

ENGENHEIRAS CIVIS NA EXECUÇÃO DE OBRA IDENTIFICAÇÃO, CONCILIAÇÃO BIOGRÁFICA E NEGOCIAÇÃO DE “ZONAS DE CONFORTO”¹

Sofia Marques da Silva*

1. Contextualização e justificação do estudo

Este artigo realiza-se no âmbito de um projecto de investigação sobre relações sociais de género e políticas da igualdade entre homens e mulheres denominado “Polifonias em educação, cidadania e biografias de mulheres jovens e adultas”. Este projecto foca as vidas de diferentes gerações de mulheres no que diz respeito quer aos seus percursos educativos formais e não formais quer no que concerne a experiências no trabalho pago nas esferas pública e privada.

O sub-projecto de investigação que aqui se apresenta tem como intencionalidade propor quadros de análise compreensivos em torno das experiências de engenheiras civis, procurando contribuir para a sua visibilidade e conhecimento. Considera-se que mostrar as experiências pode ser forma de as tornar contáveis, exemplificáveis e referenciáveis.

Parte-se do ponto de vista de cinco engenheiras civis, que desenvolvem a sua actividade profissional em execução de obra, para interpelar e conhecer um contexto profissional tradicionalmente ocupado por homens.

A atenção recai sobre as percepções que as engenheiras têm em torno dos seus estilos e rotinas de trabalho, e das escolhas que realizam em termos profissionais, de modo a que seja possível conhecer singulares percursos, educativos e profissionais, experimentados na Engenharia Civil.

A Engenharia Civil, como outras engenharias, configura um universo simbólico e material centrado em torno de características *prototipicamente* masculinas (Tonso, 1997), ao mesmo tempo que o seu discurso normalizado parece apenas disponibilizar identidades para as mulheres que as colocam como “outsiders” (Stonyer, 2002).

Se se admite, por um lado, a existência de discursos dominantes nesta área, considera-se, por outro lado, que algumas engenheiras recriam, interpretam e convivem com esses discursos de maneira distinta ao longo do seu percurso profissional. Assim, como se interpretam e reconhecem a partir do proposto nos discursos dominantes? Há identificação ou figuram composição de alternativas? De que modo as percepções sobre o trabalho influenciam acções e *escolha* de cargos a desempenhar nesta área?

¹ Este estudo realiza-se no âmbito do projecto “Polifonias em educação, cidadania e biografias de mulheres jovens e adultas”, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia e tem como investigadora responsável a Prof. Doutora Helena Costa Araújo.

* Assistente na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto e membro efectivo do CIIIE – Centro de Investigação e Intervenção Educativas.

As questões emergem, de facto, porque se admite uma tensão entre aquilo que propõe uma identidade de género feminina, definida por relações de género, papéis de género e identificação como mulher, e o que é proposto por uma identidade profissional da engenharia, cujos referentes se identificam mais com o masculino e exigem comportamentos acordados como adequados. Defrontando-se com essas tensões, que opções estas engenheiras fazem no sentido de harmonizarem as várias identificações e de que modo isto é julgado: como um processo normal, pouco questionado, de perdas e violências ou desafiante?

Pretende-se perceber se estas engenheiras na sua prática profissional reforçam modelos tradicionais de feminilidade e masculinidade, se actuam em estilos de trabalho e de discursos próximos dos seus colegas engenheiros, se são autoras de outras estratégias de equilíbrio e compromisso, que poderão ser consideradas inovadoras pela sua hibrididade ou, ainda, se criam formas profissionais completamente novas e desconhecidas no campo? Afinal, o que experimentam estas mulheres no seu percurso enquanto engenheiras civis?

2. Opções metodológicas²

"Aqui a estranheza dos objectos e das funções tornam os lugares difíceis de ocupar. A escolha do sítio certo para estar é sempre difícil de fazer. Ali o corpo é sempre estranho, onde quer que ele se coloque" (NT2)

A entrada no terreno

Acompanhar as engenheiras civis nos seus contextos de trabalho obrigou a uma reflexão em torno das posturas em espaços desconhecidos e das adaptações cognitivas e físicas que se é obrigada a operar.

Não sendo, de facto, um estudo etnográfico, a opção pela técnica de observação, obrigou ao confronto com alguns dos processos e posturas metodológicas etnográficas, nomeadamente no que concerne à entrada no terreno, às questões da intrusão e da construção do lugar do/a investigador/a em lugares pouco familiares.

A natureza específica do terreno em que se desenvolviam as observações – estaleiros de obras – obrigou a um reforço de preparação e conhecimento no sentido de definir a colocação do olhar, o observável e a observância.

Reconhece-se, a partir de experiências anteriores de investigações no terreno, que não existem ambientes protegidos. Neste caso, acompanhar engenheiras civis nos seus contextos de trabalho permitiu o confronto com graus de estranheza até então desconhecidos.

² Apesar de se considerar que uma reflexão sobre as questões metodológicas, nomeadamente no que diz respeito à entrada no terreno e à criação do lugar da investigadora, tem que ser realizada, optei por não o fazer neste artigo.

Sendo a obra o contexto privilegiado, este estudo "sofreu" dos tempos marcados pelos trabalhos, pelas empreitadas, pelos *timings* a cumprir. Os ritmos da observação, e mesmo das entrevistas, acompanharam os ritmos, os circuitos e os percursos conturbados e incertos do trabalho em obra.

A escolha dos sujeitos

O estudo, de pequena escala, desenvolveu-se no norte de Portugal, em zonas urbanas e rurais: Porto, Braga e Vila Real.

As engenheiras que fizeram parte da pesquisa têm idades compreendidas entre os 25 e os 35 anos. Pertencem a grupos sociais favorecidos, classe média e classe média alta. A escolha recaiu sobre engenheiras civis que após a conclusão da Licenciatura em Engenharia Civil optaram por trabalhar em contexto de obra e que ocupassem diferentes cargos. Assim, a amostra era constituída por uma Directora de Obra, uma engenheira a trabalhar como Dono de Obra, uma Directora de Fiscalização, uma engenheira de uma autarquia e uma engenheira por conta própria. Esta diversidade permitiu aceder a diferentes trajectos e opções, ao tipo e à forma de construir diferentes profissionalidades, mobilizando diferentes competências. Cada um dos cargos tem tempos de acção distintos e estão sujeitos a pressões particulares, sejam temporais, práticas, de mercado ou políticas.

Recolha de dados³

Os dados foram recolhidos através de entrevistas semi-estruturadas construídas em torno de questões focalizadas e através da observação directa das engenheiras no campo de trabalho.

A observação permitiu aceder a modos de trabalhar, a estratégias de acção, técnica e relacional, desenvolvidas pelas engenheiras em obra e em interacção com outros profissionais.

As entrevistas permitiram aceder a percepções e expectativas que estas engenheiras têm sobre os seus trajectos. As entrevistas foram organizadas em três momentos distintos que configuraram diferentes orientações: (i) compreensão dos motivos da escolha da licenciatura, expectativas e vivências académicas; (ii) compreensão das percepções em torno da experiência e trajectória profissional; (iii) compreensão do tipo de projecções para o futuro no que diz respeito à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal privada/familiar.

A partir das entrevistas e da sua posterior análise procura-se perceber a construção de narrativas destas engenheiras civis em torno da sua identidade e projecto profissional.

³ Neste artigo mobilizam-se quase exclusivamente os dados empíricos obtidos através das entrevistas e não das notas de terreno.

3. Pontos de partida

Em Portugal, principalmente nas últimas três décadas, a engenharia tem sofrido diversas transformações (Rodrigues, 1999). É mais vista e vivida como uma actividade profissional de forte impacto social do que como uma prática técnica, não se tendo nesta área verificado nem uma desqualificação nem uma desprofissionalização (Rodrigues, 1999: 2).

Estudos como os de Loui sugerem que as expectativas em torno da engenharia, em geral, e dos/as engenheiros/as, em particular, residem neste momento mais na responsabilidade social que o saber técnico acarreta e no impacto que esta profissão e o seu exercício podem ter, do que apenas no próprio saber técnico (Loui, 2005). Deste modo, e como acentua Telmo Caria, o profissionalismo “não se inscreve numa ideologia que defenda a “neutralidade axiológica” do uso social do conhecimento abstracto”, mas sim no assumir de um compromisso axiológico com a sociedade (Caria, 2005a: 29).

Estas transformações não diluem, contudo, a ideia de que o exercício da engenharia representa um campo de poderes, onde o conhecimento e a cultura da engenharia definem estatutos, posturas e relações profissionais.

Historicamente, o *mundo* da engenharia foi aprendido como sendo duro e fisicamente exigente, dando origem, também por isso, a todo um imaginário sobre os papéis adequados à profissão, papéis esses associados ao género masculino.

Sendo uma profissão histórica e sociologicamente masculina, foi durante todo o século XX e meados do século XIX que os engenheiros procuraram criar e estabilizar uma identidade profissional organizada segundo factores estruturais, nomeadamente a masculinização da tecnologia.

Na última década, em Portugal, tem-se verificado o aumento do número de raparigas que ingressa no Ensino Superior nas licenciaturas em engenharia, (refiro-me à Engenharia Mecânica, Electrotécnica e Civil, já que na Engenharia Química, por exemplo, o número de raparigas é há mais tempo elevado), (Araújo *et al*, 2002). Apesar deste aumento são ainda muito menos que os rapazes, como se comprova com os dados presentes no Quadro 1.

Ao mesmo tempo que se verifica este fenómeno, o aumento do número de raparigas no ensino e o seu sucesso académico, têm crescido as preocupações com o baixo rendimento dos rapazes neste campo, representando mesmo as novas figuras em desvantagem (Foster, 1999: 4). Contudo, o sucesso das raparigas que se verifica a nível académico nem sempre é acompanhado por equivalente ao nível do sucesso profissional (Mahony, 1998). Na engenharia apesar do acesso e sucesso académico (Araújo *et al*, 2002), as mulheres estão sub representadas no mercado de trabalho, bem como posições de quadro e de topo de carreira⁴.

⁴ Os resultados das eleições de 2004 publicado na *Ingenium* (2004) para os cargos de Bastonário e vice-presidentes, presidentes e vogais dos Conselhos Nacionais de Colégios e Conselho de Administração e Qualificação da Ordem dos Engenheiros, demonstram um ainda reduzido número de engenheiras eleitas: 12, para 111 engenheiros eleitos. Esta presença reduzida também se deve ao diferente número de homens e mulheres inscritos/as na Ordem e precisaríamos de fazer comparabilidades.

	U.Aveiro	UBI	UCoimbra	UEvora	UMadeira	UM	FEUP	UNL-FCT	UTL-IST	UTAD
Alunos	47	18	102	16	16	87	142	113	139	10
Alunas	15	6	6	6	5	25	47	25	42	4

Quadro 1 – Alunos/as colocados/as nos cursos de Engenharia Civil na 1ª e 2ª fase do Concurso de Acesso ao Ensino Superior em 2005⁵.

Assim, se as raparigas se tomaram “space invaders” (Foster, 1999), conquistando o espaço académico tradicionalmente masculino, parece, contudo, estarmos perante um fenómeno de expansão mais do que de emancipação (Arnot, David, Weiner, 1998: 58).

O sucesso académico tem, no entanto, tradução no engrossar do mercado de trabalho em áreas tradicionalmente dominadas por homens, onde se valorizam competências tradicionalmente masculinas. Apesar das práticas positivas que se têm verificado em alguns sectores, as diferenciações hierarquizadas entre homens e mulheres tendem a subsistir através de diversos mecanismos ainda que assumindo formas diferentes (Ferreira, 1998:273).

É ainda pouco claro se a entrada de mais engenheiras no mercado de trabalho está a provocar alguma instabilização nos modelos tradicionais, orientados por uma divisão sexual do trabalho que desde o tempo da Revolução Industrial (Bradley, 1992) evidencia uma divisão espaço-temporal entre o trabalho-produção e a família-reprodução.

A divisão social e sexual do trabalho entre homens e mulheres define papéis e contributos sociais distintos (Dubar, 2000: 60), contém noções dominantes de feminilidade e masculinidade e representa “uma estrutura económica genderizada (...) que reclama por uma transformação redistributiva” (Peniche, 2004: 118).

Assim, existe uma construção genderizada das identidades profissionais que é reproduzida em várias esferas, familiar e escolar, por exemplo, que tem por referência um conjunto de saberes e papéis profissionais. O conceito de género, enquanto construção social e simbólica, encerra e define relações de poder em que predomina um domínio masculino e uma subordinação feminina (Witz, 1992: 3).

No entanto, não só existem relações de poder baseadas na dualização dos géneros, como existem obstáculos que impedem a visibilidade de outras propostas. Por isso, considera-se a masculinidade hegemónica um conceito importante. Aqui a referência a homens engenheiros faz-se no interior daquilo que se considera a masculinidade hegemónica (Vale de Almeida, 1995; Connell, 1995), e é por referência a ela que se discute o ser mulher engenheira civil ou que se poderia discutir outras formas masculinas de estar em engenharia. Tem-se igualmente por referência aquilo que é uma imagem tradicional da feminilidade e do ser mulher.

Não se pretende que o conceito de identidade de género se tome um conceito ou uma dimensão de análise hegemónica. Considera-se que há formas intermédias que desafiam os próprios binarismos a partir de

⁵ A fonte para a elaboração deste quadro foi o site oficial do Acesso ao Ensino Superior: <http://www.acessoensinosuperior.pt/assist.asp>.

atualizações feitas na vida de todos os dias. O terreno profissional da engenharia civil pode ser um espaço onde essas formas identitárias intermédias e transaccionais terão oportunidade de se tornarem mais visíveis.

Apesar da estabilidade que se considera que as identidades têm, considera-se que aqui é muito mais útil e interessante considerar as identidades como composições que se constituem de descontinuidades e que vão sendo reconstruídas a partir de integrações e de novas identificações.

Teoricamente, “o conceito de identidade aparece-nos aliado quer à noção de permanência, quer à noção de *mudança*” (Escobar, 2004: 19). Se identidade nos remete para a relação do indivíduo com a sociedade, com as experiências que o rodeiam a partir da sua posição numa estrutura, as identidades profissionais são formas socialmente reconhecidas, pelos indivíduos, de se identificarem uns aos outros, no campo do trabalho e do emprego (Dubar, 2000: 95). Compreende-se, então, que se reconhece uma estabilidade nas componentes e nas combinações de componentes culturais, materiais, de saberes, de espaço e de tempo que formam uma estrutura, lógica aos olhos dos sujeitos, organizada e organizadora de estruturas e comportamentos profissionais.

A existência de uma cultura comum que corresponde a “um saber-estar colectivo em interacção social” (Caria, 2005b: 44) e a existência de uma identidade da engenharia funcionam como marcadores de pertença e de identificação, securizante e integradora. É no processo de identificação “que se funda o sentimento de inclusão num grupo” (Madureira Pinto, 1999: 8).

Se no caso da engenharia civil, a inclusão se faz pela identificação com o meio ambiente da engenharia, organizado de acordo com valores e modelos masculinos, haverá possibilidade das engenheiras conciliarem, como propõe Janett Elizabeth Godfrey, o “doing woman”, identidade genderizada, organizada pela identidade do género feminino, com o “doing engineer”, organizado pela identidade profissional, considerando que existe uma tensão entre estas duas formas de organização da acção, o mesmo não acontecendo com os engenheiros em que há uma continuidade, uma conciliação e um reforço (2003: 354)?

Para os engenheiros existe uma continuidade identitária entre a sua identidade masculina e a engenharia, na partilha de comportamentos e linguagens. Existe assim, em termos identitários, um maior conforto e uma maior segurança para os engenheiros, na medida em que há uma consonância entre a identidade de género masculina e a identidade profissional dominante na engenharia⁶.

Existe, assim, uma cultura genderizada da engenharia, entendendo como culturas de engenharia formas de pensar e falar, valores e perspectivas partilhados, “pertencer” como engenheiro, humor partilhado (Faulkner, 2004: 1). Considera-se identidades de engenharia “backgrounds, feelings about the job and about technology, professional and other identities, out-of-work lives” (Faulkner, 2004: 1).

Existe uma cultura de elevado índice de masculinidade na engenharia com determinados postulados explícitos e implícitos que regulam as visões sobre esta profissão. O *ethos* cultural dominante assegura a continuidade e a estabilidade através da perpetuação de símbolos, linguagens, rotinas e práticas reconhecidas que asseguram posições e estruturam relações de poder.

Como são poucos os referentes e figuras femininas, a construção da sua identidade enquanto engenheiras faz-se, então, por relação a um universo profissional ainda dominado por uma identidade e uma cultura profissional predominantemente masculinas. Pode-se, então, encontrar diferentes configurações identitárias que poderão ser de resistência, ambiguidade, desidentificação e transformação (Walker, 2000) ou, para utilizar a tipologia que Castells propõe, podem ser identidades legitimadoras, identidades em resistência e identidades em projecto (1997).

4. A obra: contexto de identificação, de conciliação biográfica e de negociação de “zonas de conforto”⁷

Quando se fez a opção por realizar o estudo com este grupo de engenheiras civis, reconheceu-se à partida que alguma excepcionalidade lhes era conferida por trabalharem em contexto de obra, considerado um dos contextos mais hostis neste campo profissional.

O estaleiro de uma obra constitui “um lugar praticado” (Certeau, 1990: 173). Situa-se numa ordem funcional e é atravessado por um conjunto de relações sociais, profissionais e simbólicas, que “estruturam e reproduzem, nos vários campos de acção, de socialização e de produção identitária as práticas e os geradores de práticas sociais” (Madureira Pinto, 1999: 12).

Para estas mulheres, a construção da pertença enquanto engenheiras civis faz-se, em larga medida, a partir do *lugar*, a obra, que em seu entender corporiza a prática da sua profissionalidade. Sendo o exercício da engenharia civil associado simbolicamente a espaços de execução de obra, a coerência profissional que estas engenheiras procuram estabelecer situa-se na presença efectiva naqueles contextos.

O facto deste contexto ter uma organização das práticas marcada esta pelos tempos de obra, pode proporcionar de modo mais visível e seguro a integração das engenheiras, bem como dos engenheiros, porque acentua a sua identificação com um mundo profissional, em que se adoptam valores e práticas semelhantes, impulsionando a construção de uma identidade colectiva de pertença (Lallement, 2003:91).

⁶ A própria linguagem tecnológica é, de um modo geral, masculina (Walker, 2000: 77) e está muitas vezes encerrada numa espécie de discurso neutro que supõe uma igualdade de oportunidades, mas que na verdade não é lida da mesma maneira por todos e todas, colocando em desvantagem o desvio. Não se pode esquecer que a desigualdade funciona também discursivamente (Alexa Hepburn citada por Neves; Nogueira, 2004: 132).

⁷ Conceito apresentado por Godfrey (2003) para dar conta de estratégias de participação de mulheres que as colocam de modo a serem vistas como sujeitos que têm diferentes forças e diferentes personalidades, mais do que a serem vistas como o desvio da norma, como o Outro.

4.1 A relação com os lugares: obra e gabinete

"Eu, entretanto, também pousei no escritório. Agora, dentro de uma semana, quinze dias, vou entrar outra vez em força. Vou outra vez para as obras." (E1).

Para as mulheres que acompanhei, o sentido do trabalho na engenharia civil constrói-se inseparavelmente de um trabalho no terreno, em obra. Este contexto empresta um outro sentido ao trabalho e às experiências locais, a que é atribuído um indiscutível valor e significado, demonstrando que "no que respeita à actividade profissional, a construção da profissionalidade se faz também ao nível micro dos espaços imediatos do trabalho" (Rodrigues, 1999: 29).

"O facto de ter entrado para os aprovisionamentos⁸ era só uma porta de entrada. (...) Eu imaginei-me sempre em obra e em construção. Por isso, é que fui para construções civis." (E1)

"eu é que insisti várias vezes que queria ir para obra e toda a gente me perguntou e mesmo na empresa "Mas de certeza que quer obra?. De certeza que é isso que quer?". E eu sempre: "Quero, quero, quero. E já demorou tempo a mais." Eu queria e queria e não havia nada que me demovesse. Foi uma experiência de vida espectacular..." (E3)

"Eu quando vim à entrevista, o que me disseram foi que eu ia para as obras públicas e ia para obra, porque se não me tivessem dito que vinha para obras, se calhar não estava aqui.(E4).

O tipo de trabalho que se desenvolve em contexto de obra é o que parece considerar-se como "trabalho a sério", mais exigente, em oposição ao um trabalho de outra *leveza*, que é o trabalho de escritório, mais relacionado com projecto, escrita de relatórios e mais burocrático.

"Era muito trabalho de gabinete e muito à base de negociações, de números, de propostas. Achei que ao fim de um ano, que aquilo que não ia evoluir mais nada. O trabalho era aquilo e acabou" (E2)

"Eu só de pensar que entre esta obra e a próxima vou estar, se calhar, um mês ou dois a preparar a obra no gabinete. Vai-me dar uma coisinha má. Não gosto."(E3)

"É 100% em várias obras. Por um lado é uma canseira desgraçada, não é? Mas por outro, é todos os dias pessoas novas, todos os dias situações novas. Não

⁸ Trata dos contratos de fornecimento de materiais e contratação de equipas de trabalho especializadas.

é nada repetitivo...E isso agrada-me um bocado. Todos os dias tenho uma história para contar." (E2)

Em gabinete, a prática da engenharia civil assume, para estas engenheiras, outra natureza. Constitui um tempo de espera, de *pousio*, que antecede ou prepara o trabalho a *sério*, no terreno. Este requer outras forças e está sujeito a várias pressões funcionando na triangulação entre prazos, custos e qualidade (Paulo Reis citado por Santo, 2003: 18).

Não é, então, raro encontrarmos nos discursos destas engenheiras uma clara polarização, uma divisão cognitiva, que é também física, entre o trabalho em obra e o trabalho no escritório.

4.2 A conciliação biográfica: entre o adequado e a desadequação

"E eu fiquei admiradíssima. "Fogo! Ela conseguiu. É casada e, no entanto, continua nesta vida e nesta actividade" (E3)

Porque socialmente se espera que sejam ainda as mulheres a accionarem os mecanismos de conciliação entre a vida familiar e doméstica e a carreira profissional, porque o contexto de trabalho destas mulheres é material e simbolicamente duro e hostil, a opção pelo contexto de obra não é considerada "natural" ou adequada. Sendo o trabalho em escritório ou em gabinetes de projecto mais consentâneo com aquilo que se considera mais apropriado ao género feminino, com outra organização de horários e que não são regulados pelos tempos incertos da obra, há estranheza quando se opta por contextos que desafiam o estereótipo:

"Mas o meu pai desta última vez disse mesmo: isso será uma boa opção? Será que não vais ter problemas? Sempre com muito medo. Já passaram quase seis anos, e ele agora o que sente é orgulho e pensa. "Fogo! A minha filha que é engenheira civil, que é diferente das outras engenheiras civis, filhas dos meus colegas, que só querem gabinete e só querem projecto. Esta é maluca. Quer obra!" (E3)

Esta engenheira, em particular, que desempenha o cargo de Directora de Obra, "*uma das áreas em que, se calhar, a mulher se integra pior*" (E3), explica como ao nível familiar foram encarando esta função, considerada menos adequada no interior do universo profissional já pouco adequado. Este testemunho ajuda a compreender como "as explicações para os comportamentos dos actores do género feminino ou masculino relacionam-se com os diferentes papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres" (Escobar, 2004: 33).

Muitas vezes, à percepção de que o contexto de obra não é adequado para as mulheres engenheiras juntam-se tensões de vária ordem.

Jogam-se diferentes tipos de poderes, legitimados ainda por visões tradicionais da engenharia e do engenheiro, que num registo do quotidiano micropolítico acabam por definir práticas e obstaculizar a autonomia das engenheiras no terreno e na sua prática profissional de todos os dias. Outra engenheira, que trabalhava numa Câmara Municipal do interior do país era frequentemente *impedida* de ir ao terreno ver as obras sobre as quais tinha responsabilidade. Considerava-se que a obra não era um contexto apropriado para as mulheres, de quem se espera posturas e opções enquadradas no estereótipo do género feminino (Martelo, 1999).

"Eles têm muito pouca abertura e quando entra uma pessoa, uma mulher, essencialmente. Por exemplo, o fiscal chegou lá na semana passada e perguntei. "Então esteve a fazer as medições e tal?". "Ai tive, não sei quê." E eu disse: "Então não quer que eu vá lá e veja?" "Ah, não, não, não. Você é para estar aqui no gabinete" (E4)

A este motivo associavam-se ainda outros relacionados com o cumprimento de ordens ao nível do plano de segurança, já de si um terreno conflituoso. Neste caso, o grau de autonomia e de legitimidade para a tomada de decisões dependia de relações estruturadas não a partir de um esquema de hierarquias técnico-profissionais, mas de hierarquias simbólicas, por exemplo referentes à antiguidade e hábitos instalados que não reagem favoravelmente à alteração do *status quo*, à imposição de outras formas de trabalhar e de outras rotinas:

"Eles não usam capacete, o próprio fiscal não usa. Ele considera que um capacete é um acessório de beleza, como uns brincos. E eu estava a falar e prometi que depois tinham que usar. Tudo isso implicou com que realmente eles decidissem que eu não fosse para as obras, porque tipo "Vou meter lá aquela rapariga, ela está sempre a chatear, para porem isto, para porem aquilo." (E4)

Assim, um forte mecanismo de discriminação é a combinação de factores como a idade, a que se associa "naturalmente" a falta de experiência, com a antiguidade ou o género e que se tornam determinantes na atribuição da autonomia e de poderes decisórios.

O factor idade, por exemplo, é percebido por esta última engenheira como um elemento que os pares mobilizam para justificar decisões: *"Desculpai. Ela ainda é nova ou ela ainda não sabe muito bem como é que as coisas são" (E4)*.

Assim, o poder que se exerce encontra legitimidade local no género de pertença de quem pratica engenharia, na idade e no saber experiencial que

se possui. No limite, as mulheres engenheiras jovens acabam por sofrer discriminação em várias instâncias e por motivos diferentes, que se conjugando obstaculizam o acesso, o exercício, o progresso na carreira e minam os quotidianos profissionais.

A presença em obra estimula ainda outro tipo de discussão em torno de conciliação, nomeadamente quando ocorrem transformações na vida familiar e pessoal. Considera-se que o facto de uma mulher engenheira casar, por exemplo, pode significar alterações ao nível da mobilidade e da menor disponibilidade e do tipo de tarefas que desempenha.

"Não gostava de mudar. ...tenho dois amigos meus lá, dois colegas de trabalho, e eles ainda ontem, os dois, me perguntaram. "Oh, Sónia! Tu vais casar? Tu tens a certeza que é isso que tu queres? Podem-te dar uma obra de um ano ou dois. Mas imagina que o Eng. Luís (que é o administrador), que depois há uma obra longe e que te põe mesmo entre a espada e a parede e diz: "Sónia, como é que é? Tem que ir para esta obra". Tu já viste o que é que te pode acontecer?" (E3)

Assim, a estranheza relativamente à escolha é acompanhada por um questionamento em torno da conciliação que as mulheres têm que fazer, ou que se espera que façam, quando a nível familiar há outras exigências. Seriam estas questões colocadas da mesma forma a um engenheiro?

Quando o foco é o aumento da participação em profissões dominadas por homens a tendência é centrar a atenção nos problemas que as mulheres têm em se adaptar aos modelos de carreira tipicamente masculinos (Witz, 1992: 2), em que se analisam as questões da segregação no trabalho e da posição que ocupa no trabalho a partir da posição que ocupa na família tornando-se no que alguns/mas autores/as chamam "the fallacy of the wrong level" (E. Garnsey citado por Witz:1992: 2).

Assim, muitas vezes, o que se tem verificado é que apesar dos estereótipos estarem discursivamente a serem alvo de erosão ao nível do trabalho, e também da educação escolar, a verdade é que o processo de *estereotipificação*⁹ continua através de outros níveis, mantendo a reprodução e podendo tornar-se mais visível quando as mulheres chegam à junção crítica que é a integração casamento e família com a carreira profissional (Biakolo, s/d: 2).

Como afirma Pfefferkorn, referindo-se ao caso francês, existem algumas contradições no que diz respeito às questões do trabalho e às familiares, demonstrando que as políticas públicas têm um sexo e muitas vezes as atitudes tomadas não dizem respeito a uma real igualdade de oportunidades mas à implementação de estratégias que facilitem a conciliação, preservando a sua capacidade de reprodução (Pfefferkorn, 2002: 88-89). São políticas de igualdade de oportunidades que não questionam a forma como a esfera doméstica se organiza e, quando muito, ajudam as

⁹ Do inglês "stereotyping".

mulheres a expandirem as suas oportunidades a um nível individual e não a um nível estrutural (Ferreira, 1998: 275).

Ora, a dupla jornada tem para as mulheres consequências no que diz respeito à perseguição de uma mais justa equidade (Lallement, 2003: 208). Além disso, e porque atravessamos uma crise do tempo que é reflexo, ou causa, de outras crises, reconhece-se o discurso *back to basics*, incentivando a maternidade, culpabilizando ausências parentais. Culpas essas cognitivamente mais assumidas pelas mulheres que suportam quase sozinhas os custos da articulação entre as suas aspirações à participação pública e sucesso profissional e as responsabilidades que o papel tradicional impõe (Bradley, 1998; Coucello, 2004).

Estas transformações são atravessadas por outras, nomeadamente pelas transformações temporâneas do tempo do trabalho, onde discursos e esquemas de flexibilidade (Madureira Pinto, 1999) estruturam novas modalidades de trabalho e *sugerem* outra organização dos quotidianos.

Pode-se falar, então, em “biografias estratégicas” para dar conta de formas de acção individual para dar resposta às mudanças no trabalho (Brown, 2004: 8). É possível que algumas das mulheres com quem falámos estejam no interior deste processo em que se procuram engajar em híbridos papéis. Reconhecem que as opções podem configurar diferentes modalidades, mas é sempre no registo da conciliação que se operam:

“Portanto, filhos e não sei quê, é muito complicado. A chefe, na altura, contava que quando teve o último filho, esteve um dia na maternidade, não é? Eu acho que é muito mais complicado.” (E4)

“O que eu sempre pensei e continuo a pensar é que a ter que trabalhar, a ter que me esforçar, a ter que ter um horário muito alargado, fazer trabalhos por fora é agora. É nesta fase porque, quando eu tiver filhos, eu quero ter tempo para lhes dedicar...” (E5)

O processo de escolha, entre a família e a carreira, é realizado maioritariamente pelas mulheres que pela socialização se sentem mais obrigadas a equacionar o tempo distribuído e a julgarem-se, ou a sentirem-se julgadas, pelas ausências numa e noutra esfera. Estas engenheiras acentuam a ideia de uma inevitável recomposição dos tempos, por exemplo, com a vinda de filhos e filhas, desejando o melhor do trabalho e da vida familiar, procedendo a actualizações identitárias em que se recusam a escolher.

De um ponto de vista político, a exigência coloca-se ao nível de uma degenderização das esferas pública e privada, criando “condições em que homens e mulheres possam combinar trabalho remunerado com responsabilidade de cuidar” (Lister, 2002: 176).

4.3 Construção de “zonas de conforto”

“Aí não é uma ideia, não é um preconceito. Isso é uma realidade. É difícil uma mulher integrar-se nesta vida” (E3)

Na sua trajectória estas mulheres procuram operar o que parecem ser esquemas de conciliação biográfica entre a identidade de género e a identidade profissional, reconhecendo-se que uma e outra são passíveis de transformação, de actualização e de integração de contradições e que originam formas de estar em engenharia transicionais ou emergentes.

A capacidade de adaptação e de negociação que verbalizam e mostram valorizar pode funcionar como estratégia para encontrarem uma “comfort zone” (Godfrey, 2003: 359). Pode, por outro lado, significar uma adaptação que poderá conduzir à ideia de que a mudança se pode operar no interior da profissão e apenas pelas mulheres, não se chegando nunca a uma real transformação social no sentido da sua efectiva integração e reconhecimento (Godfrey, 2003).

A negociação passa, por um lado, pelos conhecimentos técnicos, determinantes na construção da profissionalidade e, por outro lado, pelo conhecimento das estruturas orgânicas da obra, ao nível das hierarquias de poder e tomadas de decisão. Assim, uma primeira estratégia de produção de “zonas de conforto” realiza-se a partir do desenvolvimento de relações interpessoais saudáveis que se desenvolvem através do conhecimento que têm sobre as estruturas e que permite a definição clara e segura dos vários papéis e do seu em particular, ainda que este possa ser organizado a partir da “autoridade burocrática” (Rodrigues, 1999: 225).

“Eu faço questão de... entro na obra e esteja quem estiver digo boa tarde ou bom dia. Seja um trolha, seja um servente, são pessoas que estão lá a trabalhar. E falo: “Mas o que é que está a fazer? Então eu depois vou falar com o encarregado.” Depois, o desenvolvimento da conversa não é com ele, será com a pessoa que o manda fazer, até porque eu não posso mandar fazer outra coisa que ele não esteja a fazer, porque está ali a cumprir ordens do chefe de equipa dele” (E2)

Se em todo o início de carreira há um leque de incertezas que podem gerar alguma ansiedade, podemos perceber como uma das engenheiras faz o exercício de reverter em seu favor alguns factores no sentido de aumentar espaços de segurança, descrevendo posições e percepções sobre o que a rodeia:

“E não era aquele tipo de director de obra bronco, que está sempre a mandar bocas e a dizer mal da fiscalização. Eram até pessoas bastante humildes, que

perguntavam e que achavam que a fiscalização é que sabia. Em vez de me sentir um bocado com medo, não. Afinal, eles até perguntam e, se calhar, eu aproveitei um bocado disso. Se eles acham que eu é que sei, então, eu vou tentar saber, eu é que vou lhes dar as respostas, não é?" (E2)

As zonas de conforto podem, então, ser construídas a partir de referentes significativos, de experiências que se possam converter em exemplos securizantes e até organizadores da sua acção e da visão de si, ou de figuras significativas:

"E nós também temos um bocadinho de preconceito, que esse preconceito nosso também evolui. Eu notava isso quando ficava admirada com uma mulher engenheira civil a aparecer na parada. (...) Uma mulher era... "Fogo! Isto é possível?!". (E3)

Estas engenheiras revelam estratégias para garantirem que a sua voz seja ouvida e reconhecida. Os lugares confortáveis dependem de estratégias miudinhas, diárias, de afirmação e de conquista de respeito dos outros e das outras com quem se trabalha.

A forma como se organiza o trabalho e o conhecimento dos seus direitos é uma vantagem e uma forma de definir os papéis:

"Preparo a reunião, sim. Faço sempre. Portanto, como directora da fiscalização, sou eu quem tem de conduzir as reuniões. Precisamente porque, se calhar, por eu ser mulher, não têm dúvidas que eu preparo as reuniões. Porque, se calhar, se eu fosse para lá divagar um bocado, às tantas já estava eu a falar para uma parede. Portanto, eu faço-me ouvir porque... Quem lança a questão sou eu e quem fecha a questão sou eu." (E5)

Outras vezes, porque o ambiente se torna mais duro: *"tens que ser doutra maneira. Tens que adquirir quase posturas masculinas para chegar..." (E4).*

A aproximação da identidade das mulheres engenheiras à dos homens engenheiros até pode acontecer, o que não dissolve as diferenças de género ou anula o poder social dos homens e pode funcionar para obscurecer o poder e seus efeitos (Walker, 2000).

A maioria das vezes, porém, nos modos de trabalhar, mobiliza características tradicionalmente femininas, como a capacidade de relação interpessoal, de negociação e organização:

"Eu nunca fui de discutir. E eu, vendo uma coisa mal feita, ou que não estão a cumprir, ou não sei que

mais, digo as coisas mas digo sempre de uma maneira diplomata, acho que não é preciso ser rude?" (E5)

Estas características são apontadas por uma engenheira como relevantes, mas não as considera femininas ou masculinas: *"A questão de ser mais rude, mais diplomática, menos diplomática, acho que não está directamente ligado à parte de ser mulher" (E2).* Estas características são sim definidas como uma forma de trabalhar que lhes permite encontrar plataformas de negociação profissional entre diversas figuras da obra, com atribuições muito diferentes, e que vão desde entidades oficiais licenciadoras, dono de obra, preparador de obra, encarregado, a projectista, trolha, fiscalização e empreiteiro¹⁰.

5. Reflexões finais

"(...) a oportunidade é o caminho, não é? Para chegar a um sítio?" (E3)

Num primeiro momento, não foi fácil convocar e interessar as engenheiras para as questões que este estudo levanta. Este fenómeno poderia ser, de facto, um importante tópico de análise e de reflexão.

É difícil discutir as questões de género e as desigualdades de género no trabalho quando os discursos e as imagens disponibilizadas reflectem aquilo que parece ser uma afirmada e garantida igualdade de oportunidades.

Parecendo já não fazer sentido uma luta pelos direitos e pela igualdade de oportunidades, pois "as garantias jurídicas proporcionadas pelo vasto conjunto de leis produzido desde 1974" parece revelar o ambiente favorável à situação das mulheres (Bessa, 2000: 14), as resistências que costumam acompanhar os debates sobre a paridade, ou a igualdade, quer se trate do mundo do trabalho, da vida privada ou política, deveriam ser entendidas como um sinal de que nem tudo está, de facto, garantido.

Consideram estas engenheiras que as suas trajectórias e as suas carreiras prosseguem em espaços neutros em termos de género, não reconhecendo à partida a implicação das questões de género no acesso e progresso nas suas carreiras. Só quando se concretizam e exemplificam situações, e a análise se faz ao nível micro dos quotidianos, as questões de género emergem.

As mulheres, sujeitos do nosso estudo, são engenheiras comprometidas com o seu trabalho. Desafiam todos os dias obstáculos e tensões, redefinindo formas de estar, talvez até mesmo identidades. Mostram, sobretudo, que são mulheres que possuem entre si diferentes objectivos, diferentes perspectivas e motivações que se traduzem em estilos de trabalho particulares. Quando se pensa em equidade há que reconhecer esta

¹⁰ O dono de obra é quem promove o empreendimento; o preparador de obra faz parte da equipa do empreiteiro e compatibiliza os projectos, transmitindo dados para a obra; o encarregado é o chefe de obra e coordena os trabalhos das várias equipas em obra; o projectista desenvolve projectos e presta assistência técnica; o trolha executa os trabalhos de construção; a fiscalização é responsável pelo controlo da construção; o empreiteiro executa a obra (Paulo Reis citado por Santo, 2003: 18).

diversidade de posições narradas como fundamental para desenhar políticas para a igualdade de oportunidades e para a equidade.

Apesar de cada uma das engenheiras que participaram neste estudo terem formas de pertença à engenharia distintas, parecem terem-se adaptado com relativa facilidade às identidades típicas da engenharia, mas sem deixarem de proceder a actualizações e mobilizando diferentes recursos. Ora, a obra revelou-se um contexto onde as engenheiras parecem poder construir formas combinadas de acção, desafiando o que se espera e criando novas configurações profissionais e de modos de trabalho.

As tensões e as dificuldades ou possibilidades de conciliação vão sendo assinaladas, mas não num registo de desistência ou de incapacidade. Vão sim assinalando estratégias e tentativas de integração confortável dos seus modos de ser, umas vezes de modo mais conflitual e agressivo, outras vezes de modo mais diplomático. Alguns estudos demonstram mesmo que enquanto que as raparigas já estão a construir identidades de género que desafiam as fronteiras tradicionais, os rapazes continuam presos nas escolhas tradicionais (Walker, 2000).

A presença mais visível das mulheres nestas áreas não significa que o debate em torno da igualdade de oportunidades esteja desactualizado ou ultrapassado, mas poderá estimular um reequacionamento em torno da identidade profissional dominante e dos códigos sobre os quais assenta. Considera-se que muitos dos obstáculos ao sucesso profissional das mulheres são os mesmos para outros homens e seria interessante perceber que áreas e sub-culturas se vão tornando mais inclusivas para mulheres e homens na engenharia civil.

Referências bibliográficas

- AAVV (2004) *Ingenium*, 81, 12-15.
- ARAÚJO, Helena Costa; Magalhães, Maria José; Fonseca, Laura; Cristina Rocha; Silva, Sofia Marques da; Gomes, Lúcia (2002), *Relatório Final do Projecto "A Autonomia Visível das Raparigas e a Desafecação dos Rapazes da Escola?"*, Porto, FPCEUP.
- ARNOT, Madeleine; David, Miriam; Weiner, Gaby (1998), *Closing The Gender Gap*, Cambridge, Polity Press.
- BESSA, Fernando (2000), "A Mulher no Mundo do Trabalho", *Jornal a Página*, 94, 14.
- BIAKOLO, Margaret O. (s/d), "The Male as Engineer: the social construction of women's professional identity in Africa", 1-15. <http://www.ars-rhetorica.net/Queen/VolumeSpecialIssue5/Articles/MBiakolo.pdf> [pesquisa a 20/06/2006].

BRADLEY, Harriet (1992), "Changing Social Structures: Class and Gender", in Stuart Hall; Bram Gieben (eds.), *Formations of Modernity*, Cambridge, Polity Press, 177-228.

BRADLEY, Harriet (1998), "Feminization, Equal Opportunities and Gender Segregation", in Virgínia Ferreira; Teresa Tavares; Sílvia Portugal (eds.), *Shifting Bonds, Shifting Bounds. Women, Mobility and Citizenship in Europe*, Oeiras, Celta Editora, 281-290.

BROWN, Alan (2004), "Work, Learning and Technology Development in Manufacturing Supply Chains", *International Seminar on Learning and Technology at Work*, 1-11, www.lonklab.ac.uk/kscope/ltw/seminar.htm [pesquisa a 20/06/2006].

CARIA, Telmo (2005a), "Trabalho e Conhecimento Profissional-técnico: Autonomia, Subjectividade e Mudança Social", in Telmo Caria (org.), *Saber Profissional*, Coimbra, Almedina, 17-42.

CARIA, Telmo (2005b), "Trajectória, Papel e Reflexividade Profissionais: Análise Comparada e Contextual do Trabalho Técnico-intelectual", in Telmo Caria (org.), *Saber Profissional*, Coimbra, Almedina, 43-73.

CASTELLS, Robert (1997), *The Power of Identity*, London, Routledge.

CONNELL, Robert (1995), *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.

COUCELLO, Ana (2004), "La Conciliation: un instrument pour atteindre la Parité", *La Gazette de L'AFEM*, 26, 1-2.

DUBAR, Claude (2000), *La Crise des Identités*, Paris, PUF.

ESCOBAR, Lucília (2004), *O Sexo das Profissões. Género e Identidade Socioprofissional em Enfermagem*, Porto, Edições Afrontamento.

FAULKNER, Wendy (2004), "Research Project Summary - Wendy Faulkner: gender in/or engineering", http://www.ssu.sps.ed.ac.uk/research/faulkner/faulkner_q+e_project.html [pesquisa 20/06/2006].

FERREIRA, Virgínia (1998), "Positive Action and Employment Segregation", in Virgínia Ferreira; TERESA TAVARES; Sílvia Portugal (eds.) *Shifting Bonds, Shifting Bounds. Women, Mobility and Citizenship in Europe*, Oeiras, Celta Editora, 271-279.

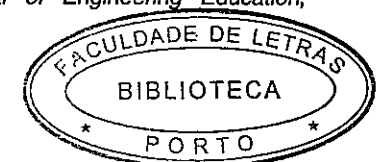
FOSTER, Victoria (1999), "In Search of the Public: girl's status as learner-citizens, global issues and local effects", 1-11, <http://www.aare.edu.au/99pap/fos99438.htm> [pesquisa 20/06/2006].

GODFREY, Janett Elizabeth (2003), *The Culture of Engineering Education and its Interaction with Gender: A Case Study of a New Zealand University*. PhD Thesis: [adt-WCU20040105.130533](http://adt.curtin.edu.au/theses/available/adt-WCU20040105.130533), <http://adt.curtin.edu.au/theses/available/adt-WCU20040105.130533/>, [pesquisa 20/06/2006].

LALLEMENT, Michel (2003), *Temps, Travail et Modes de Vie*, Paris, PUF.

LISTER, Ruth (2002), "Cidadania: um desafio e uma oportunidade para as feministas", *ex aequo*, 7, 165-178.

LOUI, Michael C. (2005), "Ethics and the Development of Professional Identities of Engineering Students", *Journal of Engineering Education*,



http://www.findarticles.com/p/articles/mi_qa3886/is_200510/ai_n15705344
[pesquisa 20/06/2006].

MADUREIRA PINTO, José (1999), "Flexibilidade, Segurança e Identidades Sócio-profissionais", *Cadernos de Ciências Sociais*, 19/20, 5-18.

MAHONY, Pat (1998) "Girls Will Be Girls and Bys Will Be First, in Debbie Epstein, Jannett Elwood, Valerie Hey e Janet Maw. (eds.), *Failing Boys?*, Buckingham, Philadelphia, Open University Press, 37-55.

MARTELO, Maria de Jesus Agapito (1999), *A Escola e a Construção da Identidade das Raparigas: o Exemplo dos Manuais Escolares*, Lisboa, CIDM.

NEVES, Sofia; Conceição Nogueira (2004), "Metodologias Feministas na Psicologia Social Crítica: a ciência ao serviço da mudança social", *ex aequo*, 11, 123-138.

PENICHE, Andrea (2004), "Superando a Perspectiva do Corpo como Campo de Batalha: dimensionar o aborto no campo dos direitos", *ex aequo*, 11, 109-121.

PFEFFERKORN, Roland (2002), "Les politiques publiques et la question de l'égalité hommes-femmes. Le cas de la France", *Cahiers du Genre*, 32, 87-109.

RODRIGUES, Maria de Lurdes (1999), *Os Engenheiros em Portugal*, Oeiras, Celta Editora.

SANTO, Fernando (2003), "2as Jornadas da Especialização em Direcção e gestão da Construção", *Ingenium*, 78, 10-24.

STONYER, Heather (2002), "Making Engineering Students – Making Women: the discursive context of engineering education", *The International Journal of Engineering Education*, 4, 392-399.

TONSO, Karen (1997), "Violence(s) and Silence(s) in Engineering Classrooms", *Advancing Women in Leadership*, 1-13, http://www.advancingwomen.com/awl/spring97/awlvl_02.html [pesquisa a 20/06/2006]

VALE DE ALMEIDA, Miguel (1995), *Senhores de Si. Uma Interpretação Antropológica da Masculinidade*, Lisboa, Fim de Século.

WALKER, Melanie (2000), "Engineering Identities", *British Journal of Sociology of Education*, 22, 75-90.