

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**  
**DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL**  
**CURSO SUPERIOR DE ENGENHARIA CIVIL**

**MURILO PEREIRA BORGES**

**ANÁLISE DOS DESAFIOS DA ASCENSÃO FEMININA NO MERCADO DE  
TRABALHO DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

**CURITIBA**

**2022**

**MURILO PEREIRA BORGES**

**ANÁLISE DOS DESAFIOS DA ASCENSÃO FEMININA NO MERCADO DE  
TRABALHO DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

**Challenges of female ascension in the civil construction market**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentada como requisito para obtenção do título de Bacharel em Engenharia Civil da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).  
Orientadora: M.Sc. Silvana Leonita Weber.

**CURITIBA**

**2022**



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Esta licença permite download e compartilhamento do trabalho desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es), sem a possibilidade de alterá-lo ou utilizá-lo para fins comerciais. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

**MURILO PEREIRA BORGES**

**ANÁLISE DOS DESAFIOS DA ASCENSÃO FEMININA NO MERCADO DE  
TRABALHO DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Trabalho de conclusão de curso de graduação  
apresentada como requisito para obtenção do título  
de Bacharel em Engenharia Civil da Universidade  
Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

Data de aprovação: 02 de dezembro de 2022.

---

Silvana Leonita Weber  
Mestrado em Engenharia Civil (UFSC)  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR-CT)

---

Janine Nicolosi Corrêa  
Doutorado em Engenharia Elétrica e Informática Industrial (UTFPR)  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR-CT)

---

Marisa Isabel Weber  
Mestrado em Engenharia de Recursos Hídricos e Ambiental (UFPR)  
Faculdade Educacional Araucária (UNIFACEAR)

**CURITIBA**

**2022**

Dedico este trabalho à minha mãe Eva por sempre ter sido resistência e guerreira para conquistar seu espaço no mercado, além de uma referência no que faz, pelos momentos de ausência, por acreditar em mim até quando eu não acreditava e por me ensinar a nunca desistir dos meus sonhos, realizando qualquer ação com entusiasmo e amor.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus familiares por serem inspiração de humildade, por terem lutado tanto para me manter com uma ótima educação e apoiar minhas escolhas, não importando quais fossem. Deixo meu agradecimento para quem se fez família e está por mim com todo o coração: Amanda Siqueira, Letícia Arendt, Leonardo Bahri, Igor Lubian, Aline Athaide, Nicolý Borges, Deuclides Borges e Robson de Freitas.

Agradeço pelos anos de UTFPR, meus amigos de sala de aula. Agradeço todas as organizações pelas quais passei e as oportunidades que sempre me ensinaram: Tetris, FEJEPAR, Brasil Júnior, 3E Construtora, Tulli Engenharia, Produttivo, SmartHint, Pipefy, Soberana e CR Citrus.

Agradeço às mulheres que me inspiraram por suas lutas que são diárias e por toda a colaboração, tanto nas respostas dentro da pesquisa em foco, quanto nas trocas e apontamentos citados.

Agradeço aos órgãos que colaboraram com a publicação da pesquisa: Instituto de Engenharia do Paraná, Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Paraná, Grupo de Engenharia Civil no Brasil do Facebook e Coordenadoria do curso de Engenharia Civil da UTFPR campus Curitiba.

Agradeço aos professores que aceitaram estar comigo nesse tema. Agradeço as professoras que compõem a banca avaliadora, professora Marisa Weber e Janine Nicolosi. Por fim, deixo meu imenso agradecimento à minha professora orientadora Silvana Weber que é uma professora excepcional e esteve comigo genuinamente neste trabalho.

## RESUMO

É importante salientar, desde logo, que mais especificamente quando se está diante da atuação da mulher no campo da engenharia civil, pode-se afirmar um avanço significativo neste particular. Diga-se, um avanço significativo, mas que ainda existem diversos desafios no campo do labor da figura feminina, tal como ocorre em qualquer espaço, como na família e na sociedade, por exemplo. Atualmente, em profissões que até então eram ocupadas majoritariamente por homens, é possível visualizar o emprego da força feminina neste particular, podendo-se falar em verdadeira pluralidade. Dentro desta pesquisa, como forma de corroborar as delimitações alavancadas, procedeu-se o levantamento bibliográfica para o fim de manter um liame entre as análises quantitativas e qualitativas, mormente quanto ao aspecto que toca os desafios das mulheres inseridas na engenharia civil, compreendendo-se, dentro deste enfoque, desde a universidade até o mercado de trabalho. Nesse passo, o objetivo desta pesquisa acadêmica foi identificar os desafios da ascensão feminina no mercado da construção civil, valendo-se, para tanto, de uma pesquisa exploratória com 153 entrevistados que laboram na área da construção civil e têm vivência para narrar à experiência tanto no estágio, quanto nos cargos efetivos. As informações que foram objeto de coleta levaram em consideração a diferença de gênero no trabalho, bem como as suas respectivas percepções no que pertine à inconveniência desencadeada por meio de assédio ou atitudes machistas, traçando as vivências pontuadas de maneira qualitativa a respeito destes fatores.

Palavras-chave: Engenharia Civil; Construção Civil; Desigualdade; Gênero; Discriminação.

## **ABSTRACT**

It is important to point out, from the outset, that more specifically when one is faced with the performance of women in the field of civil engineering, one can affirm a significant advance in this particular. In other words, a significant advance, but that there are still several challenges in the field of the work of the female figure, as it occurs in any space, such as in the family and in society, for example. Currently, in professions that until then were mostly occupied by men, it is possible to visualize the employment of female strength in this particular, and one can speak of true plurality. Within this research, as a way of corroborating the leveraged delimitations, a bibliographical survey was carried out in order to maintain a link between the quantitative and qualitative analyses, especially regarding the aspect that touches the challenges of women inserted in civil engineering, understanding , within this approach, from the university to the job market. In this step, the objective of this academic research was to identify the challenges of female ascension in the civil construction market, using, for this purpose, an exploratory research with 153 interviewees who work in the civil construction area and have experience to narrate the experience both in the internship, as well as in effective positions. The information that was collected took into account the gender difference at work, as well as their respective perceptions regarding the inconvenience triggered by harassment or sexist attitudes, tracing the experiences scored in a qualitative way regarding these factors.

Keywords: Civil Engineering; Construction; Inequality; Genre; Discrimination;

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Participação das mulheres na construção civil.....	25
Figura 2 -	Probabilidade de contratação da mulher na construção civil.....	26
Figura 3 -	Vagas Específicas para homens na engenharia civil.....	26
Figura 4 -	Crescimento das Mulheres na construção civil.....	27
Figura 5 -	Fotografia de Emily Warren Roebling.....	31
Figura 6 -	Fotografia de Nora Stanton.....	32
Figura 7 -	Fotografia de Enedina Alves Marques.....	33
Figura 9 -	Gênero das entrevistadas.....	38
Figura 10 -	Idade das entrevistadas.....	39
Figura 11 -	Estado civil das entrevistadas.....	40
Figura 12 -	Levantamento de quem tem filho.....	40
Figura 13 -	Atuação no mercado da construção civil.....	41
Figura 14 -	Se a entrevistada está trabalhando atualmente.....	42
Figura 15 -	Porte das empresas.....	42
Figura 16 -	Dificuldades na busca de um emprego.....	44
Figura 17 -	Percepção da quantidade de homens e mulheres.....	45
Figura 18 -	Mulheres em cargo de gestão.....	45
Figura 19 -	Diferença salarial.....	46
Figura 20 -	Oportunidades de crescimento.....	47
Figura 21 -	O mercado da construção civil em relação ao gênero.....	47
Figura 22 -	Nível de segurança no ambiente de trabalho.....	50
Figura 23 -	Discriminação no ambiente de trabalho.....	50
Figura 24 -	Assédio moral no ambiente de trabalho.....	51
Figura 25 -	Assédio sexual no ambiente de trabalho.....	52
Figura 26 -	Apreciação de situação constrangedora.....	53



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Informações pessoais e profissionais dos entrevistados.....	36
Quadro 2 -	Dificuldades e percalços na ascensão feminina no mercado de trabalho	37
Quadro 3 -	Relato pessoal das entrevistadas.....	37
Quadro 4 -	Relatos apontados pelas mulheres.....	55

## LISTA DE TABELA

Tabela 1 -	Sobre a função das entrevistadas.....	43
------------	---------------------------------------	----

## LISTA DE APÊNDICE

Apêndice A - Íntegra das respostas do bloco 5 (relatos pessoais).....	65
---	----

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 Importância da pesquisa.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 Objetivos.....</b>	<b>14</b>
1.2.1 Objetivo geral.....	14
1.2.2 Objetivos específicos.....	15
<b>1.3 Justificativa.....</b>	<b>15</b>
<b>2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 O desenvolvimento histórico da mulher no mercado de trabalho.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Breve contextualização: gênero, estereótipos, discriminação e desigualdade.....</b>	<b>19</b>
2.2.1 Gênero.....	19
2.2.2 Estereótipos.....	20
2.2.3 Discriminação.....	21
2.2.4 Desigualdade.....	22
<b>2.3 As atividades desenvolvidas por mulheres na construção civil.....</b>	<b>22</b>
<b>2.4 Os percalços encontrados pelas mulheres no mercado de trabalho.....</b>	<b>27</b>
<b>2.5 As mulheres emblemáticas na construção civil.....</b>	<b>30</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>34</b>
<b>3.1 Introdução metodológica.....</b>	<b>34</b>
<b>3.2 Pesquisa de campo.....</b>	<b>35</b>
<b>3.3 Questionário.....</b>	<b>36</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS.....</b>	<b>38</b>
<b>4.1 Resultados do primeiro bloco do questionário: Informações pessoais..</b>	<b>38</b>
<b>4.2 Resultados do segundo bloco do questionário: Informações profissionais.....</b>	<b>41</b>
<b>4.3 Resultado do terceiro bloco do questionário: Dificuldades na ascensão.....</b>	<b>44</b>
<b>4.4 Resultado do quarto bloco do questionário: Percalços vivenciados.....</b>	<b>48</b>
<b>4.5 Resultados do quinto bloco do questionário: relato pessoal.....</b>	<b>52</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>55</b>
<b>5.1 Conclusões.....</b>	<b>55</b>

<b>5.2 Sugestões para trabalhos futuros.....</b>	<b>56</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS CITADAS.....</b>	<b>58</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS.....</b>	<b>63</b>
<b>APÊNDICE A.....</b>	<b>64</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Inicialmente, cabe salientar que mediante uma análise mais detida no período histórico, percebe-se o quanto a figura feminina tinha seus direitos violados. Em síntese, até meados do século passado, a mulher era encarregada exclusivamente aos afazeres domésticos, cuidados maternos, conjugais e da casa. Enquanto o homem saía para: trabalhar, estudar, desenvolver seus empreendimentos e se colocar no mercado de trabalho, Silva e Castilho (2014, p. 277) salientam que a mulher sequer detinha o direito de tomar decisões dentro do lar, por mais básicas que fossem. Era dependente do homem, especialmente quanto ao aspecto que toca a conotação financeira, o que a colocava em um patamar de desigualdade e discriminação.

Com o passar dos anos, ainda que de maneira paulatina, este cenário foi se modificando. A mulher passou a ganhar o espaço na sociedade, nas universidades e no mercado de trabalho. Ganhou o direito ao voto, o direito de ser votada, passando a tomar decisões que melhor se adéquem aos seus anseios e necessidades, nos moldes de Machado (2010, p. única).

Especialmente em relação ao mercado de trabalho, a mulher vem ocupando cada vez mais as profissões que até então eram consideradas eminentemente masculinas, sendo que, uma delas, é a construção civil, conforme Silva (2016, p. 2). Hoje em dia não subsiste mais aquela separação no sentido de que algumas profissões restam destinadas apenas às mulheres, enquanto outras apenas aos homens.

E é neste sentido que se pretendeu desenvolver este Trabalho de Conclusão de Curso, demonstrando, ainda que de maneira breve, este período histórico em que as mulheres tinham apenas uma função “cuidadora”, prestando assistência aos filhos e ao marido, não se preocupando com o seu desenvolvimento intelectual, acadêmico-profissional, fazendo um liame de como esta situação se modificou no contexto contemporâneo.

Além disso, mais precisamente quanto à construção civil, o intuito é demonstrar o desenvolvimento dos cargos de engenharia ocupados pelas mulheres no decorrer dos anos, verificando quais são os pontos mais predominantes, sem esquecer da necessidade de averiguar quais as principais dificuldades encontradas

no mercado do trabalho, pois, muito embora tenham conquistados diversos direitos nas últimas décadas, equiparando-se em igualdade de direitos e deveres, ao menos formalmente, com a figura do homem, ainda há muita discriminação encontrada pelas mulheres no mercado da construção civil.

## **1.1 Importância da pesquisa**

Inicialmente, é importante esclarecer que diversos foram e são os fenômenos discriminatórios que marcam o contexto social que envolve a figura feminina, como ocorre, por exemplo: com o fato de não trabalhar e estudar, dedicando-se eminentemente aos afazeres domésticos. O seu lugar na sociedade vem sendo conquistado aos poucos e, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, é possível falar na efetiva igualdade entre homens e mulheres, ao menos na teoria.

Aliado ao contexto criado pela constituição de 1988, pode-se igualmente contemplar os 17 objetivos da Organização das Nações Unidas (ONU), que, dentre eles, cita-se o de número 5 que compreende a igualdade de gênero.

Portanto, é indiscutível que, ainda que as mulheres tenham conquistado seu espaço na sociedade, os fatos novos que vêm acontecendo, como é o caso do trabalho feminino na construção civil e os desafios enfrentados pelas mulheres que nesse campo ingressam, evidenciam a importância da presente pesquisa, eis que se faz necessário melhor delimitar o tema para proporcionar ao leitor um panorama mais completo de como era a condição feminina nos tempos mais remotos, os direitos que foram adquiridos com o passar dos anos e os novos desafios encontrados atualmente, especialmente no campo da construção civil.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo geral**

Analisar os desafios da ascensão feminina no mercado de trabalho da construção civil.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- a) Apresentar o desenvolvimento histórico da mulher no mercado de trabalho;
- b) Contextualizar gênero, estereótipos, discriminação e desigualdade e;
- c) Aplicar questionário que demonstre os percalços encontrados pela mulher no mercado de trabalho.

### 1.3 Justificativa

Nesse particular, cabe esclarecer que ainda que homens e mulheres detenham os mesmos direitos e obrigações no atual cenário vivenciado, é notório que em decorrência de um grande período em que prevaleceu o patriarcado, estes reflexos ainda assolam as relações sociais, especialmente quando o assunto resta calcado na escolha da mulher quanto à profissão que irá exercer.

Notadamente no campo da construção civil, inúmeras engenheiras são formadas anualmente, sendo certo que tal diz respeito a uma escolha que pode gerar algumas discussões ante o fato da engenharia civil perfazer uma profissão exercida predominantemente pelos homens. De acordo com dados obtidos junto ao CREA/PR (2021, p. única), o número de profissionais do sexo feminino no campo da engenharia perfaz aproximadamente 13,7 mil mulheres, correspondendo a um percentual de 15,3% do total.

Portanto, justifica-se a realização deste Trabalho de Conclusão de Curso, vez que se mostra de fundamental importância demonstrar que a mulher é, sim, livre para escolher a profissão que melhor se encaixa nas suas perspectivas, mas que, por outro lado, ainda subsiste ativamente a questão da discriminação, sendo relevante estabelecer um estudo que indique os principais desafios encontrados pela mulher nesta esfera.



## 2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 2.1 O desenvolvimento histórico da mulher no mercado de trabalho

A condição feminina desenha novos papéis para a mulher e a sociedade brasileira. Recolhe-se essa emancipação de um contexto de rupturas com o modelo de família patriarcal e o advento de outra, pautada no afeto, distinguindo-se esta daquela pela primazia a pessoa: não é mais o indivíduo que existe para a família, mas esta que existe para realização pessoal e de seus membros, nos moldes de Pinheiro (2008, p. 278).

Contextualmente, é importante delimitar, desde logo, que mais especificamente quando se trata do período mais remoto traçado na história brasileira, o que se verifica em relação às mulheres é a necessidade de se visualizar quais os papéis que por elas eram exercidos no decorrer deste episódio, mais precisamente quando se trata das mulheres: indígenas, afrodescendentes, bem como das brancas aportuguesadas, consoante asseveram Baseggio e Silva (2015, p. 19).

Nesse sentido, Oliveira (2017, p. 3) pontua que nesta época era comum a criação de jargões e expressões que dizem respeito ao “sexo forte” e “sexo frágil”, sendo que mais especificamente quando se trata do Brasil Colônia estas diferenciações eram vistas em todas as esferas, isto é, consubstanciando-se desde a forma como as mulheres eram vestidas.

Diante desta perspectiva, Silva e Castilho (2014, p. 257) pontuam que muito embora as mulheres também tivessem antigamente papel importante, é certo que exerciam função manifestamente secundária, que as tornavam até mesmo invisível dentro do contexto social.

Ademais, não se pode olvidar que nesta época, muito embora fossem mantidas sob precárias condições de alimentação e higiene, sendo excluídas da educação e das organizações sociais, tinha a função de efetuar a preservação dos costumes europeus, segundo entendimento Baseggio e Silva (2015, p. 20).

Sobre o tema, também é importante trazer o entendimento de Pellegrinello (2014, p. 30), que demonstra o estereótipo, o modelo patriarcal alavancado no contexto histórico, posto que além de ser visualizada manifesta submissão da

mulher em relação ao marido, igualmente se visualiza que o marido era detentor do direito de castigar a mulher e, ainda, até mesmo lhe ceifar a própria vida na hipótese em que ocorresse adultério.

Nesse sentido, o doutrinador Pereira (2004, p. 107) contempla que este poder que adivinha do homem não encontrava respaldo em qualquer regramento jurídico vigente, mas, todavia, esta instituição acaba por encontrar guarida nos costumes desencadeados na época, por subentender que a figura masculina se mostrava como sendo a que detinha melhores atribuições para gerir a família, conforme mostra a seguir.

Consoante delimitado pela autora Santos (2009, p. 3-4), o cultivo da inferioridade se mostrava um fato incontestável naquela época, de maneira que se deveria dar cumprimento a diversos direitos tidos como naturais, quais sejam, a obediência ao marido, o dever de fidelidade e, ainda, a atuação individual quanto aos cuidados dos filhos, o que denota a instituição uma manifestada herança, desde lá. Assim sendo, o seu corpo se encontrava a serviço dos outros. Em relação à educação, o ingresso dos homens no curso secundário era mera ponte para o ensino superior, ao passo que, para as mulheres, restavam apenas às escolas normais, com a finalidade prepará-la para o mundo doméstico. Nesses termos, observa-se que o dever da mulher era de servir a família.

Mais precisamente no decorrer do século XX, Pinheiro (2008, p. 282) afirma, desde logo, que neste período é possível visualizar um vasto albergamento de movimentos sociais, especialmente em virtude da industrialização e, ainda, da urbanização, em que restaram tecidos novos rumos para a condição feminina.

Ademais, não se pode olvidar que foi em meados dos anos sessenta que passaram a ser instaurados os movimentos feministas sob a ótica contemporânea e, muito embora tenha emanado de partidos de esquerda, trazem em seu bojo um aspecto muito profundo, eis que acabam por propagar uma série de problemas que sequer poderiam ser assumidos apenas pela esquerda, Astelarra (1983, p. 51).

Ainda sobre o tema em apreço, Alves e Alves (2013, p. 119) ponderam que em razão dos movimentos feministas, as mulheres, posteriormente, passaram a conquistar diversos avanços de cunho significativo, mais precisamente quando se trata da entrada no âmago do mercado de trabalho, bem como em razão do acesso aos aspectos culturais.

Não se pode esquecer da segunda onda do feminismo, que se desenvolveu no período da ditadura militar e relativizou o papel da mulher na sociedade se tornou propício para a ocupação das mulheres no mundo público, de modo que alguns aspectos passaram a ser questionados, como, por exemplo: o modelo patriarcal adotado, bem como a divisão sexual do trabalho, de acordo com o site eletrônico Torre das Donzelas (2013, p. única). Ademais, verifica-se que, na época, muitas mulheres se voltaram em face da ditadura, rompendo barreiras consideradas como misóginas e tradicionais.

Especialmente em 1969 foi editado o Decreto-Lei 49.408, que trazia em seu bojo o fato de o marido proibir a mulher de exercer qualquer tipo de atividade laboral fora de casa, bastando, para tanto, alegar “razões poderosas”, consoante entendimento propagado por Machado (2010, p. única). Isso era motivo suficiente para se proceder com a rescisão do contrato de trabalho da mulher. Portanto, tem-se que nas hipóteses em que se constatasse a inexistência de separação judicial ou de fato era possível que o marido se manifestasse de maneira negativa quanto ao fato de a mulher exercer atividades laborais fora de casa, podendo ainda rescindir o respectivo contrato.

Além disso, Santos (2009, p. 11) preceitua que no ano de 1977 foi objeto de instituição a Comissão Parlamentar de Inquérito, visando, nestes termos, promover maior investigação das mulheres quanto a sua situação no mercado de trabalho. Trata-se, indiscutivelmente, de uma política afirmativa em prol da mulher, já que a Comissão Parlamentar de Inquérito trazia em seu bojo o intuito de averiguar as reais condições da mulher dentro do mercado de trabalho.

Esse contexto permeou até o advento da Constituição Federal de 1988 que conferiu tratamento igualitário em direitos e deveres para os homens e as mulheres e, obviamente, com o passar dos anos novas situações foram surgindo, como ocorre com a inserção da mulher no âmbito da engenharia civil.

De acordo com o que complementa Cortez (2018, p. 11), atualmente, é fato que as mulheres exerçam suas atividades laborais no mercado de trabalho, mas, todavia, sempre foi bastante subestimada, visto que, durante muito tempo, a maior atribuição conferida dizia respeito à reprodução social do grupo, bem como o desenvolvimento de atividades eminentemente complementares atribuíveis às mulheres, como as domésticas, conforme bem ponderado nesta pesquisa.

Nesse particular, considerando os ensinamentos propostos por Silva (2016, p. 5), a questão do crescimento do ingresso das mulheres no âmbito do mercado de trabalho, somando-se à busca pela ocupação de altas posições, faz com que as organizações alavanquem determinadas atitudes com o escopo de estabelecer uma modificação estrutural e, por conseguinte, estabeleça uma equidade de gênero.

## **2.2 Breve contextualização: gênero, estereótipos, discriminação e desigualdade**

### **2.2.1 Gênero**

É importante aqui sustentar os estudos iniciais que foram alavancados por Alain Supiot, em 1994, que, nos termos delimitados por Spock (2016, p. 87), enfatizava que a definição de gênero se encontrava intimamente associada à questão do “gênero humano”, abrangendo-se, assim, os dois sexos, quais sejam: o masculino e o feminino.

De acordo com a Revista do Governo Federal (2008, p. 5), este conceito restou formulado em meados de 1970, proveniente da influência dos pensamentos feministas da época. Basicamente, foi criado com o fito de proporcionar distinção quanto às dimensões biológicas, diferenciando-se, aqui, os machos e fêmeas na espécie humana. Tem-se que o passo inicial quanto à elaboração do conceito de “gênero” se destinou ao fato de ser feita alusão à figura masculina e feminina. Entretanto, com o decorrer dos anos, novos estudos foram realizados, abarcando-se, aqui, que o sexo anatômico não se consubstancia como sendo elemento definidor.

Spock (2016, p. 18-19) ainda contempla que o gênero passou a se consubstanciar como sendo uma categoria em que se procede com as: construções sociais, bem como culturais, que façam alusão aos diferentes tipos de sexo. Nesse passo, quando se trata do estudo quanto ao gênero, por óbvio, tal não se encontra adstrito apenas a mulher.

Portanto, é possível evidenciar que homens e mulheres são constituídos em razão do produto da realidade social, obstando-se, assim, que a condição feminina

ou masculina se instaure apenas em razão da anatomia do corpo, de acordo com a Revista do Governo Federal (2008, p. 5).

Nesses termos, Louro (1997, p. 57) chama atenção para o fato de que a questão do gênero não se institui como sendo uma categoria pronta e, em razão das diversas modificações que podem recair sobre o contexto social, é passível de modificação ao longo dos anos. Diante deste cenário, nota-se que não é resolvido a partir do nascimento do indivíduo, manifestando-se como verdadeiro processo que se desencadeará ao longo de sua vida.

### 2.2.2 Estereótipos

Por outro lado, pode-se abarcar a questão do estereótipo, que, de acordo com Perez (2012, p. 3), tal pode ser compreendido como sendo uma maneira de simplificar a visão que os seres humanos têm do mundo, que, através do emprego de generalizações, poupam tempo e energia. Condiz, dentro deste enfoque, com uma lei do menor esforço, de modo que assim como se mostra possível que o sujeito categorize objetos, isto igualmente ocorre no mundo social.

Nos moldes de Baccega (1998, p. 10), o estereótipo se institui a partir do momento em que o indivíduo passa a refletir a respeito da realidade de maneira desvirtuada, contendo certa carga adicional de subjetivismo, cuja formalização engloba alguns elementos que se mostram relevantes, quais sejam: as emoções, os valores, assim como os aspectos volitivos, que, por sua vez, irão influenciar na forma em que o indivíduo irá se comportar perante o seu semelhante. A manifestação do estereótipo se alavanca por meio de bases consideradas como emocionais, que, através da vontade do ser humano, o indivíduo passa a propagar juízos de valores pré-concebidos.

Entretanto, muito embora o estereótipo atue como verdadeiro facilitador para a vida social, não há dúvidas a respeito dos impactos negativos que este ato pode ocasionar nas situações práticas, especialmente no sentido de produzir injustiças, bem como promover julgamentos equivocados, nos moldes de Perez (2012, p. 3).

Nesse passo, Baccega (1998, p. 7) sinaliza de maneira clara que o estereótipo alberga uma carga negativa de preconceito, ocasionando comportamentos hábeis a repudiar o próximo. Sob esse prisma, também há o que

se falar na reflexão que a temática pode gerar em vários campos, como ocorre, por exemplo, com as etnias e as desigualdades sociais.

### 2.2.3 Discriminação

Aspecto que igualmente remonta importância diz respeito à discriminação. Considerando os ensinamentos de Moreira (2017, p. 27), em um contexto mais remoto a discriminação era observada como sendo a ação de promover determinada classificação de objetos tomando como base algum critério. Atualmente, a sua concepção é claramente negativa, vindo na mente, desde logo, que alguém foi tratado de modo arbitrário.

No ambiente do trabalho, a discriminação pode ocorrer de três formas distintas, quais sejam: direta, quando é possível verificar claramente o tratamento desigual, embasados por diversas razões que são proibidas pelo ordenamento jurídico pátrio, como, por exemplo, a idade do obreiro; indireta, quando o tratamento se dá de maneira igualitária, mas que quando comparado a outros grupos, os efeitos se mostram diversificados; e, por fim, a oculta, em que a vontade de discriminar se respalda em outro motivo, conforme De Barros (2011, p. 888).

Nesse particular, Moreira (2017, p. 29) faz alusão a determinados elementos que viabilizam a compreensão quanto ao sentido genérico da discriminação, quais sejam: a intenção, assim como a comparação, a desvantagem e, ainda, o estigma. O entendimento que sobressai é no sentido de que o ato discriminatório traz em seu bojo uma característica que lhe é intrínseca, que, basicamente, subsuma-se à intenção do agente de fazer com que seja atribuído determinado tratamento desvantajoso em relação ao outro. Existe, portanto, manifesta comparação entre pessoas, cujos procedimentos utilizados para o alcance do resultado possuem ligação com os estereótipos culturais, por exemplo.

Aspecto que é importante abordar nesta pesquisa acadêmica consiste na questão da discriminação no ambiente de trabalho, que, de acordo com Almeida (2014, p. 34), é uma questão que se encontra contextualizada há muito tempo, já que no decorrer do período histórico é possível verificar a manifesta discriminação de acesso a empregos quando se tratava da ocupação feminina.

#### 2.2.4 Desigualdade

Por fim, é importante contextualizar o aspecto da desigualdade. Segundo Barata (2010, p. 140), tal pode ser averiguado como sendo as diferenças desencadeadas no processo social, tomando como base, aqui, as mais diversas posições de posse e de poder existentes. Leva-se em consideração, para tanto, os grupos sociais dentro de determinado período histórico. Além do mais, está intimamente vinculada com a ideia de repartição de riquezas no âmbito da sociedade, surgindo, assim, uma divisão desigual decorrente do processo social.

Entretanto, é possível afirmar que atualmente a desigualdade não se encontra atrelada apenas às riquezas, tendo em vista ter sido erigida a desigualdade de gênero dentro deste enfoque. Especialmente quando se está diante da inserção da mulher no mercado de trabalho, Carvalho (2008, p. 19) salienta que muito embora no país ainda subsista grande dificuldade no sentido de a mulher restar inserida de maneira igualitária no mercado de trabalho, especialmente quando se está diante dos cargos mais elevados, é passível de ser afirmado que a figura feminina possui mais anos de estudos do que os homens.

### 2.3 As atividades desenvolvidas por mulheres na construção civil

Nos dizeres de Silva *et al.* (2020, p. 473), o campo da construção civil se constitui como sendo uma das profissões mais antigas, sendo ainda relevante assegurar que a construção civil condiz com um ramo de suma importância, mormente para o campo econômico do país, refletindo tanto no desenvolvimento econômico, quanto no desenvolvimento social. A engenharia civil é uma área que remonta importância para a espécie humana, mostrando-se em constante transformação e evolução por conta da tecnologia. Importa salientar que em seu surgimento a mão de obra era eminentemente masculina em decorrência do esforço físico que o desencadeamento da profissão exigia.

Segundo salienta Rocha (2017, p. 26), algumas questões podem explicar a baixa presença da mulher na construção civil, como ocorre, por exemplo, com as limitações estabelecidas pela própria profissão, especialmente em decorrência da

origem militar da engenharia, somando-se às condições de trabalho, bem como o fato das equipes normalmente serem comandadas por equipes masculinas.

Mas, os tempos mudaram. Isso, porque, a esfera da engenharia civil, com o decorrer dos anos, passou a requerer mais o conhecimento técnico do que a própria força bruta de trabalho, albergando-se, nestes termos, um número maior da figura feminina, segundo bem sinalizam Silva *et al.*(2020, p. 475).

Partilhando do mesmo entendimento, Souza e Schulze (2019, p. 38) salientam que mais especificamente quando se está diante da capacitação da mão de obra, esta vem se mostrando cada vez mais indispensável no atual contexto em que se vive, especialmente pelo fato de que o mercado está cada vez mais competitivo, notadamente quanto ao setor da construção civil ante o manifesto crescimento do volume de obras nos grandes centros urbanos.

Dentro deste enfoque, Bahia e Laudares (2013, p. 1/4) compreendem que um dos setores que mais vêm apresentando aumento quanto ao aspecto do ingresso de profissionais do sexo feminino é a engenharia e, logo, não se restringe especificamente ao público masculino. Evidencia-se, neste particular, manifesta quebra de valores que tem o condão de discriminar as mulheres, já que muitas carreiras, por si só, eram taxadas como “masculinas”.

Considerando os ensinamentos de Cortez (2018, p. 42), é passível de ser afirmado que quando o assunto encontra correlação com a educação formal, tem-se uma inserção tardia por parte das mulheres, mas, frise-se que, atualmente, possui maior representação quanto à presença no Ensino Superior. E, dentre os diversos cursos existentes, verifica-se de maneira clara que a participação feminina no curso de Engenharia Civil é bem grandiosa, contando com aproximadamente 13,7 mil profissionais, de acordo com o CREA/PR, em 2021. No geral, o Paraná conta com mais de 83 mil engenheiros cadastrados junto ao CREA/PR, em 2021, sendo que, deste número, 39,4% diz respeito à engenharia civil.

Em que pese o machismo permear quando o assunto se encontra calcado no labor feminino nos canteiros de obras, há de ser sinalizado que no decorrer do contexto histórico os movimentos feministas que foram se alastrando contribuíram significativamente para que as mulheres seguissem a carreira no campo da construção civil, sendo que todo este estímulo veio como força para que elas



vençam a desigualdade, o preconceito, assim como o assédio, de acordo com o entendimento propagado por Silva *et al.* (2020, p. 478).

Conforme sinaliza Rocha (2017, p. 27), é passível de ser evidenciado que a inclusão da mulher no campo da construção civil não se institui de maneira eminentemente espontânea, tendo em vista que se mostra oportuna a competente qualificação profissional com a respectiva capacitação adicional.

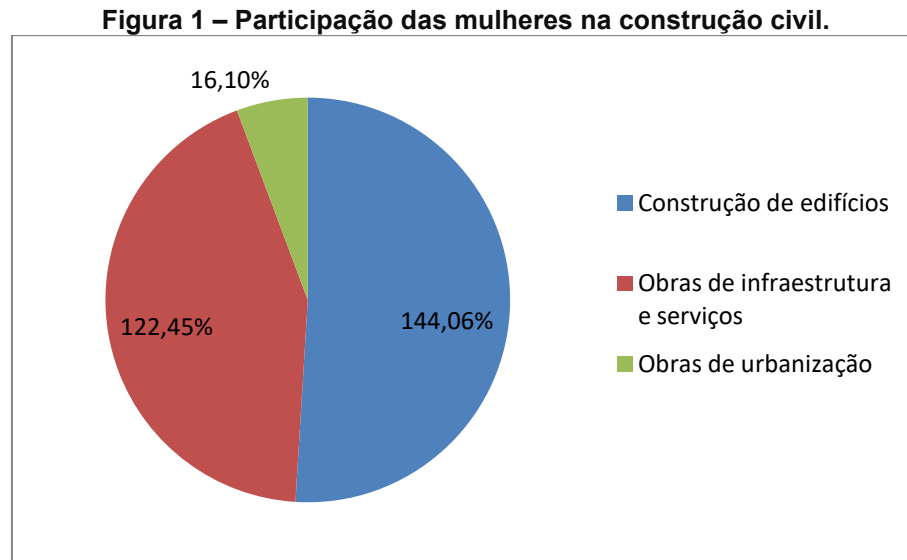
Para Miranda, Santos e Santos (2017, p. 370/375), em que pese se falar de uma profissão predominantemente masculina, as mulheres estão conquistando cada vez mais o seu espaço dentro deste setor, evidenciando-se, desde logo, a sua ascensão no mercado de trabalho que diz respeito à engenharia. Tal como ocorre com qualquer outra área, o trabalho deve ser desempenhado levando em consideração os preceitos éticos, visando o estabelecimento de boas relações sociais, bem como do convívio laboral.

Nos moldes de Inácio (2019, p. 2), a divisão do que cabe ao homem e a mulher é mais marcante quando se está diante do mercado de trabalho, sendo, pois, de suma importância que a mentalidade das pessoas reste modificada, sob pena de isso continuar condicionando as escolhas. Portanto, não há o que se falar em incapacidade quando se está diante da resistência quanto ao fato de inserir mulheres trabalhadoras nos canteiros de obras, mas apenas na necessidade de se mudar a mentalidade da sociedade. Através de entrevistas realizadas com diversas mulheres na construção civil, Inácio (2019, p. 3) traz à tona trecho da reportagem realizada com uma trabalhadora de nome Carla Gomes:

Com mais de 20 anos de profissão, diz que nunca teve problemas. “Nunca ninguém me olhou de lado por ser mulher.” Mas sabe que a engenheira é a engenheira e que nos trabalhos mais especializados, de carpintaria ou de eletricidade, já não é assim. “É uma questão cultural. A nossa sociedade não está preparada para aceitar esta realidade, mas tem de estar.”  
[...] Ela prefere a obra, “o meter a mão na massa”, ao trabalho de gabinete. Esteve três anos a participar num projeto de controle de qualidade para uma empresa, mas regressou às obras. “É onde eu gosto de estar. Nas obras não há monotonia. Nunca nada é igual ao que se planeou, há sempre imprevistos, muito *stress* e *ansiedade*”, ri-se.

De acordo com as explanações propagadas por Amaro, Silva Filho e Santos (2016, p. 149), pode-se compreender que a maior participação das mulheres neste particular reside na construção de edifícios, em que pode ser visualizado o patamar

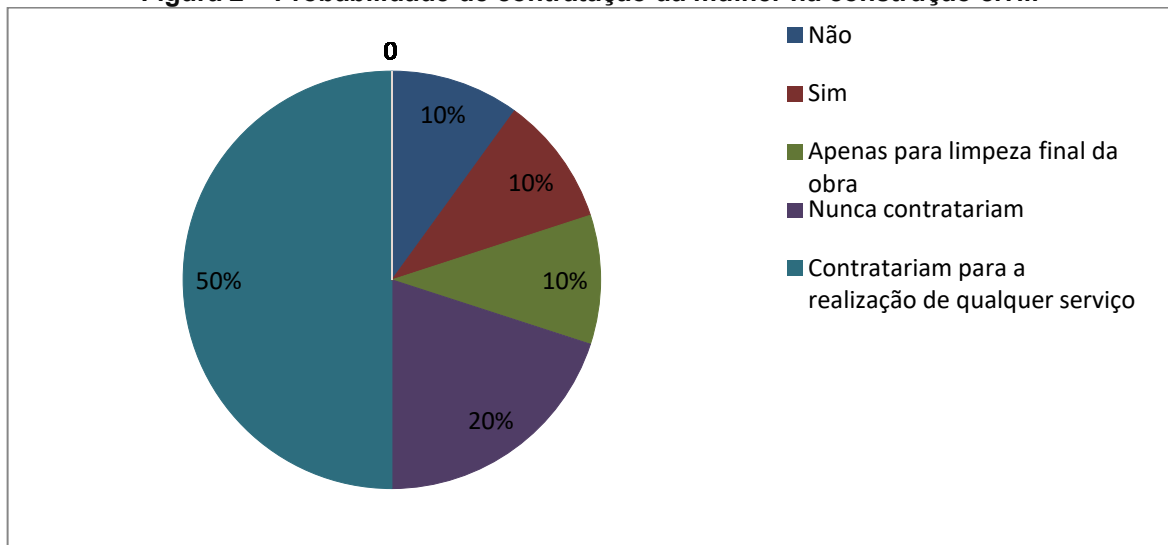
de 144,06%, sendo que a realização de obras de infraestrutura e serviços chegou ao patamar de 122,45%, conforme Figura 1.



Fonte 1: Amaro, Silva Filho e Santos (2016) (adaptado).

Nesse passo, em que pese este trabalho fazer expressa alusão à profissão de engenharia, torna-se indubitável que existem diversos outros cargos ocupados pelas mulheres nos canteiros de obras, como ocorre com a função de: pedreira, de aplicadora de revestimento cerâmico e rejuntadora, bem como de: azulejista, por exemplo. Indo mais a fundo, Rocha (2017, p. 24-38) realizou uma pesquisa de campo com representantes de empresas de construção civil, em que se questionou a probabilidade de subsistir ou não a contratação de mulheres para exercerem funções em canteiros de obras, como, por exemplo: de serventes ou pedreiras. Ademais, 10% dos entrevistados responderam que não, ao passo que 10% responderam que não haveria a contratação de mulheres para a execução de serviços pesados. Além disso, 10% responderam que a contratação apenas ocorreria para a limpeza final da obra, ao passo que 20% responderam que sim, mas que, por outro lado, nunca ocorreu à procura de cargos para a realização, por exemplo, de carpintaria ou pintura. Já 50% responderam que contratariam mulheres para a realização de quaisquer serviços, conforme mostra a Figura 2.

**Figura 2 – Probabilidade de contratação da mulher na construção civil.**



**Fonte 2: Rocha (2017) (adaptado).**

Quanto ao questionamento de existirem ou não vagas específicas para os homens, salientou-se que 70% responderam que não há vagas específicas para os homens, sendo que 10% responderam que sim, mas destinadas às funções que necessitam do emprego de maior força, sendo que 20% responderam de uma maneira geral a respeito da existência de vagas específicas para a figura masculina, de acordo com Rocha (2017, p. 38), mostrado na Figura 3.

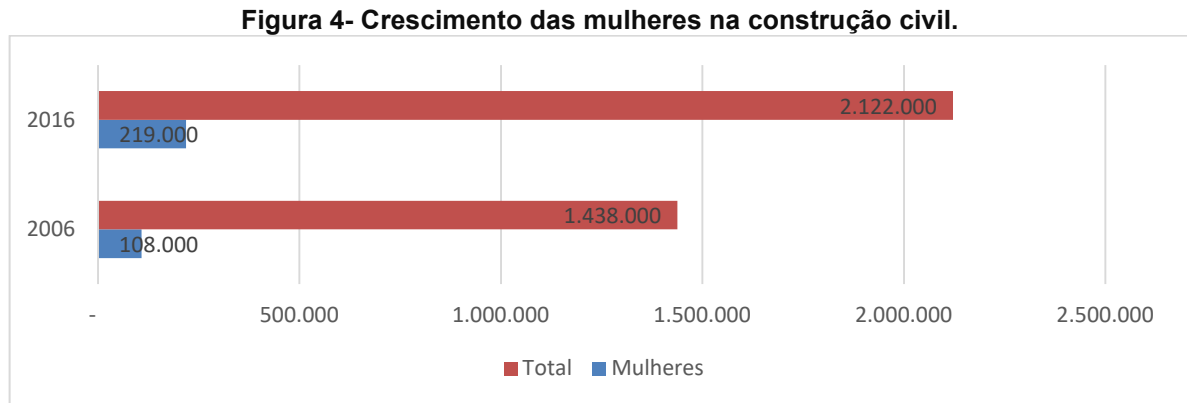
**Figura 3- Vagas Específicas para homens na engenharia civil.**



**Fonte 3: Rocha (2017) (adaptado).**

A título de conhecimento, Souza e Schulze (2019, p. 42) sintetizam que o número de mulheres envolvidas na construção civil vem crescendo substancialmente no país, visto que, em 2006, o setor era ocupado por 108 mil

mulheres, ao passo que em 2016 já subsistia a ocupação de cerca de 219 mil vagas. Frise-se, novamente, que são diversas as funções ocupadas pelas mulheres na construção civil, como de: serventes, pedreiras e técnicas de segurança, como observa-se na Figura 4.



**Fonte 4: RAIS, (2006) (adaptado)**

Tendo em vista o que foi exposto, é possível averiguar que ainda que de maneira paulatina a mulher está conquistando o seu lugar na construção civil. Nestes termos, conforme sintetiza Miranda, Santos e Santos (2017, p. 375), é necessário que seja combatido qualquer conduta que tenha o condão de desestruturar a atuação da mulher neste setor, vez que, indiscutivelmente, não é apenas a mulher que é afetada, mas também toda a empresa, notadamente o aspecto da sua produtividade e o seu nome.

#### **2.4 Os percalços encontrados pelas mulheres no mercado de trabalho**

São diversos os empecilhos que a mulher enfrenta no mercado de trabalho, sendo possível delimitar em um momento inicial a questão do assédio sexual. Nos termos de Lemos Junior e Silva (2019, p. 85-90), que, juntamente com a discriminação trabalhista atrelada ao gênero, condiz com as principais queixas das mulheres. Frise-se que as condutas discriminatórias podem advir tanto dos empregadores, quanto dos próprios colegas de trabalho. Especialmente em relação aos empregadores, sinaliza-se que em muitas ocasiões estes atuam no sentido de desvalorizar o trabalho a ser desempenhado pela mulher justamente por duvidarem da sua respectiva capacidade para o fim de promover a realização de determinado

tipo de função, destinando-se as vagas aos homens de maneira preferencial. Quanto aos colegas de trabalho, explana-se que isso ocorre a partir do momento em que algum membro da equipe mantém resistência no sentido de trabalhar com uma pessoa do sexo feminino. Subsiste, ainda, maiores dificuldades no sentido de as mulheres encontrarem um emprego e, mais que isso, quando encontram, ali permanecer.

É notório que a maioria das mulheres exerce cargos inferiores quando comparado aos dos homens e, mesmo quando se encontram no mesmo patamar, os salários são mais baixos. Ainda, é passível de ser ponderado o aspecto que toca a segregação ocupacional. Isso porque, levando-se em consideração os diferentes tipos de empregos existentes, é comum atribuir à mulher o exercício de funções em que não resta exigido o emprego de força física. Portanto, Souza e Santos (2014, p. 9) asseveram que as atividades relacionadas aos serviços e à educação são aquelas que mais comportam a mão de obra feminina. Não se pode esquecer, ainda, que o labor exercido pela figura masculina é predominante em praticamente todos os postos de trabalho.

Mais precisamente quanto à desigualdade salarial Cirino(2018, p. 227) explica que o entendimento que sobressai neste sentido é o de que existem diversos fatores sociobiológicos que se encontram atrelados à mulher, como ocorre, por exemplo, com a gravidez e com a responsabilidade de cuidar dos filhos, o que faz com que os homens se tornem mais produtivos. Ressalta que a discriminação de gênero igualmente pode ocorrer no momento em que se estabelece a contratação. E isso se dá em razão do errôneo entendimento de que as mulheres são menos produtivas do que os homens. Portanto, caso um homem e uma mulher estejam concorrendo à mesma vaga de emprego e possuam perfil e qualificação semelhantes, muito provavelmente será optado pela figura masculina.

Lemos Junior e Silva (2019, p. 90) ainda discorrem a respeito do fato de que além do trabalho que é desempenhado pela mulher no ambiente de trabalho, não é demais lembrar as atividades que são executadas na esfera doméstica, desencadeando-se, pois, uma dupla jornada, podendo culminar, muitas vezes, em prejuízo para uma das atividades desenvolvidas nos respectivos ambientes.

E na esfera da construção civil este assunto não é visto de maneira diferente. Nesse particular, vale esclarecer que nos termos elencados por Lombardi

(2017, p. 14), ainda que o mercado de trabalho da construção civil esteja sendo ocupado de maneira constante pela figura feminina, há o que se falar em preconceito, especialmente quando se está diante da discussão a respeito da capacidade técnica feminina.

A respeito do tema, Silva Neto e Oliveira (2018, p. 5) ponderam que a área da construção civil é dominada pelo sexo masculino, acarretando, conseqüentemente, a discriminação de gênero, especialmente em decorrência das brincadeiras que por elas são suportadas, desencadeando muitas vezes uma situação de constrangimento, como, por exemplo, o fato de explanar que “Lugar de mulher é na cozinha”.

Nesse enfoque, verifica-se dentro deste contexto grande emprego do machismo, fruto de uma sociedade patriarcal em que subsiste manifesta redução das mulheres, surgindo uma espécie de hierarquização dos sexos em que o homem domina e a mulher é dominada. Nos dizeres de Silva *et al.* (2020, p. 478), tanto o comportamento, quanto à expressão de uma pessoa que não é capaz de defender a igualdade de direitos entre homens e mulheres, diz respeito a um ato manifestamente favorável quanto ao fato de fazer prevalecer a figura do homem sobre a mulher.

Óbice que também é observado no campo da construção civil, quando se diz respeito à questão do salário, pois, ainda que exerça a mesma função, com a mesma produtividade, a faixa salarial é diferenciada, de acordo com o que sinalizam Silva Neto e Oliveira (2018, p. 5). Não há dúvidas a respeito da expressividade da desvalorização do trabalho feminino.

Em razão da condição feminina, a profissional engenheira encontra diversos empecilhos no decorrer da realização de sua profissão, especialmente quando está diante da prática de assédio moral e sexual. Além do mais, não se pode esquecer que sofrem com diversas situações explícitas atreladas à discriminação e à violência, cuja capacidade técnica é depreciada de maneira constante (LOMBARDI, 2017, p. 24).

Para Silva Neto e Oliveira (2018, p. 5), o assédio sexual consiste em um verdadeiro obstáculo quando o assunto é a trajetória da mulher obreira, sendo originada e sustentada em virtude de uma cultura machista enraizada na sociedade. Nesse particular, muitas vezes a obreira passa a ser chantageada pelo superior

hierárquico, o que reduz a sua capacidade de resistência por medo de perder o emprego.

Já em relação ao assédio moral, Silva *et al.* (2020, p. 478-484) compreendem que esta conduta tem o condão de destruir o campo emocional da trabalhadora, além de desestabilizar as relações de trabalho, bem como as relações familiares e sociais. Nesse enfoque, torna-se passível de serem propagados conteúdos com conotação machista e misógina, tornando-se ainda mais delicado quando a prática se institui nos canteiros de obras, eis que é um local em que prepondera a mão de obra masculina. Mais especificamente no canteiro de obras é passível de ser visualizada manifesta degradação do gênero feminino, observando-se situações que comportam conotação machista, gerando grande desconforto para a trabalhadora, sem se esquecer do medo que igualmente é desencadeado, especialmente em decorrência da prática de assédios.

Assim sendo, em que pese todos estes percalços encontrados pelas mulheres no âmbito da construção civil, que diz respeito a uma profissão que está sendo alvo de ocupação cada vez mais latente pela figura feminina. De acordo com a Federação Nacional de Engenheiros (2021, p. única), tomando como base a pesquisa publicada pelo Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA), em 2021, houve 183.601 registros ativos de mulheres, ao passo que de homens a soma é de 793.759.

Diante disso, é indiscutível que quando se trata da questão do ambiente de trabalho, os direitos das mulheres evoluíram sobremaneira, especialmente quando diz respeito à ocupação de cargos que anteriormente se destinavam apenas aos homens. Todavia, ainda é possível observar a incidência da discriminação neste particular, especialmente quando se trata dos níveis salariais mais baixos que a elas são destinados, de acordo com Almeida (2014, p. 35).

## **2.5 As mulheres emblemáticas na construção civil**

Nesse particular, a primeira mulher engenheira que deve ser destacada nesta pesquisa acadêmica é a Emily Warren Roebling (Figura 5), nascida em 23 de setembro de 1843, em Cold Spring, Nova York, falecendo em 28 de fevereiro de 1903. Levando-se em consideração a pesquisa realizada por Treigher (2018, p.

única), Emily não contava com qualquer formação no ensino superior relativa a este segmento, sendo que aprendeu o ofício em decorrência de seu marido Washington Roebling, que faleceu em 1872.

Basicamente, foi a responsável por ter dado conclusão à construção da Ponte do Brooklyn, em Nova York. Isso porque, seu marido, Washington Roebling, que atuou como engenheiro chefe da construção, na época, adoeceu, razão pela qual não conseguiu dar andamento ao projeto, de acordo com Pacheco Júnior (2022, p. única). Emily assumiu a supervisão da obra, desempenhando um papel relevante, especialmente por trabalhar de maneira conjunta com os: operários, políticos e engenheiros, valendo-se, para tanto, de seus conhecimentos e estudos em engenharia.

**Figura 5 - Fotografia de Emily Warren Roebling.**



**Fonte 5: Engenharia Civil para Estudantes (2019).**

Além do mais, pode-se mencionar Nora Stanton (Figura 6), que nasceu em 30 de setembro de 1883, em Basingstoke, Reino Unido, e falecendo em 18 de janeiro de 1971. Formou-se pela Universidade Cornell em engenharia civil no ano de 1905, conforme (CORTESÃO, 2015, p. única).

Para Pacheco Júnior (2022, p. única), foi a primeira mulher aceita como membro da Sociedade Americana de Engenheiros Civis, sendo que a sua atuação igualmente se deu no âmbito da Companhia Americana de Pontes e, ainda, para o respectivo Conselho de Abastecimento de Água situado em Nova York.



**Figura 6 -Fotografia de Nora Stanton.**



**Fonte 6: Natel (2020).**

No Brasil, merece ser destacada Edwiges Maria Becker Hom’meil. Não foi possível precisar, mediante consulta nos sítios eletrônicos, o ano de seu nascimento e falecimento. Consubstancia-se na primeira engenheira formada no país, cursando a profissão na Escola Politécnica da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), formando-se em 1917. A sua conquista serviu como referencial para diversas outras mulheres.

É necessário enfatizar a presença de Enedina Alves Marques (Figura 7) dentro desta discussão, nascida em 13 de janeiro de 1913, em Curitiba, Estado do Paraná, falecendo em agosto de 1981, segundo consta no sítio eletrônico Treinamento 24 (2022, p. única).

Foi a primeira engenheira formada pela Universidade Federal do Paraná, mais especificamente no ano de 1945. Foi, ainda, a primeira mulher negra que se formou como engenheira no Brasil, nos termos de Pacheco Júnior (2022, p. única).

**Figura 7 – Fotografia de Enedina Alves Marques.**



**Fonte 7: UNIFEI (2022).**

Frise-se, ainda, a figura de Evelynna Bloem Souto (Figura 8). Nasceu em 1927, tendo falecido em 11 de agosto de 2017, de acordo com Ferramentas Kennedy (2020, p. única). É considerada a primeira mulher do curso de engenharia civil da Universidade de São Paulo São Carlos, formando-se por volta de 1957. Segundo Pacheco Júnior (2022, p. única), além de demonstrar uma grande conquista, revelou-se como grande ensino a respeito do preconceito que existia no setor.

**Figura 8 – Fotografia de Evelynna Bloem Souto.**



**Fonte 8: Engenharia 360 (2022)**

De acordo com o que foi demonstrado no decorrer deste tópico, verifica-se que, dentro do período histórico, é possível verificar a presença de diversas mulheres emblemáticas, que contribuíram substancialmente no campo da construção civil.

## 3 METODOLOGIA

### 3.1 Introdução metodológica

Como forma de viabilizar o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso, fez-se necessário o emprego da pesquisa exploratória, cujo procedimento é o bibliográfico, por meio da revisão de literatura. Considerando os ensinamentos propostos por Gil (2002, p. 44), a pesquisa bibliográfica consiste naquela que é efetuada tendo como base material já elaborado, respaldando-se, portanto, em livros e artigos científicos.

Cumprindo ainda esclarecer que a pesquisa detém natureza qualitativa, comportando, nestes termos, conotação exploratória, que, nos moldes de Gil (2002, p. 101), faz-se necessário se debruçar sobre o caráter subjetivo do objeto que é alvo de análise, compreendendo, aqui, os desafios da ascensão feminina no mercado de trabalho da construção civil.

Para embasar esta pesquisa exploratória, fez-se necessário que seja procedido com um estudo com mulheres do mercado de trabalho da construção civil no estado do Paraná, que, por sua vez, possuam algum tipo de experiência na área em análise. Para tanto, foram utilizadas coletas de informações quanto a fatos de diferença de gênero no trabalho, escolha da carreira, discriminações presenciadas, fenômenos de assédio e/ou práticas machistas e ainda, observação de forma qualitativa sobre os mesmos.

Para apoiar os resultados foram adotadas as etapas a seguir como metodologia:

- Pesquisa Bibliográfica: Levantamento de materiais com embasamento teóricos sobre o tópico;
- Desenvolvimento do questionário aplicado: Desenvolver as perguntas através das problemáticas relacionadas nos itens anteriores;
- Aplicação da pesquisa: Concluir o questionário, definir o público-alvo a ser aplicado e coletados dados mediante a pesquisa exploratória e;
- Análise dos resultados: Apontar resultados e desenvolver a competente relação com a pesquisa bibliográfica, considerando como as mesmas corroboram.

Dessa forma, foram levantados alguns fatores essenciais para obter uma pesquisa exploratória de linguagem simples, que pode ser respondida de forma fácil e rápida, compreendendo assuntos que remontam importância para averiguar de modo mais profundo os assuntos abordados até aqui.

O primeiro passo desenvolvido foi o tipo de pergunta e conteúdo a ser explorado. Em razão disso, optou-se na maior parte do questionário por perguntas de múltipla escolha com o objetivo de tornar mais prático e fácil a coleta de dados por parte daqueles que se submeteram à pesquisa. Por outro lado, como o assunto possui um teor mais delicado, foi adotada apenas uma questão aberta e não obrigatória, caso a informante possua interesse em contribuir relatando seu depoimento referente às situações de interesse. Lembrando que todas as perguntas são de cunho exploratório.

### **3.2 Pesquisa de campo**

Para o fim de realizar a pesquisa de campo acadêmica, foi confeccionado questionário contendo 20 (vinte) perguntas, obtendo-se, para tanto, 153 (cento e cinquenta e três) respostas para cada uma delas, exceto na questão número (vinte) que foi deixado campo para discussão aberta, em que se obteve 79 (setenta e nove) respostas.

Valeu-se, para tanto, da plataforma Google Formulário, iniciando a pesquisa em 01/11/2022 e fundando em 20/11/2022. Participaram da pesquisa estagiárias e profissionais já formadas, como, por exemplo: engenheiras, pedreiras, mestre de obras e eletricitas.

Além disso, é necessário o levantamento da amostra a ser aplicado a pesquisa para que tenha uma porcentagem aceitável de confiabilidade. De acordo com a fórmula a seguir, foi desenvolvido o tamanho da amostra para obter um grau de confiança de 95% e uma margem de erro de 5%, logo, obteve-se uma amostra de 374 respostas para a pesquisa. No entanto, conseguiu apenas 153 respostas, para a mesma população referenciada (13,7 mil engenheiras) e 95% de grau de confiança, com a diferença na margem de erro que subiu para 7,9%. Vale ressaltar que assim seguiu-se para analisar os dados retirados da pesquisa.

**Fórmula – Tamanho de amostra.**

$$\text{Tamanho da amostra} = \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2} \div \left( 1 + \left( \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right) \right)$$

N = tamanho da população • e = margem de erro (porcentagem no formato decimal) • z = escore z

Fonte: surveymonkey (s.d.)

### 3.3 Questionário

O questionário foi elaborado em 5 (cinco) blocos principais, sendo: informações pessoais, informações profissionais, dificuldades na ascensão, aprofundamento nos percalços e relato pessoal. As perguntas de cada bloco são mostradas nos Quadros 1, 2 e 3:

**Quadro 1 - Informações pessoais e profissionais dos entrevistados.**

Bloco 1: Informações pessoais	Bloco 2: Informações Profissionais
<p>1. Você certifica que é do gênero feminino?</p> <p><input type="radio"/> Sim</p> <p><input type="radio"/> Não</p> <p>2. Qual a sua idade?</p> <p>_____</p> <p>3. Qual o seu estado civil?</p> <p><input type="radio"/> Solteira</p> <p><input type="radio"/> Casada</p> <p><input type="radio"/> Divorciada</p> <p><input type="radio"/> Viúva</p> <p><input type="radio"/> N/A</p> <p>4. Você tem filhos?</p> <p><input type="radio"/> Sim</p> <p><input type="radio"/> Não</p>	<p>5. Você já atuou ou atua no mercado da construção civil (desde estágio até cargos diretivos)?</p> <p><input type="radio"/> Sim</p> <p><input type="radio"/> Não</p> <p>6. Você está empregada atualmente?</p> <p><input type="radio"/> Sim</p> <p><input type="radio"/> Não</p> <p>7. Qual o tamanho de sua empresa?</p> <p><input type="radio"/> 1-10</p> <p><input type="radio"/> 11-50</p> <p><input type="radio"/> 51-500</p> <p><input type="radio"/> Mais de 500</p> <p><input type="radio"/> Não sei</p> <p><input type="radio"/> Não estou trabalhando atualmente</p> <p>8. Qual a sua ocupação?</p> <p><input type="radio"/> Estagiária</p> <p><input type="radio"/> Engenheira Civil</p> <p><input type="radio"/> Pedreira</p> <p><input type="radio"/> Mestre de obra</p> <p><input type="radio"/> Eletricista</p> <p><input type="radio"/> Pintora</p> <p><input type="radio"/> Servente</p> <p>Outro: _____</p>

Fonte: Autoria própria (2022)

**Quadro 2 - Dificuldades e percalços na ascensão feminina no mercado de trabalho.**

<b>Bloco 3: Dificuldades na ascensão</b>	<b>Bloco 4: Percalços vivenciados</b>
<p>9. Você sente ou já sentiu alguma dificuldade na busca por emprego na área da construção civil?</p> <p><input type="radio"/> 1</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3</p> <p><input type="radio"/> 4</p> <p><input type="radio"/> 5</p> <p>10. Há muita diferença na quantidade de homens e mulheres dentro do seu dia a dia no mercado?</p> <p><input type="radio"/> Sim, há mais homens</p> <p><input type="radio"/> Sim, há mais mulheres</p> <p><input type="radio"/> Não, é bem equilibrado</p> <p>11. Você tem ou já teve gerentes/supervisores/diretores do gênero feminino?</p> <p><input type="radio"/> Sim</p> <p><input type="radio"/> Não</p> <p>12. Existe diferença salarial entre homens e mulheres para a mesma ocupação dentro da sua empresa?</p> <p><input type="radio"/> Sim</p> <p><input type="radio"/> Não</p> <p><input type="radio"/> Não sei informar</p> <p>13. Você acredita que as oportunidades de crescimento são as mesmas para homens e mulheres onde você trabalha?</p> <p><input type="radio"/> 1 Discordo totalmente</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3</p> <p><input type="radio"/> 4</p> <p><input type="radio"/> 5 Concordo plenamente</p> <p>14. Você acredita que atualmente o mercado da construção civil se relaciona de forma igualitária em relação a gênero (homem x mulher)?</p> <p><input type="radio"/> 1 Discordo totalmente</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3</p> <p><input type="radio"/> 4</p> <p><input type="radio"/> 5 Concordo plenamente</p>	<p>15. Você se sente segura no ambiente de trabalho?</p> <p><input type="radio"/> 1</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3</p> <p><input type="radio"/> 4</p> <p><input type="radio"/> 5</p> <p>16. Você já sofreu algum tipo de discriminação no mercado de trabalho?</p> <p><input type="radio"/> 1</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3</p> <p><input type="radio"/> 4</p> <p><input type="radio"/> 5</p> <p>17. Você já sofreu algum tipo de assédio moral no ambiente de trabalho?</p> <p><input type="radio"/> 1</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3</p> <p><input type="radio"/> 4</p> <p><input type="radio"/> 5</p> <p>18. Você já sofreu algum tipo de assédio sexual no ambiente de trabalho?</p> <p><input type="radio"/> 1</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3</p> <p><input type="radio"/> 4</p> <p><input type="radio"/> 5</p> <p>19. Já vivenciou alguma situação constrangedora através de comentários, atitudes ou ações feitas por colegas de trabalho a você ou outras mulheres?</p> <p><input type="radio"/> Sim</p> <p><input type="radio"/> Não</p>

**Fonte: Autoria própria (2022)**

**Quadro 3 - Relato pessoal das entrevistadas.**

<b>Bloco 5: Relato pessoal</b>
<p>20. Este é um ambiente exploratório e seguro. Por mais difícil que seja, se sentir à vontade, compartilhe conosco alguma situação vivenciada por você no ambiente de trabalho relacionado ao seu gênero.</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

**Fonte: Autoria própria (2022)**

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Com a pesquisa exploratória realizada, os resultados obtidos competem ao entendimento das dificuldades que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho no setor da construção civil para o universo estudado. Além disso, ao finalizar a coleta dos dados, foi possível obter uma perspectiva com viés quantitativo e qualitativo atrelando a revisão bibliográfica já feita, no intuito de comparar materiais anteriormente levantados sob o mesmo tema desenvolvido.

A pesquisa de campo, ocorreu mediante a aplicação de questionário, realizada entre os dias (aberto dia 01/11/2022 e fechado em 20/11/2022). Contou com a participação de 153 (cento e cinquenta e três) pessoas, que atuam em diversas profissões, como, por exemplo: engenheira civil, pedreira, mestre de obra, servente, além daquelas que figuram como estagiárias.

A análise dos resultados e apresentação a seguir, foi feita por blocos assim como o questionário foi aplicado.

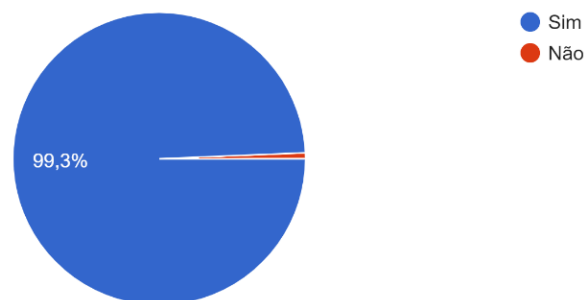
### 4.1 Resultados do primeiro bloco do questionário: Informações pessoais

A primeira parte do questionário, que vai da pergunta 1 à pergunta 4, abordou questões pessoais, permitindo traçar o perfil das entrevistadas.

A pergunta 1 do questionário procura certificar se a entrevistada identifica-se com o gênero feminino, como mostra a Figura 9.

**Figura 9– Gênero das entrevistadas.**

1. Você certifica que é do gênero feminino?  
153 respostas

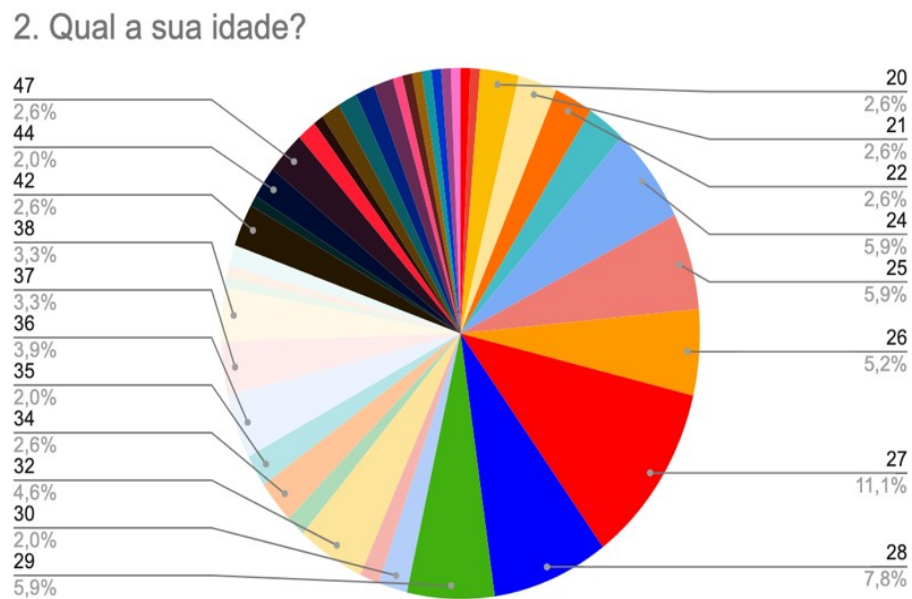


Fonte: Autoria própria (2022)

Como mostra a Figura 9, a das entrevistadas identifica-se com o gênero feminino, em 99,3%, e apenas uma pessoa 0,7% não se identifica com o gênero feminino.

Já a pergunta 2 questionou a idade das entrevistadas, com as respostas mostradas na Figura 10.

**Figura 10– Idade das entrevistadas.**



**Fonte: Aatoria própria (2022)**

A Figura 10, mostra as respostas da pergunta 2, sobre as idades das entrevistadas e observa-se que possuem idade entre 18 anos e 66 anos.

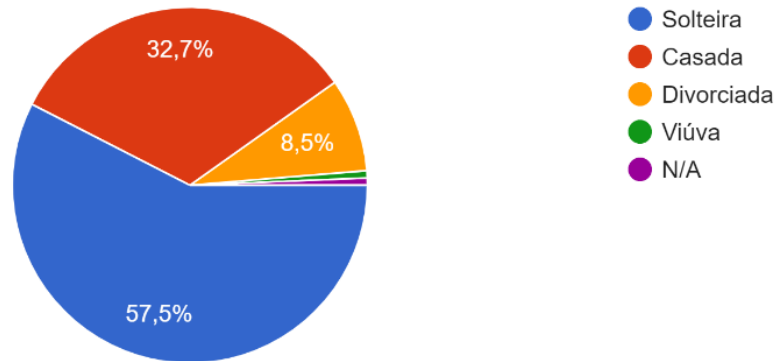
Na pergunta 3, questionou-se sobre o estado civil das entrevistadas, e as respostas são apresentadas na Figura 11.



**Figura 11 – Estado civil das entrevistadas.**

3. Qual o seu estado civil?

153 respostas



**Fonte: Autoria própria (2022)**

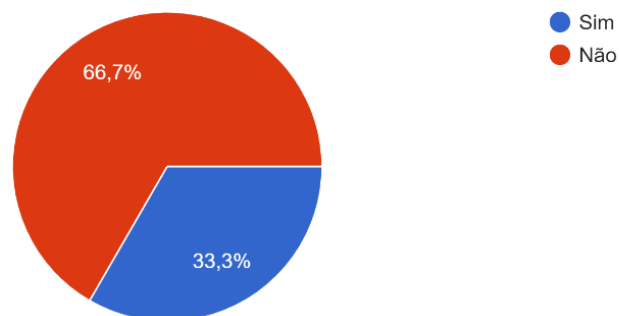
As respostas da pergunta 3 mostradas na Figura 11, em relação ao estado civil, a maioria (57,5%) se declarou solteira, (32,7%) casada e (8,5%) divorciada, 0,7% viúva e 0,7% nenhuma das alternativas.

A pergunta de número 4, questionou se as entrevistadas possuem filhos, e as respostas são observadas na Figura 12.

**Figura 12 - Levantamento de quem tem filho.**

4. Você tem filhos?

153 respostas



**Fonte: Autoria própria (2022)**

Para a pergunta 4, Figura 12, as entrevistadas responderam que 33,3% têm filhos e 66,7% não possuem filhos.

Tendo em vista tudo o que foi exposto neste primeiro bloco de perguntas e respostas, sobre as informações pessoais, pode-se averiguar que mais precisamente em relação à figura da mulher, as entrevistadas contam com idades entre 18 (dezoito) e 66 (sessenta e seis) anos, sendo que a maior parte (57,2%) declarou-se como solteira, não tendo filhos (66,7%).

#### 4.2 Resultados do segundo bloco do questionário: Informações profissionais

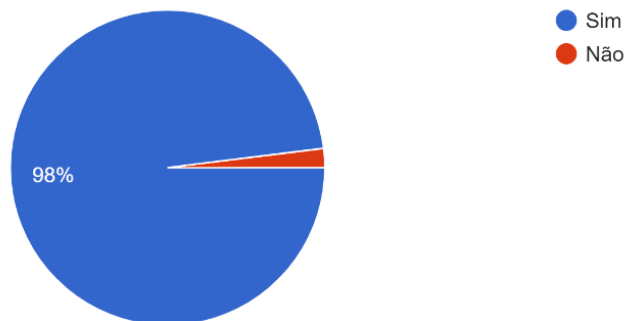
Essa parte do questionário trouxe respostas sobre as informações profissionais das mulheres entrevistadas, conforme as perguntas 5, 6, 7 e 8.

A Figura 13, mostra a pergunta 5, sobre a atuação das entrevistadas no mercado da construção civil.

**Figura 13 – Atuação no mercado da construção civil.**

5. Você já atuou ou atua no mercado da construção civil (desde estágio até cargos diretivos)

153 respostas



**Fonte: Autoria própria (2022)**

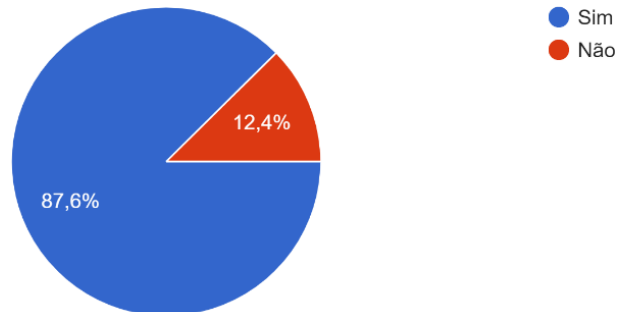
Os dados mostrados na Figura 13, indicam que 98% das entrevistadas já atuaram na indústria da construção civil desde estágio até cargos diretivos e apenas 2% responderam que não atuaram no mercado da construção civil, conforme pergunta 5.

Na pergunta 6 foi questionado se as entrevistadas estão trabalhando atualmente, conforme mostrado na Figura 14.

**Figura 14 – Se a entrevistada está trabalhando atualmente.**

6. Você está empregada atualmente?

153 respostas



**Fonte: Autoria própria (2022)**

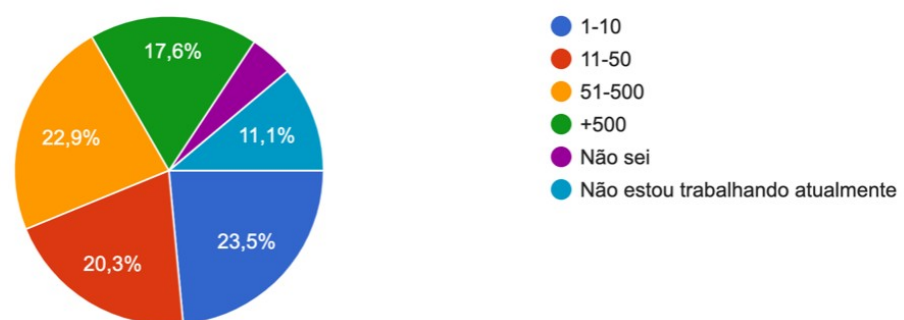
Na pergunta 6, conforme mostrado na Figura 14, as entrevistadas informaram com 87,6% que estão empregadas atualmente, contra 12,4% que não estão trabalhando no momento.

A pergunta 7 foi sobre o porte da empresa em que a entrevistada está trabalhando atualmente, como mostra a Figura 15.

**Figura 15 – Porte das empresas.**

7. Qual o tamanho da sua empresa?

153 respostas



**Fonte: Autoria própria (2022)**

Nessa pergunta 7 (Figura 15), as entrevistadas informaram o porte das empresas onde estão trabalhando atualmente, sendo 23,5% em microempresas (1 à 10 colaboradores), 20,3% em pequenas empresas (11 até 50 colaboradores), 22,9% em empresas de porte médio (51 à 500 colaboradores), 17,6% trabalham em

grandes empresas (mais de 500 colaboradores), 4,6% não soube informar e 11,1% não está trabalhando atualmente.

A questão 8 procurou saber sobre a ocupação das entrevistadas, como mostra a tabela 1.

**Tabela1: Sobre a função das entrevistadas.**

Ocupação	Qtde Respostas	Porcentagem
Administradora	2	1,31%
Analista Assistência Técnica	1	0,65%
Analista de Engenharia	3	1,96%
Analista de Mão de obra	1	0,65%
Analista de Negócios Plena	1	0,65%
Arquiteta e Urbanista	8	5,23%
Controlador de vetores	1	0,65%
Coordenação de RH da construção civil	1	0,65%
Coordenadora de compras	1	0,65%
Coordenadora de projeto	1	0,65%
Coordenadora Técnica-Comercial	1	0,65%
Desenhista/Cadista	2	1,31%
Design de Interiores	1	0,65%
Eletricista	1	0,65%
Empresária	3	1,96%
Engenheira civil	86	56,21%
Especialista em Gerenciamento de Ativos de Energias Renováveis	1	0,65%
Estagiária	21	13,73%
Estudante	5	3,27%
Gerente de Qualidade	1	0,65%
Gestora de Contratos e Projetos	1	0,65%
Mestre de obras	3	1,96%
Operadora de Teleatendimento	1	0,65%
Outro	1	0,65%
Pedreira	1	0,65%
Professora	2	1,31%
Representante Comercial	1	0,65%
Servente	1	0,65%

**Fonte: Autoria própria (2022)**

A Tabela 1 mostrou que entre as entrevistadas, 56,21% exercem a função de engenheira civil, seguida por 13,73% que atuam como estagiária, em menor porcentagem também foram relatadas outras ocupações como: arquiteta e urbanista (5,23%), estudante (3,27%), analista de engenharia (1,96%), empresária(1,96%), mestre de obras (1,96%), administradora (1,31%), desenhista/cadista (1,31%) e professora (1,31%).

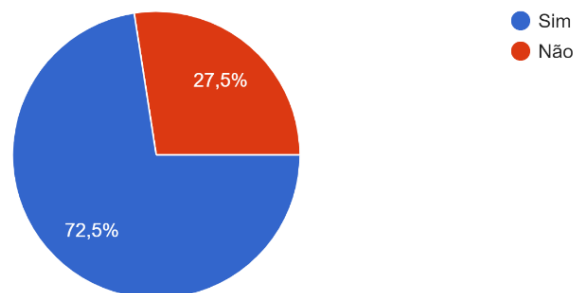
Diante do que foi exposto, neste bloco que perguntas, percebe-se que a maior parte das entrevistadas (98%) já trabalhou na área da construção civil, encontrando-se atualmente empregada (87,5%), sendo que o porte da empresa abrange de 1 até 10 empregados (23,7%). A grande maioria executa a função de engenheira civil (54,9%).

### 4.3 Resultado do terceiro bloco do questionário: Dificuldades na ascensão

Neste bloco, as perguntas 9, 10, 11, 12, 13 e 14 trouxeram informações sobre as dificuldades encontradas pelas mulheres na sua ascensão profissional. A Figura 16 (pergunta 9) versa sobre as dificuldades na busca de um emprego.

**Figura 16 – Dificuldades na busca de um emprego.**

9. Você sente ou já sentiu alguma dificuldade na busca por emprego na área na construção civil?  
153 respostas



**Fonte: Autoria própria (2022)**

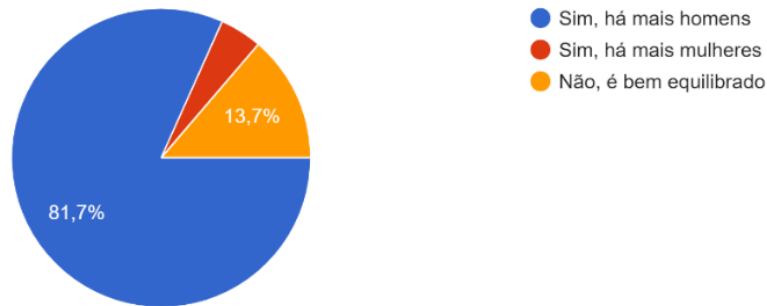
A Figura 16, mostra que para a pergunta 9, a maioria das entrevistadas, 72,5% já encontrou dificuldade ao buscar uma colocação na construção civil, contra 27,5% que não encontrou essa mesma dificuldade.

A pergunta de número 10 (Figura 17), procurou saber das entrevistadas qual a percepção delas com relação à quantidade de homens e de mulheres no local de trabalho.

**Figura 17 – Percepção da quantidade de homens e mulheres.**

10. Há muita diferença na quantidade de homens e mulheres dentro do seu dia a dia no mercado?

153 respostas



**Fonte: Autoria própria (2022)**

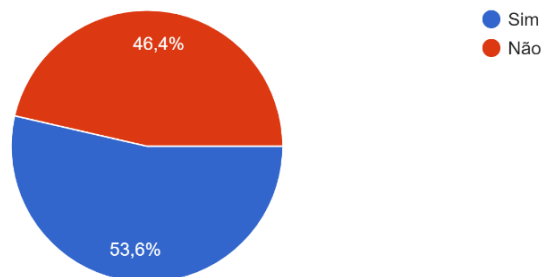
Para a pergunta 10, representada na Figura 17, sobre o ambiente de trabalho possuir maior quantidade de homens ou mulheres, a maioria das entrevistadas respondeu que têm a percepção de que em seu local de trabalho existem mais homens (81,7%). Os locais com quantidade maior de mulheres representam 13,7% dos ambientes e os ambientes mais equilibrados somam 4,6%.

A pergunta 11 (Figura 18), quis saber se as entrevistadas já tiveram gestoras do gênero feminino, ocupando cargo de gerentes, supervisora ou diretoras.

**Figura 18 – Mulheres em cargo de gestão.**

11. Você tem ou já teve gerentes/supervisores/diretores do gênero feminino?

153 respostas



**Fonte: Autoria própria (2022)**

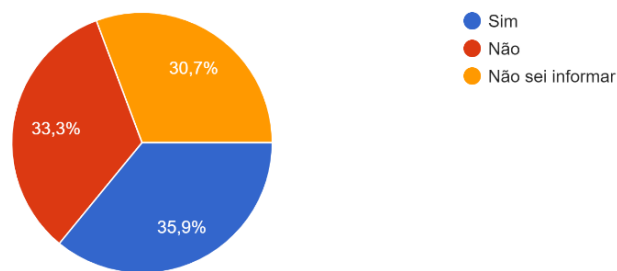
Como resposta para a pergunta 11 (Figura 18), 53,6% das entrevistadas relataram que já tiveram gestoras do gênero feminino, em comparação com 46,4% que nunca tiveram uma mulher na gestão. Observa-se, desde logo, verdadeiro ponto

positivo para as mulheres, especialmente no sentido de estarem conquistando cargos gerenciais, os quais, até então, eram de difícil acesso.

Já a pergunta de número 12 (Figura 19) questionou se as entrevistadas sabiam informar se existe alguma diferença entre os salários de homens e mulheres para a mesma ocupação dentro da empresa onde elas atuam.

**Figura 19 – Diferença salarial.**

12. Existe diferença salarial entre homens e mulheres para a mesma ocupação dentro da sua empresa?  
153 respostas



**Fonte: Autoria própria (2022)**

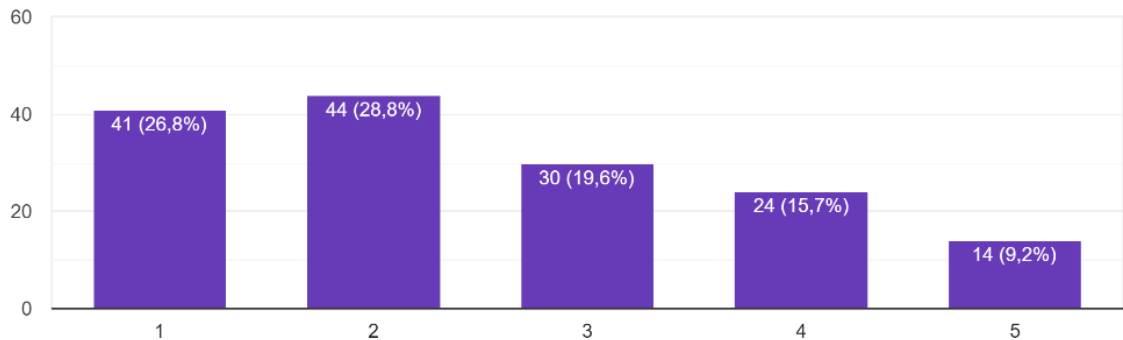
Como resposta para a pergunta número 12, a Figura 19 mostrou que 35,9% das entrevistadas afirmam que existe sim essa diferença salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo. Já 33,3% afirmaram que não existe tal diferença, e 30,7% não souberam informar.

A pergunta 13 (Figura 20), questionou se as entrevistadas acreditam que as oportunidades de crescimento são as mesmas entre homens e mulheres, no local onde elas trabalham.

**Figura 20 – Oportunidades de crescimento.**

13. Você acredita que as oportunidades de crescimento são as mesmas para homens e mulheres onde você trabalha?

153 respostas



**Fonte: Autoria própria (2022)**

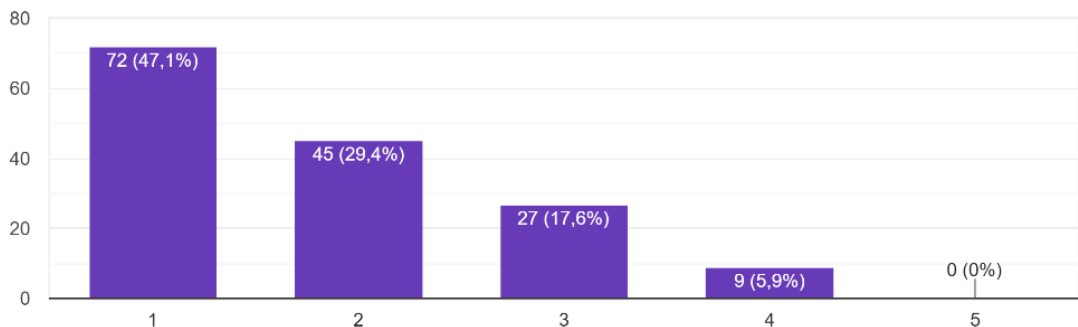
Como respostas à pergunta 13, a Figura 20 mostrou que as entrevistadas acreditam que as oportunidades de crescimento são as mesmas para homens e mulheres, em uma escala de 1 a 5 (discordo plenamente e concordo plenamente), respondendo 26,8% (1), 28,8% (2), 19,6% (3), 15,7% (4) e 9,2% (5).

A questão de número 14 (Figura 21), queria saber se as entrevistadas acreditam que atualmente o mercado da construção civil se relaciona de forma igualitária em relação à gênero (homem x mulher).

**Figura 21 – O mercado da construção civil em relação ao gênero.**

14. Você acredita que atualmente o mercado da construção civil se relaciona de forma igualitária em relação a gênero (homem x mulher)?

153 respostas





**Fonte: Aatoria própria (2022)**

A Figura 21 (pergunta 14), também numa escala de 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo plenamente), mostrou que 47,1% das entrevistadas discordam totalmente dessa afirmação e 0% das entrevistadas concordou plenamente. Em consonância com a pergunta feita anteriormente é fácil perceber que o mercado de trabalho da construção civil não se institui de maneira igualitária entre homens e mulheres.

Levando-se em consideração o que foi exposto neste tópico, percebe-se que a maior parte das mulheres encontra dificuldades na busca de um emprego (72,5%) (figura 16), enfatizando, ainda, que há uma quantidade maior de homens nos locais de trabalho (81,7%) (figura 17). Além do mais, em relação à ocupação das mulheres em cargo de gestão, 53,6% (figura 18) relataram que já tiveram gerentes, supervisores ou diretores do sexo feminino.

Há, ainda, discordância pela maioria das entrevistadas quanto ao fato referente as oportunidades de crescimento serem as mesmas para homens e mulheres (28,9%) (figura 20). Já quanto ao mercado da construção civil se relacionar de maneira igualitária em relação ao gênero, 47,1% (figura 21) discordam completamente.

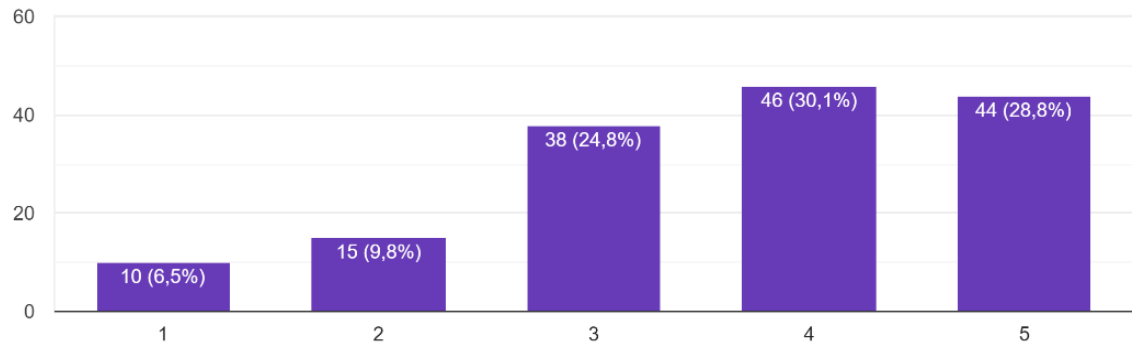
#### **4.4 Resultado do quarto bloco do questionário: Percalços vivenciados**

A pergunta de número 15, mostrada na Figura 22, questionou se as entrevistadas se sentem seguras no ambiente de trabalho.

**Figura 22 – Nível de segurança no ambiente de trabalho.**

15. Você se sente segura no ambiente de trabalho?

153 respostas



Fonte: Autoria própria (2022)

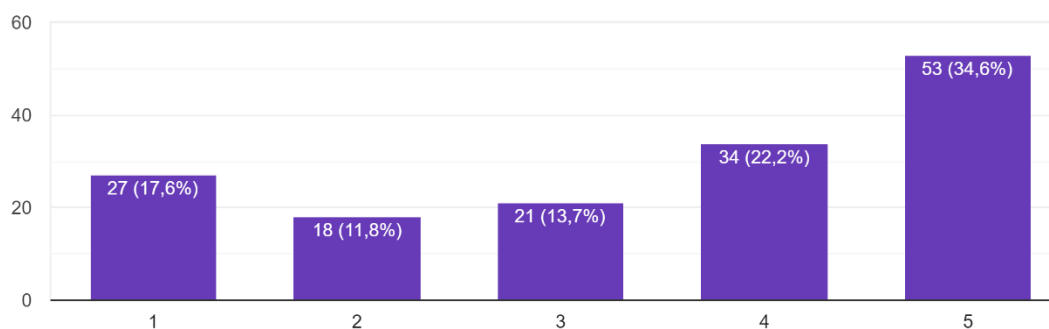
Foi questionado se as entrevistadas se sentem seguras no ambiente de trabalho, na pergunta de número 15. A Figura 22, em uma escala de 1 (discordo plenamente) e 5 (concordo plenamente), mostrou que 30,1% das entrevistadas concordam que se sentem seguras, sendo que 6,5% discordam plenamente e não se sentem seguras no ambiente de trabalho.

Para a pergunta 16, mostrada na Figura 23, questionou-se se as entrevistadas já sofreram algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho.

**Figura 23 – Discriminação no ambiente de trabalho.**

16. Você já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho?

153 respostas



Fonte: Autoria própria (2022)

No que tange o questionamento no sentido de já ter sofrido algum tipo de discriminação no mercado de trabalho, em uma escala de 1 a 5, em que se discorda completamente e concorda plenamente, foram obtidos os seguintes resultados: 17,6% (1), 11,8% (2), 13,7% (3), 22,2% (4) e 34,6% (5). Portanto, 17,6% das entrevistadas

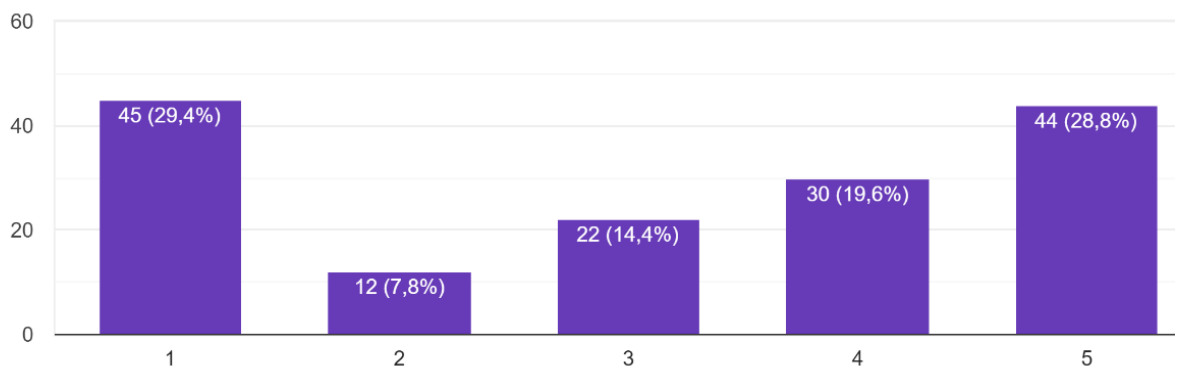
discordam completamente sobre ter sido discriminada e 34,6% responderam que já sofreram algum tipo de discriminação no trabalho, conforme apresentado da Figura 23, para a questão 16.

A pergunta 17 quis saber das entrevistadas se elas já sofreram assédio moral no ambiente de trabalho. As respostas estão da Figura 24.

**Figura 24 – Assédio moral no ambiente de trabalho.**

17. Você já sofreu algum tipo de assédio moral no ambiente de trabalho?

153 respostas



Fonte: Autoria própria (2022)

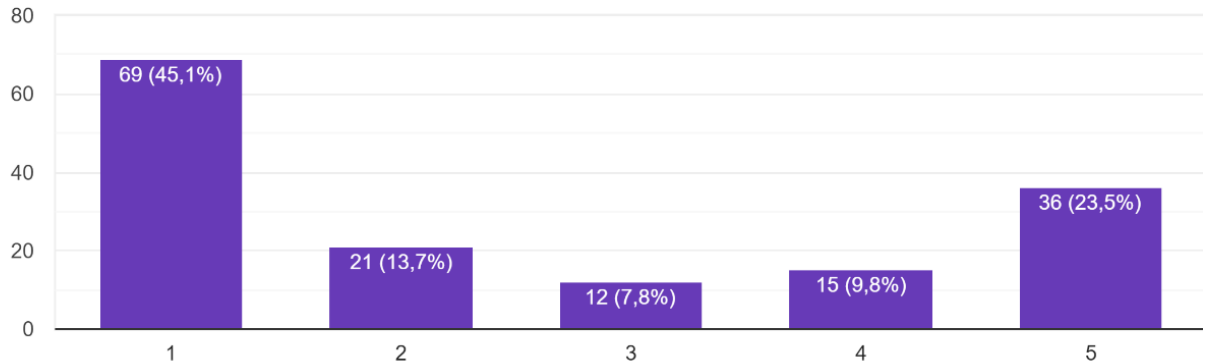
Em relação ao fato de já ter sofrido algum tipo de assédio moral no ambiente de trabalho, em uma escala de 1 a 5, em que se discorda completamente e concorda completamente, obtiveram-se os seguintes resultados: 29,4% (1), 7,8% (2), 14,4% (3), 19,6% (4) e 28,8% (5). Resultados mais expressivos são bastante similares, já que 29,4% das entrevistadas discordam completamente que tenham sofrido assédio moral, contra 28,8% que declara que concorda plenamente que já sofreu assédio moral, como mostrado na Figura 24, para a questão de número 17.

A pergunta 18 versou sobre o tema assédio sexual e as respostas estão na Figura 25.

**Figura 25 – Assédio sexual no ambiente de trabalho.**

18. Você já sofreu algum tipo de assédio sexual no ambiente de trabalho?

153 respostas



Fonte: Autoria própria (2022)

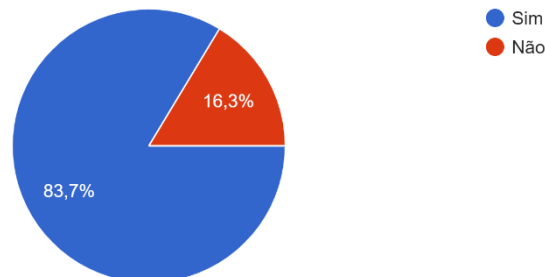
Quanto a ter ou não sofrido algum tipo de assédio sexual no ambiente de trabalho, em uma escala de 1 a 5, em que se discorda completamente e concorda completamente, foi respondido o seguinte: 45,1% (1), 13,7% (2), 7,8% (3), 9,8% (4) e 23,5% (5). Portanto, para a pergunta 17, 45,1% das entrevistadas discordam completamente que sofreram assédio sexual, contra 23,5% das entrevistadas que afirmam concordar completamente que já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho, conforme mostrou a Figura 25.

A Figura 26, mostra a questão de número 19, onde foi perguntado às entrevistadas se já viveram alguma situação constrangedora por meio de comentários, comportamentos e atitudes de colegas de trabalho para com elas mesmas ou para com outras mulheres.

**Figura 26 – Apreciação de situação constrangedora.**

19. Já vivenciou alguma situação constrangedora por meio de comentários, comportamentos e atitudes de colegas de trabalho a você ou outras mulheres?

153 respostas



Fonte: Autoria própria (2022)

Quanto a ter vivenciado uma situação constrangedora por meio de comentários, comportamentos e atitudes de colegas de trabalho, 83,7% responderam que sim e 16,3% responderam que não, para a questão 19 (Figura 26).

De acordo com o que foi demonstrado, nesse bloco de respostas sobre as dificuldades da ascensão das mulheres entrevistadas, observa-se o quanto foram negativas as respostas obtidas, o que reforça a visão que se tem a respeito da desigualdade da mulher no mercado de trabalho. Em que pese o lado positivo no sentido de que 30,1% das mulheres (figura 22) se sentem seguras no ambiente de trabalho, eo relato daquelas que já vivenciaram a prática de assédio moral é de (28,3% concordando plenamente) (figura 23) e/ou sexual (23,5% concordando plenamente) (figura 24), cuja prática não pode ser tratada com normalidade, como sendo algo natural.

#### **4.5 Resultados do quinto bloco do questionário: Relato pessoal<sup>1</sup>**

Por fim, foi deixado espaço aberto para que as entrevistadas contextualizassem alguma situação vivenciada no ambiente de trabalho relacionada ao gênero, sendo que, basicamente, foi respondido o seguinte: brincadeiras sem graças das demais pessoas que trabalham junto, como, por exemplo, pedreiros e

---

<sup>1</sup> Integra das respostas da questão de número 20, referente aos relatos pessoais, obtida por meio do questionário aplicado, constam no 'Apêndice A' deste trabalho.

engenheiros; exclusão de decisões importantes da equipe; desvalorização do conhecimento; comentários sexistas e machistas com o intuito de intimidar; e, assédio moral por parte dos gestores e demais colegas de trabalho.

Apresentação de comentários maldosos e outras situações abusivas foram colocadas em evidência como principais relatos pessoais retirados das respostas das entrevistadas. Além disso, foi relatada a prática de assédio sexual por parte do segurança da obra, mestre de obras e dono da empresa; diferença salarial; empregadas que engravidaram foram diminuídas; ausência de respeito; piadas pejorativas; conversas depravadas sobre mulheres; e, demissão após o período de licença-maternidade, conforme Quadro 4.

**Quadro 4 - Relatos apontados pelas mulheres.**

<i>"não queremos mulher no trecho".</i>
<i>"pessoa contratada para embelezar a equipe".</i>
<i>Estou buscando sair da atuação em campo porque é extremamente constrangedor pra mim ter que ficar ouvindo piadinhas sobre meu decote, minha bunda e até mesmo a forma como ando. Já reportei para superiores a mim e nada acontece. Infelizmente.</i>
<i>Comentários no primeiro dia de trabalho do outro engenheiro, "gostosinha, né?!", "Da pro gasto."</i>
<i>Hoje não permito mais ser colocada em local/situação não profissional pelos meus colegas de trabalho, mas eu tive que aprender a me posicionar. Vejo que algumas outras colegas que não se posicionam acabam acatando serviços que não são de cunho técnico (fazer uma café, organizar almoços/eventos, etc) e que são de cunho técnico mas que precisam usar as mulheres para vender o serviço: "Chama a fulana pois o cliente X gosta de ser atendido por mulher bonita". Outro ponto em que vejo dificuldade é que nossa inteligência e capacidade técnica na maioria das vezes é colocada em cheque. Quando o chefe/cliente pede opinião para outro profissional para saber se a informação que passei é fidedigna ou ele mesmo vai conferir na fonte da informação se o que entreguei é correto. E sim, eles fazem isso na minha frente! "É isso aqui mesmo?". Quando eu era estagiária em um órgão estadual do PR, mesmo no cargo de estagiária de engenharia, assim como os outros estagiários homens, eu não era chamada para serviços externos "pq não era lugar seguro pra mulher" mesmo eu pedindo muito, eu era colocada pra servir café e organizar evento do setor de engenharia, e apenas no final do estágio (últimos 3 meses) que o novo gerente do setor me colocou para fazer serviços técnicos de fato, sem distinção de gênero e me impulsionou para o próximo estágio, me viu como profissional. Até hoje agradeço muito ele por isso, pois foi o primeiro chefe meu que me respeitou e me mostrou que não posso aceitar outra posição. Enfim, a dificuldade da mulher está nos detalhes da profissão, no dia a dia, em ter que se impor para ser respeitada como técnica.</i>
<i>Homens que em momento meu sozinha na obra, me abordaram falando que queriam me beijar.</i>
<i>"mulher não deveria nem tentar ser engenheira, porque só vai para obra para chamar atenção dos pedreiros".</i>
<i>"um homem em obra nunca vai te escutar, é melhor ficar aqui no escritório mesmo".</i>
<i>"você é bonita, não consigo falar não para mulher bonita".</i>
<i>"ela só sofreu o acidente porque é mulher e tem as mãos pequenas, por isso sou contra</i>

**Fonte: Autoria própria (2022)**

Verifica-se, o apontamento de diversas situações constrangedoras e assustadoras pelas quais as mulheres entrevistadas já passaram no âmbito do mercado de trabalho, sendo necessário, pois, comportar um cuidado maior dentro das empresas, especialmente quanto à conscientização de que isso acontece, razão pela qual é importante atuar de maneira preventiva.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

### 5.1 Conclusões

Neste particular, vale esclarecer que a pesquisa de campo ocorreu mediante a aplicação de questionário, realizada entre os dias 01/11/2022 e 20/11/2022 com participação de 153 (cento e cinquenta três) pessoas que atuam em diversas profissões, como, por exemplo: engenheira civil, pedreira, mestre de obra, servente, além daquelas que se intitularam como estagiárias. A aplicação do questionário, assim como a análise dos resultados e apresentação foi feita por blocos.

Logo, no primeiro bloco foram apresentadas as informações pessoais dos entrevistados, sendo que a maior parte se declarou como mulher (99,3%), contando com idades entre 18 (dezoito) e 66 (sessenta e seis) anos, enfatizando um perfil de 23 a 32 anos (51,6%), que é solteira (57,2%), não tendo filhos (66,7%).

No segundo bloco restaram salientadas as informações profissionais, momento em que foi averiguado que a maior parte das entrevistadas (98%) já trabalhou na área da construção civil, encontrando-se atualmente empregada (87,5%). O porte da empresa em que trabalha abrange de 1 até 10 colaboradores (23,7%) e a grande maioria das entrevistadas executa a função de engenheira civil (54,9%).

Já no terceiro bloco foram salientadas as dificuldades na ascensão da mulher no mercado de trabalho, hipótese em que foi percebido que a maior parte das mulheres encontra dificuldades na busca de um emprego (72,5%), enfatizando, ainda, que há uma quantidade maior de homens nos locais de trabalho (81,7%). Além do mais, em relação à ocupação das mulheres em cargo de gestão, 53,6% relataram que já tiveram gerentes, supervisoras ou diretoras do sexo feminino. Há, ainda, discordância pela maioria das entrevistadas quanto sobre as oportunidades de crescimento serem as mesmas para homens e mulheres (28,9%). Já, quanto ao mercado da construção civil se relacionar de maneira igualitária quanto ao gênero, 47,1% discordam completamente.

No que tange ao quarto bloco, que reside nos percalços vivenciados, observa-se o quanto foram negativas as respostas obtidas, o que reforça a visão que se tem a respeito da desigualdade da mulher no mercado de trabalho. Em que pese o lado



positivo no sentido de que 30,1% das mulheres se sentem seguras no ambiente de trabalho, é grande o relato daquelas que já vivenciaram a prática de assédio moral (28,3% concordando plenamente) e/ou sexual (23,5% concordando plenamente), cuja prática não pode ser tratada com normalidade.

Finalmente, no quinto bloco foi aberto espaço para o relato pessoal, em que diversas queixas foram pontuadas, como, por exemplo, a realização de brincadeiras sem graças provenientes das demais pessoas que trabalham junto, a desvalorização do conhecimento e o assédio moral, além de outros comentários maliciosos.

Assim sendo, levando-se em consideração os dados que foram obtidos na pesquisa de campo, nota-se similitude em relação à revisão bibliográfica apresentada, visto que, embora a mulher venha ocupando cada vez mais espaço nas profissões que até então eram consideradas apenas masculinas, ainda se depara com diversos percalços para a sua ascensão no mercado de trabalho, como por exemplo, a engenharia civil, demonstrando a dificuldade de inclusão.

Isso porque, diante dos dados coletados nesta pesquisa, especificamente quando analisada a questão de número 16, verifica-se que a maior parte das entrevistadas entendem haver discriminação de gênero. Ainda que a pesquisa indique baixa diferença sobre salários, são consideráveis os índices de apontamento em relação as questões: a) tratamento desigual no ramo; b) dificuldades para colocação no mercado; c) menos oportunidade de crescimento. E, sendo que as profissões da área abordada neste trabalho, durante muito tempo foram ocupadas por homens, e em virtude de um pensamento patriarcal, percebe-se que as mulheres no mercado da construção civil, ainda não são tratadas com a equidade e o respeito que merecem.

## **5.2 Sugestões para trabalhos futuros**

Nova análise de dados a respeito da ascensão da mulher no mercado de trabalho, especialmente no campo da engenharia civil.

Abordagem minuciosa sobre os principais cargos que estão sendo ocupados pelas mulheres na engenharia civil.

Levantamento e análise sobre o impacto que a presença feminina possui em dentro do mercado da construção civil.

Conscientização do mercado da construção civil, atuando de forma preventiva, com relação à presença da mulher, por meio de publicações e campanhas informativas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS CITADAS

ALMEIDA, Eneida Lima de. **Gênero e Negociação Coletiva: Desigualdade Entre Homens e Mulheres nas Relações de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2014.

ALVES, Ana Carla Farias; ALVES, Ana Karina da Silva. As Trajetórias e Lutas do Movimento Feminista no Brasil e o Protagonismo Social das Mulheres. **IV Seminário CETROS**. Neodesenvolvimentismo, Trabalho e Questão Social. Fortaleza: Itaperi, 2013.

AMARO, Marília Corrêa; SILVA FILHO, Luís Abel da; SANTOS, Fládia Valéria Dantas dos. A mulher no mercado de trabalho formal da construção civil brasileira. **Revista de Desenvolvimento Econômico – RDE**, ano XVIII, v. 1, n. 33, Salvador, p. 132-153, abril de 2016.

ASTELARRA, Judith. **Democracia e Feminismo**. Editora Zona Aberta, Madrid, n. 27, 1983.

BACCEGA, Maria Aparecida. O estereótipo e as diversidades. **Comunicação & Educação**, São Paulo, (13): 7 a 14, set./dez., 1998.

BARATA, Rita Barradas. Iniquidade e saúde: a determinação social do processo saúde-doença. **Revista USP**, São Paulo, n. 51, p. 138-145, setembro/novembro 2, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BASEGGIO, Julia Knapp; SILVA, Lisa Fernanda Meyer da. As Condições Femininas no Brasil Colonial. **Revista Maiêutica**, Indaial, v. 3, n. 1, 2015.

BAHIA, Mônica Mansur; LAUDARES, João Bosco. A engenharia e a inserção feminina. **Fazendo Gênero 10**. Desafios Atuais dos Feminismos. 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 14 out. 2022.

CARVALHO, Luiza Vosgrau de. **A desigualdade de gênero: uma análise do caso brasileiro**. 2008. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/156417/000897571.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 05 ago. 2021.

CIRINO, Jader Fernandes. **Discriminação por gênero no mercado de trabalho: uma comparação do diferencial de rendimento entre homens e mulheres para os anos de 2002 e 2014**. Planejamento de Políticas Públicas, n. 51, jul./dez., 2018.

CONFEA. **Conselho Federal de Engenharia e Agronomia**. Disponível em: <<https://www.confea.org.br/>>. Acesso em: 10 dez. 2022.

CORTESÃO, Joana. **Eng<sup>a</sup> Nora Stanton Blatch**. Disponível em: <<https://engenharia-civil-virtual.blogspot.com/2015/11/1-mulher-engenheira-civil.html>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

CORTEZ, Samya Vanessa. **A inserção das mulheres na engenharia civil: estudo de caso na UFERSA Campus Caraúbas/RN**. Caraúbas: UFERSA, 2018.

CREA/PR. **Crea-Pr promove live com engenheiras para celebrar Dia Internacional das Mulheres na Engenharia. 2021**. Disponível em: <<https://www.crea-pr.org.br/ws/crea-pr-promove-live-com-engenheiras-para-celebrar-dia-internacional-das-mulheres-na-engenharia/>>. Acesso em: 14 out. 2022.

DRE. **Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969**. Disponível em: <<https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/49408-1969-176289>>. Acesso em: 10 dez. 2022.

ENGENHARIA CIVIL PARA ESTUDANTES. **Emily Warren Roebling**. Disponível em: <<https://engenharia-civil-virtual.blogspot.com/2019/02/emily-warren-roebbling.html>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

ENGENHARIA 360. **1ª Aluna de Engenharia Civil da USP São Carlos teve de desenhar barba e bigode**. Disponível em: <<https://engenharia360.com/1-mulher-de-engenharia-civil-da-usp-sao-carlos/>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS ENGENHEIROS. **Avanços e Desafios das Mulheres na Engenharia**. Disponível em: <<https://www.fne.org.br/index.php/todas-as-noticias/6154-avancos-e-desafios-das-mulheres-na-engenharia>>. Acesso em: 27 jul. 2021.

FERRAMENTAS KENNEDY. **Série: mulheres de destaque na construção civil. 2020**. Disponível em: <<https://www.ferramentaskennedy.com.br/blog/serie-mulheres-de-destaque-na-construcao-civil-parte-2>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOVERNO FEDERAL. Conceito de Gênero. **Revista Gênero e Diversidade na Escola**, 2008.

INÁCIO, Ana Mafalda. **As mulheres estão a meter a mão nas obras**. Diário de Notícias, março/2019.

LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira; SILVA, Carolina. Discriminação da mulher no mercado de trabalho: destacando a mulher negra neste processo. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**. Belém, v. 5, n. 2, p. 76 – 93, Jul./Dez. 2019.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, jan./mar., 2017.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós estruturalista. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

MACHADO, Narciso. **A mulher no regime republicano**. Disponível em: <<https://www.publico.pt/2010/02/14/jornal/a-mulher-no-regime-republicano-18795903>>. Acesso em: 27 jul. 2021.

MIRANDA, Eric Leite de; SANTOS, Milena; SANTOS, Wesla Carvalho. Inserção da mulher na construção civil e assédio moral e sexual no ambiente laboral. **Revista FENEC**, p. 369-376, 2017.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Casa do Direito, 2017.

NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 10 dez. 2022.

NATEL, Angela. **Nora Stanton Blatch Barney**. Disponível em: <<https://angelanatel.wordpress.com/2020/11/14/nora-stanton-blatch-barney/>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

OLIVEIRA, Ana Carla Menezes de. **A Evolução da Mulher no Brasil do Período da Colônia a República**. Seminário Internacional Fazendo Gênero. Florianópolis, 2017.

PACHECO JÚNIOR, Wilson. **Mulheres que fizeram história na Construção Civil**. Disponível em: <<https://afonsofranca.com.br/mulheres-que-fizeram-historia-na-construcao-civil/>>. Acesso em: 16 out. 2022.

PELLEGRINELLO, Ana Paula. **Reprodução Humana Assistida**. Curitiba: Juruá, 2014.

PEREIRA, Lafayette Rodrigues. **Direitos de família**. Ed. fac-sím. Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial, 2004.

PEREZ, Vanessa Silva. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. **Cad. EBAPE.BR**, v. 10, nº 4, artigo 6, Rio de Janeiro, Dez. 2012.

PINHEIRO, Rosalice Fidalgo. Planejamento familiar e condição feminina. *In*: MATOS, Ana Carla Harmatiuk (Org.). **A Construção dos novos direitos**. Porto Alegre: Nuria Fabris, 2008.

RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais**. Brasília: Ministério do Trabalho, 2006.

ROCHA, Manuela Antonia Gomes da. **Cenário da mão de obra feminina na construção civil em Goiânia**. Goiânia: UFG, 2017.

SANTOS, Elza Ferreira. **Mulheres entre o lar a escola**: Os porquês do magistério – São Paulo : Annablume, 2009.

SILVA, Laura Vitória Bochini da; FREITAS, Márcia Regina da; BALDIM, Márcia Letícia Loureiro Salomão; CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira; CAMARINI, Gladis. Mulher no canteiro de obras: dificuldades e preconceitos. **Revista Humanidades e Inovação**, V. 7, n. 19, p. 472-486, 2020.

SILVA, Letícia Ferreira da; CASTILHO, Maria Augusta de. Brasil Colonial: As Mulheres e o Imaginário Social. *Cordis*. **Mulheres na história**, São Paulo, n. 12, jan./jun. 2014.

SILVA, Lílian Hilário da. **Ascensão feminina no mercado de construção civil**: a percepção das gestoras. Rio de Janeiro: PUCRJ, 2016.

SILVA NETO, José Anselmo da; OLIVEIRA, Beatriz Lima de. **Mulheres na construção civil**: sinônimo de uma história de lutas com conquistas! V CONEDU – Congresso Nacional de Educação, 2018.

SOUZA, Elisangela Santos; SANTOS, Sylvania Pereira dos. Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo (SP). **Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, Ano 3, número 3, maio de 2014.

SOUZA, Marcos Roberto Toron de; SCHULZE, Frank Dieter. Capacitação da mão de obra na construção civil. *Ignis*, Caçador, v. 8, n. 2, p. 38-53, mai./ago., 2019.

SPOCK, Igor. **Publicidade e Gênero**: Análise Constitucional à Luz do Direito Fundamental à Imagem. Curitiba: Juruá, 2016.

SUPIOT, Alain. **Critique du droit Du travail**. Paris: Presses Universitaires de France, 1994.

SURVEY MONKEY. **Calculadora de tamanho de amostra**. Disponível em: <<https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>>. Acesso em: 10 dez. 2022.

THEIGHER, Thamiris. **Conheça a história de Emily Roebling, engenheira fundamental para a construção da Ponte de Brooklyn**. Disponível em: <<https://inbec.com.br/blog/conheca-historia-emily-roebing-engenheira-fundamental-para-construcao-ponte-brooklyn>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

TORRE DAS DONZELAS. **O Papel da Mulher na Ditadura Militar**. 2013. Disponível em: <<http://www.torredasdonzelas.com.br/o-papel-da-mulher-na-ditadura-militar/>>. Acesso em: 27 jul. 2021.

TREINAMENTO 24. **Quem foi a primeira engenheira.** Disponível em: <<https://treinamento24.com/library/lecture/read/930622-quem-foi-a-primeira-engenheira>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

UNIFEI. **Enedina Alves.** Disponível em: <<https://unifei.edu.br/personalidades-do-muro/extensao/enedina-alves/>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Informação e documentação - Trabalhos acadêmicos**. NBR 14724. Rio de Janeiro, 2011.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Informação e documentação - Referências - Elaboração**. NBR 6023. Rio de Janeiro, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação**. NBR 10520. Rio de Janeiro, 2002.

ABREU, Jânio Jorge Vieira de; ANDRADE, Thamyres Ramos de. **A Compreensão do Conceito e Categoria Gênero e sua Contribuição para as Relações de Gênero na Escola**. Disponível em: <[http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=2ahUK Ewjiv8qu7qThAhW1HLkGHYg6BygQFjAHegQICBAB&url=http%3A%2F%2Fleg.ufpi.br%2FsubsiteFiles%2Fppged%2Farquivos%2Ffiles%2FVI.encontro.2010%2FGT.10%2FGT\\_10\\_01\\_2010.pdf&usg=AOvVaw3fDgwhcnm37FUXmtTFpuFr](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=2ahUK Ewjiv8qu7qThAhW1HLkGHYg6BygQFjAHegQICBAB&url=http%3A%2F%2Fleg.ufpi.br%2FsubsiteFiles%2Fppged%2Farquivos%2Ffiles%2FVI.encontro.2010%2FGT.10%2FGT_10_01_2010.pdf&usg=AOvVaw3fDgwhcnm37FUXmtTFpuFr)>. Acesso em: 05 ago. 2021.

CAMPOS, Kátia Maria Nunes. **Mulheres coloniais: Esposas e concubinas numa sociedade escravista**. Disponível em: <[http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs\\_pdf/tema\\_10/abep2010\\_2459.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs_pdf/tema_10/abep2010_2459.pdf)>. Acesso em: 05 ago. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2014.



**APÊNDICE A - Íntegra das respostas do bloco 5 (relatos pessoais)**

<p><b>20. Este é um ambiente exploratório e seguro. Por mais difícil que seja, se sentir a vontade, compartilhe conosco alguma situação vivenciada por você no ambiente de trabalho relacionado ao seu gênero.</b></p>
<p><i>“Não queremos mulher no trecho “ - contratante sobre vaga em uma obra de túnel</i></p>
<p><i>1) Quando estagiária de obra, me peões me chamavam de xuxa (pois sou loira). 2) quando engenheira de obra peões assobiavam no alto da torre quando eu estava no andar térreo. 3) foi muito difícil conseguir meu um estágio em obra. O unico motivo pelo qual eu consegui foi pois a função era pra "controlar a qualidade" e não supervisionar o serviço executado, como os demais estagiários. Porém, também tive muitas oportunidades quando foi trabalhar como engenheira civil na Gafisa, em SP. Meu trabalho era muito valorizado pela diretoria, dentro e fora da obra.</i></p>
<p><i>A engenharia civil, principalmente na área de infraestrutura, ainda é um ambiente no qual somente os homens brancos velhos são respeitados tecnicamente. Fiz mestrado em uma das melhores universidades do país, estudo muito e sou professora de graduação e pós-graduação, e mesmo assim tenho colegas que não levam em consideração meus conhecimentos pois sou mulher e jovem. Sempre escutam os homens velhos.</i></p>
<p><i>A única discriminação que senti, na empresa anterior, foi a constante suposição por parte dos colegas de que, por ser mulher, eu era arquiteta e não engenheira civil</i></p>
<p><i>Ainda existe aqueles que fazem piadas e comentários, de extremo mal gosto, sobre a inferioridade feminina. Apesar de não ser a maioria, pois muitas mudanças de postura, comportamental e até de pensamento sobre o tema já aconteceram, mas, infelizmente, ainda existe a discriminação.</i></p>
<p><i>Apesar de ter me formado com uma turma de maioria mulheres na universidade, sempre foi evidente a discriminação entre os gêneros no mercado, logo do começo vindo de claras declarações machistas de professores. Ao longo dos anos tive a sorte de ter duas chefes mulheres, o que me deu um pouco mais de segurança no dia a dia. Desde 2018 atuo em órgãos públicos municipais, e o favorecimento de homens nesses ambientes é claro, além de haver muita intimidação das mulheres, e mesmo com estabilidade no cargo há muita dificuldade de denunciar.</i></p>
<p><i>Assédio do meu chefe</i></p>
<p><i>Assédio sexual por colegas de trabalho, com envio de mensagens mesmo após ter dito que não aceitava tal comportamento. Piadas pejorativas sobre mulheres, comentários desnecessários.</i></p>
<p><i>Atua como gerente em campo acompanhando uma obra de médio porte e o mestre de obra e os outros operários não respondiam aos meus comandos ou quando estávamos em uma reunião sempre retomavam ou perguntavam a alguma figura masculina, podendo até ser meu estagiário.</i></p>
<p><b>BRINCADEIRAS INADEQUADAS PALAVROES E ATE MESMO PIADINHAS DO MEU CHEFE</b></p>
<p><i>Brincadeiras sem graça de pedreiros, engenheiros que trabalham juntos, riisadas. Desvalorização do meu conhecimento por parte de eu encanador e etc.</i></p>

<p>Certa vez em um estágio ouvi do meu chefe as seguintes frases:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que ele contratava estagiárias mulher por que de inteligente bastava ele</li> <li>- Quando não saímos pra almoçar junto com eles, diziam que se fosse falta de dinheiro existiam diversas maneiras de pagar.</li> <li>- Em uma obra uma vez fui assediada pelo estagiário que trabalhava junto, ele ficava me mandando mensagem que não conseguia parar de pensar em mim, que não conseguia se concentrar no trabalho... Fui reclamar para o Engenheiro ele riu e disse que eu devia levar as coisas menos a sério, que não era pra tanto.</li> </ul>
<p>chegarão na minha casa, pedirão para eu arrumar argamassa, como um homem.</p>
<p>Comentários no primeiro dia de trabalho do outro engenheiro, "gostosinha, né?!", "Da pro gasto."</p>
<p>Como equipe de fiscalização, já fui apresentada ao empreiteiro como "pessoa contratada para embelezar a equipe". Em outra empresa, conversei com meu chefe sobre o posicionamento ofensivo de uma colega de trabalho, e ele me disse que a gente estava naqueles dias e por isso tinha discordâncias. Como coordenadora de equipe, já tive liderados que não me respeitavam por ser mulher.</p>
<p>Conversas depravada sobre mulheres</p>
<p>Deixei de conseguir empregos para os quais eu era totalmente qualificada e com grande experiência por ser mulher</p>
<p>Diariamente tenho que me impor para lidar com olhares e comentários pessoais. Como: "você é bonita, não consigo falar não para mulher bonita"</p>
<p>Discriminação entre colegas de profissão por ser mulher e jovem na profissão (no início da carreira)</p>
<p>Durante um estágio em um departamento público, colegas homens sempre faziam comentários sobre a minha aparência, até que um insinuou que era para eu dançar pole dance em uma estrutura de cabos de rede instalada no meio da sala. Fui no RH e reclamei, ele apenas levou uma advertência, mas o meu contrato não foi renovado. Durante a faculdade, inúmeros comentários de professores em relação às mulheres, as diminuindo. Um deles assediou moralmente uma colega durante a sua defesa do tcc e quando ela reclamou, sofreu "ameaças" da coordenação do tcc na época. Outro professor, insinuou que eu deveria ir até o escritório dele para ter "mais" aulas e vi inúmeras vezes esse mesmo professor alisando outras colegas e as deixando desconfortáveis. Não consegui vagas de emprego em obra, porque não só os pedreiros me encaravam como se eu fosse um pedaço de carne, assim como os engenheiros responsáveis. E isso só comigo, tenho outras amigas que desistiram de trabalhar com a Engenharia pelo ambiente hostil causado pelos colegas homens.</p>
<p>É extremamente relativo aos meus colegas de trabalho, ao mesmo tempo que me tratam com muito cuidado e cordialidade, na minha frente (até mesmo os peões), já ouvi várias piadas machistas e até mesmo fofocas de comentários inapropriados feitos sobre mim.</p>
<p>Em uma obra que eu era a responsável os funcionários na primeira vez que fui, dei as ordens, todos olharam para o homem que me acompanhava e não era formado, para ter o OK nas minhas ordens. Ele falou então façam o que ela manda! Daquele dia em diante não houve problemas.</p>

<p><i>Era gerente de projetos por 4 anos em uma empresa. Tive meu filho e quando voltei de licença maternidade não recebi de volta o portfólio de clientes que eu mesma construí. Nessa mesma empresa éramos 4 gestoras de projetos e quando foi necessário contratar um diretor técnico, ao invés de promover uma de nós, contrataram um engenheiro homem sem experiência nenhuma na área.</i></p>
<p><i>Estávamos em um happy hour e um dos sócios da construtora começou a argumentar que ele não promoveria uma mulher caso tivesse filhos ou ficasse grávida, pois elas dão mais trabalho e precisam ficar saindo pra cuidar. Foi algo extremamente frustrante de ouvir e rapidamente mudei de empresa.</i></p>
<p><i>Estou buscando sair da atuação em campo porque é extremamente constrangedor pra mim ter que ficar ouvindo piadinhas sobre meu decote, minha bunda e até mesmo a forma como ando. Já reporte para superiores a mim e nada acontece. Infelizmente.</i></p>
<p><i>Eu estagiava em uma empresa, onde todos os dias escutava comentários como “mulher não deveria nem tentar ser engenheira, porque só vai para obra para chamar atenção dos pedreiros”, ou “um homem em obra nunca vai te escutar, é melhor ficar aqui no escritório mesmo”. Escutava alguns outros comentários para outras mulheres como “prefiro ser atendido pelo banco Santander do que no Itaú porque o Santander só contrata gost*s”. Foram comentários como esse, ou até piores por uma média de 20 dias até que eu pedi a demissão, estava totalmente depressiva e com ansiedade. Demorei muito para conseguir me restabelecer e me sentir confiante para voltar ao ambiente de trabalho.</i></p>
<p><i>Existe uma tendência de comportamento masculino em todas as empresas do ramo, independente do tamanho, e isso ocorre principalmente pela cultura da sociedade, sendo algo muito difícil de ser superado no curto prazo, principalmente pela construção civil ser um ramo que envolve trabalhadores de todas as classes sociais, níveis de educação etc. O mais complexo é que na maioria das vezes o assédio e tratamento negativo e diferenciado vem de cargos de liderança, e não de colaboradores menos instruídos, como pedreiros por exemplo. Mesmo sem ter sofrido nenhum tipo de discriminação e assédio, existe essa pressão invisível que faz com que nós mulheres estejamos sempre atentas e dando nosso máximo, para que nada seja "motivo" para nada. É um ramo complexo, mas vejo que as relações já melhoraram muito, e cada vez mais as mulheres têm ocupado mais espaço nas empresas, principalmente em cargos de liderança, o que é fundamental para proporcionar a mudança de cultura que tanto desejamos.</i></p>
<p><i>Fiscal de projeto chamando para visitar a obra e falando para levar o biquíni para andar de jetski</i></p>
<p><i>Foi assediada</i></p>
<p><i>Fui contratada por uma empresa estadunidense pra exercer a mesma função e com os mesmos requisitos de um homem da mesma região que a minha e ele entrou recebendo 20% a mais, enquanto eu e a outra mulher que entrou com ele temos o mesmo salário. Além disso é nítido que mesmo as mulheres liderando as metas, só existem homens no cargo de liderança e gerência da empresa nos setores técnicos da engenharia. Antes dessa empresa trabalhei como coordenadora de obras, era registrada como analista e fui descreditada incontáveis vezes na empresa, era chamada de estagiaria e secretaria no escritório, chefia me enviava tarefas particulares, enquanto enviavam para obra um engenheiro civil do COMERCIAL</i></p>

<i>mesmo que eu era quem coordenava a obra.</i>
<i>Fui demitida após período de licença maternidade</i>
<i>Gerente relacionando o motivo de uma ocorrência de acidente de trabalho ao fato de ser mulher. Palavras dele "Ela só sofreu o acidente porque é mulher e tem as mãos pequenas, por isso sou contra contratar mulheres". Outra situação foi ouvir de uma gerente que a diretoria não quer mais contratar mulheres para a área por que elas engravidam. E inúmeras outras coisas que já tive que ouvir pelo simples fato de ser mulher.</i>
<i>Hoje não permito mais ser colocada em local/situação não profissional pelos meus colegas de trabalho, mas eu tive que aprender a me posicionar. Vejo que algumas outras colegas que não se posicionam acabam acatando serviços que não são de cunho técnico (fazer uma café, organizar almoços/eventos, etc) e que são de cunho técnico mas que precisam usar as mulheres para vender o serviço: "Chama a fulana pois o cliente X gosta de ser atendido por mulher bonita". Outro ponto em que vejo dificuldade é que nossa inteligência e capacidade técnica na maioria das vezes é colocada em cheque. Quando o chefe/cliente pede opinião para outro profissional para saber se a informação que passei é fidedigna ou ele mesmo vai conferir na fonte da informação se o que entreguei é correto. E sim, eles fazem isso na minha frente! "É isso aqui mesmo?". Quando eu era estagiária em um órgão estadual do PR, mesmo no cargo de estagiária de engenharia, assim como os outros estagiários homens, eu não era chamada para serviços externos "pq não era lugar seguro pra mulher" mesmo eu pedindo muito, eu era colocada pra servir café e organizar evento do setor de engenharia, e apenas no final do estágio (últimos 3 meses) que o novo gerente do setor me colocou para fazer serviços técnicos de fato, sem distinção de gênero e me impulsionou para o próximo estágio, me viu como profissional. Até hoje agradeço muito ele por isso, pois foi o primeiro chefe meu que me respeitou e me mostrou que não posso aceitar outra posição. Enfim, a dificuldade da mulher está nos detalhes da profissão, no dia a dia, em ter que se impor para ser respeitada como técnica.</i>
<i>Homens que em momento meu sozinha na obra, me abordaram falando que queriam me beijar.</i>
<i>Ir ao um canteiro de obras é uma situação bem complicada por muitas vezes, ainda mais quando existem obras longes das cidades. Deixei muitas vezes de ir a obras da construtora que trabalhei devido a insegurança. Ter que depender de outros engenheiros homens para acompanhar você pois até eles acham que não é seguro é um grande problema. Nenhuma mulher deveria ter medo de ir realizar seu trabalho.</i>
<i>Acabei focando meu trabalho no escritório pois tive poucas ou quase nenhuma oportunidade de trabalhar em obra. Já fui recusada pois na obra "só tinha homens" e o construtor não queria ter que lidar com uma mulher (vestiário e falta de segurança).</i>
<i>Mas o ambiente em escritório também não é livre do machismo e da discriminação por ser mulher. Ter que se provar muitas vezes em relação ao colega do sexo masculino. Escutar comentários desnecessários, sofrer assédio por palavras.</i>

<p><i>Já me pediram pra ficar somente em escritório, porque fiscalização ed obra é muito pesado. Já disseram, pra uma empresa toda, que eu tinha relações sexuais com o mestre de obra que eu acompanhava em serviços em outras cidades. Pedreiros me mandavam mensagem, no meu contato particular, dizendo que estavam com saudade de me ver, mesmo sem nenhum incentivo pra isso e eu sendo casada e totalmente desinteressada neles. Diziam pra eu ficar mais na parte de projetos, porque era "mais a minha cara". No período da faculdade, inclusive, um professor me reprovou por não aceitar sair com ele... Tudo isso, sem contar com clientes se insinuando, brincadeiras machistas de obra, mão de obra que entra em conflito por não querer dotar medidas que são solicitadas por uma mulher, que não sabe nada de obra...</i></p>
<p><i>Já ocorreu situação de discriminação tanto pelo gênero como pela idade questionando a capacidade de conhecimento de uma área com predominância masculina, piadas pejorativas relacionando mulheres a objetificação sexual, além de menção de que lugar de mulher é lavando louça, roupa e gastando o dinheiro do marido com futilidades. Quando tem viagens de trabalho a situação se agrava, com convites inesperados e inconvenientes pelos homens que estão juntos.</i></p>
<p><i>Já ouvi que eu "estava sexy" em determinado dia. É, no mínimo, constrangedor.</i></p>
<p><i>Já recebi comentários maldosos que foram feitos como "piada", ou já vi fazerem piadas sexistas com outras engenheiras. A maneira como a opinião do homem é altamente valorizada e aceita com tanta facilidade, e a da mulher é verificada e questionada diversas vezes e muitas vezes validada por outros homens antes de ser aceita.</i></p>
<p><i>Já sofri assédio moral de gestores e colegas de trabalho. No caso do gestor, me sentia acuada (desconversava, para não me prejudicar no trabalho), foi bem difícil.</i></p>
<p><i>Já sofri assédio sexual de segurança de obra , de mestre de obras e do dono da empresa (com 'elogios' ofensivos ou mesmo olhares indevidos); assédio moral desde os funcionários da mão de obra até do dono da empresa; a diferença salarial entre homem e mulher (ambos engenheiros de obra) , é de praticamente o homem receber o dobro que nós mulheres (muitas vezes nós com mais obras e atividades que eles)... Infelizmente essas são as circunstâncias que desanimam nós mulheres de exercer nossa profissão!</i></p>
<p><i>Já trabalhei com um homem que sempre marcava reuniões presenciais sem necessidade e só com ele e ficava falando sobre assuntos fora do profissional.</i></p>
<p><i>Já vivi e presenciei algumas formas de assédio, especialmente no canteiro de obras. No geral, a maior dificuldade que encontro como mulher, é ter voz e ser respeitada enquanto autoridade no setor, além de outras características, como idade, eu percebo que o gênero tem grande influência no tratamento e na validação das decisões, principalmente vindo de outros profissionais da área.</i></p>
<p><i>Mestre de obras tentou me abraçar sem permissão/ colaboradores que se recusaram à seguir instruções, enquanto que a mesma orientação foi acatada quando dada por um engenheiro / comentários ou 'cantadas' inapropriadas dentro do canteiro de obras.</i></p>
<p><i>Meu chefe me excluir das decisões em equipe e pedir opinião apenas dos homens do setor.</i></p>

<i>Meus filhos já precisaram de atenção e tive que sair do trabalho para ampara-los, mas isso foi motivo de desrespeito e comentários maldosos de supervisores.</i>
<i>Muitas vezes, questionado por ordens que se fosse um homem transmitindo seria acatado previamente. Também vc pedir para q se execute algo e simplesmente fazerem de outra forma . Num geral ma subordinação e comentários sexistas e machistas com intuito de intimidação</i>
<i>Nas obras já sofri assédio nas obras por ser mulher eles fazem piadinhas desagradáveis</i>
<i>Nunca tive problemas em relação a isso.</i>
<i>O que é mais frequente são homens querendo explicar coisas básicas que, obviamente, alguém formado em engenharia sabe, mas por ser mulher, é recebido uma explicação desnecessária e que não foi solicitada.</i>
<i>para ser ouvida preciso ser muito mais insistente e "chata" do que outro homem que ocupa o mesmo cargo que o meu. não tem muito o que eu fazer, mas na pratica é visível.</i>
<i>Pedreiro mais Velho, discutiu comigo sobre a laje de uma escada. E no final da disfunção falou que não ia me escutar porque eu era uma mulher</i>
<i>Posso ter feito 4 especializações e entender mais do assunto que o meu colega que tem apenas a graduação, meu diretor direto escuta mais ele do que eu, triste mais e a minha realidade!</i>
<i>Quando as mulheres engravidavam em empresa q trabalhei anteriormente, ela era diminuída quase como se tivesse perdido seu valor. Com comentários inclusive agressivos. E quando eu comeco em um emprego, sempre tenho q provar q sei, pra ser ouvida. Já os homens, mesmo sem conhecimento técnico sempre têm sua opinião ouvida e respeitada.</i>
<i>Quando atua em campo, sofri muitas piadas nos canteiros em tons sexuais. Comecei a ter que mudar meu estilo de vestimenta e até ser mais grossa para impor algum tipo de respeito. Mas é algo que até hoje me impacta por não ter tido nenhum tipo de intervenção corporativa para sanar.</i>
<i>Quando atuava como estagiária, mesmo antes de me formar em Engenharia Civil já ocupava o cargo de assessora do Gerente Técnico, e havia dois técnicos de ensino médio mais velhos do que eu, sob a minha supervisão. Ambos não me aceitavam como superior. Um deles falava abertamente sobre comigo sobre isto, sobre a sua "revolta" de ter uma mulher, de apenas 20 anos, gerindo o trabalho do seu setor. O outro técnico tentava boicotar o trabalho de diversas formas. Na época, consegui resolver bem estas questões.</i>
<i>Noutra empresa de construção civil , eu atuava como Gerente de Projetos, minhas responsabilidades e área de atuação foram crescendo rapidamente, e os técnicos e outros funcionários da empresa de outros setores começaram a se reportar a mim para solucionar problemas de trabalho. O Gerente Técnico, visivelmente enciumado com a perda de parte do seu contingente de pessoal e de atuação, começou a me atacar no dia a dia laboral, nas reuniões da empresa, e junto ao proprietário da construtora. Na verdade, ele era um profissional autoritário e ríspido no tratamento com as pessoas, não conseguia motivar a equipe, e por isto perdia seus colaboradores. Tive que dar um basta bem firme nesta situação, numa conversa vis a vis.</i>

**QUANDO COMECEI A TRABALHAR NA PETROBRAS NÃO TINHA BANHEIRO FEMININO DA AREA INDUSTRIAL. FUI A 1A. ENGENHEIRA NA AREA INDUSTRIAL.**

Quando estagiei em uma empresa de construção civil (parte de escritório), tive duas experiências constrangedoras, as quais:

1) Meu supervisor um dia chamou um estagiário amigo meu para entrar na sala dele; fecharam a porta. Com isso, começaram a falar (sobre como elas aparentavam, etc.) das meninas que meu chefe estava entrevistando para contratar de estagiária em outra cidade. Eram meninas da minha idade! Se meu chefe estava falando com a maior naturalidade disso com meu colega, imagine o que pensava de mim...

2) O mesmo chefe descrito na situação 1) um dia foi falar comigo no whats (normal, tínhamos números trocados entre o pessoal da empresa) e eu havia alterado a foto de perfil. Ele entrou na sala onde tinha mais dois estagiários (uma amiga e um colega) e uma outra supervisora e comentou que quando viu minha foto não me reconheceu e quase foi para o banheiro (deu uma risada). Eu só queria me dissolver naquela situação, onde meu chefe falou naturalmente sobre bater uma punheta vendo a foto da estagiária...

Quando estava no meu primeiro emprego que foi em 2019 e foi na área de engenharia civil, insinuaram que comprei o diploma, que não tinha capacidade e que não sabia trabalhar com pressão. Depois desse contato e vendo o mercado não me abrindo oportunidade mudei de área.

Na área de TI recentemente meu novo chefe está maximizando minhas falhas, me comparando com o jeito com que ele lidava com o trabalho, falou que ficaria louca e usaria remédios de ansiedade se continuasse estressada com o trabalho (convivo com depressão e ansiedade, e faço tratamento medicamentoso desde 2019, que é antes de entrar nessa empresa).

Quando estou em canteiro de obra e abordo o assunto da segurança do trabalho, por exemplo, sinto que sou mais ouvida e atendida do que o nosso técnico que é homem, eles me respeitam e acabam acatando as orientações com mais facilidade.

Quando fui procurar estágio, falaram que não tinham vagas. Porém alguns dias após, dois colegas de faculdade foram contratados.

Dúvidas de pessoas quanto a opinião ou "ordens" pelo fato de ser mulher.

Que não tinha tamanho suficiente para pegar peso que era necessário, obs: meço 1,59 e pego o peso que for

Questão de higiene no banheiro

São inúmeras situações ao longo da minha vida, já estou formada há 30 anos. Uma que me recordo foi quando tive que fazer uma inspeção de risco em um local solicitado pelo chefe. Há 20 anos. Me marcou muito. Cheguei próximo ao local e verifiquei que era um local de risco, numa favela. Então não entrei no local. Quando retornei, ouvi do chefe em frente à todos os colegas, que então eu não servia para a função (por ser mulher). Mas foram inúmeras as situações de constrangimento.

<p><i>Sempre fui bastante respeitada nas empresas que trabalhei, o que me incomodava as vezes eram algumas cantadas ou comentários sobre minha aparência, nada ofensivo, mas por ser algo frequente me deixa desconfortável e irritada</i></p>
<p><i>sempre levava cantada da mão de obra terceirizada na obra</i></p>
<p><i>Sempre, em todas as empresas que trabalhei sempre tive que fazer o famoso "a mais", pois só através de muito trabalho e muitas vezes trabalhando bem mais que a média é que ganhamos espaço e respeito dentro das empresas.</i></p>
<p><i>Ser cantada por pedreiros. Ser chamada de arquiteta e quando falava que era engenharia civil, falavam que eu tinha ido pra área errada, que era de homens. Ser questionada por algo que eu falei, sendo que eles sabiam que tava correto. Dividir banheiro com um monte de homens, sem ter uma higiene adequada. Ambas são situações de obra mesmo, em escritório não me recordo de nada.</i></p>
<p><i>Sou a única engenheira da empresa de construção em que trabalho. Apenas para dar um exemplo, dentre os inúmeros casos que já aconteceram desde que me formei e ingressei no mercado de trabalho (5 anos), na última semana fui afrontada e tive minha capacidade questionada por um pedreiro em frente ao proprietário da empresa. O pedreiro e sua equipe haviam sido dispensados por não atenderem o cronograma da obra, entre outros motivos. Com meu chefe, o pedreiro falava num tom de voz baixo e olhava apenas para o chão. Comigo, responsável direta pela obra, ele falava algo, usava termos pejorativos e quis bater boca.</i></p>
<p><i>Sou mulher e trabalho como estagiária em uma obra, no início percebeu-se a necessidade de criar um novo banheiro pra nós (2 estagiárias), pois o resto dos funcionários eram homens e utilizar o mesmo banheiro causava constrangimento. Os funcionários quando se trocam, vão ao banheiro ou algo do gênero não se importam em fazê-lo em ambientes abertos nos quais a gente possa ver eles sem camisa ou usando o banheiro com a porta aberta. Já houve comentários do tipo "quando você sair indique uma estagiária bem bonita pra ficar no seu lugar" e um dos funcionários "cuida muito" da vida da outra estagiária de maneira a saber tudo sobre a vida pessoal dela. De maneira geral meu supervisor sempre acatou o que nós duas falamos pra ele e passou adiante, ele nunca tratou a gente com desrespeito dentro da obra e eu só me sinto segura lá por causa disso. Tem um ou dois funcionários que a gente evita, mas de modo geral acho que fomos muito bem recebidas e sempre procuram tratar a gente como iguais.</i></p>
<p><i>Sou proprietária de uma empreiteira de obra há dois anos, o que mais me incomoda é a dificuldade que os pedreiros têm de cumprir ordem dada por mim. A maioria deles me testam o tempo todo e duvidam do meu conhecimento. Os que estão na empresa há mais tempo, se adaptaram e hoje me respeitam, tanto pessoal quanto profissionalmente. Mas quando chega um funcionário novo, começa tudo novamente. Em relação aos clientes, são poucos os que aparentam se incomodar quando sabem que sou eu que gerencio as obras, a maioria das mulheres (de uma família que quer construir) se sente mais segura quando percebe que vou gerenciar, elas comentam que ficam mais seguras em relação ao acabamento e ao capricho da obra na sua totalidade, isso me deixa contente e com esperança que haja uma mudança no decorrer do tempo. As vezes, preciso pedir para o mestre de obra me acompanhar nos orçamentos, a chance de fechar um contrato quando ele está junto é muito maior, por ser homem e "parecer" que entende de obra mais que eu.</i></p>



<p><i>Sou servidora pública e o ambiente de trabalho já foi extremamente machista! Hoje em dia isso vem diminuindo gradativamente, a medida em que nós, mulheres, estamos assumindo posições de destaque dentro do órgão.</i></p>
<p><i>Tenho um cargo de liderança. É recorrente a insubordinação dos homens. Também, há grosserias sutis acobertadas de "brincadeiras". Percebo que os homens possuem dupla interpretação para o mesmo fato. Exemplo: se o chefe é homem e simpático/atencioso ele é gente boa; se o mesmo cargo é ocupado por mulher e ela for simpática, ela é interpretada como burra e incompetente. No meu caso, por vezes, dou um bom dia ríspido e não dou papo, sou vista como "mal comida" mas ninguém questiona minha competência. Quando eu era simpática, recorrentemente sofria de interrupções e agressões verbais veladas. Esse é o machismo enraizado. Preciso ter postura e vestimenta dita como masculina para que os homens e muita mulheres me respeitem.</i></p>
<p><i>Tenho uma empresa de projetos e sou referência em minha atividade, mas sei de profissionais mulheres que tem dificuldade em gerenciamento de obras.</i></p>
<p><i>Trabalho com projetos de pontes e viadutos, como calculista. Na minha empresa predominam homens, apenas eu e a secretária somos mulheres. Os homens são respeitosos, mas visivelmente machistas. Já ouvi umas 2 vezes comentários inadequados pelo simples fato de ser mulher. Sei também que já falaram de quando engravidei e escutei um chefe indignado pq a secretária estava grávida. O que acho pior na minha área atualmente é saber que pra grandes obras em lugares de difícil acesso ainda é muito raro existirem e contratarem mulheres. Pq os homens não respeitam, acontecem assédios, etc.</i></p>
<p><i>Trabalho como engenheira de estruturas em escritório desde o meu estágio, há 8 anos. Na área de projetos, sempre trabalhei com muitas mulheres, acredito que, pela função ser adequada a pessoas detalhistas. Graças a Deus nunca passei por situações discriminatórias por causa de gênero. Entendo que sou minoria, e que grande parte das minhas colegas, principalmente em obra e cargos em contato direto com pessoas, passam por situações discriminatórias ainda nos dias de hoje.</i></p>
<p><i>Trabalho em uma empresa pequena e quando o chefe chega só da bom dia para o engenheiro homem</i></p>
<p><i>Uma das situações que passei, foi onde a autoria do projeto foi minha e na obra o profissional não conversava comigo, preferindo fazer as perguntas ao meu colega do sexo masculino.</i></p>
<p><i>Uma mulher solteira com filhos recebe muitas críticas. Já fui alvo de piadinhas internas entre supervisores.</i></p>