

## MULHERES NA ENGENHARIA:

### Estereótipos de Gênero Vivenciados por Profissionais Contranormativas

Lívia Ramos Santos Pereira

*Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Estruturas da  
Universidade Federal de Minas Gerais. Bolsista CNPq.  
lrsp@ufmg.br*

Raquel Quirino

*Professora do Departamento de Educação do Centro Federal de Educação Tecnológica  
de Minas Gerais.  
quirino.raquel@hotmail.com*

*Simpósio Temático nº 15 – DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, RELAÇÕES DE  
GÊNERO E DIVERSIDADE SEXUAL: DESAFIOS ATUAIS E INTERLOCUÇÕES COM  
A CIÊNCIA & TECNOLOGIA (C&T) E A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E  
TECNOLÓGICA (EPT)*

#### RESUMO

Este trabalho reflete sobre como a presença de estereótipos de gênero na Engenharia influencia a trajetória de jovens mulheres engenheiras. Para tanto, o estudo foi dividido em três etapas. A primeira etapa tratou do processo de decisão profissional, abrangendo as motivações que levaram essas jovens a se identificarem com a Engenharia e como familiares e amigos receberam tal decisão. A segunda etapa focou no percurso acadêmico dessas mulheres enquanto alunas de graduação, no seu desempenho estudantil, nas oportunidades extracurriculares que tiveram e nos estereótipos que lhes foram atribuídos por colegas de sala e professores. Por fim, a terceira etapa avaliou a inserção dessas jovens no mercado de trabalho, em como elas se relacionam com seus pares e chefes, quais cargos ocupam, suas perspectivas e ambições dentro da carreira e, principalmente, os desafios e discriminações presentes no cotidiano dessas profissionais contranormativas. Como resultado, foi estabelecido o perfil da mulher engenheira, contemplando seu processo de formação de identidade profissional desde a infância até sua atual ocupação no mercado. Destacam-se as estratégias de resistência desenvolvidas por essas mulheres para superarem a estereotipização feminina em carreiras tradicionalmente masculinizadas.

**Palavras-chave:** Mulheres engenheiras; Estereótipos de gênero; Profissionais contranormativas; Estratégias de resistência.

## ABSTRACT

This work reflects on how gender stereotypes in Engineering influence the career of young engineer women. The study was divided into three phases. The first phase deals with the professional decision processes, encompassing the motivations that led these young women to identify with Engineering and how their family and friends received such a decision. The second phase focused on their academic path while undergraduate students, including their performance, extracurricular opportunities, and stereotypes attributed to these women by classmates and professors. Finally, the third phase evaluated their insertion in the job market, how they relate to their peers and bosses, what positions they occupy, their professional perspectives and ambitions, and, mainly, the challenges and discriminations present in their daily lives. As a result, a woman's profile in Engineering was established, embracing her professional identity construction from childhood to her current occupation. The resistance strategies developed by these women to overcome female stereotyping in traditionally masculine careers are stood out.

**Keywords:** Women in Engineering, Gender stereotypes, Contra-normative professionals, Resistance strategies.

## INTRODUÇÃO

Este trabalho reflete acerca da participação feminina na engenharia nacional. O objetivo da presente pesquisa foi identificar e discutir os principais estereótipos de gênero vinculados às mulheres engenheiras, ressaltando as estratégias de resistência por elas desenvolvidas para conduzir sua trajetória profissional.

O referencial teórico selecionado abrange teorias e conceitos sobre a divisão sexual do trabalho, os estereótipos de gênero e a violência simbólica de gênero. A escolha por esses temas foi motivada pela centralidade desses assuntos nos desafios encontrados pelas mulheres engenheiras, dado que esse ainda é um setor majoritariamente masculino.

A metodologia adotada para nortear este trabalho foi a abordagem qualitativa descritiva, realizada segundo relatos. Foram entrevistadas seis engenheiras civis, atuantes no mercado de Belo Horizonte, com idade entre 26 e 28 anos. Os nomes das respondentes foram substituídos por códigos alfanuméricos (E1-E6), a fim de preservar suas identidades, garantido o anonimado e os princípios éticos da pesquisa. As entrevistadas desempenhavam no período de elaboração deste trabalho cargos de engenheira júnior (E1 e E5), professora em plataforma de preparação para concursos (E2), consultora de transportes (E3), analista de programação (E4) e assistente técnica (E6).

O presente trabalho é organizado em três seções, incluindo esta introdução. A seção corrente destina-se à contextualização deste estudo, estabelecendo seus objetivos.

A segunda seção aborda o desenvolvimento da pesquisa, iniciando-se com uma revisão de conceitos relevantes para o entendimento dos desafios enfrentados pelas mulheres ao ocupar cargos contranormativos. Ainda nessa seção, excertos dos relatos colhidos são apresentados, relacionando-os com a literatura revisada a fim de construir uma reflexão sobre a vivência das engenheiras entrevistadas. A terceira e última seção é reservada às considerações finais, compilando aspectos em comum dentre os perfis das entrevistadas e discutindo suas estratégias para sobreviver a um meio hegemonicamente masculino.

## **DESENVOLVIMENTO**

A Constituição Brasileira de 1988 consolidou os direitos humanos e implicou em avanços para as mulheres, igualando-as legalmente aos homens. Dentre os direitos conquistados, estavam aqueles destinadas à isonomia salarial, ao acesso ao mercado de trabalho e à ascensão profissional (BERTOLIN, ANDRADE e MACHADO, 2018). Embora esses direitos sejam há 33 anos assegurados por lei, a realidade brasileira segue distante da igualdade de gênero.

Apesar do lento processo de alteração dos padrões culturais de gênero, o nível de escolaridade das mulheres nas últimas três décadas cresceu. O Plano Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD) de 2019 revelou que as mulheres brasileiras são mais instruídas que os homens. Por outro lado, essa maior qualificação feminina não conduziu às melhores oportunidades: são elas quem recebem as menores remunerações (IBGE, 2021). Na Engenharia esse cenário não é diferente. O Censo Demográfico de 2010 apontou grande disparidade de remuneração entre homens e mulheres no setor, sendo que as engenheiras recebem salários em média 34% menores que os engenheiros. Além disso, a força de trabalho feminina na Engenharia se restringe a 21,9% do total (IBGE, 2014).

Essas estatísticas nos levam a outro ponto de contraste, a sub-representação das mulheres em áreas ligadas às ciências e à tecnologia. O Censo da Educação Superior de 2019 aponta que elas são apenas 21,6% dos matriculados em cursos de Engenharia. As mulheres também são minoria em cargos de liderança. Segundo dados de 2019, 62,6% dos cargos gerenciais em empresas privadas são ocupados por homens. Esses dados vão ao encontro do relatório da UNESCO (2018), que evidencia a necessidade de intervenções que estimulem o envolvimento de meninas e mulheres nas áreas STEM (sigla em inglês para Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática). Segundo a instituição, além do

combate à discriminação de gênero, deve-se interferir em diferentes contextos (familiar, escolar e social) para a promoção da igualdade.

Tais indicadores são um alerta, destacando que a divisão sexual do trabalho permanece latente no Brasil contemporâneo. A divisão sexual do trabalho, de acordo com Hirata e Kergoat (2007), é a segregação de atividades segundo as relações sociais entre os sexos, em que os homens se dedicam à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva. Aos homens são destinadas as funções de maior valor social adicionado, segundo uma hierarquia de poder que explora e oprime as mulheres. Destacam-se os dois princípios organizadores que regem a divisão sexual do trabalho: o princípio da separação (ou segregação horizontal), que divide as atividades produtivas em trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e o princípio hierárquico (ou segregação vertical), que atribui maior valor ao trabalho masculino. Ambos os princípios são observados na Engenharia, dado o reduzido número de mulheres na área e a maior dificuldade das engenheiras em ascender profissionalmente.

Essa estrutura de opressão sobre as mulheres que transgridem o *status quo* ao ingressar em áreas majoritariamente masculinizadas também se manifesta por meio da violência simbólica de gênero. Bourdieu (1999) define essa forma de violência como uma agressão suave, invisível às próprias vítimas, exercida por vias de comunicação simbólicas. Dentre essas vias estão o questionamento da sexualidade, as críticas e os comentários depreciativos relacionados à aparência das mulheres, as supostas diferenças cognitivas entre homens e mulheres, a diferença salarial e a postura abusiva de superiores (CASAGRANDE E SOUZA, 2015).

Tais representações da violência simbólica reforçam os ditos estereótipos de gênero. Viana, Sousa e Torres (2018) estudaram os efeitos da estereotipização sobre profissionais contranormativos, enfatizando a existência de um conteúdo estereotípico relativo a profissionais do sexo masculino e feminino. Em áreas como a Engenharia, os estereótipos profissionais divergem dos estereótipos de feminilidade, impactando na construção da identidade profissional das engenheiras, na autoconfiança quanto à sua capacitação técnica e na autoestima. Ao romper com o padrão socialmente aceito, as engenheiras estão sujeitas a múltiplos obstáculos no mercado de trabalho, unicamente por serem mulheres, fenômeno designado labirinto de cristal (LIMA, 2013, p. 886).

A fim de compreender as estratégias desenvolvidas por engenheiras para resistir a presença dos estereótipos de gênero que recaem sobre essas profissionais

contranormativas, esta pesquisa abrangeu uma pesquisa com seis entrevistadas. Dado que este estudo foi realizado durante a pandemia do Coronavírus, as entrevistas foram realizadas em formato remoto, entre 18 e 27 de outubro de 2021. A fim de preservar a identidade das entrevistadas, seus nomes foram substituídos por códigos alfanuméricos (E1-E6). Cada entrevista durou aproximadamente uma hora e as respostas obtidas foram analisadas à luz da teoria da divisão sexual do trabalho, dos estereótipos de gênero e da violência simbólica de gênero.

Dentre os seis relatos registrados, dois deles são explorados neste recorte de estudos, uma vez que as entrevistadas E2 e E6 foram aquelas que manifestaram de forma mais evidentes experiências e reflexões vinculadas aos estereótipos de gênero, alvo deste trabalho. Quanto ao perfil das entrevistadas, E2 tem 28 anos e cursou Engenharia Civil (2012-2018). É professora em uma rede preparatória para concursos e sócia de uma empresa na área da educação. Sua mãe tem ensino médio incompleto e é comerciante. Seu pai tem ensino médio completo, é policial aposentado e atua no comércio. Mora com o companheiro. Já E6 tem 26 anos, é formada em Engenharia Civil (2013-2018) e assistente técnica em uma empresa de tecnologia de materiais de construção. Seus pais são pós-graduados e ambos são servidores públicos. Vive com a mãe e a irmã.

Quanto à escolha profissional, Lima et. al (2017) destacam que essa decisão pode ser influenciada por fatores étnicos, sociais, econômicos, familiares, pessoais e de gênero. A partir desse contexto, elaboramos questões relativas à decisão profissional. Ambas as respondentes citaram como motivação a identificação com disciplinas de exatas. O sucesso financeiro, a identificação profissional e as possibilidades de atuação no mercado apareceram como fatores secundários. E2 frisou ainda que a sociedade lhe fez enxergar a graduação como “único caminho”.

A respeito da reação das pessoas próximas (famílias, amigos e parceiros) à sua escolha profissional, as entrevistadas apontaram receptividade à Engenharia Civil. Por ser considerado um curso difícil e uma profissão bem remunerada, os pais não questionaram tal escolha. E2, todavia, acredita que não teria tido o mesmo apoio da família caso optasse por um curso de menor prestígio. Nenhuma das entrevistadas relatou indagações de gênero referentes à sua opção pela Engenharia Civil.

Quando questionadas sobre os cargos assumidos por engenheiros e engenheiras no mercado de trabalho, E2 enfatizou que “toda área tem o *gap* (lacuna) de homens ganhando mais em mesmos cargos que mulheres. Os homens são mais promovidos que

as mulheres. Infelizmente, isso tem relação com a maternidade”. Para E2, a possibilidade de a mulher engravidar e sair de licença maternidade faz com que os empregadores considerem que as funcionárias causam prejuízos. Apontou ainda que, quando conseguem chegar a posições de liderança, as mulheres são mal interpretadas, “Uma mesma atitude é vista de forma distinta quando tomada por um homem (decidido, firme) e uma mulher (arrogante, histérica). Esses erros de julgamentos fazem com que a mulher precise remar mais para ser igual (ao homem)”. A resposta de E6, por sua vez, aponta que ela acredita que em seu nível profissional há maior equidade de gênero, mas que “no topo, definitivamente, não.”

Dois pontos relevantes podem ser observados a partir dessas respostas: a sub-representação feminina em cargos de liderança e os estereótipos projetados sobre a mulher quando ocupa um cargo de prestígio. As entrevistadas demonstraram compreender o papel delegado à mulher no mercado de trabalho nacional. Como previamente apresentado nas estatísticas de gênero, as mulheres seguem sendo minoria nos cargos de liderança. A pesquisa de Lombardi (2006) também corrobora com a fala das entrevistadas: há uma tendência de haver menos engenheiras entre gerentes e diretores (segregação vertical) e, quando essas assumem cargos de chefia, parecem se concentrar em certos setores (segregação horizontal). Outro aspecto relevante na fala de E2 é o trecho em que ressalta que “a mulher precisa remar mais para ser igual (ao homem)”, fenômeno retratado na literatura como a necessidade da mulher se destacar para alcançar o mesmo que um homem, denominado por Gonçalves (2019) como “ser mais para ser igual”.

E2 também elucidou uma característica marcante na trajetória de profissionais contranormativas: a dificuldade em conciliar maternidade e carreira. Nesse contexto, as entrevistadas foram inquiridas sobre como conciliam ou pretendem conciliar carreira com vida pessoal (trabalho doméstico, casamento, maternidade, etc.). As entrevistadas não tinham filhos no período da entrevista. E2 vive com seu parceiro e eles dividem o trabalho doméstico igualmente. Priorizando a praticidade, contam com eletrodomésticos que reduzem suas tarefas. Sobre a maternidade, contudo, demonstrou receio sobre a reação do mercado. Teme ser mãe em seu momento de maior aceleração profissional, por ter de reduzir o seu ritmo de trabalho para se dedicar à criança. Todavia, quer ter filhos e acredita que isso só será viável com uma rede de apoio (mãe, sogra, irmã). Não se sente confortável em empregar alguém para cuidar dos filhos, pois, gostaria de passar tempo de qualidade com eles, acompanhando seus estudos e o crescimento. Relata que as mulheres

temem ser punidas por engravidar: “a primeira pessoa a saber da gravidez, às vezes, é o chefe”. E6 disse que seus planos de casar e ter filhos a motivam a mudar de área. Não vê o mercado de engenharia como favorável às mulheres que querem ser mães.

Tais respostas indicam que, ainda que as duas entrevistadas queiram ter filhos, essas não acreditam que o mercado de trabalho da engenharia seja receptivo às mulheres que optam pela maternidade. Enquanto E2 teme comprometer sua carreira dada as demandas adicionais da criação dos filhos, E6 cogita mudar de área, deixando a engenharia para ingressar em um setor mais flexível, em que possa ter horários ajustáveis, considerando que quer se dedicar tanto à carreira quanto à família. E6 relatou que “as mulheres depois de casar e ter filhos acabam tendo que optar (entre carreira e maternidade) porque o mercado (da engenharia) não é receptivo para a mulher”. Para ela, a engenharia é um setor que “suga” o profissional e, ainda mais, a mulher, pois, esse foi um mercado pensado por homens e para homens, em que são necessárias melhores políticas de licença maternidade, possibilidade de *home office* durante o período de amamentação, etc.

Essas reflexões externalizadas pelas entrevistadas convergem com os relatos colhidos por Lombardi (2017), em que uma engenheira civil disse que seu chefe depreciava as funcionárias: “mulher para trabalhar tinha que nascer sem útero”. Outra situação citada pela autora foi a demissão de uma engenheira que retomou ao trabalho após apenas um mês do nascimento do seu filho, sendo demitida seis meses depois por “não ser mais a mesma”. Fica nítido, portanto, que os receios expressos pelas engenheiras em serem punidas pela maternidade refletem as vivências de outras mulheres que atuam no setor.

Sobre o estereótipo que a sociedade associa a Engenharia Civil, as respostas conduziram a imagem do engenheiro de obras. “É um profissional multitarefa, que vai resolver todos os pepinos”, relatou E2, que destacou ainda que as pessoas confiam mais em engenheiros homens e que, quando se deparam com uma engenheira, tendem a assumir postura cética: “será que ela sabe mesmo?”. Para ela “as mulheres são muito questionadas no mercado de engenharia”. E6 ilustra que o engenheiro civil é visto como “o engenheiro de obra, de botina, bruto,” mas que esse estereótipo não representa os profissionais da área em sua completude. Ainda sobre os estereótipos de gênero, as entrevistadas foram questionadas sobre sua identificação com a profissão e com os estereótipos a ela vinculados. E2 disse se identificar com a profissão, porém, por destoar

dos estereótipos, acredita que eles têm efeito nocivo sobre ela: “me sinto insegura, na defensiva, sou atingida por eles”. Enquanto E6 apontou que se identifica em partes com a engenharia: apesar de acreditar ter capacidade de exercer seu ofício, ela “não ama” a profissão. “O mercado (da engenharia) me desanima a longo prazo, foge do que eu quero”, e aqui reforça seu desejo em ser mãe. E6 também não se sente representada pelos estereótipos atribuídos à Engenharia Civil.

Dando continuidade à reflexão acerca dos estereótipos de gênero, as entrevistadas foram interpeladas sobre a existência de estereótipos associados às mulheres engenheiras, abrangendo personalidade, aparência e orientação sexual. E2 acredita que na Engenharia Civil não há tantos estereótipos como na Engenharia Mecânica, onde as mulheres têm sua sexualidade questionada. Para ela esse não é um problema exclusivo das mulheres – há setores, como arquitetura e estética, que quando ocupados por homens levam terceiros a dizer que esses são homossexuais. E6 comentou que a mulher engenheira é caracterizada como: “não é superfeminina, quietinha e fofinha; não usa salto, não faz unha.”

Essa temática é abordada por Casagrande e Souza (2015), que reforça os relatos aqui apresentados ao analisar o julgamento da aparência física e o questionamento da sexualidade das engenheiras. Essas autoras apresentam narrativas de universitárias que foram rotuladas como “mulheres macho” por cursarem Engenharia Mecânica, ou que ouviram que “mulher que faz civil é tudo lésbica [...], é o curso com maior concentração de mulher feia”. Aqui observamos como os estereótipos de gênero conduzem à violência simbólica, comprometendo a autoestima de jovens mulheres.

As entrevistadas foram questionadas sobre a sensação de desconforto quando atuam em equipes majoritariamente masculinas. E2 relatou que, enquanto estagiária na construção civil, experienciou situações de assédio. Ela disse ter tido receios quanto à sua integridade física nesse período: “ficava sempre com o celular em mãos, avisando aonde ia”. Hoje não passa mais por tal situação, mas sente que permanece uma desconfiança sobre ela por ser mulher, “preciso provar que consigo”. Apesar desses obstáculos, disse que optou por não se esconder e não se permitiu ficar paralisada. Como consequência, criou uma forte conexão com a causa feminista para que o machismo estrutural não a limitasse. Destacou, todavia, que essa postura combativa é muitas vezes interpretada por colegas homens como “cara fechada”. Diferentemente do que ocorre com os homens, quando uma mulher se posiciona é comum comentários como “você está se excedendo, não é assim que se conversa, nos tratam como criança”. E2 disse ainda que, quando uma



mulher defende uma opinião diferente, “os homens se juntam para discordar”. Por esses motivos, em suas experiências na engenharia, sentiu falta de mulheres na equipe. E6 citou que em equipes constituídas principalmente por homens sente dificuldade em ser ouvida e ter suas ideias aceitas. Salientou “vou ter que me provar mais, reforçar minhas falas”.

Esses relatos ilustram bem o argumento apresentado por Lombardi (2017), ao destacar que a mulher que integra a comunidade da engenharia passa pelo mesmo processo de socialização do homem e se vê diante do desafio de conviver com o machismo e a discriminação, que se manifestam via assédios moral e sexual.

## CONCLUSÕES OU CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres ganharam espaço nas universidades e no mercado de trabalho. Contudo, a alteração dos padrões culturais permanece lenta. A divisão sexual do trabalho persiste, e os estereótipos de gênero reforçam essa segregação, recaindo sobre as mulheres. Aquelas que transgridem esse *status quo* e ingressam em atividades contranormativas, são alvo de violência simbólica. Apesar da violência simbólica se manifestar de forma sutil e imperceptível, as entrevistadas mostram-se exceção à regra. As duas entrevistadas citadas demonstraram compreender a realidade da mulher engenheira e os preconceitos sofridos por elas. Destacaram, por exemplo, pontos como a falta de representatividade feminina em cargos de liderança. Sobre a maternidade, transpareceram preocupação em conciliar carreira e filhos, em especial por acreditarem que o mercado da engenharia pune a mulher que opta por ser mãe, seja por uma carga de trabalho excessiva, seja pelas dificuldades das engenheiras em ascender profissionalmente.

Dentre as principais estratégias de resistência citadas para superar obstáculos profissionais, destaca-se a constante necessidade de demonstrar capacidade e produtividade, esforço esse que não é cobrado dos homens nos mesmos cargos. Ressalta-se, entretanto, que esse afinco da mulher para se sobressair e conquistar cargos antes inalcançáveis faz-se necessário hoje, porém, tal estratégia precisa ser temporária, pois, enquanto um indivíduo tiver que se dedicar mais que seus pares para atingir um mesmo objetivo, não haverá ruptura das desigualdades.

## CITAÇÕES E REFERÊNCIAS

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDRADE, Denise Almeida; MACHADO, Monica Sapucaia. **Carta das mulheres brasileiras aos constituintes: 30 anos depois.** São Paulo: Autonomia Literária, 2018.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BRASIL. IBGE. **Estatística de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil.** Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <[http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/03/liv101784\\_informativo.pdf](http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/03/liv101784_informativo.pdf)>. Acesso em: 10 jul. 2021

BRASIL. IBGE. **Estatística de gênero: uma análise dos resultados de censo demográfico 2010.** Rio de Janeiro: IBGE, 2014. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>>. Acesso: 16 jul. 2021

CASAGRANDE, Lindamir Salet; SOUZA, Ângela Maria Freire de Lima. Violência simbólica de gênero em duas universidades brasileiras. *In:* WANZINACK, Clóvis; SIGNORELLI, Marcos Claudio. **Violência, gênero e diversidade: desafios para a educação e o desenvolvimento.** Rio de Janeiro: Autografia, 2015. p. 79-107.

GONÇALVES, Bruna de Oliveira. **Violência simbólica de gênero na engenharia: estudo de caso no CEFET-MG.** Dissertação (Mestrado em Educação Tecnológica) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

LIMA, Betina Stefanello. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Estudos Feministas**, v. 21, n. 3, p. 883-903, set./dez., 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/v7m9qdqJPRMhSmyhny7kQgq/?lang=pt#>>. Acesso em: 18 de jul. 2021.

LIMA, Flaviane I. A.; VOIG, Ana Elisa G. T.; FEIJÓ, Marianne R.; CAMARGO, Mario L.; CARDOSO, Hugo F.. A influência da construção de papéis sociais de gênero na escolha profissional. **Ver. Bras. Psicol. Educ.**, v. 19, n. 1, p. 33-50, jan./jun., 2017. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/doxa/article/view/10818>>. Acesso em: 03 de nov. 2021.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras na construção civil: a feminização e a discriminação de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 122-146, jan./mar., 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/vtJrrGXSJLcjjh75CBw56fy/?lang=pt>>. Acesso em: 18 de jul. 2021.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras brasileiras: inserção e limites no campo profissional. **Cadernos de Pesquisa**, v. 36, n. 127, p. 17-202, jan./abr., 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/YC58w98m3kPZnzFCGDhxzWj/abstract/?lang=pt.>>>. Acesso em: 20 de mai. 2021.