. O depoimento da Ladrilheira5 é elucidativo nesse sentido.

Eles disseram que com três meses eles iam dizer se podiam colocar a gente para trabalhar na cerâmica ou não. Aí a gente passou 15 dias lá, aí depois ligaram para a gente de uma outra empresa e disseram que o salário era uns mil e pouco e que a gente ia trabalhar como azulejista. E realmente, a gente chegou lá e era, mas só que depois, com uns dois ou três dias mudou o mestre de obras, aí ele não deu a chance para a gente treinar. Aí ele tirou a gente e botou na limpeza, aí depois eu peguei e fiquei com a minha colega fazendo uma coisa ou outra... rebocando... os homens ensinaram a gente a rebocar e fazer parede... aí o mestre gostou porque eu comecei a aprender né?! Só que agora eles pegaram e me tiraram, porque entrou outro mestre de obra e ele pegou e me colocou de volta na área da limpeza, porque disse que eu não era capaz de fazer as coisas. Mas eu disse: - o engenheiro já me viu, já até me pediu para fazer as coisas em outro prédio, porque que agora eu não dou conta? Aí agora eu voltei para a limpeza [...] ele disse que eu não sei fazer cerâmica, não sei botar cerâmica nem nada, e que eu sou devagar para fazer reboco e parede, mas só que eles não deram a oportunidade para a gente trabalhar na área né?! (LADRILHEIRA 5)

No caso da Ladrilheira5, o trânsito entre as atividades de limpeza e as de assentamento de cerâmica ou reboco, próprias ao setor da construção, faz alusão ao trânsito das mulheres entre o trabalho produtivo e reprodutivo na esfera pública, como extensão da esfera privada. Além de reiterar continuamente a divisão sexual do trabalho,

constitui uma forma de discriminação indireta ao privar a trabalhadora de se especializar nas funções típicas da construção e, a partir disso, ascender em condições profissionais e de salário.

Nesse ínterim, a figura dos mestres de obras aparece como um fiscal do trabalho, cujo objetivo é manter o sistema hierárquico e a ordem dos ofícios no canteiro, como forma de melhor garantir a produtividade dos/as trabalhadores/as. Ao relegarem as qualificadas às atividades de limpeza e baixo nível técnico, não deixam de exercer tal função violentamente, considerando a imagem que suas atitudes projetam das mesmas (BICALHO, 2007).

Outro caso que chamou à atenção é o da Mulher 5 e diz respeito a uma situação de autodiscriminação, ensejada pelo não alcance dos níveis de produtividade exigidos pelo setor.

Eu trabalhei uns três dias, mas eu fui um fracasso. Uma vergonha. Eu não me sai bem nessa experiência [...] eu até brinquei que *eu gosto da profissão, mas a profissão não gosta de mim*. Eu fui dispensada no terceiro dia. Um Sr. tinha uma empresa de pintura e tinha dispensado os pintores homens porque ele estava tendo uns problemas com eles, aí ele soube das mulheres, então ele ligou lá no IFB e eles encaminharam a gente. Só que eu fui um fracasso. Foi terrível! (choro) Eu faço muito direitinho assim, mas eu sou muito lerda, muito lenta... eu sou muito detalhista, muito caprichosa... assim né?! Ele disse que para a produção eu não servia,! Ai foi uma experiência terrível. (MULHER 5)

O relato da Mulher 5, ocorrido inclusive com comoção emocional, revela que os atributos adquiridos socialmente pelas mulheres ora são vistos como positivos e atrativos na contratação da mão de obra feminina na construção, ora são rechaçados pela dinâmica de produtividade e intensidade do trabalho no setor.

Tanto o caso da Ladrilheira5, quanto o da Mulher 5, acenam para o conceito de “barreiras ou teto de cristal” (YANNOULAS, 2002; YANNOULAS et.al., 2003) por demonstrarem a articulação entre os mecanismos de discriminação encoberta e autodiscriminação, que impossibilitam a construção das trajetórias profissionais das mulheres em suas áreas de interesse de formação e promoção nos mercados de trabalho. “São chamadas de ‘barreiras ou teto’ por serem de difícil transposição, e de ‘cristal’ porque não são facilmente identificáveis, à medida que os mecanismos de discriminação tornaram-se mais sutis” (YANNOULAS, 2002, p.22).

Para Dal Rosso (2008), o setor da construção no DF tem exigido cada vez mais de seus trabalhadores/as, até em face da lenta variabilidade das condições tecnológicas

no ramo. Nesse sentido, a intensificação do trabalho é notada especialmente na demanda de maior produção imposta aos/as trabalhadores/as. Esse foi o fator decisivo para a desistência da Mulher 4 em permanecer no setor.

A pressão era muito grande pra gente trabalhar, pra entregar os apartamentos. E praticamente a gente trabalhava, como se diz, pela experiência. Vc chega e tem que pintar tantos apartamentos por dia, e era sob pressão que vc tinha que trabalhar. Então o uniforme me machucou bastante. Eu machuquei muito os meus pés, e então por esse motivo eu não quis ficar. (MULHER 4)

Por outro lado, para todas as Ladrilheiras e Pintoras entrevistadas a incorporação ao setor da construção é vista como uma experiência nova e gratificante. Apesar dos percalços iniciais já citados, muitas apontam que, além do ambiente do canteiro de obras ser vivo, cheio de situações e relações interessantes, a realização do trabalho proporciona uma enorme satisfação às qualificadas, seja pela dificuldade da tarefa em si, seja pela execução de um trabalho reconhecido pela sociedade como masculino.

[...] mas não obra não é isso! É totalmente diferente do que as pessoas pensam!(LADRILHEIRA 2)

Eu me sinto uma mulher, nossa... que superei todas as dificuldades! Uma mulher assim realizada, porque uma mulher entrar numa obra, e vê assim, uma casa crua. Tem porta para pintar, vc nunca pegou numa pistola para vc pistolar, vc não sabe!!! E vc terminar o serviço, e olhar pra trás e ver: eu fiz! Não tem nem palavras! É gratificante! (PINTORA 1)

De acordo com Hirata (2003), uma questão a se considerar sobre a qualificação profissional das mulheres em áreas masculinas, bem como a sua posterior inserção profissional nelas, é a identidade de gênero de tais mulheres, e, em alguns casos até, sua identidade sexual. Por se aventurarem em uma trajetória distinta da maioria das mulheres trabalhadoras, aquelas inseridas em áreas não tradicionais tendem a ser questionadas quanto às suas características individuais e suas identidades, por si mesmas, e pelos demais profissionais da área. Além do trecho da Pintora 1 sinalizado acima, destaca-se outros a seguir como ilustradores desse fenômeno nesta pesquisa, haja vista ser uma dimensão categórica que traz à tona a expressão dos estereótipos sexuais e de gênero no mundo do trabalho.

[...] o pessoal fala assim: mulher macho, comigo! Mulher macho! Eu não tenho medo de encarar trabalho entendeu?! Eu pego uma maquina, eu corto cerâmica, eu corto um... eu corto o que for. Tem mulher lá que tem medo de pegar em maquina, medo de se ferir. Eu não tenho isso! Eu não quero ser tratada como sexo frágil não! Eu quero ser tratada de igual para igual. Se eu executo o mesmo trabalho que eles,

pq que eles vão fala: olha lá, mulherzinha! Entendeu?! Eu sou mulher! Tenho orgulho de ser mulher e sou capaz de fazer o trabalho que o homem faz. (LADRILHEIRA 1)

Eu, de certa forma me destaquei porque sou bem raçuda, não tenho medo de altura, vou lá, faço! Eu acho que tem um perfil, tem pessoas que vc vê na fisionomia, que a gente sente que ela não vai dar conta, por causa da disposição... não tem aquela mesma disposição... como a gente chama “pau pra toda obra”. (PINTORA 4)

As experiências da Ladrilheira1 e das Pintoras 1 e 4 evidenciam que a identificação com a área tradicionalmente masculina, e com a construção em particular, é reflexo do rompimento com as “barreiras e teto de cristal”. Este, por sua vez, não é um fenômeno que possa ser generalizado entre as mulheres, considerando todos os entraves já apresentados para participação delas no mundo/mercado de trabalho e as diferenças existentes dentro do próprio grupo das mulheres trabalhadoras.

Para finalizar esta seção, é importante ressaltar as relações que se estabelecem entre os “peões de obra” e as “peoas de obra”, preponderantes, dentre as já apontadas, para a compreensão sobre as relações sociais e de gênero no setor da construção. É comum ao depoimento das qualificadas o apontamento da solidariedade e do compartilhamento da experiência na execução das atividades. Muitas qualificadas, até mesmo do grupo das Mulheres, pontuaram que aprenderam muito no contexto da obra, e que para isso contaram com a disponibilidade e atenção de muitos colegas que as ensinaram.

[...] Eles me ajudaram muito pq, eu aprendi no curso, mas muito parte do que eu sei foram eles que me ensinaram lá dentro da obra. Pq quando a gente entrou o engenheiro já deixou bem claro que era para uns ajudar os outros. (LADRILHEIRA 3)

Tranquilo... trabalhamos cada um respeitando uns e os outros, e os limites... e os homens, eles ajudam bastante, porque há coisas muito pesadas que a gente não pode pegar. Então assim, é um campo tranquilo. Como se estivesse trabalhando em um escritório onde tem homem e tem mulher. (LADRILHEIRA 4)

Ambos os relatos revelam os laços de cooperação entre os trabalhadores e trabalhadoras na construção, que Bicalho (2007) observa ser característica marcante no setor. Muitos desses laços se tornam tão fortes que resultam em vínculos de profunda amizade e lealdade e associam o canteiro a uma unidade familiar – a da família operária. A presença feminina parece agregar valores especiais ao canteiro, vide relato da Pintora 4 a seguir.

A gente entra nesse universo, e vê que eles se sentem bem também, porque parece que é uma oportunidade de eles até melhorarem como homens, entendeu?! O ambiente fica gostoso! Vc não vê brutalidade! (PINTORA 4)

Na visão da Pintora 4, a incorporação das mulheres aos canteiros proporciona certa “humanização” do ambiente, remetente aos atributos femininos adquiridos socialmente, como sensibilidade, docilidade e tolerância. Isso também é ressaltado pelo SINDUSCON como um ponto favorável à incorporação das mulheres ao setor. No entanto, para este ente, a inclusão das mulheres também se desdobra como elemento multiplicador dos conflitos no ambiente dos canteiros.

Onde as mulheres estão incluídas no canteiro de obras você vê uma mudança no perfil dos problemas apresentados [...] as vezes melhora, as vezes dificulta. Isso não é regra, mas onde você tem mais mulheres, você tem mais problemas interpessoais. (SINDUSCON)

Tal perspectiva, de certa forma, aponta para uma estigmatização da participação das mulheres no setor e carece de melhor análise e observação, pois pode desfavorecer sua inclusão e a “desomoginização” progressiva do setor.

5.3 Avaliação do Programa Mulheres na Construção

O percurso da avaliação do programa *Mulheres na Construção* no contexto histórico estrutural em que está inserido, e no espaço territorial da RIDE-DF, deve contemplar a articulação das dimensões entre as agendas políticas de gênero e a neoliberal. Dimensões incidentes entre si, e que orientam os padrões das políticas para as mulheres nos variados campos de demanda por direitos, bens e serviços sociais.

Nesta seção, a análise do programa ocorre a partir de dois movimentos. Em princípio relacionando-o ao panorama macro de implementação das políticas e programas sociais contemporâneos. No segundo momento, destacam-se alguns aspectos privilegiados nesta análise. Para tanto, elencou-se como indicadores avaliativos: 1) os elementos materiais e subjetivos característicos da qualificação social e profissional oferecida; 2) o papel da qualificação profissional obtida pelas mulheres para a posterior incorporação ao setor.

5.3.1 O programa Mulheres na Construção no marco das políticas sociais brasileiras contemporâneas

A configuração do programa *Mulheres na Construção* traduz sua similaridade com as atuais políticas e programas sociais. O acompanhamento das diretrizes nacionais e internacionais vigentes coaduna e coopera com o fortalecimento dos aportes focalizado, familista e matrifocal dos programas sociais contemporâneos.

Do ponto de vista do acesso ao programa e seus critérios de elegibilidade, pode-se apontar sua conformidade com o padrão neoliberalista, que prima pela focalização na extrema pobreza, em detrimento de ações universalistas. Aqui é necessário pontuar a diferença entre a seletividade e a focalização, tendo em vista que essa distinção é fundamental na construção de políticas sociais emancipatórias, sejam elas com enfoque de gênero ou não.

Segundo Pereira (2007), embora a universalidade seja o princípio que mais se adequa às políticas destinadas a concretizar direitos sociais, por não fazer discriminação dos cidadãos no acesso a bens e serviços públicos, a seletividade não se contrapõe inteiramente a esta perspectiva. Ao selecionar grupos sociais específicos, histórica e tradicionalmente excluídos, as políticas sociais podem contribuir para a redução de determinadas desigualdades sociais existentes. É o caso das desigualdades entre homens e mulheres, que desprivilegia as mulheres, por exemplo, no ingresso ao mercado de trabalho.

Já a focalização se justifica pelo atendimento aos grupos mais despossuídos na estrutura de classes, sob a alegação de otimização dos gastos sociais. As políticas sociais focalizadas se traduzem em ações fragmentadas, de curto prazo e com um recorte nas mais baixas linhas de pobreza. Emergem-se critérios de acesso cuja elegibilidade não se faz pelo direito, e sim pelo mérito: mérito de ser pobre (PEREIRA, 2007).

Não é por se destinar ao atendimento das mulheres que o programa *Mulheres na Construção* é tido como focalizado, uma vez que ser específico não é, necessariamente, ser pontual (CISNE; GURGEL, 2008). É por estar restrito às mulheres pobres, destacando, especialmente, as que foram vítimas de algum tipo de violência. É claro que essas mulheres devem ser alvos de políticas e programas que intentem a superação de sua condição de vulnerabilidade ou risco social, todavia, no contexto de redução do papel social do Estado e de desmantelamento dos direitos sociais, o recorte do programa

está estreitamente associado à perspectiva da rentabilidade econômica, e não da emancipação social em si.

Isso é clarificado pela visão da SUDECO e dos idealizadores do programa, que, em sua argumentação, assinalam como fator categórico para a criação do programa o investimento na mulher como uma forma de “racionalização” dos recursos destinados às políticas públicas sociais (RUSSO et. al., 2008).

[...] o programa é um programa piloto na RIDE, que é Distrito Federal e a Região do Entorno, que o pessoal chama. Qual foi o principal elemento motivador? Primeiro, depois de um levantamento que nós fizemos nós descobrimos que nas classes D e E, nas classes mais pobres do país, a necessidade de segurança econômica e de emprego deveria recair sobre a mulher e não o homem. Porque? Dados do IPEA, do IBGE apontam o seguinte: de cada 15 famílias uniparentais que nós temos no Brasil hoje, principalmente nas classes D e E, 14 dessas 15 famílias nós não temos um chefe de família, nós temos “a chefe” de família. Então quando você tem a desagregação familiar, normalmente motivada pela questão do desemprego ou não, o que acontece é que o homem ele abandona a casa, e quem fica como ônus, com a responsabilidade da sobrevivência dos filhos e da manutenção da casa recai sobre os ombros da mulher. Por isso que a SUDECO resolveu montar um grande programa chamado Mulheres que Fazem, de inclusão produtiva de gênero. Então eu diria que a maioria, diria que quase 100% dos recursos de capacitação da SUDECO eles são empregados em capacitação para mulheres, em função disso. Porque quem precisa de emprego e de segurança econômica fundamentalmente é a mulher. É uma questão econômica. Por isso que a SUDECO investe maciçamente em programas de capacitação feminina. Não é porque a presidenta é mulher não (risos) é porque é uma questão econômica. (SUDECO)

Este fragmento, destacado da entrevista realizada com o superintendente da SUDECO, traz à tona a ideologia presente nos programas sociais que oferecem benefícios, sejam de transferência monetária ou de capacitação profissional. Seu direcionamento para a população feminina visa, sobretudo, garantir as condições mínimas para a reprodução social das famílias, partindo, para isso, da premissa de que esta é uma responsabilidade, quase que exclusiva, das mulheres (CISNE; GURGEL, 2008; SANTOS, 2008).

Russo et. al (2008) destaca com relação a esses programas que, embora proporcionem o reconhecimento político das mulheres e o questionamento do paradigma conservador de gênero, em que aos homens é imputada historicamente a provisão econômica familiar, as ideias adjacentes à figura das mulheres como provedoras e administradoras por excelência dos recursos familiares não correspondem

à redistribuição de poder entre os sexos, e muito menos, à emergência de um modelo familiar e societal pautado no matriarcado.

Neste sentido, essas iniciativas têm atuado na perpetuação da divisão sexual do trabalho, pois enfatizam a família e as mulheres como responsáveis pela promoção do bem estar, asseverando a preponderância da esfera de reprodução sobre a atividade econômica das mulheres (GAMA, 2008). Mesmo quando contrariada, como é o caso do programa em tela, esta lógica determinante da inserção produtiva das mulheres se assenta sob os mesmos motivos.

Uma inovação do programa, em comparação aos programas de capacitação voltados para as mulheres, é a ênfase em uma área de ocupação reconhecida como masculina. Em geral, os programas que se destinam à qualificação profissional das mulheres, com vistas à sua inclusão no mercado de trabalho, se constroem sob a divisão sexual da formação e reafirmam a segmentação sexual das profissões e ocupações (HIRATA, 2003).

O programa *Mulheres na construção* rompe com esta habitual trajetória dos programas de capacitação para mulheres, que tendem a reforçar as tarefas e ocupações femininas (CARLOTO, 2004). Todavia, é válido questionar se a pura inserção das mulheres nesses espaços ocupacionais é capaz de modificar os princípios de diferenciação e hierarquia das atividades executadas pelos pares, e atuar “sobre as condições estruturais das desigualdades de gênero” (CISNE; GURGEL, 2008, p. 87).

Tal questionamento se coloca elementar por dois motivos principais, já discutidos ao longo desta dissertação. Em primeiro lugar, porque a incorporação das mulheres aos mercados de trabalho, ofícios e profissões guarda estreita relação com o contexto histórico e econômico vigentes, o que, de certa forma, corresponde também a momentos de maior precarização e flexibilização dos mercados de trabalho; em seguida, porque esse movimento, mesmo quando desencadeia processos de feminização, converge com a reprodução da divisão sexual do trabalho (SAFFIOTI, 1979; HIRATA, 2002).

É a partir desses pressupostos que se entende a relação do programa com o atual contexto político e econômico brasileiro, cujo alto crescimento da indústria da construção civil se efetua a custa da utilização do fundo público. A crescente demanda por imóveis e obras públicas introduzida pelos programas de governo voltados para infraestrutura, como o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), em sua primeira e segunda versão, e o Programa Minha Casa minha Vida, além de proporcionarem a

ampliação da oferta de crédito e sua maior acessibilidade por parte das famílias brasileiras, tem repercutido sobre a oferta de trabalho no setor (IBGE, 2010; MONTEIRO et al., 2010).

O governo brasileiro tem pronunciado este crescimento do número de obras públicas e o incremento da infraestrutura rural e urbana no país a partir de um viés desenvolvimentista, e ainda, tem se apropriado da expansão econômica do setor da construção como um dos meios de oportunizar a implantação de políticas ativas de emprego, baseadas no paradigma do *workfare*, e não do *welfare* (PEREIRA, 2012b; BOSCHETTI, 2012; ABRAHAMSON, 2009; MOSER, 2011).

Segundo Pereira (2012a, p. 4)

Nos últimos cinco anos, o governo brasileiro tem se esforçado para inserir os beneficiários do Bolsa Família no trabalho formal, especialmente nas obras da construção civil do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC). Mas, a realidade tem mostrado que tais beneficiários carecem de preparo básico (físico e profissional) até para o exercício de tarefas aparentemente de baixa qualificação.

Sob essa perspectiva, o programa *Mulheres na Construção* não só se caracteriza como eventual, como também se destina a responder uma demanda contemporânea do capitalismo, referente tanto à carência de mão de obra qualificada, quanto à necessidade cada vez maior de flexibilização das próprias políticas sociais. A qualificação das mulheres pobres vem ao encontro direto da noção da política social enquanto mecanismo de ativação para trabalho. Isto é, ações pontuais do Estado cujo intuito é inserir com veemência a população beneficiária da assistência social no mercado de trabalho (BOSCHETTI, 2012; PEREIRA, 2012b).

Como política pública da área social, o "Mulheres na Construção", da forma como vem sendo desenvolvido pela SUDECO, contribui para um debate central no que diz respeito aos Programas Sociais de Transferência de Renda. Seu público alvo são pessoas, prioritariamente mulheres que fazem parte de Programas Sociais de Transferência de Renda para o trabalho na Construção Civil. Muito se fala da falta de uma "porta de saída" para esses programas. O "Mulheres na Construção" ao invés de dar o peixe, ensina as mulheres a pescar e vai mais além. Uma parceria com o Sindicato da Indústria de Construção Civil do Distrito Federal (SINDUSCON/DF) possibilita que ao término dos cursos, as mulheres formadas tenham acesso ao primeiro trabalho, a atendimento médico, odontológico, aulas de informática e alfabetização. (*por Marcelo Dourado - Artigo publicado na edição do Correio Brasiliense de 12 de março de 2012)

Com base no depoimento acima e na literatura consultada, são discriminados dois fatores que tornam o programa emblemático no rol das políticas e dos mecanismos de ativação para o mercado de trabalho, no contexto nacional e local.

Em primeiro lugar pela retomada da relação contraditória entre trabalho e assistência social, que marca a trajetória das políticas sociais e, em especial, da política de assistência social (BOSCHETTI, 2012). Seus usuários, ou melhor, suas usuárias, tendo em vista que as mulheres compõem majoritariamente o público alvo atendido (RUSSO et.al., 2008), são estigmatizadas pelo recebimento dos benefícios sociais e tidas como acomodadas, que não querem se inserir no mercado formal de trabalho.

De acordo com Pereira (2012b), estas críticas conservadoras à assistência social e aos programas de transferência de renda enfatizam, como bem pontuado no depoimento acima, as chamadas “portas de saída” da condição de pobreza e dependência do Estado, referenciando o emprego formal como a garantia plena da cidadania, e ainda, responsabilizando suas beneficiárias por isso.

No depoimento do agente capacitador, o IFB, vê-se claramente essa estigmatização das beneficiárias da assistência social no DF, qualificadas pelo programa *Mulheres na Construção*. A elas é atribuída a não inserção no setor da construção do DF, posteriormente à qualificação, em decorrência do “perfil” de assistida, o que se verifica no trecho a seguir.

Então assim, não foi o mercado que se fechou, foi simplesmente o perfil dela que não é um perfil de ir atrás nessa situação, porque ela foi o tempo todo excluída. Ela foi excluída o tempo todo. Então como é que ela vai chegar lá no canteiro de obras que ela sabe que é difícil e pedir um emprego? Então não é o perfil dela, o perfil dela é: “Dona Maria tá aqui seu cartãozinho, você vai lá fazer uma entrevista, tal, e tal, e tal...”. Então assim, você precisa orientar pra que ela vá a frente. Se você orientar, cria filas. Mas se você não orientar ela não vai, porque ela não tem auto estima pra isso. (IFB)

Partindo do lócus de quem fala, uma análise minuciosa e aprofundada do trecho, e do depoimento como um todo, tende ainda apontar a ideologia presente nos programas de qualificação profissional contemporâneos, pautados na premissa do desenvolvimento de competências, consoante ao modelo de acumulação flexível do capital, e na ideia de empregabilidade, em substituição a de emprego estável. Nesse paradigma, a responsabilidade pela inserção profissional é transferida de uma perspectiva social para uma individual, e o desemprego decorrente da “incompetência” do trabalhador em se tornar “empregável”, ou atrativo para o mercado (SOUZA; PEREIRA, 2006).

Um segundo ponto a ser destacado é a efetivação dessas políticas de forma desarticulada de um sistema público de emprego, ou, nas palavras de Deddeca (1998, p.293), *sem uma arquitetura institucional que possibilite uma mudança favorável e cumulativa da estrutura de emprego*. Além de constituir uma qualificação profissional ínfima, de curto prazo e baixo custo, se consolida como uma estratégia deslocada do desempenho do mercado de trabalho, e mais uma vez, focada na redução da pobreza e otimização dos recursos públicos (DEDDECA, 1998; SOUZA; PEREIRA, 2006).

Embora o processo de elaboração do programa tenha levado em conta a conjuntura econômica expansiva do setor da construção no DF parece não considerar os demais fatores determinantes da inserção feminina no mercado de trabalho, principalmente em áreas não tradicionais à sua ocupação. Isto é, a qualificação profissional, mesmo em cenários favoráveis ao crescimento dos setores empregadores de mão de obra, não é condição direta para a incorporação de trabalhadores/as, e este fator é cumulativo para a inserção dos grupos tradicionalmente excluídos do mercado de trabalho, como mulheres, jovens e idosos.

Ademais, esta desarticulação dos programas de qualificação profissionais com o sistema público de emprego se deve principalmente ao fato da formação profissional no Brasil estar estreitamente vinculada a *eventos encurtados, fantasiosos e falaciosos* (DEMO, 1999, p.135). Em que pesem as modificações proporcionadas nas últimas décadas, ainda é comum a tais programas, como visto no programa *Mulheres na Construção*, uma ampla oferta de cursos e vagas, “por motivação política e para esconder a drasticidade de nossa atual situação de desemprego” (DEMO, 1999, p.135).

5.3.2 A qualificação social e profissional: “porta” de entrada para as mulheres na construção, e “janela” de saída da assistência social?

A qualificação ofertada pelo programa *Mulheres na Construção*, executado na RIDE-DF, acompanha as diretrizes dos programas e ações levadas 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, como mencionado na subseção anterior, 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 o 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 se denominou **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 (SEM).

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. (IFB)

Sob essa perspectiva, os cursos ofertados intentam 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:

- 1) Parte do pressuposto de que a força física é característica da mão de obra masculina, uma vez que, como pontuado pelo SINDUSCON, 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, Saffioti (1979, p.47) bem ressalta que é o fundamento estruturante da hierarquização entre os sexos no mercado de trabalho.
- 2) 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 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! (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; SAUL; FREITAS et al., 2007; SOUZA; PEREIRA, 2006).

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 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 a ministração de um módulo específico 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 constitui um aspecto importante da qualificação profissional ofertada pelo programa *Mulheres na Construção* na medida em que contextualiza as práticas sociais e profissionais das mulheres envolvidas e as instrumentaliza 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 apontam que tal metodologia não contemplou a dimensão prática do processo formativo e não proporcionou o contato suficiente com o canteiro de obras. O fragmento de depoimento a seguir ilustra essa visão das qualificadas.

Porque muita coisa podia ser melhorada no curso. O curso deixou a desejar para mim! 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. Em três meses de curso, digamos assim que eu tive uns 15 dias na prática, o resto tudo na teoria. Sem contar que a gente tinha que dividir o espaço com quem estava fazendo o curso de azulejista. Então, como é que a gente ia

entrar e pintar, se as colegas estavam assentando os azulejos?!
(PINTORA 4)

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 à medida que a noção de qualificação profissional se esvai dos programas de formação do 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, deveria ser articulada pelo SINDUSCON com as empresas do ramo da construção no DF.

Quando a gente saiu de lá eles prometeram um estágio, mas esse estágio não aconteceu. A gente foi uma vez para a Samambaia e uma vez no estádio Mané Garrincha para conhecer, ver como é que é o campo de trabalho... ver como é que tinha mulher na obra. Entendeu?! Na verdade, dentro de um mês a gente deve ter ido umas seis, sete vezes para o campo de obra. (MULHER 2)

[...] E isso, na nossa formação foi falado pelo SINDUSCON que ia ter um estágio, para facilitar o ingresso no mercado de trabalho. Só que não aconteceu! (PINTORA 4)

Muitas mulheres ficaram tristes, porque havia sido dito para elas que ocorreria um estágio. E esse estágio, que era a parte do SINDUSCON, não ocorreu. Então a responsabilidade voltou para a gente e para a SUDECO. E para o próprio IFB. (SEM)

Na perspectiva de atores e atrizes sociais envolvidos, os motivos para a não concretização do estágio vão desde a conjuntura econômica desfavorável ao mercado da construção civil, com redução no número de postos de trabalho no setor (visão da SEM-DF e do SINDUSCON), até fatores como vontade política (visão do IFB).

Em meio a este dilema, a análise do comportamento do nível da ocupação no setor, no contexto de formação da primeira turma do programa - segundo semestre de 2012 (Gráfico 4, Capítulo 4) - aponta para uma expansão crescente do setor da construção no DF. Fato que, por sua vez, traz à tona a dialética que permeia a qualificação profissional: 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, tem envidado 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).

Segundo o SINDUSCON, 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.

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 é claramente identificado no discurso 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. (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. (SEM)

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 (DIEESE, 2011c). 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. (SINDUSCON)

[...] 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. (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.

Como se observou em muitos depoimentos aqui já registrados, 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).

Outro fator a ser destacado a partir dos trechos de depoimento assinalados acima é a ordem que se estabelece no mercado de trabalho, e no setor da construção em particular, enraizada no masculino. O masculino serve de referência para a assimilação do feminino, refletindo a hierarquia entre os sexos (DAUNE-RICHARD, 2003).

Além dos aspectos já aportados, é necessário destacar o acompanhamento das egressas dos cursos, especialmente das que não se incorporaram ao setor. Este apontamento é elucidativo para os dois indicadores de análise e avaliação do programa outrora apresentados. E, ainda, é reflexivo sobre outros elementos subjetivos, determinantes da não incorporação das mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas.

Conforme mencionado no capítulo 1, das 87 qualificadas contactadas via telefone, 63 não chegaram a se incorporar ao setor de forma alguma. O quadro 4 a seguir aponta os motivos determinantes para isso, segundo as próprias qualificadas.

Quadro 4 - Qualificadas não inseridas no setor da construção no DF entre os anos de 2012 e 2013

Motivos	Número
Aguardavam o estágio e a condução ao trabalho pelo programa	25
Receberam propostas de emprego, mas os maridos “não as permitiram” aderir.	4
Receberam propostas de emprego, mas acharam que o serviço era pesado e “não era para mulher”	7
Receberam propostas de emprego, mas que não permitiam compatibilizar com o trabalho a ser desenvolvido no ambiente doméstico	4
Receberam propostas de emprego, mas não se sentiram seguras para adentrarem o setor	5
Problemas de saúde impeditivos ao trabalho	11
Apenas tinham interesse no curso de qualificação	4
Foram nomeadas em cargos públicos efetivos ou comissionados no DF ou no Entorno	3
Total	63

Fonte: Relatório de pesquisa de campo. Elaboração própria.

Ano: 2013

Embora a não concretização do estágio seja o motivo sobressalente em relação aos demais - corresponde a quase 40% do total das qualificadas contactadas-, é considerável o número de qualificadas que chegaram a receber propostas de emprego, mas não foram inseridas no setor por motivos, em sua maioria, associados aos elementos determinantes da inserção e da trajetória das mulheres no mundo/mercado de trabalho.

Com exceção dos *Problemas de saúde impeditivos ao trabalho*, que se justifica, em parte, pelo perfil de mulheres mais velhas selecionadas pelo programa para obter a qualificação, sobressai o motivo calcado na ideia de que *o serviço é pesado e “não é para mulher”*. Tal juízo, obtido sem a entrada efetiva no setor, se enraíza nas representações sociais das profissões e nos estereótipos de gênero a elas vinculados, que se colocam como um obstáculo à “desomoginização” dos setores e atividades ocupacionais, haja vista que a iniciativa formadora não foi capaz de desmitificar tais estereótipos e pré-conceitos.

No caso das que não adentraram em virtude da *não permissão dos maridos*, a ideologia sexista das profissões se soma ao domínio do patriarcado sobre a atividade produtiva das mulheres. Este motivo, dentre os elencados, é peculiar, pois faz referência às relações entre homens e mulheres como relações de poder que se imbricam no machismo (SCOTT, 1995), e acabam por perpetuar as trajetórias de exclusão das mulheres dos mercados de trabalho e da esfera pública.

O terceiro motivo significativo é a *insegurança de adentrar o setor*, seja pelos estereótipos associados ao ambiente “masculinizado”, “rude”, “grosseiro” da construção

e da maioria de seus trabalhadores, seja pelas características do trabalho, que não foram tão apreendidas no processo de formação, e pela rotatividade do trabalho/emprego no setor.

Todos esses fatores mencionados põe em xeque a implantação de programas de qualificação profissional para mulheres, voltados para áreas tradicionalmente masculinas, pois a contraposição à lógica da segregação sexual das ocupações, não se efetiva pela negação da divisão sexual do trabalho no âmbito do sistema produtivo, e muito menos, do reprodutivo. Tais programas devem levar em conta as dificuldades que as mulheres podem ter para o ingresso no ramo de qualificação, tanto no que se refere à área de ocupação masculina enquanto espaço público, produtivo, quanto no âmbito privado e familiar (YANNOULAS, 2003).

5.4 As qualificadas do Entorno

O programa *Mulheres na Construção* procurou incluir as mulheres provenientes do Entorno reconhecendo as necessidades de efetivação de políticas públicas que atendam esta região. Foram disponibilizados recursos da ordem de R\$ 350.000,00 para compra de um laboratório móvel para que as qualificadas não precisassem se deslocar de Águas Lindas – GO.

Embora tenha atendido mais outras cinco mulheres, conforme a lista disponibilizada pela SUDECO, de outros municípios do Entorno, como Cidade Ocidental e Valparaíso, o foco do programa se concentrou na cidade de Águas Lindas³⁷.

Teve um foco em Águas Lindas porque a gente comprou a unidade móvel, e repassou isso pro IFB. Porque Águas Lindas? Porque Águas Lindas é a cidade mais pobre dessa região no DF. Do DF não, da RIDE. Tanto é que os índices econômicos lá são tão assustadores. É uma cidade que fica a 40 Km daqui, 30 Km daqui, e a pobreza lá é violenta. (SUDECO)

Segundo os dados do Censo Demográfico de 2010, Águas Lindas é uma das quatro cidades da RIDE com mais de 100.000 mil habitantes, em conjunto com Luziânia, Formosa e Valparaíso (DIEESE, 2012). Dentre os/as ocupados/as, os/as empregados/as com carteira assinada representam 47,9%, os sem carteira assinada 16,5%, os/as servidores/as estatutários/as e militares 3,2%, os/as trabalhadores/as

³⁷Dentre essas mulheres, de outros municípios, conseguimos contactar somente uma, em virtude dos números disponibilizados na lista não corresponderem e, em outro caso, de não haver número para contato. A qualificada contactada é residente em Valparaíso de Goiás, e não chegou a se inserir no setor da construção porque engravidou durante o curso e no momento está se dedicando somente às tarefas reprodutivas.

domésticos/as 14,8%, os/as trabalhadores/as por conta própria 15,3%, os/as empregadores/as 0,5%, e os/as que trabalham sem remuneração ou para auto-consumo 1,8%. Com relação a esses percentuais, o que mais se destaca é o de trabalhadores/as domésticos/as, que é o segundo maior dentre os municípios que compõe a RIDE, ficando atrás somente de Planaltina de Goiás (DIEESE, 2012).

A remuneração média dos/as ocupados/as residentes na cidade de Águas Lindas é R\$ 806,00 e está abaixo remuneração média da RIDE. E, no que se refere aos empregos formais, dentre os quatro municípios mais populosos da RIDE, é a que possui o menor quantitativo de empregos formais, aproximadamente 8.054, enquanto em Formosa, o quantitativo é de 13.227, em Luziânia, 22.138, e 14.546 em Valparaíso.

Inicialmente, foram disponibilizadas ao total 40 vagas para o curso de pintura para as mulheres residentes em Águas Lindas. Em razão da estratégia do laboratório móvel não ter funcionado, a adesão ao curso se restringiu a 26 mulheres. As qualificadas tiveram que ser remanejadas para a formação no campus do IFB Samambaia e foi disponibilizado um ônibus do IFB para buscá-las e levá-las nos dias de curso.

Segundo o IFB, o laboratório móvel não pode ser utilizado para a formação das qualificadas de Águas Lindas de Goiás por dois motivos. Primeiro porque se trata de um *container*, que possui equipamentos, mas cujo transporte para outro lugar exige cuidado e procedimentos eficientes de segurança. O segundo motivo que foi alegado pelo IFB é o de que, a experiência com outras turmas revelou a necessidade de trazer as qualificandas para dentro da sala de aula, uma vez que não tinham contato com a escola há muito tempo.

Dentre as 26 qualificadas residentes em Águas Lindas, conseguiu-se contactar 14, das quais somente 2 se encontram trabalhando no setor, as demais aguardavam propostas de estágio ou emprego (8), estavam trabalhando no âmbito da administração pública municipal (2), ou estavam impossibilitadas de trabalhar por motivos de saúde ou por exigências do trabalho reprodutivo familiar (2).

As pintoras 1 e 3 compuseram a amostra de qualificadas entrevistadas por esta pesquisa. Ambas se encontram inseridas no setor. No caso da Pintora 1, na própria cidade de Águas Lindas, em uma empresa que costumava realizar a limpeza ao final das obras. A pintora também exercia a função de diarista em alguns domicílios do DF. Função que deixou de exercer ao ser admitida informalmente em uma empresa que tem construído condomínios na cidade.

Já a Pintora 3, que estava desempregada antes de realizar o curso, atualmente reside em Barro Alto, município do interior do Goiás. Foi admitida via contrato temporário em uma empresa que também emprega o esposo. A família se mudou para a cidade devido ao surgimento desta oportunidade de inserção profissional, pois o marido foi contratado para ser mestre de obras em um projeto vinculado ao Programa Minha casa, Minha Vida.

Em ambos os casos, nota-se que o programa e a qualificação obtida proporcionou uma mudança na trajetória das qualificadas residentes no Entorno, e que podem ser vistas como positivas. Todavia, quando se considera todo processo que envolveu a qualificação profissional das moradoras de Águas Lindas, bem com a exclusão de outras cidades do Entorno do escopo do programa, nota-se a baixa efetividade do programa com relação à inclusão social que visava proporcionar às mulheres provenientes da RIDE.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pergunta constitutiva do título deste trabalho não é retórica. Ao contrário, possui uma resposta, ainda que, passível de mudança, caso haja transformações significativas nas estruturas das relações de gênero, hierarquicamente construídas no âmbito do trabalho na construção; e também, na lógica orientadora das políticas e programas voltados para mulheres no contexto local e nacional.

Pelos dados qualitativos e quantitativos (ainda que não tenham sido o foco deste trabalho) aqui apresentados, nota-se que a inserção no setor da construção, no atual contexto, e por meio de qualificações sociais e profissionais oferecidas por programas como *Mulheres na Construção*, não proporcionam uma inclusão produtiva para mulheres em condições apropriadas ao exercício do trabalho de forma livre, ou pelo menos reduzida, das discriminações e desigualdades existentes entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

Se focado apenas o aspecto da formalização, incorre-se no erro de acreditar que as qualificadas obtiveram uma melhor inserção ocupacional, que outrora poderiam exercer em funções tipicamente “femininas”, como, por exemplo, o serviço doméstico, que era ramo de atuação de algumas delas; ou, que pelo menos puderam sair da condição de desemprego. Todavia, o que a incorporação ao setor revela é a permanência da divisão sexual o trabalho em suas múltiplas facetas e consequências sobre o reconhecimento dos trabalhos das mulheres.

Nesta ótica, a inserção das mulheres no setor parece ocorrer de forma marginal, pela especialização de algumas atividades que mais se assemelham ao “perfil” delas. Lógica, esta, de valorização dos atributos ditos 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 mercado 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. 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.

Quanto ao programa *Mulheres na Construção* e seus reflexos na conjuntura do DF e da RIDE, acrescenta-se que constitui uma estratégia de utilização do fundo público para uma formação/qualificação precária, que deixa a mão de obra à margem da exploração do capital imobiliário de Brasília, uma vez que não foi garantido um estágio de aprendizagem em canteiros de obras e as empresas se utilizam dessa alegação para não contratar as mulheres de acordo com a qualificação recebida.

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.

A lógica regente do programa e da atuação dos atores sociais envolvidos é calcada em uma preocupação de inserção destas mulheres - qualificadas, beneficiárias dos programas de transferência de renda - no mercado de trabalho, como um fator determinante para a superação da condição de pobreza e conquista de “autonomia”. Esta lógica está descolada totalmente dos fundamentos da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e nem, ao menos, tem intencionalidade de combatê-la, pois não advoga pelo direito das mulheres de serem contratadas, ainda que em caráter de experiência, na qualidade de profissional para a qual foram qualificadas.

Com relação às mulheres residentes na RIDE, a implementação do programa reafirmou a exclusão e a invisibilidade a que são relegadas, tendo em vista que, além de não as incorporarem sistematicamente em seu escopo de alcance, restringindo-se ao município de Águas Lindas de Goiás, não atendeu com êxito nem mesmo àquelas que foram selecionadas. Isso reitera a condição da população residente na RIDE de estar à margem das políticas, programas, bens e serviços existentes no DF, que não tem sido

modificada em razão da ausência de iniciativas efetivas no enfrentamento das desigualdades sociais existentes entre a RIDE e o DF, nem mesmo pelos órgãos com tais atribuições.

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. Quanto a isso, podem-se pontuar dois questionamentos: este tipo de qualificação profissional oferecida, no sentido da “contra-mão” 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 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 é 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 relevante, 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 afirmativas, 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).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAHAMSON, P. Neoliberalismo, pluralismo de bem-estar e configuração das políticas sociais. In: BOSCHETTI, I. et.al.(orgs) *Política social: alternativas ao neoliberalismo*. Brasília: UnB, PPGPS, Departamento de Serviço Social, 2004, p. 109-133.

_____. O retorno das medidas de ativação na política de bem-estar dinamarquesa: Emprego e Proteção Social na Dinamarca. *SER Social*, Brasília, v. 11, n. 25, p. 244-273, jul./dez. 2009.

ABRAMO, L. O Programa Pró-Equidade de gênero: uma experiência de política pública para a promoção da igualdade de oportunidades. *SER Social*, Brasília, v.10, n. 23, jul. dez. de 2008.

ABREU, S. *Planejamento governamental: a SUDECO no espaço mato-grossense. Contexto, propósitos e contradições*. Tese doutoral apresentada ao Departamento de Geografia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2001.

AGUIRRE, R. *Sociología y género: las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Montevideo: Doble Clic-FCS-CSIC, 1998.

ALVARENGA, C.F.; VIANNA, C. Relações sociais de gênero e divisão sexual do trabalho: desafios para a compreensão do uso tempo no trabalho docente. *Laboreal*, Porto, v. VIII, p. 11-27, 2012. Disponível em: <<http://www.laboreal.up.pt>>.

ALVES, G. *O (novo) e precário mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, E.L; VIEIRA, C.A. Qualificação profissional: uma proposta de política pública. *Planejamento e políticas públicas*, nº 12, jun/dez de 1995. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>.

ALVES-MAZZOTI, A. J. Usos e abusos dos estudos de caso. *Cadernos de Pesquisa*, v. 36, n. 129, p.637-651, set./dez. de 2006.

ANDRÉ, M.E. D. A. *Estudo de caso em pesquisa e avaliação educacional*. Brasília: Liber Livro Editora, 2005.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no Mundo do Trabalho*. 10ª Edição. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2005.

_____. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. In: ANTUNES, R. (org.) A explosão do desemprego e as distintas modalidades de precarização do trabalho. Coleção Mundo do Trabalho, São Paulo: Boitempo, 2006.

_____, R. Trabalho uno ou omni: a dialética entre o trabalho concreto e o trabalho abstrato. *Argumentum*, Vitória, v. 2, n. 2, p. 09-15, jul./dez. 2010.

ARRETCHE, M. T.S., Tendências no estudo sobre avaliação. In: RICO, Elizabeth. *Avaliação de Políticas: uma Questão em Debate*. São Paulo: Cortez Editora; IEE/PUC/SP, 1998. p. 29-39.

ÁVILA, M. B. As mulheres no mundo do trabalho e a relação corpo e sujeito. *Cadernos de Crítica Feminista*. Ano V, n. 4 – dez. 2011.

AZEREDO, B. *Políticas públicas de emprego: a experiência brasileira*. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, 1998.

BANDEIRA, L. *Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres: avançar na transversalidade da perspectiva de Gênero nas Políticas Públicas*. Brasília: CEPAL/SPM, jan. 2005. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br>>.

BEHRING, E.; BOSCHETTI, I. *Política social: fundamentos e história*. São Paulo: Cortez, 2006.

BEHRING, E. Brasil em contrarreforma: desestruturação do Estado e perda de direitos. 2 Ed. São Paulo: Cortez, 2008.

BICALHO, N. Gestão do trabalho na indústria da construção civil: práticas tradicionais e perspectivas futuras. *SER social*, n. 5, jul/dez de 1999. Brasília: UnB, 1999.

_____. *Trabalhadores pobres e cidadania*. A experiência da exclusão e rebeldia na construção civil. Uberlândia: EDUFU, 2007.

BIROLI, Flávia. Mídia, tipificação e exercícios de poder: a reprodução dos estereótipos no discurso jornalístico. *Revista Brasileira de Ciência Política*, n. 6, p. 71-98, dez./2011 Disponível em: <<http://seer.bce.unb.br>>.

BOCK, G. Pobreza feminina, maternidade e direito das mães na ascensão dos Estados-Providência. In: DUBY, G; PERROT, M. *A história das mulheres no ocidente: o século XX*. Porto: Afrontamentos, 1994, p. 435- 478.

BOSCHETTI, I. Avaliação de políticas, programas e projetos sociais. In: CFESS; ABEPSS. (Org.). *Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais*. 1 ed. Brasília: CFESS, 2009, v. 1, p. 575-592.

_____. A insidiosa corrosão dos Sistemas de Proteção Social Europeus. *Serviço Social e Sociedade*, São Paulo, n.112, p.754-803,out./dez.2012.

BRASIL. *Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*, 2013-2015. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.

BRUSCHINI, C. *Trabalho feminino: novas conquistas ou persistência da discriminação?* Texto apresentado na ECO 19. Chicago: Illinois, 1998.

BRUSCHINI,C.;LOMBARDI, M.R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, nº 110, p. 67-104, julho/2000.

CACCIAMALI, M.C. et. al. Sistema Nacional de Emprego: desempenho interestadual. In: OLIVEIRA, M.A.(org) *Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil*. Campinas: UNICAMP.IE, 1998.

CACCOUAVULT, M. Variações nos ofícios femininos e masculinos. In: MARUANI, M; HIRATA, H. (Orgs.) *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*; Tradução: ClevisRapkievicz. São Paulo: Editora Senac, 2003.

CAIADO, M.C.S. Estruturação intra-urbana na região do Distrito Federal e entorno: a mobilidade e segregação socioespacial da população. *Revista Brasileira de Estudos de População*, São Paulo, v.22, n.1, p. 55-88, jan./jun.2005. Disponível em <<http://www.abep.nepo.unicamp.br>>.

CARDOSO Jr., J.C. Crise e desregulação do trabalho no Brasil. *Tempo Social; Rev. Sociol. USP*, S. Paulo, 13(2): 31-59, novembro de 2001.

CARDOSO Jr., J.C; GONZALEZ, R. Dilemas e alternativas ao financiamento das políticas públicas de trabalho e renda no Brasil. *Econômica*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 239-269, dezembro 2007.

CARLOTO, C.M.;GOMES, A.G. Geração de renda: enfoque nas mulheres pobres e divisão sexual do trabalho. *Serviço Social e Sociedade*, São Paulo, n. 105, p. 131-145, jan./mar. 2011.

CARLOTO,C.M. A chefia familiar feminina nas famílias monoparentais em situação de extrema pobreza. *Revista Virtual Textos & Contextos*, nº 4, Ano IV, dez. 2005.

CARRILHO, A. *C.Ações afirmativas de gênero e trabalho*.Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade de Brasília, jan./2011.

CASTEL, R. Desestruturação do mundo do trabalho e suas implicações para a política social. In: PEREIRA, P. et al. (org.) *Política social, trabalho e democracia em questão*. Brasília: UnB, PPGPS, SER, 2009, p. 83 – 96.

CASTRO, M.G. Marxismos, feminismos e feminismo marxista – mais do que um gênero em tempos neoliberais. *Crítica Marxista*, São Paulo, n.11, p. 98-108, out., 2000.

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

CISNE, M.;GURGEL,T. Feminismo, Estado e políticas públicas: desafios em tempos neoliberais para autonomia das mulheres. *SER Social*, Brasília, v.10, n.22, p. 69-96, 2008.

CODEPLAN. *Análise dos dados da PNAD 2012: comparativo Distrito Federal e Brasil*. Brasília: out. de 2013c.Disponível em: <<http://www.codeplan.df.gov.br>>.

_____. *As mulheres do Distrito Federal e o mercado de trabalho*. Brasília, março de 2013a. Disponível em: <<http://www.codeplan.df.gov.br>>.

_____. *Brasília e sua Região Polarizada: Perfil Socioeconômico e Demográfico da População, Relações entre o Distrito Federal e Entorno*. Brasília: CODEPLAN, 2003.

_____. *Índice de desempenho econômico do Distrito Federal*, IDECON/DF, 2º trimestre de 2013. Brasília: set. de 2013b. Disponível em: <<http://www.codeplan.df.gov.br>>.

_____. *Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios do Distrito Federal*. PDAD/DF. Brasília: CODEPLAN, out. de 2012b. Disponível em: <<http://www.codeplan.df.gov.br>>.

_____. *Situação das mulheres no Distrito Federal*. Brasília: CODEPLAN, mar. de 2012a. Disponível em: <<http://www.codeplan.df.gov.br>>.

CRESWELL, J. W. *Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*; tradução Luciana de Oliveira da Rocha. 3 Ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DAL ROSSO, S. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAUNE-RICHARD, A.M. Qualificações e representações sociais. In: MARUANI, M; HIRATA, H. (Orgs.) *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*; Tradução: Clevis Rapkiewicz. São Paulo: Editora Senac, 2003.

DEDDECA, C.S. Emprego e qualificação no Brasil dos anos 90. In: OLIVEIRA, M.A.(org) *Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil*. Campinas: UNICAMP.IE, 1998.

DEMO, P. Educação profissional – mito e realidade. *SER Social*, n. 5, jul/dez de 1999. Brasília: UnB, 1999.

DIEESE. O trabalho por conta própria na construção. *Boletim Trabalho e Construção*, São Paulo, n. 5, fev. 2011a. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/>>.

_____. Anuário das mulheres brasileiras. São Paulo: DIEESE, 2011b.

_____. Salários na Construção Civil nos anos 2000: entre a formalização e a rotatividade. *Boletim Trabalho e Construção*, São Paulo, n.6, dez. 2011c. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/>>.

_____. Estudo setorial da construção 2012. *Estudos e Pesquisas*, n. 65, São Paulo, maio de 2013a. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/>>.

_____. *Pesquisa de emprego e desemprego no Distrito Federal*. O mercado de trabalho no Distrito Federal em 2012. Brasília: DIEESE, 2012.

_____. *O mercado de trabalho do Distrito Federal e dos municípios metropolitanos*. Apresentação Clóvis Scherer. In: PERSPECTIVAS PARA O DESENVOLVIMENTO DA ÁREA METROPOLITANA DE BRASÍLIA. *Seminário realizado em 19 de novembro de 2012*. Brasília, 2012b. Disponível em: <<http://www.codeplan.df.gov.br>>.

_____. *Pesquisa de emprego e desemprego no Distrito Federal*. Agosto de 2013. Brasília: DIEESE, 2013b.

ENGELS, F. *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*. Tradução: Ruth M. Klaus. 3ª Edição. São Paulo: Centauro, 2006.

ESCOBAR, M.C. et al. *Inovação na Educação Profissional das Mulheres (1996-2002)*. In: YANNOULAS, S.C. (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; Abaré, 2003.

ESPING-ANDERSEN, G. *As três economias políticas do Welfare State*. *Lua Nova*, São Paulo, n. 24, p.85-116, set. 1991.

FALEIROS, V. P. *A política social do Estado Capitalista*. 12 Ed. São Paulo: Cortez, 2009.

FARAH, M.F.S. *Gênero e políticas públicas*. *Estudos feministas*, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 47-71, 2004.

_____. *Pesquisa de emprego e desemprego no Distrito Federal*. O mercado de trabalho no Distrito Federal em 2012. Brasília: DIEESE, 2012a.

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

FIGUEIREDO, M. F., e FIGUEIREDO, A. M. C. *Avaliação política e avaliação de políticas: um quadro de referência teórica*. *Revista de Análise de Conjuntura*, v.1, n.1, Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro, 1986.

FILGUEIRAS, L.; GONÇALVES, R. *Desestruturação do trabalho e política social*. In: PEREIRA, P. et al. (org.) *Política social, trabalho e democracia em questão*. Brasília: UnB, PPGPS, SER, 2009, p. 97 – 118.

GAMA, A.S. *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.

GORZ, A. *Metamorfoses do trabalho : crítica da razão econômica*. 2 Ed. São Paulo: Annablume, 2007.

GUEDES, M.N. *Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores*. III Concurso de Monografias da Amatra II. São Paulo: agosto de 2003. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>.

- HARVEY, D. *A condição pós-moderna*. São Paulo, Loyola, 1992.
- _____. O neoliberalismo. História e implicações. 2 Ed. São Paulo: Ed. Loyola, 2011.
- HIRATA, H. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.
- _____. Tecnologia, formação profissional e relações de gênero. IN: Revista Educação e Tecnologia, Ano 4, nº6, Maio de 2003.
- _____, Flexibilidade, trabalho e gênero. In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (orgs.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Editora Senac, 2007.
- _____, . Globalização e divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada. In: GUIMARÃES, N.A. et al (org). *Trabalho flexível, empregos precários*. São Paulo: Edusp, 2009, p. 145-167.
- IBGE. Classificação Nacional de Atividades Econômicas, CNAE, Versão 2.0. Rio de Janeiro, 2007.
- _____. *Pesquisa Anual da Indústria da Construção*, v. 20. Rio de Janeiro, 2010.
- KERGOAT, D. División sexual deltrabajo y relaciones sociales entre los sexos. In: HIRATA, H., et.al. (orgs) *Diccionario crítico del feminismo*. Tradución: Teresa Agustín. Editorial Síntesis: Madrid, 2002.
- KONDER, L. *O que é dialética?* Coleção primeiros passos. 27 Ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1981.
- KOSIK, K. *Dialética do Concreto*. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.
- KUCHEMANN, B. A. e CRUZ, T.C. Resignificações do trabalho das mulheres para a agenda das políticas públicas. *SER Social*, Brasília, v.10 n.23, 2008.
- LAGRAVE, R.M. Uma emancipação sobre tutela. Educação e trabalho das mulheres no século XX. In: DUBY, G; PERROT, M. *A história das mulheres no ocidente: o século XX*. Porto: Afrontamentos, 1994.
- LAUTIER, B.; PEREIRA, J.M. Representações sociais e construção do mercado de trabalho: empregadas domésticas e operários da construção civil na América Latina. *Cadernos CRH*, Salvador, n.21. p.125-151, jul./dez.1994.
- LAVILLE, C.; DIONNE, J. *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em Ciências Humanas*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.
- LAVINAS, L. As recentes políticas públicas de emprego no Brasil e sua abordagem de gênero. In: POSTHUMA, A.C (org.) *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil*. Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT e MTE, 1999.

LAVINAS, L.; NICOLL, M. Atividade e vulnerabilidade: quais os arranjos familiares em risco?. *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, Vol. 49, no 1, 2006, pp. 67 a 97.

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

LEITE,M.P;POSTHUMA, A.C. Reestruturação produtiva e qualificação. Reflexões sobre a experiência brasileira. *São Paulo em Perspectiva*, 10(1), São Paulo, 1996.

LOMBARDI, M.R. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. *Cadernos de Pesquisa*, v. 36, n. 127, p. 173-202, jan./abr. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>.

_____. Feminização, reestruturação e profissionalização em redutos tradicionalmente masculinos: as Forças Armadas e a Marinha do Brasil. In: TORNQUIST,C.S. et. al. (Orgs.) *Leituras de resistência: corpo, violência e poder*. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2009.

_____, As trabalhadoras na construção civil: quem são elas e o que fazem? In: ENCONTRO NACIONAL da ABET, 12. Cenários da Crise e a organização do trabalho: permanências, mudanças e perspectivas. João Pessoa, 2011.

LOPES, M. J.M.; LEAL, S.M.C.A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira.*Cadernos Pagu* . 24, jan./jun. de 2005, p.105-125

MANFREDI, S.M. Qualificação e educação: reconstruindo nexos e inter-relações. In: SAUL, A.M.; FREITAS, J.C. (org). *Políticas públicas de qualificação: desafios atuais*. São Paulo: A+ Comunicação, 2007.

MARCONDES, M.M. *A corresponsabilização do Estado pelo cuidado: Uma análise sobre a política de creches do PAC-2 na perspectiva da divisão sexual do trabalho*. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade de Brasília. UnB, mar./2013.

_____, A divisão sexual dos cuidados: do welfarestate ao neoliberalismo.*Argumentum*, Vitória (ES), v. 4, n.1, p. 91-106, jan./jun. 2012.

MARUANI, M; HIRATA, H. (Orgs.) *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*; Tradução: Clevis Rapkiewicz. São Paulo: Editora Senac, 2003.

MARX, K. Maquinaria e grande indústria.In: ANTUNES, R. (Org.) *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. Volume II. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

_____. Processo de trabalho e processo de valorização. In: ANTUNES, R. (Org.) *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. Volume I. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

MELO, H. P. Gênero e Pobreza no Brasil. In: *Relatório Final do Projeto Governabilidad Democrática de Género en América Latina y el Caribe*. CEPAL: 2005.

_____. Invisibilidade do trabalho feminino: uma violência disfarçada: notas preliminares. In: TORNQUIST, C.S. et. al. (Orgs.) *Leituras de resistência: corpo, violência e poder*. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2009.

MEULDERS, D. A flexibilidade na Europa. MARUANI, M; HIRATA, H. (Orgs.) *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*; Tradução: Clevis Rapkiewicz. São Paulo: Editora Senac, 2003.

MIRAGAYA, J. O fosso econômico e social entre o rico quadrilátero e seu entorno empobrecido: a industrialização é uma solução. In: DAL ROSSO, Sadi (org.) *Trabalho na Capital*, Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011.

_____. *Emprego no setor público no Distrito Federal: local de trabalho e moradia dos servidores federais e do GDF*. Brasília: CODEPLAN, 2013.

MOLINIER, P.; WELZER-LANG, D. Feminidad, masculinidad, virilidad. In: HIRATA, H. et.al. (orgs) *Diccionario crítico del feminismo*. Traducción: Teresa Agustín. Editorial Síntesis: Madrid, 2002.

MONTEIRO, D.C. et. al. Construção civil no Brasil: investimentos e desafios. In: *Perspectivas do investimento 2010-2013*. Março, 2010. Disponível em: <<http://www.bnds.gov.br>>.

MOSER, L. A nova geração de políticas sociais no contexto europeu: *workfare* e medidas de ativação. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 68-77, jan./jun. 2011.

NETTO, J.P.; BRAZ, M. *Economia política: uma introdução crítica*. Biblioteca básica do Serviço Social; Volume I. 6 Ed. São Paulo: Cortez, 2010.

NOGUEIRA, C. *A feminização no mundo do trabalho*. Campinas, SP: 2004.

NOVELLINO, M. S.F. *Os estudos sobre feminização da pobreza e políticas públicas para mulheres*. In: XIV ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS. Caxambu, MG: ABEP, 2004. p. 112. Disponível em: <<http://www.abep.nepo.unicamp.br/>>.

OFFE, Claus. Trabalho como categoria sociológica fundamental? IN: OFFE, Claus. *Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da “Sociedade do Trabalho”*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, p. 23-41.

OLIVEIRA, R.V. A qualificação profissional como política pública. In: SAUL, A.M.; FREITAS, J.C. (org). Políticas públicas de qualificação: desafios atuais. São Paulo: A+ Comunicação, 2007.

OLIVEIRA, T.S. A inserção das mulheres na construção civil: um retrato midiático sobre a expressão e reprodução da feminilidade no setor. In: YANNOULAS, S. C. (Org.) *Trabalhadoras*. Brasília: Editorial Abaré, 2013a.

_____. O programa Mulheres Construindo Autonomia na Construção Civil entre a agenda de gênero e a agenda neoliberal. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO 10, 2013, Florianópolis. *Anais eletrônicos*, Florianópolis, 2013b.

OLIVEIRA, T.S.; YANNOULAS, S.C. A capital e o trabalho – As produções do Departamento de Serviço Social da UnB sobre o Mundo do Trabalho no Distrito Federal. In: DAL ROSSO, Sadi (org.) *Trabalho na Capital*, Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011.

PAVIANI, A. Brasília no contexto local e regional: urbanização e crise. In: *Revista Território*, Rio de Janeiro, Ano VII, n. 11, 12 e 13, set/out., 2003.

PED. A inserção da mulher no mercado de trabalho do Distrito Federal. *Boletim Especial Mulheres*. Brasília: SISTEMA PED, Mar. de 2013a.

_____. A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos e a desigualdade nos rendimentos. *Boletim Especial Mulheres*, Mar. de 2013b.

_____. *Pesquisa de Empresa e Desemprego no Distrito Federal*. Mercado de trabalho no Distrito Federal em 2012. Brasília: DIEESE/SETRAB/CODEPLAN, 2012.

PEREIRA, P. Pluralismo de bem-estar ou configuração plural da política social sob o neoliberalismo. In: BOSCHETTI, I. et.al.(orgs) *Política social: alternativas ao neoliberalismo*. Brasília: UnB, PPGPS, Departamento de Serviço Social, 2004, p.135-159.

_____. *Política social: temas e questões*. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. *Porque também sou contra a focalização das políticas sociais*. Núcleo de Estudos e Pesquisas em Política Social (NEPPOS/ Ceam/ UnB), 2007. Disponível em: <<http://www.neppos.unb.br/>>.

_____. *Porque Continuo Contra As Políticas Sociais Focalizadas*: réplica à recente matéria sobre o programa bolsa família veiculada pelas organizações. Globo. Brasília, 19 de junho de 2012a. Disponível em: <<http://www.neppos.unb.br/>>. Acesso em: junho de 2013.

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

PEREIRA, P.; STEIN, R. H. Política social: universalidade versus focalização. Um olhar sobre a América Latina. In: BOSCHETTI, I.S.(et. al)(orgs.). *Capitalismo em crise, política social e direitos*. São Paulo: Cortez, 2010, p. 106 – 130.

PIERSON, C. "Origens e desenvolvimento do *welfare state*: 1880-1975". In: *Beyond the welfare state*. Cambridge. Polity Press, 1991. Resumo preparado e traduzido por Potyara Pereira.

POCHMANN, M. O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século. 3ª Ed. São Paulo: Contexto, 2002.

_____. Rumos da política de trabalho no Brasil. In: SILVA, M.O.S;IAZBECK, M.C., *Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo*. 2 Ed. São Paulo: Cortez; São Luiz, MA: FAPEMA, 2008.

POLANY, K. *A grande transformação: as origens de nossa época*. 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

POSTHUMA, A.C. Transformações no emprego no Brasil na década de 90. In: POSTHUMA, A.C (org.) *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil*. Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT e TEM, 1999.

RESENDE, M.C.R. *Mulheres em ambientes masculinizados: análise da inserção de mulheres nos canteiros de obras da construção civil em duas empresas de Belo Horizonte*. Dissertação de mestrado. Belo Horizonte, 2012.

RODRIGUES, M.T. Política social e gênero: um diálogo necessário. *Politizando*. Boletim do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Política Social (NEPPOS/CEAM/UnB). Ano 5, dez. de 2013.

RODRIGUES, T.A. SALVADOR, E.S. As implicações do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) nas políticas sociais. *SER Social*, Brasília, v.13 n.28, Jan./Jun., 2011, p. 129 -156.

RUSSO, G. et.al. Questão social e mediação de gênero: a marca feminina na Assistência Social. *SER Social*, Brasília, v.10, n.22, p. 129 - 160, 2008.

SAFFIOTI, H.I.B. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Petrópolis: Vozes, 1979.

SANTOS, T.S. Gênero e políticas sociais: novos condicionamentos sobre estrutura familiar. *SER Social*, Brasília, v.10, n.22, p. 97-128, 2008.

SAUL,A.M;FREITAS,J.C (orgs.) *Políticas públicas de qualificação: desafios atuais*. São Paulo: A+Comunicação, 2007.

SCOTT, J. W. A mulher trabalhadora. In Georges Duby e Michelle Perrot, *História das mulheres no ocidente*. Porto: Afrontamentos, 1994, p. 443-475.

_____. Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. *Educação & Realidade*, 20 (2) jul./dez., 1995, p. 71-99.

SORJ, B. Legislação trabalhista, políticas públicas e igualdade de gênero. In: SORJ, B.; YANNOULAS, S.C. *Perspectivas críticas feministas sobre as reformas trabalhista e sindical*. Brasília: CFEMEA/ FIG CIDA, 2006.

SOUSA, S.M.P.S; PEREIRA, M.E.F.D. A apropriação da noção de competência nas políticas de educação profissional desenvolvidas no Brasil a partir dos anos 1990. In: SILVA, M.O.S; IAZBECK, M.C., *Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo*. 2 Ed. São Paulo: Cortez; São Luiz, MA: FAPEMA, 2008.

SOUZA, J.U. Desemprego no Distrito Federal atinge 21,6% da PEA. *Revista de Conjuntura*, CORECON-DF, n.01, Jan./Mar, 2000.

SOUZA, M. L. et. al. Estrutura e dinâmica do mercado de trabalho do Distrito Federal. In: DAL ROSSO, Sadi (org.) *Trabalho na Capital*, Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011.

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

STAKE, Robert. A arte da investigação com estudos de caso. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2009.

SUDECO. *O desafio dos primeiros dois anos*, Brasília: SUDECO, 2013. Disponível em: <http://www.sudeco.gov.br/c/document_library/get_file?uuid=bc998279-0878-4d31-a16f-14dd6a9705ec&groupId=94855>.

TAVARES, M.A. Trabalho informal: os fios (in)visíveis da produção capitalista. *Revista Outubro*, n. 7, 2002. p. 49 – 60. Disponível em: <<http://www.revistaoutubro.com.br>>.

VASCONCELOS, M. et.al. Crise econômica internacional e o impacto sobre as mulheres: respostas e desafios no Brasil. In: *Revista do Observatório Brasil de Igualdade de gênero* (Tema: Trabalho e gênero). SPM/PR. Brasília, 2010; p.101-116

VENTURA, M.M. O Estudo de Caso como modalidade de pesquisa. *Revista SOCERJ*, 20 (5), p. 383-386, set./out. de 2007.

VIANNA, C. P. O sexo e o gênero da docência. *Cadernos Pagu*, n. 17/18, 2001, p. 81-103.

WALBY, S. As figuras emblemáticas do emprego flexível. MARUANI, M; HIRATA, H. (Orgs.) *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*; Tradução: Clevis Rapkiewicz. São Paulo: Editora Senac, 2003.

YANNOULAS, S.C. Iguais mas não idênticos. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 2, p.7-16, 1994. Disponível em: <<http://www.journal.ufsc.br/>>.

_____. *Educar: uma profesión de mujeres?* BuenosAires: Kapelusz, 1996.

_____. *Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho.* Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

_____ (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; Abaré, 2003.

_____. *Feminização ou Feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria.* *Temporalis*, v. 2, 2011, p. 271-292.

_____ (org.). *Trabalhadoras: Análise da feminização da profissões e ocupações.* Brasília: Editorial Abaré, 2013.

YANNOULAS,S.C.;SOARES,K.J. *Educação e qualificação para o trabalho - convergências e divergências entre as políticas de educação e as de trabalho.* Série Estudos e Ensaio, Ciências Sociais, FLACSO: Brasil, junho de 2009.

APÊNDICE

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Brasília, __/__/____

Eu, _____, R.G. _____

concordo em participar, por livre e espontânea vontade, da pesquisa “Projeto de dissertação: *Mulheres Na Construção: Uma Alternativa para as trabalhadoras do Distrito Federal e do Entorno?*” a ser apresentada pela mestrande e pesquisadora Talita Santos de Oliveira ao Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade de Brasília – UnB, e a possíveis congressos e revistas científicas especializadas, na qualidade de artigo.

Estou esclarecida/o e informada/o que a pesquisa visa investigar como os programas de qualificação profissional para mulheres, de que é exemplo o Programa Mulheres na Construção, executado no Distrito Federal, contribuem para inserção igualitária e menos diferenciada das mulheres em nichos majoritariamente ocupados pelos homens. Assim, responderei às perguntas referentes à minha experiência como _____ (gestor (a) / capacitador (a) / intermediador (a) de mão de obra/ beneficiária) do Programa Mulheres na Construção Civil.

Estou ciente que a entrevista será gravada, transcrita e analisada pela pesquisadora e que as fitas e/ou relatórios escritos com a entrevista serão arquivadas após a finalização do estudo. Além disso, estou ciente que não serei identificada no trabalho escrito ou apresentado e que na pesquisa será utilizado um pseudônimo quando houver necessidade de referência à pessoa entrevistada. Tenho garantia de sigilo aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa e minha participação é voluntária, estando livre de qualquer remuneração ou despesa.

Declaro também estar ciente que durante a pesquisa, se tiver dúvidas serei esclarecida pela pesquisadora pelo correio eletrônico tatalidadeoliveira@gmail.com, e pelo número de telefone 9829-1667. Por fim, terei a liberdade de recusar a responder às perguntas que me causem constrangimento, a participar ou retirar meu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalidade alguma.

O termo foi assinado por mim e pela pesquisadora.

Entrevistada _____

Pesquisadora _____

ANEXOS

Anexo 1 – Acordo de Cooperação Técnica entre SUDECO, IFB e SINDUSCON

Acordo de Cooperação Técnica que entre si celebram a SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE, o INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE BRASÍLIA e o SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO DISTRITO FEDERAL, para Qualificação Social e Profissional no setor da construção civil na RIDE-DF

A SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE, doravante denominada **SUDECO**, com sede no Setor Bancário Norte Quadra 02, Lote 11, Brasília-DF, CNPJ nº 13.802.028/0001-94, neste ato representado pelo Diretor Superintendente Marcelo Contreiras de Almeida Dourado, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade nº 313.443 - SSP-DF e do CPF nº 150.923.641-49, domiciliado em Brasília-DF, o INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE BRASÍLIA, doravante denominado **IFB**, com sede na SGAN 610, Módulos D, E, F e G, Brasília-DF, CNPJ nº 09.266.912/0001-84, neste ato representado pelo Reitor Wilson Conciani, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade nº 207.759, SSP-MT, do CPF nº 207.427.541-20 e o SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO DISTRITO FEDERAL, doravante denominado **SINDUSCON-DF**, com sede no SIA trecho 2 - lote 1, 125, Brasília-DF, CNPJ nº 00.031.716/0001-56 neste ato representado pelo Presidente Júlio Cesar Peres, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade nº 000.621 - SSP-DF e do CPF nº 098.414.231-20, resolvem celebrar o presente **Acordo de Cooperação Técnica**, com esteio na Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, Decreto 6.170, de 25 de julho de 2007 e subsidiariamente no Decreto 6.135, de 26 de junho de 2007, mediante as cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

Promover ações articuladas e a formação de parcerias estratégicas no âmbito das competências legais e das atribuições previstas na Cláusula Quarta para cada partícipe, com o intuito de viabilizar a implantação de ações de qualificação social e profissional no setor da construção civil na Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno – RIDE/DF. O objeto também abrange a troca de informações técnicas necessárias para elaboração e implementação de iniciativas que permitam a ampliação da qualificação social e profissional.

CLÁUSULA SEGUNDA – DAS DIRETRIZES GERAIS

A implementação deste Acordo se dará na área de atuação e a critério de cada Partícipe, que será norteado pelas seguintes diretrizes:

- a. Elevar a participação feminina nos postos de trabalho da construção civil;
- b. Preparar profissionais dotados de conhecimentos técnico-científicos na área da construção civil, com competências e habilidades voltadas para o desenvolvimento econômico sustentável e solidário;
- c. Formar profissionais críticos, criativos e autônomos, cientes do seu papel no mundo e na sociedade;

- d. Formar profissionais empreendedores, capazes de intervir não apenas em sua comunidade com ações que visem o desenvolvimento regional, mas, principalmente, capazes de exercer sua cidadania e melhorar a qualidade de vida de suas famílias.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA OPERACIONALIZAÇÃO

Fica instituído o Comitê Técnico deste Acordo, ao qual caberá gerir as ações previstas, observando-se as atribuições específicas de cada Participe descritas na CLÁUSULA QUARTA.

SUBCLÁUSULA PRIMEIRA

O Comitê Técnico será composto por 02 (dois) representantes de cada participe.

SUBCLÁUSULA SEGUNDA

Caberá aos representantes dos Participes designarem os membros titulares e suplentes do Comitê Técnico no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar da publicação do extrato do presente Acordo no Diário Oficial da União.

CLÁUSULA QUARTA – DAS ATRIBUIÇÕES

I – Caberá à SUDECO:

- a. Fomentar a realização de cursos de qualificação social e profissional na construção civil/RIDE-DF, previstos em instrumento próprio a ser celebrado com o IFB;
- b. Supervisionar todo o processo de realização dos cursos referentes a este Acordo, desde a divulgação até a inserção dos egressos no mercado de trabalho;

II – Caberá ao IFB:

- a. Realizar os cursos previstos em instrumento próprio a ser celebrado com a SUDECO, garantindo a certificação do público alvo;
- b. Fornecer meios de acesso do público alvo ao processo de inscrição nos cursos oferecidos no âmbito deste Acordo;

III – Caberá ao SINDUSCON-DF:

- a. Incentivar e disseminar a proposta para qualificação Social e Profissional na Construção Civil através da divulgação dos cursos realizados em virtude do presente Acordo nos seus veículos de comunicação social;
- b. Realizar pesquisa de demanda junto às empresas associadas referente à possibilidade de disponibilização de vagas de emprego para as mulheres egressas dos cursos promovidos no âmbito deste Acordo;

- c. Articular parcerias com entes do ramo da construção civil e empresas associadas para a inserção dos trabalhadores qualificados no mercado de trabalho;
- d. Fornecer meios de acesso do público alvo ao processo de inscrição nos cursos oferecidos nos termos deste Acordo;
- e. Cadastrar os formandos no Banco de Empregos do SINDUSCON-DF e divulgar a disponibilidade dos profissionais qualificados para a contratação;
- f. Participar dos eventos promovidos no âmbito do presente Acordo.

IV – Atribuições comuns a todos os partícipes:

- a. Envidar esforços para evitar a evasão nos cursos oferecidos;
- b. Levar imediatamente ao conhecimento dos demais partícipes ato ou ocorrência que interfiram no andamento das atividades decorrentes deste Acordo, para a adoção de medidas cabíveis;
- c. Fornecer as informações e orientações necessárias ao melhor desenvolvimento e ao fiel cumprimento deste Acordo e à formalização de demais instrumentos necessários à execução dos compromissos aqui previstos.

CLÁUSULA QUINTA – DA VIGÊNCIA

O presente Acordo vigorará a partir da data de sua assinatura, ficando sua eficácia condicionada à publicação de seu extrato no Diário Oficial da União, e terá duração de 30 meses, podendo ser prorrogado nos termos da legislação aplicável.

CLÁUSULA SEXTA – DAS ALTERAÇÕES

As cláusulas do presente Acordo poderão ser modificadas, mediante termo aditivo pactuado entre os Partícipes, desde que não haja alteração do seu objeto.

CLÁUSULA SÉTIMA – DOS RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS E FINANCEIROS

O presente Acordo é celebrado a título gratuito, não implicando compromissos financeiros ou transferência de recursos entre os partícipes.

SUBCLÁUSULA ÚNICA

Caso haja atividades que requeiram o repasse de recursos financeiros de um Partícipe a outro, será elaborado instrumento específico, sendo vedado o repasse de recursos financeiros pela SUDECO e pelo IFB ao SINDUSCON para realização do objeto previsto no presente Acordo ou em outros instrumentos que a ele se refiram.



CLÁUSULA OITAVA - DA RESCISÃO E DENÚNCIA

O presente Acordo poderá ser rescindido de pleno direito, independentemente de interpelação judicial ou extrajudicial, em caso de superveniência de norma legal que o torne impraticável, ou através de comum acordo entre os Participes; e poderá ser denunciado mediante notificação escrita, formulada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, tomadas as necessárias providências para salvaguardar os trabalhos já efetivados.

CLÁUSULA NONA - DA PUBLICAÇÃO

A SUDECO providenciará a publicação no Diário Oficial da União - DOU do presente Instrumento e dos aditamentos, no prazo de 20 (vinte) dias a contar de sua assinatura, conforme dispõe o art. 61, parágrafo único, da Lei nº 8.666, de 1993.


CLÁUSULA DÉCIMA - DA PUBLICIDADE


A publicidade decorrente dos atos, programas, obras, serviços e campanhas realizados em virtude do presente Acordo deverá ter caráter educativo, informativo, ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos, nos termos do art. 37, § 1º, da Constituição Federal.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO FORO

Fica eleito o Foro da Seção Judiciária Federal do Distrito Federal, com exclusão de qualquer outro, para dirimir as questões decorrentes da execução deste Instrumento, que não possam ser resolvidas administrativamente.

Brasília (DF), 20 de dezembro de 2011.


MÁRCÉLO CONTREIRAS DE ALMEIDA
DOURADO
Diretor Superintendente da Superintendência
do Desenvolvimento do Centro-Oeste


WILSON CONCIANI
Reitor do Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia
Brasília

WILSON CONCIANI
Reitor
Instituto Federal de Brasília
Portaria MEC nº 649, de 23 de maio de 2011.


JÚLIO CESAR PERES
Presidente do Sindicato da Indústria da
Construção Civil do Distrito Federal



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

EDITAL Nº 099/RIFB, DE 09 DE AGOSTO DE 2012.

SELEÇÃO 2012/2
PROCESSO SELETIVO PARA CURSOS DE FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA

1. DA ABERTURA

O REITOR *PRO TEMPORE* DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA, nomeado pela Portaria Nº 649, de 23 de maio de 2011, publicada no Diário Oficial da União em 24 de maio de 2011, no uso de suas atribuições legais e regimentais, torna público que estarão abertas, **no período de 10 de agosto a 24 de agosto de 2012**, as inscrições do processo seletivo para os **Cursos de Formação Inicial e Continuada do Programa Mulheres na Construção, a serem ofertados pelo IFB – Campus Samambaia e o Centro de Referência Mulheres Mil**, resultado do Termo de Cooperação 01/2011 - SUDECO, no 2º semestre de 2012, conforme disposto nos itens a seguir.

2. DA VALIDADE

2.1. O resultado do Processo Seletivo para os Cursos de Formação Inicial e Continuada presenciais, previstos neste Edital, será válido apenas para o preenchimento das vagas ofertadas no segundo semestre do ano letivo de 2012.

3. DO CRONOGRAMA DO PROCESSO SELETIVO

3.1. O processo seletivo seguirá o cronograma abaixo:

Publicação do Edital	09/08/12
Período de Inscrição	10/08/12 a 24/08/12
Palestra explicativa	27/08/12 a 03/09/12
Divulgação das inscrições deferidas	06/09/12
Análise de questionário	27/08/12 a 10/09/12
Resultado preliminar	12/09/12
Interposição de recurso	13/09/12
Resultado final	17/09/12
Período de matrícula (1ª chamada)	18 a 26/09/12
Demais chamadas (se necessário)	A partir do dia 27/09/12
Previsão de início dos cursos	08/10/12

4. DOS REQUISITOS PARA INGRESSO

4.1. São requisitos para ingresso nos cursos de Azulejista e Pintor de Obras:

- Ter concluído, no mínimo, a 4ª série do Ensino Fundamental (antigo 1º grau) ou equivalente até o dia da matrícula.
- Ter no mínimo 18 anos completos na data da matrícula.
- Apresentar a documentação completa exigida para matrícula.





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

5. DOS CURSOS E DAS VAGAS

- 5.1. Os candidatos serão selecionados por curso, turno e tipo de vaga.
- 5.2. A seleção para os cursos será realizada por meio dos seguintes tipos de vagas:
- Ampla Concorrência;**
 - Reserva de vagas para as mulheres atendidas pelos equipamentos da Secretaria de Estado da Mulher, quais sejam, Casa Abrigo, Centro de Referência de Atendimento à Mulher e Núcleo de Atendimento às Famílias e aos Autores de Violência Doméstica.**
- 5.3. Poderão concorrer à reserva de vagas da Secretaria de Estado da Mulher as candidatas que apresentarem **carta de encaminhamento no dia da matrícula.**
- 5.4. As candidatas que optarem pela reserva de vagas deverão apresentar a documentação necessária à comprovação da situação declarada. Aquelas que não apresentarem a referida documentação não poderão matricular-se pela reserva de vagas.
- 5.5. Serão ofertados os seguintes cursos presenciais e vagas:

Curso	Turma	Local do curso	Vagas		Dia das aulas	Horário das aulas	Período de Realização das aulas (previsto)	Atos Autorizativos	
			Ampla Concorrência	Reserva de vagas					
Azulejista	A	Samambaia	38	2	Segunda, terça, quarta e quinta- feira (4 vezes por semana)	8 h às 12h30min	8/10/2012 a 24/01/2013 (14 semanas)	Autorização PREN nº 12/2012	
	B	Samambaia	38	2		14 h às 18h30min			
	C	Samambaia	38	2		14 h às 18h30min			
Pintor	D	Samambaia	38	2		8 h às 12h30min			Autorização PREN nº 13/2012
	E	Samambaia	38	2		14 h às 18h30min			
	F	Águas Lindas	40	-		14 h às 18h30min			
Total			230	10	240 vagas				

- 5.6. As aulas serão ministradas segundas, terças, quartas e quintas-feiras, nos turnos matutino e vespertino.
- 5.7. As aulas teóricas acontecerão no *Campus* Samambaia e as práticas em instituições parceiras próximas ao *Campus*.
- 5.8. As aulas práticas da turma “F” serão realizadas em Águas Lindas, conforme Termo de Cooperação 01/2011 (SUDECO).

6. DA INSCRIÇÃO

- 6.1. A inscrição e todas as etapas do processo seletivo serão gratuitas.
- 6.2. A inscrição do candidato implica no conhecimento e na aceitação de todas as condições estabelecidas neste Edital e demais instrumentos reguladores, dos quais o candidato não poderá alegar desconhecimento.
- 6.3. Para realizar a inscrição o candidato deverá comparecer em um dos postos de inscrição indicados no item 7.1, no período compreendido **entre às 09h do dia 10 de agosto de 2012 até às 17h do dia 24 de agosto de 2012, considerando o horário oficial de Brasília**, para preencher a Ficha de Inscrição e o Questionário Diagnóstico.
- 6.4. O questionário diagnóstico tem como objetivo a obtenção de dados referentes à situação social, econômica e educacional dos candidatos inscritos e terá caráter classificatório.





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

- 6.5. Caberá ao candidato escolher o curso, a turma e o tipo de vaga a que deseja concorrer.
- 6.6. O candidato poderá se inscrever em apenas uma turma.
- 6.7. Para finalizar a inscrição, o candidato deverá participar da palestra orientativa obrigatória nos dias e horários especificados no item 8.4, de acordo com o número recebido no momento do preenchimento da ficha de inscrição.
- 6.8. As informações individuais fornecidas são de caráter confidencial e de inteira responsabilidade dos candidatos, devendo ser comprovadas quando solicitado.
- 6.9. Uma vez finalizada a inscrição, o candidato não poderá realizar alterações.

7. DOS POSTOS DE INSCRIÇÃO

7.1. Para realizar a inscrição deverá comparecer em um dos postos relacionados abaixo:

Local	Endereço	Dias	Horários	Telefones
Campus Samambaia	QN 304, Conjunto 01, Lote 02 – Samambaia Sul (em frente à Diretoria Regional de Ensino de Samambaia).	De segunda a sexta-feira	Das 9h às 12h e de 13h às 17h	(61)2103-2300
Secretaria da Mulher	Centro de Referência de Atendimento à Mulher, estação do Metrô da 102 Sul		Das 9h às 12h e de 13h às 17h	(61) 3901-7098
SUDECO	SBN Quadra 02 lote 11 Ed. Apex Brasil Portaria “B” 2º subsolo- Asa Norte - Recepção		Das 9h às 12h e de 13h às 17h	(61) 3414-0129
Campus Taguatinga Centro	C12, bloco F, lotes 1 e 2 – Taguatinga, DF. (atrás do Banco do Brasil)		Das 9h às 12h e das 13h às 17h	(61) 2103-2241
Águas Lindas	Quadra 42 conjunto B lote 24/26 – setor 02		Das 9h às 12h e das 13h às 17h	3902-1136

8. DAS PALESTRAS ORIENTATIVAS

8.1. Serão deferidas apenas as inscrições dos candidatos que participarem em uma das palestras orientativas.

8.2. Para assistir a palestra o candidato deverá apresentar-se pessoalmente no local onde será ministrada a palestra munido de um documento oficial de identificação com foto (RG, CNH, Carteira de Trabalho ou Carteira de Registro de Classe).

8.3. Os candidatos deverão chegar com pelo menos 30 minutos de antecedência e assinar lista de presença na recepção do local onde será ministrada a palestra.

8.4. As palestras orientativas obrigatórias serão ministradas nos dias e horários especificados no cronograma abaixo:

Nº DA INSCRIÇÃO	DATA	HORÁRIO
001 a 200	27/08/12	10h
201 a 400	27/08/12	14h
401 a 600	27/08/12	16h

Nº DA INSCRIÇÃO	DATA	HORÁRIO
601 a 800	28/08/12	10h
801 a 1000	28/08/12	14h
1001 a 1200	28/08/12	16h

Nº DA INSCRIÇÃO	DATA	HORÁRIO
-----------------	------	---------



SGAN 610, Módulos D, E, F e G, Asa Norte, Brasília/DF – CEP 70860-100

Telefone: (61) 2103-2154

www.ifb.edu.br

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO****Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília**

1201 a 1400	30/08/12	10h
1401 a 1600	30/08/12	14h
1601 a 1800	30/08/12	16h

Nº DA INSCRIÇÃO	DATA	HORÁRIO
1801 a 2000	31/08/12	10h
2001 a 2200	31/08/12	14h
2201 a 2400	31/08/12	16h

Nº DA INSCRIÇÃO	DATA	HORÁRIO
2401 a 2600	03/09/12	10h
2601 a 2800	03/09/12	14h
2801 a 3000	03/09/12	16h

Nº DA INSCRIÇÃO	DATA	HORÁRIO
3001 a 3500	29/08/12	10h
3501 a 4000	29/08/12	14h30
4001 a 4500	29/08/12	16h30

8.5. A palestras orientativas obrigatórias, **referente às inscrições de número 001 a 3000**, serão ministradas no *Campus* Samambaia, localizado na QN 304, Conjunto 01, Lote 02 – Samambaia Sul (em frente à Diretoria Regional de Ensino de Samambaia).

8.6. As palestras orientativas obrigatórias, **referente às inscrições de número 3001 a 4500**, serão ministradas na Prefeitura de Águas Lindas de Goiás, localizada na Quadra 42 conjunto B lote 24/26 – setor 02.

9. DA SELEÇÃO

9.1 O Processo Seletivo será realizado por meio da avaliação do questionário diagnóstico de realidade do candidato conforme critérios a seguir:

Crítérios/Pontos	5 pontos	10 pontos	15 pontos	20 pontos	5 pontos	0 ponto
Idade	18 a 23 anos	24 a 28 anos	35 a 40 anos	29 a 34 anos	Acima de 40 anos	#
Renda familiar	Acima de 3 salários mínimos	De 2 a 3 salários mínimos	De 1 a 2 salários mínimos	Até 1 salário mínimo	#	#
Número de filhos (menores de 18 anos)	1	2	de 3 a 4	Acima de 4	#	Sem filho
Escolaridade	Ensino Superior	Ensino Médio	Ensino Fundamental Completo	Ensino Fundamental Incompleto	#	#
Beneficiário de ações de transferência de renda: bolsa família, bolsa escola, bolsa social, projovem, cesta de alimentos e pão e leite, bpc idoso, bpc deficiente	#	#	#	Sim	#	Não

9.2. A pontuação total máxima será de 100 pontos.





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

9.3. Todas as informações declaradas deverão ser comprovadas no ato da matrícula.

9.4. Qualquer informação não comprovada eliminará o candidato do processo seletivo.

9.5. Os candidatos serão classificados por ordem decrescente dos pontos obtidos no questionário diagnóstico. Com isso, fica estabelecida a lista de espera com os candidatos que poderão ser convocados para ocupar as vagas de possíveis desistências.

9.6. Caso o número de candidatos inscritos por turma seja menor do que a quantidade de vagas oferecidas, poderá ser aberto um novo prazo para inscrição.

9.7. A lista de classificação final será publicada na página do IFB (<http://www.ifb.edu.br/selecao>), na recepção do *Campus* Samambaia e nos Postos de Inscrição a partir das **09h do dia 17 de setembro de 2012**.

9.8. Será atribuída pontuação somente para quem tiver filho(s) menores de 18 anos.

10. CRITÉRIOS DE DESEMPATE

10.1. Em caso de igualdade no número de pontos obtidos, dar-se-á preferência, para efeito de classificação, sucessivamente, ao candidato que:

1º) tiver maior número de filhos.

2º) tiver a menor renda familiar.

3º) tiver idade correspondente a faixa etária de 29 a 34 anos em ordem decrescente.

11. DAS MATRÍCULAS

11.1. As matrículas dos candidatos classificados dentro do número de vagas serão realizadas na Coordenação de Registro Acadêmico do *Campus* Samambaia, nas datas prováveis **de 18 a 26 de setembro de 2012, no horário das 09h às 17h**.

11.2. Caso não sejam preenchidas todas as vagas, o IFB realizará a convocação em **demais chamada a partir do dia 27 de setembro de 2012**, respeitando-se a ordem de classificação dos selecionados.

11.3. Se houver desistências antes de transcorrido 25% da carga horária do curso, serão convocados de acordo com a ordem de classificação.

11.4. Caso os procedimentos adotados no item 10.2 não preencham todas as vagas, elas serão disponibilizadas à comunidade, em data a ser divulgada pela Coordenação de Acesso e Ingresso no *site* do IFB, obedecendo-se ao seguinte:

a) as vagas serão preenchidas conforme ordem de chegada dos candidatos;

b) os candidatos deverão comparecer no Registro Acadêmico do *Campus* onde a vaga está sendo ofertada, portando toda a documentação necessária para realização da matrícula no curso – conforme item 11.1 deste edital;

c) o candidato que não apresentar toda a documentação exigida não poderá se matricular.

11.5. Os convocados que não efetuarem a matrícula dentro dos prazos estipulados na convocação perderão o direito à vaga.

11.6. É de inteira responsabilidade dos candidatos o conhecimento dos prazos estabelecidos nas convocações.

11.7. Em caso de não preenchimento das vagas destinadas às reservas de vagas, elas serão preenchidas pela lista de espera dos candidatos da ampla concorrência.

11.8. Em caso de não preenchimento das vagas destinadas à ampla concorrência, elas serão preenchidas pelas listas de espera das reservas de vagas.



SGAN 610, Módulos D, E, F e G, Asa Norte, Brasília/DF – CEP 70860-100

Telefone: (61) 2103-2154

www.ifb.edu.br



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

12. DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA A MATRÍCULA

12.1. Para a efetivação da matrícula, o candidato deverá apresentar original e cópia dos seguintes documentos:

- I. Comprovante de escolaridade;
- II. Documento de identificação válido com foto (o documento deve conter o número e a data de expedição do RG);
- III. CPF – Cadastro de Pessoa Física;
- IV. Título de Eleitor, para os maiores de 18 anos e comprovante de quitação eleitoral;
- V. Comprovante de endereço com CEP recente (conta de luz, água ou telefone);
- VI. Duas fotos 3x4 idênticas e recentes;
- VII. Documentos comprobatórios do questionário diagnóstico (certidão de nascimento dos filhos, comprovante de renda da família e comprovante de participação em programa de benefício social)
- VIII. Certificado de reservista ou de dispensa de corporação, para maiores de 18 anos do sexo masculino.

12.2. O candidato que optar pela reserva de vagas deverá apresentar carta de encaminhamento da Secretaria da Mulher.

12.3. A matrícula poderá ser feita por terceiros, mediante apresentação de procuração específica assinada pelo candidato, sem necessidade de reconhecimento de firma, acompanhada do documento de identidade do procurador (original e cópia), bem como dos documentos do candidato, especificados neste edital.

12.4. O candidato selecionado que não apresentar a totalidade dos documentos exigidos dentro do prazo da convocação para matrícula perderá a vaga.

13. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

13.1. Dúvidas e esclarecimentos serão respondidos por meio do telefone: (61) 2103-2300.

13.2. É responsabilidade dos candidatos ficarem atentos a qualquer comunicado, aviso oficial ou norma complementar publicada pela Coordenação de Acesso e Ingresso da Pró-Reitoria de Ensino do IFB.

13.3. É meio oficial de comunicação com os candidatos o *site* www.ifb.edu.br.

13.4. A Coordenação de Acesso e Ingresso da Pró-Reitoria de Ensino do IFB e a Diretoria Geral do *Campus* Samambaia terão a responsabilidade de zelar pela lisura do processo seletivo.

13.5. Os casos omissos serão julgados pela Coordenação de Acesso e Ingresso, pela Pró-Reitoria de Ensino do IFB e pela Direção Geral do *Campus* Samambaia.

WILSON CONCIANI

Reitor