

# INCLUSÃO FEMININA AOS CARGOS GERENCIAIS NA INDÚSTRIA DO MERCADO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

## Inclusion of women in managerial positions in the Civil Construction industry

Ana Paula dos Reis<sup>1</sup>

Luis Gustavo Schroder e Braga<sup>2</sup>

### RESUMO

O objetivo primário do estudo foi avaliar as possíveis dificuldades da inclusão das mulheres para execução em cargos gerenciais no setor da Construção Civil. Percebe-se, no cenário atual, que há objeção da representação e atuação que destina às mulheres em ocupar cargos gerenciais. O presente estudo permite identificar, qualificar e enaltecer as melhorias que podem se aplicar, analisando as possíveis mudanças desse cenário. Para responder os objetivos, realizou-se uma pesquisa documental, bibliográfica e uma averiguação de dados sobre as decisões administrativas de empresas do ramo, além de realizar-se questionários com diversas pessoas inseridas no mercado de trabalho. O questionário elaborado foi aplicado a população de funcionários que trabalham na construção civil, tanto do sexo feminino como do sexo masculino, não fazendo exclusão de outras áreas, ele obteve cento e uma respostas, sendo sessenta e uma mulheres de quarenta homens. É um grande desafio para trabalhadoras que atuam no campo da construção civil já que o setor agrega o menor percentual de trabalhadoras. Diante destas reflexões formulou-se a problemática de pesquisa. Qual a conjuntura do auxílio de ação feminina na estrutura civil, analisar a trajetória profissional das gestoras no bazar de mecanismo civil. Identificar, através dos dados obtidos, os aspectos que facilitaram e/ou dificultaram o andamento do crescimento profissional. Investigar de modo que mostrem o que leva as mulheres a enfrentar os desafios, como conciliar as demandas profissionais e pessoais. Analisa-se também, qual entendimento está relacionado com o desenvolvimento profissional em suas organizações. Método de pesquisa: entrevistas, questionários, observação de campo, análise de dados, análise do conteúdo.

**Palavras-chave:** Dificuldade de as mulheres serem inclusas em grandes cargos de liderança, análise, estudo, investigação, trajetória.

### ABSTRACT

The primary objective of the study was to evaluate the possible difficulties of including women to perform in managerial positions in the Civil Construction sector. It can be seen, in the current scenario, that there is an objection to the representation and

---

<sup>1</sup> Rede de Ensino Doctum – Unidade Juiz de Fora – aluno.ana.reis4@doctum.edu.br – graduando em Engenharia de Produção

<sup>2</sup> Rede de Ensino Doctum – Unidade Juiz de Fora – luis.braga@doctum.edu.br (**orientador do trabalho**)

performance that is intended for women to occupy managerial positions. The present study allows to identify, qualify and praise the improvements that can be applied, analyzing the possible changes in this scenario. In order to answer the objectives, a documental, bibliographic research and an investigation of data on the administrative decisions of companies in the branch were carried out, in addition to questionnaires with several people inserted in the labor market. The questionnaire elaborated was applied to the population of employees who work in civil construction, both female and male, not excluding other areas, it obtained one hundred and one responses, being sixty-one women out of forty men. It is a great challenge for workers who work in the field of civil construction since the sector has the lowest percentage of workers. In view of these reflections, the research problem was formulated. What is the conjuncture of the assistance of female action in the civil structure, to analyze the professional trajectory of the managers in the bazaar of civil mechanism. Identify, through the data obtained, the aspects that facilitated and/or hindered the progress of professional growth. Investigate so that they show what drives women to face challenges, how to reconcile professional and personal demands. It is also analyzed, which understanding is related to professional development in their organizations. Research method: interviews, questionnaires, field observation, data analysis, content analysis.

**Keywords:** Difficulty for women to be included in large positions of leadership, analysis, study, research, trajectory.

## 1 - INTRODUÇÃO

Percebe-se atualmente que, com o decorrer do tempo, as mulheres vêm ganhando, em cada oportunidade, mais destaque na sociedade, ocupando, por consequência, diversos cargos importantes. Contudo, é possível perceber que as desigualdades ocupacionais relacionadas ao gênero ainda perduram, principalmente no que se diz respeito a cargos de alta responsabilidade (PRISCILA CEMBRANEL, LEONARDO FLORIANO, JESSICA CARDOSO, 2021).

Apesar de haver um aumento significativo na quantidade de mulheres em uma empresa em relação ao século XX, nota-se que há poucas mulheres ocupando cargos de chefia. Mas é possível observar que, cada vez mais, a mulher vem atingindo a sua

inserção e mostrando sua tenacidade e resiliência em suas lutas, superando os desafios e apresentando excelentes resultados (LÍLIAN, 2016).

No caminho que as mulheres fazem para vencer preconceitos, mediante ao estilo de liderança predominantemente masculino, é possível notar que a conscientização está aumentando. Porém, problemas como: preconceito, assédio, jornada maternidade e a resistência em aceitar ser liderado são um grande desafio a ser vencido. Pois, vemos que as mulheres não só querem aumento de salário, mas também desejam ser respeitadas, não só por questão de gênero, mas sim por serem seres humanos que possuem os mesmos direitos dos homens (LYGIA, VIANNA, 2016).

Diante desse contexto em que se insere, a área da construção civil, que assumi papel essencial na atual sociedade brasileira, incorporando legalmente no setor quase dois milhões e meio de pessoas, – MTE, na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS (2015), possui a maioria de funcionários do sexo masculino, contendo somente cerca de 10% de mulheres em relação ao total de trabalhadores formais. Esses dados demonstram que a construção civil no Brasil é um setor altamente masculinizado.

O estudo da pesquisa a ser abordada, tem o propósito de contribuir para o discurso e a reflexão dos valores relacionados à inclusão das mulheres no mercado, haja vista que, no cenário atual, esses fatores corroboram para impedir a equidade no exercício da profissão. Dessa forma, dados que evidenciam os problemas atuais acerca do assunto serão analisados. A pesquisa feita permite enaltecer a importância do trabalho realizado pelas mulheres que se inserem nesse mercado de trabalho, para proporcionar uma discussão e reflexão sobre a necessidade de mudanças de paradigma. Ademais, espera-se que essa reflexão consiga incentivar a inserção das mulheres no atual mercado de trabalho, de maneira que seja possível alterar o atual cenário cultural e social.

## **2 - Referencial Teórico**

### **2.1 - Mulheres na construção civil**

Ao se estudar a história da mulher na sociedade, percebe-se que o trabalho feminino foi essencial para a construção e desenvolvimento atual da sociedade. Contudo, observa-se que sempre foi subestimado. Esse cenário é resultado da constante naturalização das atribuições de gênero, que coloca as mulheres no papel

responsável pela reprodução social do grupo e define que as outras atividades exercidas por elas são apenas complementação do dever de ser mãe e esposa. Leta (2003).

Diante desse contexto, deve-se observar que o padrão de desenvolvimento da sociedade humana varia de acordo com a dinamização dos valores e normas sociais. Assim, para se obter uma mudança substancial, deve-se trabalhar na conscientização da sociedade como um todo, provocando mudanças conceituais que agregam valor ao trabalho feminino (ESPÍNDOLA, 2011).

Apesar da história não favorecer as mulheres, essas, na atualidade, têm se posicionado na busca por progressão de carreira e na inserção no mercado de trabalho predominantemente masculino, contribuindo, de forma eficaz, para o desenvolvimento a curto e longo prazo da sociedade. Essa descaracterização da mulher no mercado mostra-se mais evidente no setor da construção civil, onde, a divisão de gênero fica evidenciada pelos demais membros e acaba por desconsiderar a capacidade técnica e profissional da mulher na atividade. (LOMBARDI, 2006).

Mesmo com esse cenário desfavorável, as mulheres têm conseguido, cada vez mais, ocupar seu merecido espaço no âmbito social, cultural, político e industrial. A revolução industrial teve grande influência nessa inserção da mulher no trabalho fabril, haja vista que separou ela do trabalho doméstico ao aumentar a demanda de funcionários remunerados. Ademais, até mesmo nessa época, a mão de obra feminina era consideravelmente mais barata ao se comparar com a prestação de serviço masculino, uma vez que eram erroneamente consideradas menos produtivas. (Anselmo, Lima, 2015).

Outro acontecimento que marcou a inserção feminina no âmbito da empresa foi a Segunda Guerra Mundial (1939 a 1945), onde se viram obrigadas a assumir a posição dos homens e os negócios de família, uma vez que os homens estavam sendo designados para a guerra, ingressando nas frentes de combate e, grande parte, não retornava vivo ou voltavam mutilados e com problemas psicológicos que os impediam de exercer suas profissões. (PROBST, 2003).

A partir deste momento, o ganho de espaço no mercado de trabalho pelas mulheres tornou-se um pouco mais acentuado, fazendo com que estas comesçassem a buscar uma melhor qualificação. A década de 1990, foi uma das que a mulher obteve maior crescimento no mercado de trabalho, fazendo com que elas ganhassem mais

força. (PROBST, 2003).

O preconceito e as dificuldades se tornam mais evidentes quando se analisa a quantidade de cargos de gerência ocupados pela força de trabalho feminina, haja vista que, apesar de ocuparem 41% da força de trabalho, apenas 24% dos cargos de gerência são pertencentes a elas. Segundo o balanço anual da Gazeta Mercantil, a taxa de mulheres em cargos executivos de 8% em 1990 subiu para 13% em 2000 nas 300 maiores organizações brasileiras (PROBST, 2003).

Apesar da evolução, não se pode inferir uma conquista, uma vez que esses números continuam pequenos frente às dificuldades por elas enfrentadas. Outro dado que demonstra a falta de progresso relativo, é a diferença salarial, visto que as mulheres brasileiras recebem, em média, 71% do salário dos homens. Essa diferença é mais evidente quando se estuda cargos que exigem uma qualificação menor (PROBST, 2003).

Ainda, quando se trata de cargos que além da gerência provém grande autoridade às mulheres, elas encontram-se menos representadas ainda. Profissões que envolvem maior tomada de decisão e capacidade de influenciar salários e promoções são destinadas, ainda mais, aos homens. (SMITH, 2002).

Esse cenário acaba por gerar diversas consequências, dentre elas, tira a autoridade de gerentes do sexo feminino, fazendo com que essas sejam menos respeitadas, e resulta, apesar de ter o mesmo nível hierárquicos e tempo de vínculo com a organização, em menos poder de decisão e autonomia por parte delas. Ainda nesse tema, as mulheres acabam por receber menos responsabilidades e desafios, o que dificulta sua elevação hierárquica. (LYNESS, THOMPSON, 2000).

Uma das estratégias e mudanças no panorama atual que permitiu a ascensão feminina no mercado de trabalho é a educação. Ao adquirir conhecimentos em áreas, que eram tradicionalmente masculinas, abriu-se a possibilidade de ocupar diversos cargos relacionados, como exemplo, à artes, ciências humanas, biológicas e saúde. Observa-se, no entanto, que, apesar da educação formal e a qualificação igualitária, influenciar o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, ela por si não é o suficiente para garantir o mesmo tratamento a ambos os sexos, tendo em vista que elas ainda sofrem devido a discriminação de gênero (SANTOS *et al.*, 2015, p. 14).

Com tais informações em vista, é possível notar que, devido a oposição que o gênero sofre, as mulheres devem mudar seu comportamento e assumir uma versão

mais “masculinizada” de si mesmas, no intuito de serem respeitadas ao pensar e decidir “como homem”, abrindo mão de sua feminilidade.(1991 *apud* Lemos *et al.*, 2014).

Segundo pesquisa realizada por Morrison *et al.* (1991) *apud* Henderson *et al.* (2016), existe a necessidade de um mentor, capaz de influenciar, através do exemplo, do apadrinhamento e das decisões, o cenário em que está inserido. Com a presença de uma mulher em que se possa confiar e capaz de direcionar o ambiente político das organizações

Segundo estudo de pesquisa de Morrison *et al.* (1991) *apud* Henderson *et al.* (2016), estabelece-se a importância dos programas associados de mentoring e sponsoring, basicamente o mentor é capaz de conduzir de forma que as oportunidades e alterações na tomada de decisões relacionados a carreira, dessa forma o sponsor auxilia como apadrinhamento e defensor quando o colaborador apadrinhado estiver ausente HENDERSON *et al.*, 2016, p.494).

De acordo com pesquisa feita, o resultado, os autores mostram que “ter alguém em quem confiar e direcionar no ambiente político das organizações” é fator essencial para o crescimento na carreira profissional, especialmente em um contexto histórico predominante masculino. (HENDERSON *et al.*, 2016).

Mesmo com todas as mudanças, as mulheres brasileiras ainda executam grandes papéis nas atividades referente aos cuidados do lar e cuidados com os filhos/familiares, de modo que representa um excesso de atividades para aquelas que têm que administrar a vida profissional com pessoal. (Bruschini, 2007).

Espera-se que os homens direcionem seus esforços para a carreira, das mulheres é esperado que assumam os cuidados com a família e com o trabalho (GOMES, GUERRA, VIEIRA, 2011). A Amélia moderna: se tornou a que conquistou espaço no mercado de trabalho e passou a trabalhar em dobro, em casa e na rua (SANTOS, TANURE, NETO, 2015).

Em tal caso vemos haver uma questão histórica que deve ser validada, pois, os avanços que as mulheres obtiveram nos últimos 40 anos, obtiveram grandes mudanças sociais de grande importância que levaram tempo, resiliência em busca de uma sociedade mais igualitária e justa. Para tudo isso é necessário o empenho de todos, governos, empresários, envolvimento coletivo, para eliminar toda discriminação de gênero que ainda existe no meio de trabalho.(GOMES, GUERRA, VIEIRA, 2011).

## **2.2 - Classe Feminina no Brasil**

No Brasil vemos que a classe feminina ainda corresponde a menos da metade da soberania de trabalho, visto que grande parte dessa metade são líderes de uma empresa. De acordo com SMITH, 2002, os homens são grandes parte, pois possuem maior posição para liderança nas organizações devido às características como mais autonomia de tomada de decisões e autonomia de decisão os elementos para esses dados serem baixos se explicada pelo conceito americano conhecido como glass ceiling (telhado de vidro) em que explica que parte da classe de mulheres trabalham em cargos mais baixos da hierarquia, ou seja, essa barreira invisível que impede que mulheres ultrapassem o nível na hierarquia. As mulheres constataam o alto, e não conseguem alcançar. (SMITH, 2002).

Cada vez mais mulheres apoiam a luta por igualdade, mas problemas históricos persistem elas estão se unindo e dispostas a combater a desigualdade, preconceito e lamentavelmente ainda se deparam com assédio no local de trabalho. Alguns costumes culturalmente em nossa sociedade satisfatoriamente estão perdendo, por exemplo “mulher é sexo frágil”.

Apesar de estudarem mais que os homens, elas encontram uma série de barreiras no ambiente profissional, o preconceito existencial é dizer que a mulher não possui vocação para área de ciências exatas, para militarismo entre outras áreas profissionais. Apesar da popularização do debate, as brasileiras ainda precisam encarar problemas como as desigualdades salariais, a pouca representatividade política e a violência, contudo segundo a secretaria e Autonomia Feminina da Secretaria de Política para as Mulheres, Tatau Godinho declara que as jovens mulheres estão dando novo impulso à ideia de que a igualdade entre mulheres e homens é uma coisa legal, fundamental para se ter uma sociedade moderna. (MAIANA DINIZ, 2010)

A frase muito frequente dita pelas mulheres é que “o lugar de mulher é onde ela quiser”; as mulheres têm direito a exercer qualquer profissão que almejam com dignidade e respeito, pois uma vida sem violência, por questão do gênero, é direito de todas as mulheres.

Considerando os dados apresentados pelo, o Ministério do Trabalho e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, teve acréscimo na inclusão de mais mulheres atuando na construção civil e esse crescimento foi de até 65%, este levantamento foi

ano de 2002 até 2012. Vale ressaltar que nas faculdades, as mulheres estudam mais que os homens elas estão se capacitando mais e adentrando no mercado de trabalho. (GOMES, GUERRA, VIEIRA, 2011).

O Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – CONFEA e os Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia, fizeram um estudo onde evidenciou que parte do gênero feminino ainda é menor parte exercida é das mulheres e que grande domínio ainda sim, é ocupado por homens. Contudo, em 2004 e 2003, os homens ainda ganham cerca de 33% a mais que as mulheres na construção ocupando o mesmo cargo, esta pesquisa foi prestada na Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (PNAD).

Segundo a especialista do (Ipea), um dos componentes que explica a diferença de rendimentos entre homens e mulheres é o fato de elas ocuparem espaços menos valorizados. " Os cursos em que as mulheres são de 90% dos alunos, como pedagogia, se traduzem em salários mais baixos no mercado. E os cursos em que eles são a maioria, como as engenharias e ciências exatas, têm os salários mais altos. Há uma divisão sexual do conhecimento", explica. (MAIANA DINIZ, 2010).

De acordo com Kanan(2010), ao desempenho da mulher em posição de autoridade é importante e necessário, pois pode constituir base para implantar estratégias que viabilizem a escalada para posições elevadas. Enquanto Madalozzo (2011) explica que a invisibilidade que classe feminina apresenta em posições mais elevadas se dá pelo efeito teto de vidro, uma barreira invisível que as profissionais se deparam ao alcançarem certos níveis na organização (KANAN, 2010).

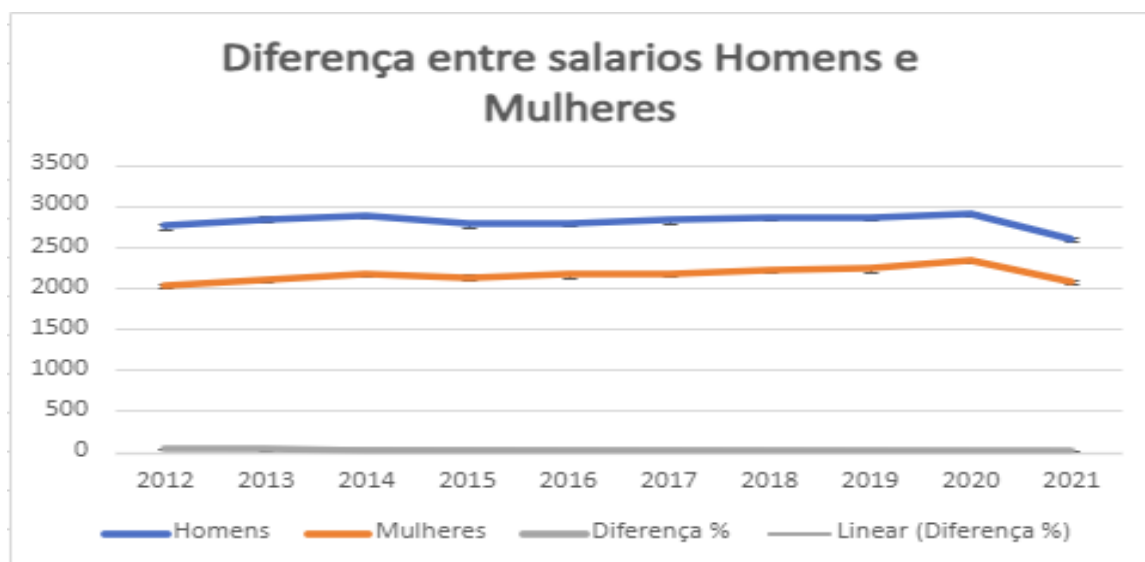


Gráfico 1 - Diferença entre salários de mulheres e homens- G1  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)



De acordo com pesquisa feita IBGE 2021 para G1, as mulheres ganharam em média 20,50% a menos do que os homens no 4º trimestre de 2021, contra 19,70% a menos no final de 2020. Segundo pesquisadora é como se a mulher trabalhasse 74 dias sem remuneração. Este Levantamento permite apontar que diferença salarial entre gêneros e os trabalhadores do mesmo perfil de escolaridade e idade, e da mesma categoria ocupacional. (DARLAN ALVARENGA, 2022).

Espera-se que um dia toda a sociedade crie consciência da extrema importância da mulher no mercado de trabalho, almeja-se que a presença da mulher no ramo da construção onde existem maiores dificuldades deixem de existir. É possível notar um aumento das buscas nos cursos e escritórios de engenharia. Além disso, vemos que gradualmente as mulheres vêm sendo aceitas cada dia mais nos postos de trabalho e sendo valorizadas e reconhecidas por terem qualidades, por terem grandes competências, habilidades e atitudes que são fatores que conseguem incentivar e causar movimentos e provocando essas mudanças culturais.

Podemos considerar que o setor da construção civil está passando por um grande processo de transformação em relação seus novos avanços tecnológicos, entretanto ainda sim, é o setor mais lento em aspirar mudanças, mas é possível sentir as mudanças da revolução digital, ou seja, a indústria vem sentido mais o impacto com a rapidez das máquinas que conseguem suprir a prestação de serviço humana, quanto mais automação industrial menos pessoas serão necessárias. (LYNESS, THOMPSON, 2000)

No Brasil existem projetos no que foram criados com intuito de qualificar a trabalhadora, feminina na construção civil. Ainda , em 2012, o Governo Federal criou o Programa Mulheres Construindo Autonomia na Construção Civil, visando formar mulheres de baixa renda para a inserção nesse mercado. A ideia do programa tem o objetivo de oferecer cursos de formação na área da construção civil para mulheres. É possível prover criação de autonomia e empoderamento e também as beneficiadas incluem mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica e de violência doméstica que não conseguem se auto sustentar sozinha e passam por grandes dificuldades em suas vidas. Com base em informações da ONG mulheres em construção, ao terminar curso de capacitação elas atuam em regime formal, tendo sua carteira profissional assinada com remuneração. Felizmente esses cenários apresentados revelam que a presença das mulheres possui grandes valores e

potencialidade e vêm conquistando seu espaço em ambiente mesmo masculino como é da construção civil. Ainda assim há caminho longo para percorrer e vencer essa discrepância existente. A aptidão e mobilização delas vêm promovendo progressivas mudanças culturais que impulsionam ao seu progresso no setor. (LYNESS, THOMPSON, 2000)

### **2.3 - Mulheres nos cargos de liderança**

De acordo com estudo de Chiavenato (2004), definiu a palavra liderança como um o segmento de programar a atuação das pessoas, dando orientação à importância de alguns objetivos estabelecidos.

É esta habilidade está associada à capacidade de comandar e chefiar outras pessoas a buscar resolução e fragmentar a sua conduta. Dizer que “Saber ouvir sempre gera bons resultados. Entende-se que quanto mais boa escuta você domina, cada vez melhor é possível você se tornar. E essa prática exige segundo (MAXWELL, 2008).

Quando os líderes ouvem, eles têm acesso ao conhecimento, às percepções, à sabedoria e ao respeito dos outros”. A pragmática escrita por COHEN, 2009. P.45 nos apresenta forma que: “A executiva brasileira se mostra significativamente indiferente ao poder, ela não quer mandar, como o homem; quer ter a capacidade de influenciar as pessoas, de ser reconhecida como sábia, sensata, capaz, quer ser um modelo”.

Mas segundo 17 Josette apud Cohen (2009) ressalta que as oposições existentes na espera masculina e feminina se apresenta de forma nítida e ressalta quando é focada na trilha profissional a ser desempenhada, os homens têm lidam com a preocupação em estruturar uma carreira profissional, porém as mulheres assumem várias responsabilidades associadas a profissão e aos cuidados de uma família. Ressalta-se que as mulheres tiveram progressão na esfera profissional, sendo possível mudar de perspectiva porque são classificadas como pertencentes às culturas diferentes, observado a partir de diferentes características.

Para Maxwell (2008, p. 13), o preceito que define a palavra liderança está ligado à capacidade de assumir riscos; e fazer a diferença; - Também está associado ao desconforto com a realidade e à necessidade de mudança; - Externalizar responsabilidades, esperando que outros busquem justificativas; - Pela forma como as pessoas veem, é possível aperceber-se grandes capacidades, mas enquanto uns

enxergam os riscos outros percebem as soluções.; - Destaque-se entre muitos. - Expandir o lado emocional e mental. - Além de modificar e extrair benefícios do que já existe. - Lembre-se de quem nos ouve.

Segundo Oliveira (2006), um ato de liderança contribui para o amadurecimento da visão do 'lead', aumentando a capacidade de retribuir, contribuir para a capacitância de orientar e ajudar as pessoas em geral, realizar seus sonhos e alcançar seus objetivos.

Para Frankel (2007), isso segue a mesma linha de pensamento, mostra a responsabilidade que um líder tem um valor moral na capacitância de manipular e ter que modificar como as pessoas o seguirão, nas organizações o perfil se destaca. Possui habilidades diferenciadas e com características que estão bem-postas para alcançar um bom resultado.

Os líderes têm um bom índice de habilidades e são capazes de se adaptar às mudanças que precisam ser compreendidas e aceitas, pois, tudo depende de como são aceitos. Quando bem usada, a comunicação pode aproximar as pessoas em todos os níveis da organização relacionado à estabilidade é importante consegue transmitir confiança não só para a posição assumida, mas na totalidade; vocação sem ser útil: tenha sempre em mente que é importante sempre que for indispensável; o início construir auto estradas de maneiras criativas e inovadoras; altruísta: pensar no bem de toda a equipe .constância: ter caráter e mostrar atribuição sempre seja médio ou longo do tempo e por fim confiabilidade: tenha características de uma pessoa de são dignos de confiança de acordo com (MAXWELL, 2008, p. 109).

Temos também Kets de Vries (1997), entende -se que as mulheres possuem talentos puros e eles afloram no mercado de trabalho, e que se apresentam por possuírem suas habilidades que possuem modelo para cada perfil explorado por um líder gestor.

Mas para Fischer (2001) apresenta sua argumentação que as mulheres possuem aptidão e inteligência, característica natural. A maneira que a percepção existe o valor empático e sensibilidade emocional, deste modo ajuda nas pluralidades das tarefas e funções exercidas e com dom para comunicação e relacionam-se ao perfil necessário.

A tese de Loden (1988), em sua grande parte as mulheres, vive-se atenta a cada detalhe em sua profissão e com ampla visão faz com que se destaque na empresa.

As características dessas elas possuem função habitualmente elas obtêm sucesso em suas carreiras ligadas à comunicação e negociação, por serem habilidosas.

Todavia, para Rodrigues e Silva (2015), o estilo de liderança feminino possui característica de liderança com características de atuação rápida comparado com perfil masculino. Acredita-se que existe uma razão de comparação com perfil masculino, acredita-se que o perfil feminino foi destinado em suas criações a serem mais igualitárias e menos direcionadas por questão de status, que combinam com as características de participação participativa.

Entretanto, Rodrigues e Silva (2015), apresenta que as mulheres em si destacam por terem responsabilidades em assumir papéis que possuem liderança moderna, ou seja, tem característica de delegar tarefas para sua equipe por competência, e consegue reconhecer os méritos de seus membros de sua equipe e coletam resultados de uma forma justa por se destacarem, mesmo que enfrentem dificuldades, obstáculos por conta de preconceitos relacionados aos gêneros e aos modelos de líderes que diferem dos seus pensadores. Íntegro que isolado de modo separado do gênero, acredita-se que os grandes líderes devam possuir características associadas a sensibilidade humana e possuía habilidades relacionados à realidade existencial e premissas importantes ao cumprimento a bons resultados.

Segundo Loden (1988), a atuação feminina possui vantagem em liderar, pois, as mulheres já possuem características próprias para execução de uma excelente liderança, por terem domínio em delegar tarefas, autonomia, segurança e respeito e além de apresentar êxito por realizar multitarefas em simultâneo, ter facilidade em trabalho em grupo, por serem disciplinadas, por possuir uma organização, encanto, capacidade de manipular e ter boa comunicação, ser capaz admitir erros, e ter excelência em capacidade de negociação e resolução de problemas de modo efetivo e eficiente. (FERNANDA BORGES, 2017)

### **3 - Metodologia**

#### **3.1 - Procedimento de pesquisa**

Para GIL (2002), este trabalho buscou realizar um estudo qualitativo, de caráter exploratório, dado que objetiva proporcionar maior vínculo com um problema. Além disso, é um estudo que pode ser considerado do tipo transversal, sendo aquele que

captura de atributos do objeto a ser estudado em um período específico de tempo (VIEIRA, 2009). Em um primeiro momento pretendeu-se estudar, pela pesquisa bibliográfica, o espectro doutrinário acerca do tema indicado.

Na pesquisa bibliográfica, o referencial teórico foi constituído de livros de doutrinadores reconhecidos na área. Ademais, se utilizou trabalhos monográficos e artigos científicos que estudam a temática. Os resultados que apresentaram relevância para o tema foram selecionados e analisados.

Outrossim, foi analisada a própria percepção de funcionários e funcionárias do setor da construção civil e sobre a temática, realizando-se questionário acerca do tema através da ferramenta do Google Forms. Os elementos coletados e processados foram comparados com a doutrina atual.

No que condiz os aspectos éticos, os participantes receberam um termo de consentimento, acompanhado do questionário on-line, onde garante o sigilo das informações coletadas e informa que esses dados serão unicamente usados para o desenvolvimento deste artigo.

### **3.2 Aplicação do Questionário**

O questionário elaborado por esta autora foi aplicado à população de funcionários que trabalham na construção Civil, tanto do sexo masculino como do feminino. O tempo médio para a resposta leva de doze a quinze minutos. A coleta de dados ocorreu no período de 24 de maio a 5 de junho de 2022, através da ferramenta do Google forms. Esse questionário contém vinte e duas questões, onde dezenove são de múltipla escolha e apenas duas dissertativas, de modo que permita a compreensão da opinião de profissionais sobre o assunto e o que acontece nas grandes empresas.

O questionário possui análise exploratória para dados usando a escala Likert, criada pelo Rensis Likert. Escalas desse tipo são caracterizadas por identificar a atitude das pessoas (entrevistados) em relação aos objetos de estímulo fornecidos, perguntando-lhes até que ponto eles concordam ou discordam deles. A escala é tipicamente uma escala de categoria de cinco respostas que varia de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”



Ana Paula dos reis · 21:24

<https://forms.gle/VcppC7AW239gVGMMA>

Questionário - INCLUSÃO FEMININA  
AOS CARGOS GERENCIAIS NA  
INDÚSTRIA DO MERCADO DA  
CONSTRUÇÃO CÍVEL

Este questionário tem como objetivo coletar informações relevantes para a realização de uma pesquisa acadêmica para formação no curso de Engenharia de Produção na Faculdade de Engenharia, Arquitetura e Urbanismo (FEAU) e visa possibilitar a realização de uma investigação para fins acadêmicos, sob a orientação de uma professora doutora, em atuação, e a confiabilidade das suas respostas.

\*Resposta

1- Qual sua idade? \*

19 a 30 anos

31 a 40 anos

Questionário - INCLUSÃO FEMININA AOS CARGOS GERENCIAIS NA INDÚSTRIA DO ME...  
docs.google.com · 1 min de leitura

Olá ,tudo bem ?Estou fazendo uma pesquisa para coleta de dados para meu base do meu tcc. Peço a sua contribuição para realização.

Figura 1 — Apresentação do questionário via LinkedIn  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Questionário - INCLUSÃO FEMININA  
AOS CARGOS GERENCIAIS NA  
INDÚSTRIA DO MERCADO DA  
CONSTRUÇÃO CÍVEL

Este questionário tem como objetivo coletar informações relevantes para a realização de uma pesquisa acadêmica para formação no curso de Engenharia de Produção na Faculdade de Engenharia, Arquitetura e Urbanismo (FEAU) e visa possibilitar a realização de uma investigação para fins acadêmicos, sob a orientação de uma professora doutora, em atuação, e a confiabilidade das suas respostas.

\*Resposta

1- Qual sua idade? \*

19 a 30 anos

31 a 40 anos

Questionário - INCLUSÃO FEMININA AOS CARGOS GERENCIAIS NA INDÚSTRIA DO MERCADO DA C...  
Este questionário tem como objetivo coletar inf...  
docs.google.com

Olá ,tudo bem ?Estou fazendo uma pesquisa para coleta de dados para meu base do meu tcc. Peço a sua contribuição para realização.

<https://forms.gle/VcppC7AW239gVGMMA>

09:07 ✓

Figura 2 — Apresentação do questionário via WhatsApp  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Assim, o questionário trouxe informações sobre o tema da pesquisa e convidou todos os profissionais a responderem às suas questões, independentemente do sexo ou da idade. A divulgação do questionário foi feita através de duas plataformas:

LinkedIn e WhatsApp. A autora procurou disponibilizar o questionário em grupos de serviço da construção civil e em outro campo para fazer comparação profissional. Para execução dos objetivos deste trabalho, em relação às perguntas, às seis primeiras destinam-se a colher as características do indivíduo, perguntando a idade, tempo em que este está inserido no mercado de trabalho, profissão, entre outros atributos. Tais questões têm como principal propósito identificar a qual geração o entrevistado pertence e, posteriormente, analisar como isso se refletiu em sua resposta.

A sétima até a nona pergunta questiona-se o profissional já sofreu algum, categoria de discriminação ou presenciou alguma mulher, no seu local de trabalho, sendo discriminada.

A décima e décima primeira são questões investigativas que procuram identificar se há líderes femininas em atuação nas empresas e se o indivíduo acredita que a situação de mulheres em cargos de liderança tem se alterado com o tempo.

A décima segunda e décima quarta questões são abertas e visam saber quais os principais obstáculos que impedem a maioria das mulheres a ocupar cargos de liderança no mercado de trabalho, segundo o questionário.

12- Quais os principais obstáculos que impedem a maioria das mulheres para ocupar cargos de liderança no mercado de trabalho? \*

Sua resposta

---

Figura 3 — Exemplo de pergunta do questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

As demais perguntas procuram relacionar o caminho para o crescimento profissional masculino e feminino, além de questionar as possíveis causas para estas diferenças. Ademais, buscam ver se o entrevistado prefere ser subordinado à mulher ou a homens, sem entrar em pormenores.

Figura 4 — Exemplo de pergunta do questionário Google Forms

20- Ser líder é o sonho de muitos profissionais e, geralmente, significa uma evolução na carreira. No entanto, esse papel não é indicado para todo mundo. Ou melhor, nem sempre as pessoas estão prontas para assumir as responsabilidades que a liderança traz. Você está preparado? \*

SIM

Não

Talvez

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

#### 4 - Análises e discussões

Neste capítulo apresentam-se os dados obtidos, permitindo apresentar os principais aspectos que facilitaram e inibiram a ascensão profissional feminina. As análises e discussões foram organizados em torno de temas centrais que não limitam, mas sintetizam os fatores relativos à inclusão profissional das mulheres que atuam no mercado de construção civil.

##### 4.1 Perfil dos entrevistados

Inicialmente os dados compilados extraídos do questionário a análise primária está relacionada à idade, ao gênero sexo feminino e masculino, ao nível de formação e ao estado civil, auxiliariam a princípio como base de filtro para analisar o perfil do grupo que esta sendo estudado em pesquisa, e talvez relacionar repostas quanto á idade, gênero e formação correspondente.

A faixa média de 19 a 30 anos, sendo uma população predominante mais jovem com 66,3%, na faixa de 31 a 40 anos correspondendo 25,7% e menor parte 41 a 60 anos com 7,9%. Como mostra na figura 5. A maioria dos participantes foi de 61 mulheres com 60,4% e 40 homens com 39,6%, conforme figura 6. Metade dos entrevistados possuem média de 1 a 3 anos na empresa e 55 pessoas,54,5%. O convite para responder ao questionário foi direcionado a todos os profissionais do setor da construção civil, sem exclusão de outras áreas profissionais participaram do estudo.



1- Qual sua idade?

101 respostas

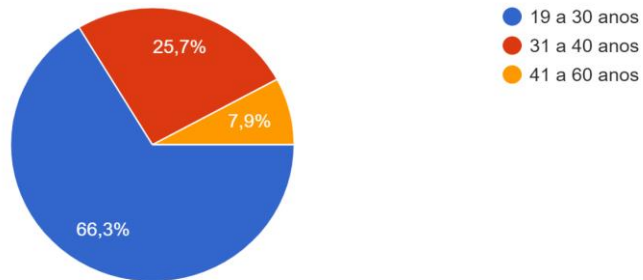


Figura 5 – Faixa etária  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

2- Qual é seu sexo?

101 respostas

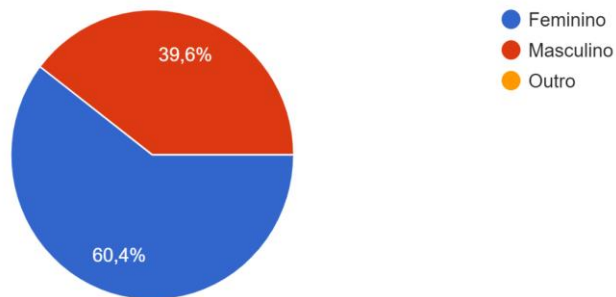


Figura 6 – Qual é sexo  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

6- Tempo de empresa?

101 respostas

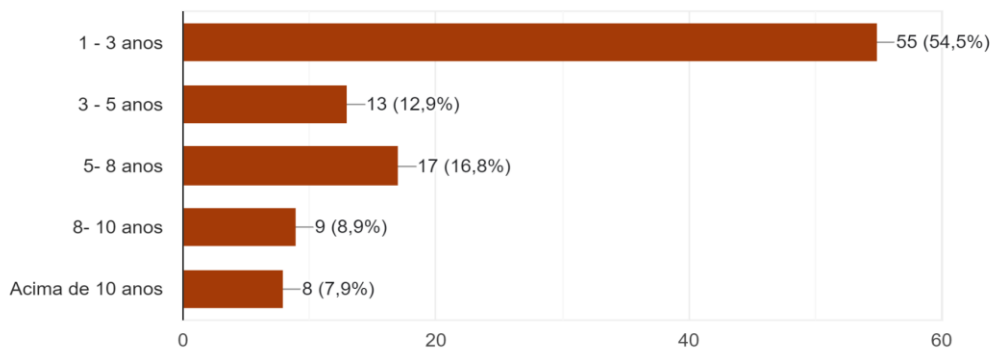


Figura 7 – Tempo de empresa  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

A maioria dos entrevistados possui formação de grau superior sendo de 41 pessoas com 40,6%, total de 26 mulheres, a menor parte com superior composta por

15 homens. Dentre estas, dez possuem especialização em sua área de atuação, inclusive cinco mulheres com MBA Executivo (Master of Business Administration) e uma mulher casada e homem solteiro com mestrado, parte corresponde ao grupo com 51 pessoas solteiros(as) 58,4%, sendo 37 mulheres solteiras e 22 homens a Tabela 1 sintetiza o perfil das respondentes.

<b>Rótulos de Linha</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total Geral</b>
<b>Solteira(o)</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>59</b>
MBA		1	1
Médio Completo	8	5	13
Médio Incompleto	1		1
Mestrado		1	1
Pós Graduação	5	2	7
Superior	19	9	28
Técnico	4	4	8
<b>Outro (Qual?)</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
Pós Graduação	1		1
Técnico	1		1
<b>Divorciada(o)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Técnico	1	2	3
<b>Casada(o)</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>37</b>
MBA	5	1	6
Médio Completo	3	5	8
Mestrado	1		1
Pós Graduação	4		4
Superior	7	6	13
Técnico	1	4	5
<b>Total Geral</b>	<b>61</b>	<b>40</b>	<b>101</b>

Tabela 1 – Perfil das pessoas entrevistadas  
 Fonte: Elaborado pela autora (2022)

O setor da construção civil possui grande parte de profissionais, do sexo masculino, leva uma participação menor na pesquisa feita mostra a importância dada

baixa na por tais profissionais a essa categoria de tema e, conseqüentemente, sobre sua relevância nos ambientes de trabalho.

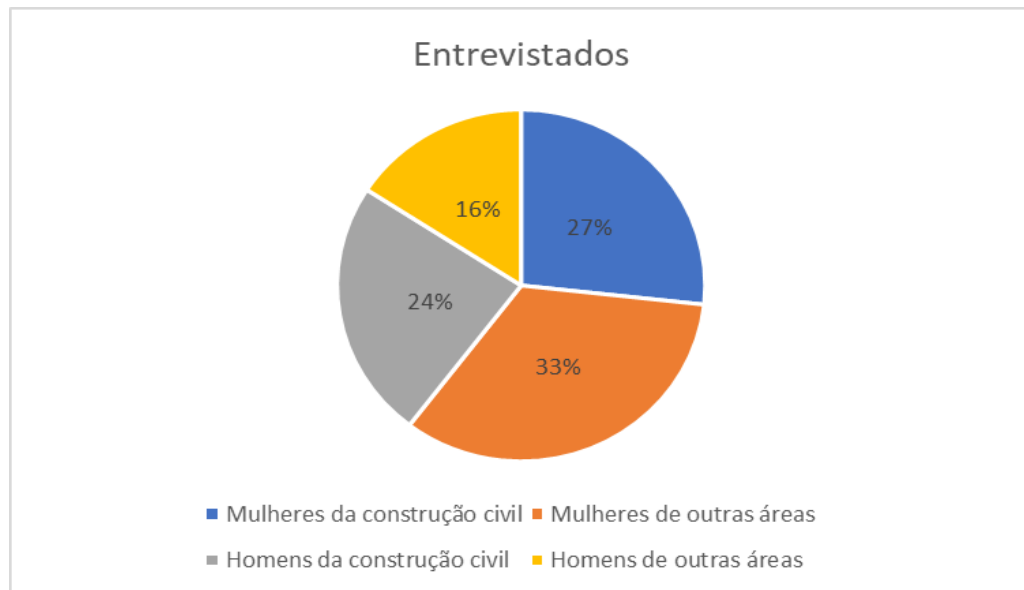


Figura 8 – Levantamento de entrevistados pelo questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

O gráfico acima mostra que 27% das mulheres que participaram trabalham na construção Civil, 33% em outras áreas como: comercial, área da educação e da saúde. Já os homens na construção correspondem a 24% comparado com homens de outras áreas profissionais, 16%, são : concursado público, militar, aposentado e área da saúde.

7-Você já sofreu alguma discriminação no seu trabalho?  
101 respostas

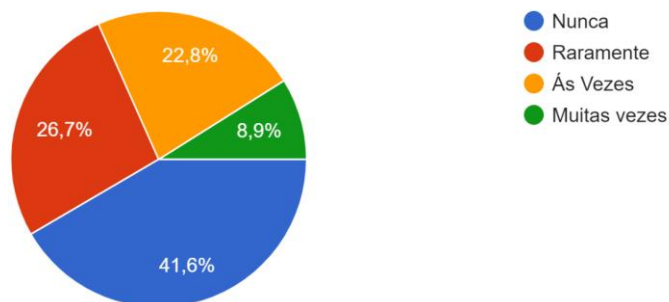


Figura 9 – Sétima pergunta do questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Das 101 pessoas que responderam ao questionário, 42 (41,6%), pessoas nunca sofreram discriminação, sendo que 19 são mulheres e 23 homens nunca sofreram, 27 pessoas raramente (26,7%), 19 são mulheres e 8 homens, 23 pessoas às vezes (22,8%) mulheres 16 e homens 6 e 9 (8,9%) muitas vezes sendo 7 mulheres e 2 homens. A quantidade feminina é quase duas vezes maior do que o percentual masculino.

8-Você já presenciou alguma mulher no seu trabalho sendo discriminada?  
101 respostas

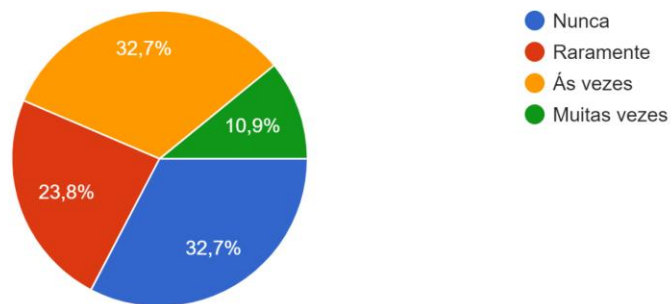


Figura 10 – Oitava pergunta do questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Os participantes 32,7% já presenciou alguma colega de trabalho sendo discriminada e 32,7% nunca presenciou. Dentre as 61 mulheres, 17 nunca presenciou, 24 às vezes, 7 muitas vezes, 13 raramente. Os 40 homens, 16 deles nunca presenciou, 9 às vezes, 4 muitas vezes, 11 raramente. Analisa-se que a discriminação da mulher no trabalho é similar entre levantamento de homens e mulheres, apresentando quantidades e percentuais muito próximos.

9-No seu trabalho as oportunidades na construção civil são as mesmas de mulheres para homens?  
101 respostas

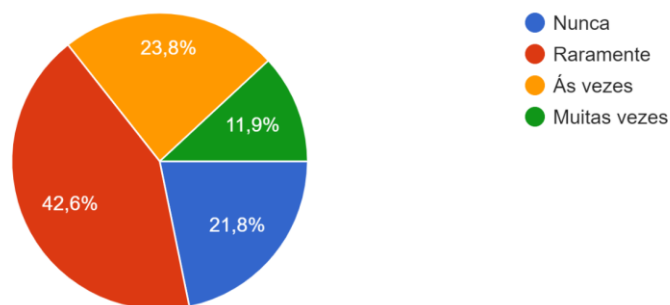


Figura 11 – Nona pergunta do questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Observou-se que na Construção Civil referente a oportunidades para mulheres demonstra se que,42,6% dos participantes não vê que às igualdades de oportunidade para ambos os sexos. 60% dos homens apontam essa diferença de oportunidades, as mulheres sentem mais indicando 67,21% mostra que não as mesmas para ambos os sexos.

10- No seu trabalho, existe a presença feminina em cargos de liderança? Exemplo : Supervisora de departamento, Coordenadora, Mestre de obra, Gerente, Diretora.

101 respostas

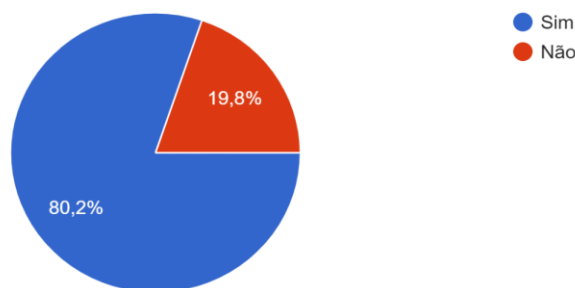


Figura 12 – Décima pergunta do questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Quanto à presença feminina em cargos de liderança, a resposta geral demonstra que, para 80,2% dos participantes, apontam mulheres assumindo cargos de liderança. Podemos acreditar que esta realidade está mudando e mais oportunidades estão sendo dadas às mulheres para executar grandes cargos de liderança, desde supervisão, gerência e diretoria.

13- "As mulheres têm um caminho mais difícil para se tornarem bem sucedidas em comparação com homens". O quanto você concorda com essa afirmação?

101 respostas

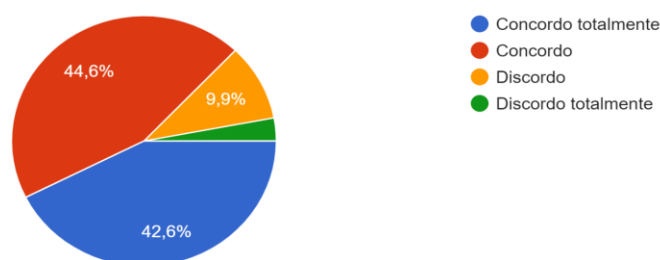


Figura 13 – Décima terceira pergunta do questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Em relação à afirmação supracitada, 87,2% dos entrevistados concordam ou concordam totalmente com ela. Ao se analisar, separadamente, as pessoas que compartilham desta opinião pelo seu sexo, percebe-se que 88,80% das mulheres possuem essa opinião enquanto 85,60% dos homens compartilham dessa ideia. Essa pequena diferença percentual demonstra que, de certo modo, os homens e as mulheres conseguem perceber a diferença no trajeto que as mulheres têm que fazer para conseguir sucesso em uma organização.

Com base na pergunta de número “12-Quais os principais obstáculos que impedem a maioria das mulheres de ocupar cargos de liderança no mercado de trabalho?” Obtivemos os participantes com 29,7% outros obstáculos que impedem a mulher de ocupar cargos de liderança, mas no sexo feminino e masculino repartem da mesma ideia que sofrem machismo (23,76%) e preconceito 21,78%. A respeito da falta de oportunidades 13,86%, contudo 5,94% acredita que seja discriminação e 4,95% acredita-se a maternidade atrapalhe.

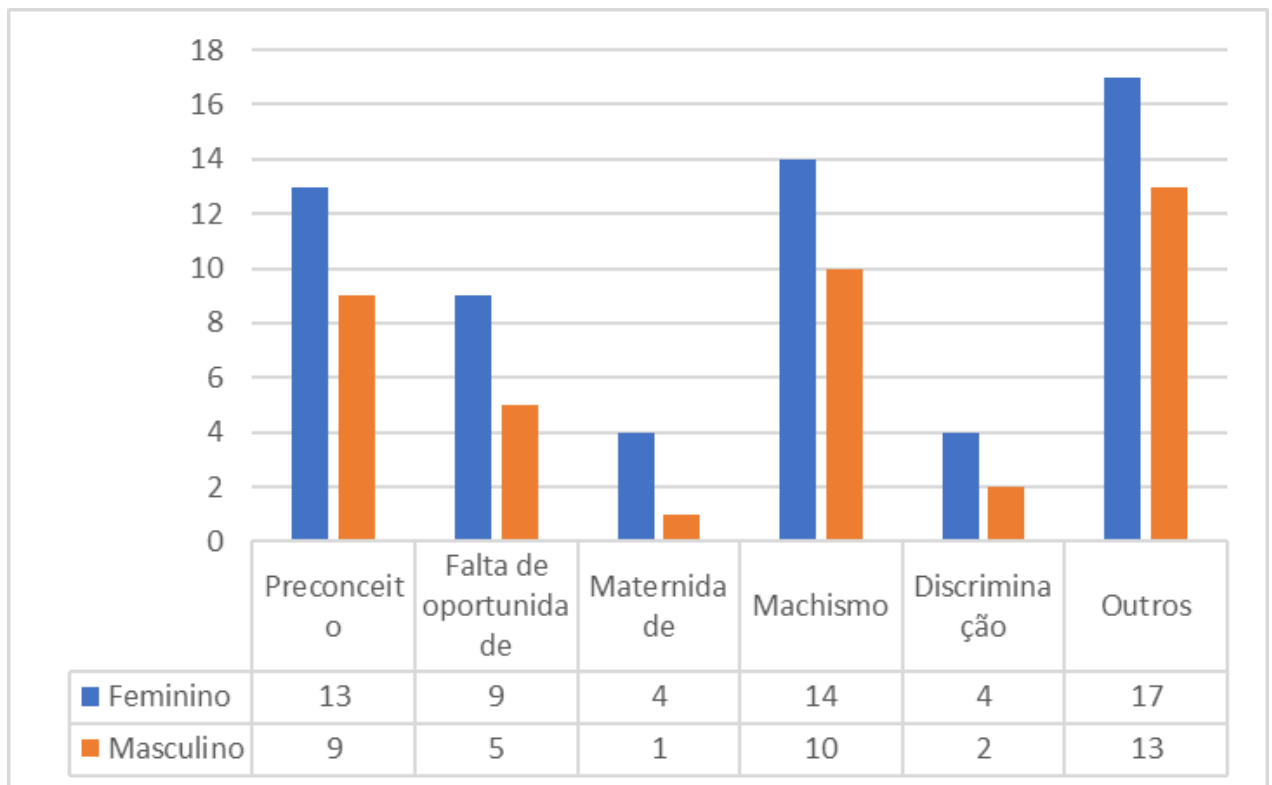


Figura 14 – Levantamento de entrevistados pelo questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

A totalidade das pessoas que responderam refere-se ao maior desafio enfrentado para se obter sucesso na carreira feminina, na maior parte dos relatos é saber lidar com a dupla jornada, mulher ser responsável pelos afazeres domésticos. Outra situação que aparece é a mulher ser vista como incapaz por não possuir a mesma capacidade masculina.

*“Conciliar a rotina, já que muitas mulheres possuem muitas tarefas no dia e precisam fazer o dobro para ter um destaque em uma carreira.” Entrevistada 8.*

*“Ter que se esforçar duplamente mais pelo simples fato de não ser homem, é necessário mostrar muito mais que é capaz por conta de pessoas automaticamente associarem cargos altos a uma figura masculina, de líder, chefe.” Entrevistada 12*

*“Mulheres precisam dar conta de tudo, tanto no profissional quanto no pessoal, são mais exigidas, julgadas com menos oportunidades”. Entrevistada 78.*  
*“Homens e mulheres não dividem as tarefas domésticas juntos, o que faz com que as mulheres muitas vezes tenham jornada dupla ou tripla”. Entrevistada 98.*

*“Ser mulher”. Entrevistada 101.*

16- Segundo o Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), as mulheres trabalham 7,5 horas a mais do que os homens na semana. Isso se deve a...a mulher enfrenta, pois, estão sempre ocupadas?

101 respostas

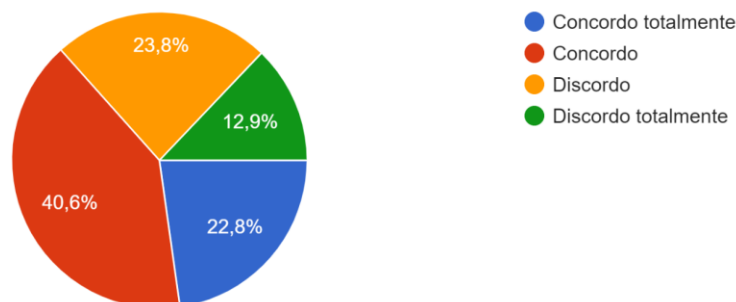


Figura 15 – Décima sexta pergunta do questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Analisa -se que o levantamento de homens e mulheres, concordam totalmente corresponde a 22,8% e concordo haver 40,6%. Nota -se que grande parte concorda com afirmação do estudo feito pelo IPEA que as mulheres trabalham mais do que os homens.

Conforme Mello 2006, vemos que a situação da mulher se torna a cada dia mais complexa, pois não se trata só de ter jornada dupla ou tripla, mas por ser multitarefas sendo mulher, mãe, esposa, filha estudante e do lar.(Souza, Rosana Porto, 2014).

17- Acredita que a maternidade atrapalhe assumir cargo liderança?  
101 respostas

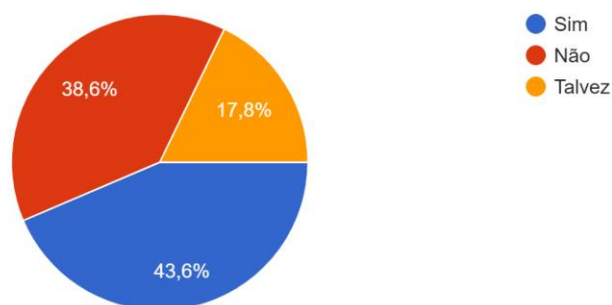


Figura 16 – Décima sétima pergunta do questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Em relação à pergunta referida, 43,6,2% dos entrevistados acreditam que a maternidade atrapalhe a mulher a assumir um cargo de liderança. Ao se analisar, separadamente, as pessoas que compartilham desta opinião pelo seu sexo, percebe-se que 50,81% das mulheres possuem essa opinião enquanto 37,5% dos homens compartilham dessa ideia. Essa pequena diferença percentual demonstra que os homens e as mulheres conseguem perceber que as tarefas como cuidar de casa, com filhos, idosos e até mesmo parentes acumulam as mulheres de tarefas. A jornada dupla de mãe e profissional é algo que aflige a vida de muitas mães e colegas de trabalho. Por mais que a sociedade tenha melhorado em relação aos direitos trabalhistas, como a licença a maternidade seja de forma remunerada, a proibição da demissão no período gestacional, amparo às gestantes, mas ainda não é suficiente.



18- De acordo com um levantamento realizado pelo IPRC em 2020 (Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental), metade dos profissionais brasile...pesquisa você já sofreu assédio moral ou sexual?  
101 respostas

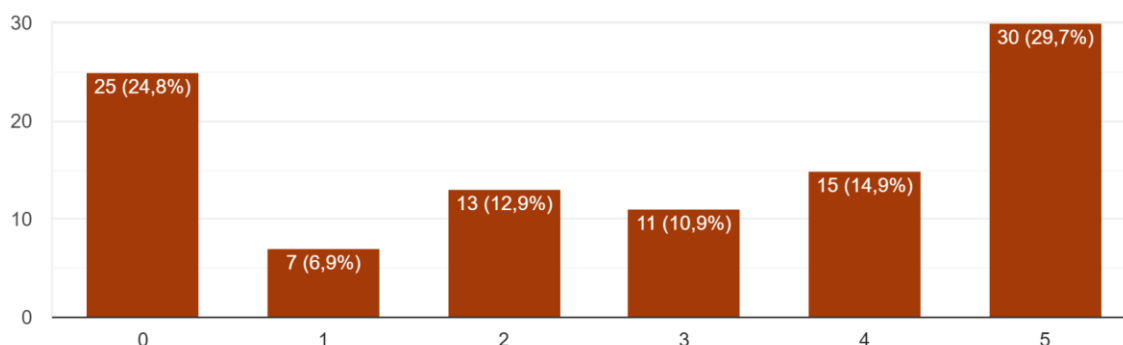


Figura 17 – Décima oitava pergunta do questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Enquanto 39,34% das mulheres afirmam que já tiveram, em algum momento de sua trajetória profissional, para os homens a porcentagem é de 35% que nunca ocorreu ou não teve que lidar. Fica claro que mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho do que homens. Em 2019 foi criada a convenção, aprovado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que endereça assédio e violências no mundo do trabalho, que, segundo o documento, “são comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, ocorridas apenas uma vez ou repetidamente, que objetivem, resultem ou possam resultar em prejuízos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo assédio e violência. Infelizmente apenas 1% dos processos de assédio no trabalho tem desfecho positivo para a vítima. (GIFE, 2021) .

19- Os líderes da sua empresa te apoiam e inspiram?  
101 respostas

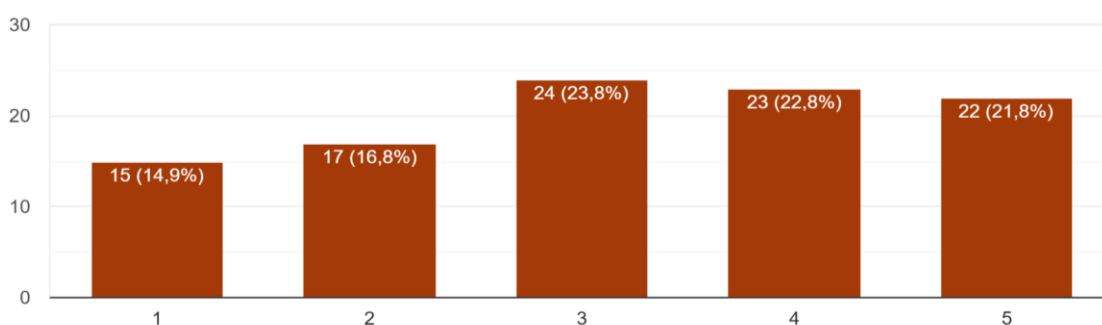


Figura 18 – Décima nona pergunta do questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Analisa -se que o levantamento corresponde a 21,8% muito provável e pouco improvável que há 14,9%. Nota -se que grande parte sente apoiado e inspirado por seu líder desta forma possibilitando com sua equipe, crescendo e aprendendo e crescendo junto deles.

20- Ser líder é o sonho de muitos profissionais e, geralmente, significa uma evolução na carreira. No entanto, esse papel não é indicado para todas as profissões que a liderança traz. Você está preparado?  
101 respostas

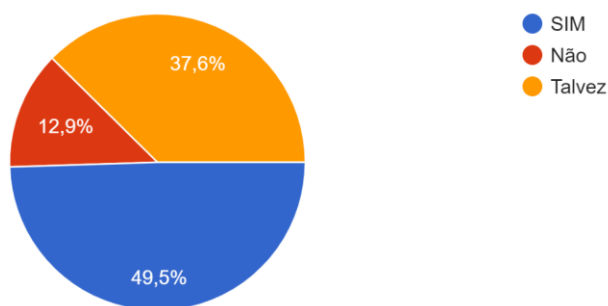


Figura 19 – Vigésimo Pergunta do questionário google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Ser líder é o sonho de muitos profissionais e, geralmente, significa uma evolução na carreira. No entanto, esse papel não é indicado para todo mundo, de acordo com levantamento da pesquisa 49,5% estão sim, preparados por sexo as mulheres preparadas corresponde há 50,81% das entrevistadas e 47,5% dos homens.

21- Quanto à questão de os homens conseguirem promoções mais rápidas do que as mulheres. Você concorda com essa afirmação?  
101 respostas

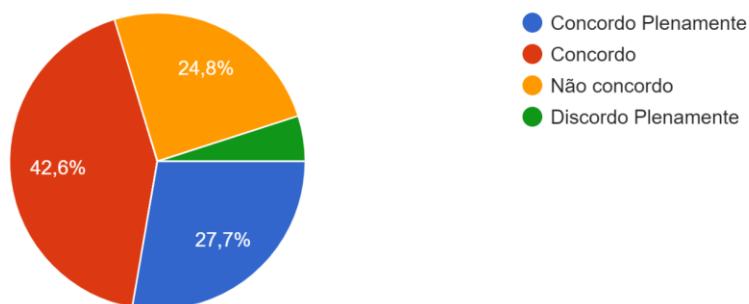


Figura 20 – Vigésima primeira Pergunta do questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Em relação à pergunta citada podemos examinar que levantamento de homens e mulheres, concordam totalmente corresponde a 27,7%, concordo plenamente e concordo haver 42,6%.Nota -se que grande parte concorda com afirmação que os homens ganham promoções mais rápido que as mulheres.

22- Segundo a pesquisa feita em 2015 da UnB mostra que, homens e mulheres não se importam de ter um líder do sexo feminino. Mas homens vee...is confortável com líder sendo mulher ou homem?  
101 respostas

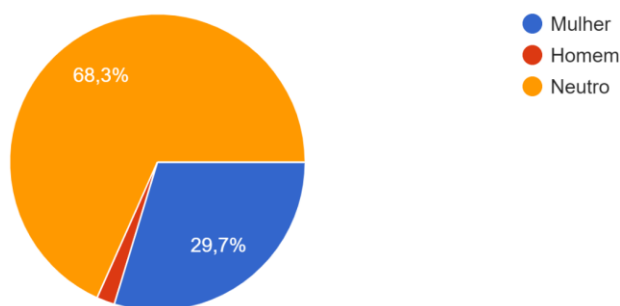


Figura 21 – Vigésimo segunda Pergunta do questionário Google Forms  
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Em relação à pergunta referida,68,3% dos entrevistados são neutros não se importam em ser liderados por pessoas do sexo feminino ou masculino, em segundo lugar com 29,7% as mulheres são preferidas para serem líderes e 2% já preferem ser liderados por homens.

## 5 - Consideração Final

Infere-se que a inclusão da mulher em cargos gerenciais na construção civil, tem função importante na história da mulher que ela vem conquistando, com o decorrer do tempo e ganhando cada vez mais destaque na sociedade e ocupando, diversos cargos importantes no mercado de trabalho. Contudo, observa-se que as desigualdades ocupacionais relacionadas ao gênero ainda perduram, principalmente no que tange à cargos de liderança.

A proposta do artigo foi apresentar e discutir por dados que a inserção das mulheres em cargos gerenciais no mercado de trabalho especialmente no setor da construção civil, desde sua transformação, destacando melhorias , avanços e oportunidades em sua trajetória cultural e industrial, pois esse trajeto não foi tranquilo

e a cada dia exige mais dedicação, esforço, respeito diante aos obstáculos existentes. Vemos que o nível de escolaridade da mulher é maior que dos homens, elas ainda ocupam cargos inferiores com salários menores. Mesmo assim, percebe-se mais homens em cargos de liderança e maior participação masculina na construção civil.

Os dados coletados em revisão bibliográfica, foi possível entender as desigualdades profissionais que existem até agora, e que ainda mulher é vista como a responsável pelo lar. Em 2022, o comportamento do passado ainda se mostra muito presente e, por esse motivo, cerca de 60,39% (segundo figura 14) das mulheres que responderam ao questionário integrante deste estudo relataram que já sofreram alguma categoria de discriminação em seu ambiente de trabalho, discriminação e assédio. Antigamente as mulheres eram tratadas como responsáveis pela família. Atualmente, comparada com o homem é vista como trabalhadora boa e barata: trata-se de uma difícil realidade que não justifica os comportamentos do mercado atual.

As mulheres atuais são mais estudadas, têm característica de multitarefas, conseguem lidar com pressão, maternidade, lidar com preconceitos e discriminações, são mais comprometidas e atentas em suas atribuições, seja na construção civil ou em outro ramo. Contudo, elas estão mais evoluídas que os homens.

As mulheres por já nascerem com instinto maternal natural, por muitos anos ainda se usa justificativa para afastá-las do trabalho ou ditar as regras trabalhistas de um sistema absolutamente patriarcal, tema pontuado em estudo. Cientificamente é comprovado que as mulheres já nasceram para a maternidade por querer proteger e suprir a necessidade de alguém, com sentir um impulso e sair correndo para salvar a vida do seu filho e, tendo em vista este objetivo, fazer tudo o que for preciso como linda habilidade humana. As empresas precisam de pessoas, como na industrial, nos canteiros de obra, e desta forma na construção civil, pois nem toda tarefa é feita só por máquinas, precisa da prestação de serviço humana.

Mesmo com habilidades humanas, durante a pesquisa realizada muitos relatos de mulheres do setor da construção civil foram desligadas logo após o período de licença maternidade sendo desvalorizadas, sem poder fazer nada, e sem algum amparo, deixando as inseguras, com medo.

Verificou-se que o questionário foi aplicado também a homens da construção civil e homens de outras áreas que é possível analisar que o cada vez a mulher vem conquistando mais seu espaço a cada ano, e décadas, eles concordam com a

desvalorização da mulher no mercado brasileiro, concordam que elas não têm o mesmo direito que sexo masculino conseguem, que ainda existe preconceito, machismo e diferença de tratamento quando se fala em assédio sexual e moral, que a maioria afetada é mulheres. A totalidade dos homens que responderam entendem e compreendem que o maior desafio enfrentado para se obter sucesso na carreira feminina, na maior parte dos relatos é saber lidar com a dupla jornada, mulher é responsável pelos afazeres domésticos. Outra situação que aparece é a mulher ser vista como incapaz por não possuir a mesma capacidade masculina.

Considera-se em seguida da elaboração deste trabalho, que mais estudos sejam feitos, pois, é importante enaltecer que a uma forte atuação sobre as políticas de inserção das mulheres no setor da construção civil sejam realizadas.

Compreende-se que o estudo da importância da dessemelhança mostra quão importância deve ser entender a cada profissional seja tratado como ser único e respeitado, independente do sexo, cor, raça, religião, classe financeira. E sim que todos possam se aproximar tecnicamente, ou em suas experiências, que cada trabalhador entenda suas próprias características próprias e se tornem singulares de como ser humano. Assim, esses atributos fazem com que cada profissional discorde e, quando uma organização adotar políticas internas únicas enxergar-se que a existência de um problema.

O ramo da construção civil passa por grandes modificações sempre, e por muito tempo foi considerado um ambiente masculinizado, por isso ocupa-se de um setor dominado por empresas de construção imponderadas de políticas voltadas para os homens. Os princípios internos promíscuos para todos os membros da organização podem parecer um método correto, mas nunca um método justo, desta forma será compreensivo entender que para tal colocação reflète sobre os relatos das mulheres neste trabalho.

Infelizmente muitas mulheres comentam sobre as dificuldades para preservar no setor após o nascimento de seu filho, sobre a dificuldade em crescimento profissional, ou para estarem em obras no período noturno, em viagem, quando precisam procurar alguém para cuidarem de seus filhos enquanto estão no trabalho. Que a política corporativa única trata todos os funcionários da mesma maneira, então, um pai de família pode viver satisfeito convivendo com seus filhos conforme a programação de sua empresa; para as mães, entretanto, tais normas são ineficazes.

Vale-se notar ainda, que, apesar dos pormenores, cerca de 80,2% dos entrevistados afirmaram que existe a presença feminina em cargos de liderança no local em que trabalham. Isso aponta uma melhoria no cenário apesar de todos os percalços que as mulheres possuem para se destacar na hierarquia de liderança.

Grandes empresas, especialmente aquelas que estão ligadas a produtos de consumo e bem-estar feminino, já fazem melhorias neste requisito, ajuda de creche, bolsas, algumas com creches infantis no local de trabalho, políticas para o aleitamento materno, auxílio creche, auxílio escolar, e outros incentivos, buscando manter grandes mães, mulheres profissionais no mercado de trabalho e permitir sua atuação tranquila durante o expediente.

O setor da construção civil é um segmento bem desenvolvido, que possua ideologia, fortes que atendam a cada um dos funcionários conforme suas necessidades, o grande passo a ser dado é transformar permitindo que seus melhores profissionais se mantenham atuantes, retendo a melhor trabalhadores e contratando funcionários com base em seus conhecimentos, independentemente do gênero. Seu foco está voltado para a formação de equipes totalmente competentes, sustentáveis e motivadas, podendo, a partir desse ponto, melhorar o desempenho dos projetos, os lucros e a satisfação de forma geral.

## **Referências**

DARLAN ALVAGERA, 2022 - Mulheres ganham em média 20,5% a menos que os homens

<https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>

GIFE, 2021 - 92% das pessoas acreditam que mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho do que homens

<https://gife.org.br/92-das-pessoas-acreditam-que-mulheres-sofrem-mais-situacoes-de-constrangimento-e-assedio-no-ambiente-de-trabalho-do-que-homens/>

PRISCILA CEMBRANEL, LEONARDO FLORIANO E JESSICA CARDOSO, 2021 - Mulheres em Cargos de Liderança e os seus Desafios no Mercado de Trabalho.

LÍLIAN, 2016 - Ascensão Feminina no Mercado de Construção Civil: A Percepção das Gestoras.

LYGIA E VIANNA, 2016 - Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais  
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. Relação Anual de Informações Sociais - RAIS. Período de dados: 2000 – 2015.

LETA, Jacqueline. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso, v.17, n.49, 2003.

ESPÍNDOLA, Gabriela. A trajetória do poder da mulher: do lar ao mercado de trabalho. Disponível em: . Acesso em: 19 mar. 2018.

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.

OS GRANDES DESAFIOS ENFRENTADOS PELA MULHER NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL José Anselmo da Silva Neto (1); Beatriz Lima de Oliveira (2) 2015

PROBST, E. R. A evolução do trabalho da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2016.

SMITH, R. A. Race, gender, and authority in the workplace: Theory and research. Annual Review of Sociology, v. 28, p. 509–542. 2002.

LYNESS, K. S.; THOMPSON, D. E. Above the glass ceiling? A comparison of matched female and male executives. Journal of Applied Psychology, v. 82, p. 359-375. 1997.

<http://memoria.ebc.com.br/mulherbrasileira>

<https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>

TRABALHO\_EV110\_MD1\_SA24\_ID1949\_20072018100707.pdf  
assédio.pdf

2017 Fernanda Borges Silva.pdf

<https://abrasfe.org.br/mulheres-na-construcao/>

MADALOZZO, R. CEOs e composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil. Revista de Administração Contemporânea, v. 15, n. 1, art. 7, p. 126- 137, 2011. NERI, M. O novo velho trabalhador da construção civil. Fundação Getúlio Vargas, mar 2011. Disponível em: Acesso em 15 set. 2016.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas S. A, 2002.  
19-VIEIRA, S. Como elaborar questionários. São Paulo: Atlas, 2009.

G1 [https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/04/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-tem-5o-ano-de-alta-mas-remuneracao-segue-menor-que-dos-homens-diz-ibge.ghtml?utm\\_source=whatsapp&utm\\_medium=share-bar-mobile&utm\\_campaign=materias](https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/04/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-tem-5o-ano-de-alta-mas-remuneracao-segue-menor-que-dos-homens-diz-ibge.ghtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=share-bar-mobile&utm_campaign=materias)

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; NETO, A. C. O percurso do trabalho feminino no Brasil: vestígios dos primórdios no presente. In: ANDRADE, J. O.; NETO, A. C. Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: Estudos sob diferentes abordagens. São Paulo: Atlas, 2015.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. Revista Organizações & Sociedade, v. 17, n. 53, art. 1, p. 243-257, 2010. LEMOS, A. H. C.; MELLO, G. R.; GUIMARÃES, M. F. Gerações produtivas e carreiras: o que as mulheres da geração Y querem?. Revista Administração UFSM, v. 7, n 1, p. 135-152, 2014.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. A. As Barreiras para a Ascensão da Mulher a Posições Hierárquicas: um estudo sob a óptica da Gestão da Diversidade no Brasil. Anais do Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – EnANPAD. XXXVI EnANPAD. Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: . Acesso em: 23 set. 2016.

Souza, Rosana Porto, 2014

[https://www.geledes.org.br/apenas-1-dos-processos-de-assedio-sexual-no-trabalho-tem-desfecho-totalmente-favoravel-a-vitima/?gclid=Cj0KCQjwkruVBhCHARIsACVliOy13aXTwvdfcn89XMoF1i0PmX0TCr3fK4dNU1bYERSD91e8CWUWT9EaAq5XEALw\\_wcB](https://www.geledes.org.br/apenas-1-dos-processos-de-assedio-sexual-no-trabalho-tem-desfecho-totalmente-favoravel-a-vitima/?gclid=Cj0KCQjwkruVBhCHARIsACVliOy13aXTwvdfcn89XMoF1i0PmX0TCr3fK4dNU1bYERSD91e8CWUWT9EaAq5XEALw_wcB)

<https://gife.org.br/92-das-pessoas-acreditam-que-mulheres-sofrem-mais-situacoes-de-constrangimento-e-assedio-no-ambiente-de-trabalho-do-que-homens/>

(<https://www.redalyc.org/pdf/2734/273447625009.pdf>)

(<https://nossacausa.com/conquistas-do-feminismo-no-brasil/>)



## APÊNDICE

# Questionário - INCLUSÃO FEMININA AOS CARGOS GERENCIAIS NA INDÚSTRIA DO MERCADO DA CONSTRUÇÃO CÍVIL

---

Este questionário tem como objetivo coletar informações relevantes para a realização de uma pesquisa acadêmica para formação no curso de Engenharia de Produção na Faculdade Doctum Juiz de Fora - Dom Orione -MG e visa possibilitar a realização de uma investigação para fins acadêmicos, sobre este tema. E garantimos, em absoluto, o anonimato e a confidencialidade das suas respostas.

1- Qual sua idade? \*

19 a 30 anos

31 a 40 anos

41 a 60 anos

2- Qual é seu sexo? \*

Feminino

Masculino

Outro

3- Qual sua profissão? \*

Texto de resposta curta

---

#### 4-Qual é nível de sua formação?

- Fundamental Incompleto
- Fundamental Completo
- Médio Incompleto
- Médio Completo
- Técnico
- Superior
- Pós Graduação
- MBA
- Mestrado
- Doutorado

#### 5-Estado Civil \*

- Solteira(o)
- Casada(o)
- Divorciada(o)
- Viúva(o)
- Outro (Qual ?)

6-Tempo de empresa? \*

1 - 3 anos

3 - 5 anos

5- 8 anos

8- 10 anos

Acima de 10 anos

7-Você já sofreu alguma discriminação no seu trabalho? \*

Nunca

Raramente

Às Vezes

Muitas vezes

---

8-Você já presenciou alguma mulher no seu trabalho sendo discriminada? \*

Nunca

Raramente

Às vezes

Muitas vezes

9- No seu trabalho as oportunidades na construção civil são as mesmas de mulheres para homens? \*

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes

10- No seu trabalho, existe a presença feminina em cargos de liderança? Exemplo : Supervisora de departamento, Coordenadora, Mestre de obra, Gerente, Diretora. \*

- Sim
- Não

11- Em uma escala de 0 a 5. A afirmação: "Você acredita que ainda são poucas mulheres ocupando cargos na liderança". Você acredita que essa realidade está mudando? \*

- |                  |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|                  | 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Muito improvável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muito provável |

12- Quais os principais obstáculos que impedem a maioria das mulheres para ocupar cargos de liderança no mercado de trabalho? \*

Texto de resposta longa

---

13- "As mulheres têm um caminho mais difícil para se tornarem bem sucedidas em comparação com homens". O quanto você concorda com essa afirmação? \*

- Concordo totalmente
- Concordo
- Discordo
- Discordo totalmente

14- Para você qual é maior desafio enfrentadas para se obter sucesso na carreira feminina ? \*

Texto de resposta longa

---



19- Os líderes da sua empresa te apoiam e inspiram? \*

	1	2	3	4	5	
Muito improvável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito provável

20- Ser líder é o sonho de muitos profissionais e, geralmente, significa uma evolução na carreira. No entanto, esse papel não é indicado para todo mundo. Ou melhor, nem sempre as pessoas estão prontas para assumir as responsabilidades que a liderança traz. Você está preparado? \*

SIM

Não

Talvez

21- Quanto à questão de os homens conseguirem promoções mais rápidas do que as mulheres. Você concorda com essa afirmação? \*

Concordo Plenamente

Concordo

Não concordo

Discordo Plenamente

22- Segundo a pesquisa feita em 2015 da UnB mostra que, homens e mulheres não se importam de ter um líder do sexo feminino. Mas homens veem mulheres líderes como ameaça à masculinidade. Com base nesta informação, você se sente mais confortável com líder sendo mulher ou homem? \*

Mulher

Homem

Neutro