

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS SERTÃO
DELMIRO GOUVEIA
CURSO ENGENHARIA CIVIL

LINDAYANE BARBARY DE MESQUITA SOARES

**DESAFIOS ENFRENTADOS POR ENGENHEIRAS NA INDÚSTRIA DA
CONSTRUÇÃO CIVIL**

LINDAYANE BARBARY DE MESQUITA SOARES

**DESAFIOS ENFRENTADOS POR ENGENHEIRAS NA INDÚSTRIA DA
CONSTRUÇÃO CIVIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Colegiado do Curso de Engenharia Civil da Universidade Federal de Alagoas – Campus Sertão, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharelado em Engenharia Civil.

Orientador: Prof. Dr. Alverlando Silva Ricardo

Catálogo na fonte

Universidade Federal de Alagoas

Biblioteca do Campus Sertão

Sede Delmiro Gouveia

Bibliotecária responsável: Renata Oliveira de Souza CRB-4 2209

S676d Soares, Lindayane Barbary de Mesquita

Desafios enfrentados por engenheiras na indústria da construção civil / Lindayane Barbary de Mesquita Soares. - 2023.
65 f. : il.

Orientação: Alverlando Silva Ricardo.
Monografia (Engenharia Civil) – Universidade Federal de Alagoas.
Curso de Engenharia Civil. Delmiro Gouveia, 2023.

1. Engenharia civil. 2. Construção civil. 3. Engenheira. 4. Mercado de trabalho. 5. Igualdade de gênero. I. Ricardo, Alverlando Silva. II. Título.

CDU: 69-055.2

Folha de Aprovação

LINDAYANE BARBARY DE MESQUITA SOARES

TEMA: DESAFIOS ENFRENTADOS POR ENGENHEIRAS NA INDÚSTRIA DA
CONSTRUÇÃO CIVIL

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à
banca examinadora do curso de Engenharia
Civil da Universidade Federal de Alagoas –
Campus Sertão e aprovada em 24 de julho de
2023.

Documento assinado digitalmente
 ALVERLANDO SILVA RICARDO
Data: 19/08/2023 11:36:49-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

(Orientador – Prof. Dr. Alverlando Silva Ricardo, UFAL – Campus Sertão)

Banca examinadora:

Documento assinado digitalmente
 MAYARA TELES VIVEIROS DE LIRA
Data: 23/08/2023 10:52:37-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

(Prof. Msc. Mayara Teles Viveiros de Lira - Examinador Externo)

Documento assinado digitalmente
 IRENE MARIA CHAVES PIMENTEL
Data: 21/08/2023 07:58:23-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

(Prof. Msc. Irene Maria Chaves Pimentel - Examinadora Interna)

AGRADECIMENTOS

Toda honra e glória seja dado ao filho de Davi, Jesus. Foi ele através do Espírito Santo me deu sabedoria e discernimento para sair do Acre e realizar um dos meus maiores sonhos: cursar engenharia civil. Eu tinha em meu coração que meu lugar não era o Acre e fui muito bem recebida em Alagoas e pela UFAL.

A minha família Barbary e a família Mesquita que me sustentaram financeiramente para poder concluir meu curso. Em especial minha avó, Linda Barbary, meu avô, Claudionor Carvalho de Mesquita e principalmente minha tia Lucimar, que sempre me amparou nos telefonemas enquanto eu chorava por conta da saudade e das dificuldades do curso em si.

A Ângelo, que além de namorado é meu melhor amigo e professor. Sempre me ajudou, incentivou, tanto na graduação, estágio e emprego. Cada conquista profissional que obtive ele estava comigo para comemorar. Muito obrigada. Eu te amo.

As famílias Tranzillo, Rocha e Xavier que desde que cheguei no Nordeste me receberam com tanto amor e carinho. Me tornaram filha. Eu senti que tinha/tenho uma família no Nordeste e que posso contar com vocês sempre. Muito obrigada pelo apoio.

A todos os meus amigos de faculdade, em especial Coutinho, Tranzillo, Leo, Rafael, Eleiton, que foram fundamentais para não desistir do curso. Foram amigos que na alegria e tristeza da faculdade estiveram comigo e não fizeram eu desistir do curso.

Aos meus amigos do Acre, que sempre me apoiaram a buscar meu sonho de me tornar engenheira civil, ouviram meus desabafos, choro enquanto minha família estava longe. Obrigada Andressa, Nhicolly, Ana Valeria, Bia, Carol, João, Jack, Biazzi, Lorena e Eric. Muito obrigada por cada ligação e por cada mensagem que me fizeram não me sentir sozinha. Mesmo longe vocês foram fundamentais na minha conquista.

A minha psicóloga, do campus, Carol, que com sua competência, profissionalismo me fez sair da depressão e tratar o TAG e com isso eu pude continuar meu curso.

Gostaria de expressar minha gratidão à Universidade Federal de Alagoas e ao meu orientador Alverlando Ricardo, que além de orientador, professor, sempre foi meu amigo e me ajudou muito na graduação com seus conselhos. É com grande apreço que reconheço o papel importante que desempenhou em minha jornada acadêmica. Muito obrigada Prof. Dr. Alverlando Silva Ricardo.

RESUMO

A inserção de mulheres no mercado de trabalho da construção civil tem sido objeto de debates e reflexões devido à predominância histórica masculina nesse setor. As mulheres engenheiras enfrentam desafios específicos ao buscar oportunidades nessa área profissional, o que ressalta a importância de compreender e abordar as lacunas existentes. Este trabalho analisa os desafios enfrentados pelas engenheiras na inserção no mercado de trabalho da construção civil, com o propósito de identificar as barreiras e obstáculos presentes e propor estratégias para uma maior inclusão e igualdade de gênero nesse setor. Através de um questionário aplicado a 106 engenheiras, foram coletados dados para a análise. Os resultados revelam que a percepção da baixa representatividade feminina nesse setor é evidente, assim como a existência de desafios específicos enfrentados pelas mulheres, como discriminação de gênero, assédio moral e sexual, e dificuldade de ascensão profissional. Com base nos resultados, foram propostas estratégias para promover a inclusão e igualdade de gênero na construção civil. Entre as estratégias sugeridas estão o aumento da diversidade de gênero nas lideranças das empresas, o incentivo à participação feminina em eventos e palestras, e a oferta de programas de treinamento específicos para mulheres. Além disso, a valorização das habilidades e competências das engenheiras e a busca pela equidade salarial são aspectos essenciais para avançar em direção a um mercado de trabalho mais equitativo. A pesquisa também evidenciou uma possível existência de uma disparidade salarial entre homens e mulheres na indústria da construção civil, destacando a presença de desigualdade de gênero em termos de remuneração. Esses resultados contribuem para a compreensão dos desafios enfrentados pelas engenheiras na construção civil e destacam a importância da igualdade de gênero nesse setor. O trabalho enfatiza a necessidade de adotar medidas que combatam a discriminação, o assédio e as barreiras de carreira enfrentadas pelas mulheres, além de promover a representatividade feminina e buscar a equidade salarial. Essas ações são fundamentais para avançar em direção a um mercado de trabalho mais inclusivo e valorizar as habilidades e talentos das mulheres na construção civil.

Palavras-chave: Mulheres; Engenheiras, Construção Civil; Igualdade de Gênero; Obstáculos.

ABSTRACT

The insertion of women in the civil construction labor market has been the subject of debates and reflections due to the historical male predominance in this sector. Women face specific challenges when pursuing opportunities in this professional field, which underscores the importance of understanding and addressing existing gaps. This work analyzes the challenges faced by women in entering the civil construction job market, with the purpose of identifying the barriers and obstacles present and proposing strategies for greater inclusion and gender equality in this sector. Through a questionnaire applied to 106 female engineers, data were collected for analysis. The results reveal that the perception of low female representation in this sector is evident, as well as the existence of specific challenges faced by women, such as gender discrimination, moral and sexual harassment, and difficulty in professional advancement. Based on the results, strategies were proposed to promote inclusion and gender equality in civil construction. Among the suggested strategies are increasing gender diversity in company leadership, encouraging female participation in events and lectures, and offering specific training programs for women. In addition, valuing women's skills and competences and the search for wage equality are essential aspects to move towards a more equitable labor market. The survey also showed the existence of a wage gap between men and women in the civil construction industry, highlighting the presence of gender inequality in terms of remuneration. These results contribute to the understanding of the challenges faced by women in civil construction and highlight the importance of gender equality in this sector. The work emphasizes the need to adopt measures to combat discrimination, harassment and career barriers faced by women, in addition to promoting female representation and seeking wage equity. These actions are fundamental to move towards a more inclusive labor market and to value the skills and talents of women in civil construction.

Keywords: Women; Construction industry; Gender equality; Challenges.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Fluxograma de trabalho.....	27
----------	-----------------------------	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	A quanto tempo você atua no mercado da construção civil?.....	30
Gráfico 2	Trabalha em setor público ou privado:.....	31
Gráfico 3	Qual ambiente você atua:.....	31
Gráfico 4	Você acha que a presença de mulheres na construção civil é:.....	32
Gráfico 5	Você já enfrentou obstáculos por ser mulher na construção civil?.....	33
Gráfico 6	Em relação à igualdade de gênero, como você avalia a sua experiência na construção civil em relação a outras áreas?.....	34
Gráfico 7	Você acredita que as empresas do setor da construção civil valorizam a diversidade de gênero?.....	34
Gráfico 8	O que você acha que as empresas do setor da construção civil poderiam fazer para atrair mais mulheres para a área?.....	35
Gráfico 9	Você já sofreu assédio moral no ambiente de trabalho da construção civil?.....	36
Gráfico 10	Você já sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho da construção civil?.....	36
Gráfico 11	Se você já sofreu assédio, você continuou na empresa?.....	37
Gráfico 12	Dado a sua continuidade na empresa, o quanto impactou sua vida pessoal o assédio moral e sexual:.....	38
Gráfico 13	Dado a sua continuidade na empresa, o quanto impactou sua vida profissional o assédio moral e sexual:.....	38
Gráfico 14	Qual é o seu objetivo de carreira na construção civil?.....	39
Gráfico 15	Você enxerga oportunidades de crescimento na área da construção civil?.....	40
Gráfico 16	Como você avalia a falta de referências femininas na construção civil?.....	41
Gráfico 17	Você indicaria outra mulher a participar do curso de engenharia civil?...	41
Gráfico 18	Qual foi a reação da família quando soube que você queria trabalhar nessa área?.....	42
Gráfico 19	Você chegou a pensar em outra profissão diferente da Engenharia, pelo fato de ser mulher?.....	43

Gráfico 20	Quanto tempo depois de formada você levou até conseguir trabalho na área de Engenharia?.....	43
Gráfico 21	Você exerce as mesmas funções que os engenheiros?.....	44
Gráfico 22	Você tem filhos?.....	45
Gráfico 23	Você já perdeu alguma oportunidade acadêmica ou profissional por ser mãe?.....	45
Gráfico 24	Na sua experiência profissional, você percebe ou percebeu alguma mudança de mentalidade no sentido de uma maior aceitação e reconhecimento das mulheres que atuam em profissões supostamente masculinas?.....	46
Gráfico 25	Já sentiu diferença salarial por ser mulher?.....	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FIES	Fundo de Financiamento Estudantil
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PROUNI	Programa Universidade para todos

LISTA DE SÍMBOLOS

% Porcentagem

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Objetivos	14
1.1.1	Geral	14
1.1.2	Específicos	14
1.2	Estrutura do trabalho	14
2	ESTUDO BIBLIOGRÁFICA	16
2.1	Histórico da mulher no mercado de trabalho	16
2.2	Integração da mulher na engenharia	17
2.2.1	Seleção do curso	18
2.2.2	Inclusão na indústria da construção civil	19
2.2.3	Desempenho Profissional	20
2.2.4	Progressão profissional	20
2.2.5	Maternidade	21
2.2.6	Assédio moral no mercado de trabalho	24
2.2.7	Assédio sexual no mercado de trabalho	24
2.2.8	Diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil	26
3	METODOLOGIA	27
3.1	Fluxograma de trabalho	27
3.2	Escolha da metodologia de aplicação da pesquisa	28
3.3	Elaboração do questionário	28
3.3.1	População e amostra	28
3.3.2	Elaboração das perguntas para o formulário	29
3.3.3	Procedimentos de coleta de dados	29
3.3.4	Análise de dados	29
3.3.5	Considerações éticas	29
3.4	Ferramenta utilizada para elaboração do questionário	29

4	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	30
5	CONCLUSÃO E SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS	48
5.1	Sugestões para trabalhos futuros	49
	REFERÊNCIAS	50
	APÊNDICE A.....	56

1 INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho da construção civil tem sido objeto de debates e reflexões, uma vez que esse setor, historicamente, tem sido predominantemente masculino. As mulheres enfrentam diversos desafios ao buscar oportunidades nesse campo profissional, o que ressalta a importância de compreender e abordar as lacunas existentes. Este trabalho visa analisar os desafios enfrentados por engenheiras na inserção no mercado de trabalho da construção civil, com o propósito de identificar as barreiras e obstáculos presentes e propor estratégias para uma maior inclusão e igualdade de gênero nesse setor.

Estudos e pesquisas têm demonstrado que a presença feminina na construção civil é significativamente menor em comparação com outros setores profissionais. Segundo dados do Ministério do Trabalho e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2022), apenas 11% dos trabalhadores na construção civil são mulheres, o que evidencia uma disparidade de gênero significativa. Essa realidade reflete um contexto social e cultural no qual estereótipos de gênero associados às características físicas e habilidades técnicas perpetuam a ideia de que a construção civil é um ambiente masculino. Além disso, as mulheres enfrentam desafios específicos ao ingressar nesse mercado de trabalho. Um estudo realizado por Lomba (2017) aponta para a discriminação de gênero como um dos principais obstáculos enfrentados pelas mulheres na construção civil. O assédio moral, sexual, o machismo e a dificuldade de ascensão profissional são algumas das questões destacadas nesta pesquisa.

Diante dos problemas citados, o presente trabalho busca realizar uma análise dos desafios enfrentados pelas mulheres engenheiras na inserção no mercado de trabalho da construção civil. Para isso, foi elaborado um questionário contendo perguntas relacionadas aos desafios enfrentados pelas mulheres na inserção no mercado de trabalho da construção civil; em seguida foram identificadas as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres na busca por oportunidades de emprego no setor. Além disso, foram investigadas as percepções das mulheres sobre as condições de trabalho. Assim, espera-se contribuir para o debate sobre a importância da igualdade de gênero e da diversidade nos espaços profissionais, especialmente na indústria da construção civil. Com isso, poderão ser delineadas diretrizes e propostas de ações que permitam avançar em direção a um mercado de trabalho mais equitativo, que valorize e reconheça as capacidades e talentos das mulheres nesse setor tão importante para o desenvolvimento socioeconômico do país.

1.1 Objetivos

1.1.1 Geral

Este trabalho tem como objetivo analisar os desafios enfrentados pelas engenheiras na inserção no mercado de trabalho da construção civil para uma proposição de estratégias visando a promoção da inclusão e igualdade de gênero nesse setor.

1.1.2 Específicos

- Identificar as principais dificuldades enfrentadas pelas engenheiras na busca por oportunidades de emprego na construção civil;
- Investigar as percepções das mulheres sobre as condições de trabalho na construção civil, abordando questões como segurança, ambiente hostil e acesso a oportunidades de crescimento profissional;
- Compreender a percepção das engenheiras sobre a falta de representatividade feminina e a ausência de modelos de sucesso na indústria da construção civil;
- Analisar as perspectivas feminina em relação à conciliação entre vida profissional e pessoal;
- Contribuir para o conhecimento acadêmico e a conscientização sobre a importância da igualdade de gênero e da valorização das mulheres na construção civil, por meio da análise e interpretação dos dados coletados.

1.2 Estrutura do trabalho

Este trabalho está organizado em cinco seções. O primeiro capítulo consiste na introdução, que contextualiza o tema, justifica a realização do trabalho e apresenta os objetivos geral e específicos, além da estrutura do trabalho.

No segundo capítulo, é realizada a revisão bibliográfica, na qual são descritos os principais conceitos e fornecidas informações relevantes sobre os desafios da mulher na inserção no mercado de trabalho. Essa revisão é embasada em uma pesquisa bibliográfica, com a consulta a livros e materiais acadêmicos encontrados em bases de dados, como artigos, monografias e outros trabalhos acadêmicos.

O terceiro capítulo aborda a metodologia adotada para a condução da pesquisa deste trabalho.

No quarto capítulo, são apresentados os resultados obtidos por meio dos métodos aplicados. Será realizada uma apresentação e descrição dos resultados obtidos por meio do questionário, bem como uma análise dos dados coletados.

O quinto e último capítulo contempla as conclusões e considerações finais sobre a pesquisa realizada, além de oferecer sugestões para futuros estudos na área.

2 ESTUDO BIBLIOGRÁFICA

Nesta seção será realizada uma revisão da literatura a respeito dos estudos de gênero tendo em foco o mercado de trabalho da engenharia civil. O objetivo central será demonstrar diversas reflexões de vários estudiosos acerca da realidade das mulheres que escolhem trabalhar no setor da construção civil.

2.1 Histórico da mulher no mercado de trabalho

Durante o século 19, com a consolidação do sistema capitalista, ocorreram mudanças significativas na dinâmica do trabalho feminino. O rápido desenvolvimento tecnológico e o aumento da maquinaria levaram muitas mulheres a serem transferidas para as fábricas, onde trabalhavam longas jornadas de até 18 horas por dia e recebiam salários inferiores aos dos homens (KÜHNER, 1977). Embora a Constituição de 1932 tenha estabelecido a igualdade salarial entre homens e mulheres para trabalhos equivalentes, as mulheres ainda eram frequentemente exploradas, justificadas pela visão de que o homem era o mantenedor do lar.

De acordo com Bruschini (1996), a entrada das mulheres no mercado de trabalho brasileiro é um fenômeno recente, especialmente nas camadas médias e com maior nível de escolaridade, e pode ser explicado por fatores demográficos, culturais e econômicos a partir dos anos 70. A recessão econômica provocou uma mudança na composição da população ativa, com o deslocamento de trabalhadores dos setores primário e secundário para o setor terciário, englobando atividades como comércio, administração, serviços e empregos no setor público. A inserção bem-sucedida das mulheres nessas áreas, como administração, comércio, bancos e serviços sociais, proporcionou-lhes maior proteção contra a crise e evitou sua exclusão do mercado de trabalho.

Ao analisar o comportamento da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro no período de 1985 a 1990, destaca-se o alto índice de crescimento. As mulheres desempenharam um papel mais expressivo do que os homens no aumento da população economicamente ativa nesse período, com taxas de atividade que cresceram consideravelmente. No entanto, é necessário ter cautela ao analisar esse aumento, pois parte dele foi impulsionado pela ampliação do conceito de trabalho, que passou a incluir atividades para o próprio consumo, produção para subsistência familiar e outras atividades que anteriormente não eram consideradas como trabalho (BRUSCHINI, 1995 p.3).

As mudanças econômicas, sociais e demográficas significativas no Brasil tiveram um grande impacto na força de trabalho. Além disso, as transformações impulsionadas pelo movimento feminista e pela maior participação das mulheres em espaços públicos, bem como nos padrões comportamentais e valores associados ao seu papel social, contribuíram para uma maior disponibilidade de trabalhadoras (BRUSCHINI, 1994).

A seguir será iniciado o tópico que abordará a integração da mulher na engenharia ao longo da história.

2.2 Integração da mulher na engenharia

A elevação dos níveis de escolaridade, iniciada no Brasil na década de 1970, é um dos principais fatores que contribuem para o avanço das mulheres no mercado de trabalho. De acordo com Lombardi (2006a), o setor de engenharia tem sido especialmente impactado pelo aumento do número de escolas e cursos de engenharia, pela especialização no sistema educacional e por mudanças profundas na economia e no mercado de trabalho do país. O crescimento no número de cursos de engenharia tem sido constante desde a década de 60, mas registrou um aumento significativo nos primeiros anos desta década, impulsionado pela alta demanda por esses cursos. No entanto, há preocupações com a escassez de engenheiros à medida que a economia nacional se aquece, o que tem incentivado a formação de novos profissionais e ações para melhorar a qualidade dos treinamentos.

O setor privado desempenha um papel fundamental nesse cenário. Segundo Lobo (2017), o número de matrículas em cursos presenciais de engenharia nas instituições privadas mais que dobrou em um período de cinco anos, passando de 125.173 em 2010 para 259.811 em 2015 (um aumento de 107,56%). Já o crescimento no setor público foi mais modesto, indo de 55.614 para 71.517 (um aumento de 28%) no mesmo período. Essa diferença se deve ao aumento do número de instituições privadas que oferecem cursos de engenharia e à expansão do número de vagas nessas instituições. Além disso, políticas públicas educacionais como o FIES (Fundo de Financiamento Estudantil) e o Prouni (Programa Universidade para Todos) têm contribuído para democratizar o acesso ao ensino superior na região. Como resultado, a contratação de engenheiros graduados acompanha esse movimento expansionista.

Outro fenômeno notável está relacionado ao processo de desenvolvimento econômico e industrialização do país. O ensino de engenharia tem ampliado o escopo de

especializações, reintroduzindo antigas áreas ou criando novas. Lombardi (2006a) sugere que essa diversidade facilita a inclusão das mulheres em diferentes campos. No entanto, devido à análise das necessidades do mercado de trabalho e à persistente segregação de gênero que afeta as mulheres em empregos de pesquisa e engenharia, algumas escolhas profissionais e setoriais se concentram em determinadas áreas. Lombardi (2003) exemplifica essa afirmação ao mencionar que as mulheres estão mais representadas nos cargos de engenheiras químicas, enquanto são menos comuns entre engenheiros mecânicos e metalúrgicos.

Além disso, a pesquisa conclui que as mulheres têm um maior potencial de participação em setores como serviços, pesquisa e administração pública, onde já estão envolvidas há mais tempo ou estão mais representadas. No subtópico a seguir será abordado quais são as decisões que devem ser levadas em conta quando é escolhido o curso de engenharia civil pela mulher.

2.2.1 Seleção do curso

Ehrenberg (2004) afirma que os estudantes precisam tomar decisões não apenas sobre qual universidade frequentar, mas também sobre quais áreas específicas estudar e que carreira seguir. Essas escolhas são fortemente influenciadas pelas oportunidades econômicas oferecidas pelas ocupações relacionadas aos cursos, pelas condições de trabalho não relacionadas a salários nessas ocupações, pela aptidão acadêmica e pela composição de gênero dos profissionais já estabelecidos nessas áreas (EHRENBERG, 2004, p. 24).

O crescente ingresso das mulheres no mercado de trabalho da construção civil, por meio da qualificação em níveis técnico e superior, é um importante indicador da reestruturação produtiva e social do país. Essa mudança desafia cada vez mais a cultura que impõe funções exclusivas aos homens. No entanto, ainda é necessário aprofundar as discussões de gênero nos ambientes escolares, acadêmicos e profissionais para desmistificar as "naturalizações" impostas pela sociedade.

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2004, citado por Mesquita, 2016, p. 4) conclui que as mulheres brasileiras são maioria apenas nas áreas de ciências sociais e humanidades em geral, e têm uma participação igualitária ou ligeiramente maior em química, biotecnologia e ciências da saúde. Por outro lado, sua participação nas ciências exatas, especialmente na física, matemática, computação e

engenharias, ainda é baixa, evidenciando que as áreas tecnológicas das engenharias e das ciências exatas continuam sendo predominantemente masculinas. Levando em conta os dados apresentados anteriormente, o subtópico seguinte abordará com é feito a inclusão das engenheiras na indústria da construção civil.

2.2.2 Inclusão na indústria da construção civil

O processo de inserção profissional das alunas de graduação geralmente se inicia por meio de estágios em empresas, onde têm a oportunidade de adquirir capacitação e assumir responsabilidades de engenheiras civis após a formatura. Existem vários tipos de processos seletivos para estágios, porém, infelizmente, ainda é comum a indicação por meio de professores, colegas ou parentes. No entanto, Cascaes *et al.* (2010) constataram que em algumas áreas, como a engenharia de obras, há preferência pelo sexo masculino nos editais de seleção ou na postura dos selecionadores. Isso faz com que muitas jovens aceitem estágios em outras áreas para, posteriormente, tentarem migrar para o canteiro de obras.

A primeira forma de segregação enfrentada pelas mulheres como estagiárias é a segregação horizontal ou ocupacional. Lombardi (2000) argumenta que o canteiro de obras é visto como um ambiente rústico, com trabalho pesado e sujo, além de falta de infraestrutura adequada de alojamento e sanitários para receber engenheiras, técnicas ou estagiárias. A dificuldade de inserção das mulheres no processo produtivo deriva mais de uma concepção do trabalho como sendo masculino do que de uma impossibilidade de atuação nas áreas operacionais. Lombardi (2006b, p. 192) afirma que, embora haja um movimento de expansão dos espaços de trabalho para mulheres na profissão, ainda existem limitações claras em termos de áreas ou campos de trabalho, bem como nas atividades de trabalho em si e nas posições hierárquicas.

A dinâmica da divisão sexual do trabalho tem se encarregado de restabelecer a "ordem de gênero" internamente a esse campo profissional, definindo as atividades permitidas às engenheiras e aquelas que ainda não o são em cada novo nicho ou subárea de trabalho que se abre nas engenharias. As imagens e concepções de gênero presentes na sociedade de forma geral e na profissão em particular continuam exercendo seu papel simbólico, justificando a subordinação do feminino ao masculino. Visto o que foi apresentado, a seguir será demonstrado os desafios encontrados pelas mulheres quanto a desempenho profissional na indústria da construção civil.

2.2.3 Desempenho Profissional

Após escolher o curso de engenharia, obter um estágio na área, graduar-se e ser contratada como engenheira civil, o próximo desafio é atuar nessa profissão. Conforme mencionado por Lombardi (2006b, p. 184), "o trabalho como engenheiro homem ou engenheira mulher não é o mesmo". A presença de engenheiras nos canteiros ainda causa estranhamento tanto entre os operários quanto entre os colegas engenheiros.

Eccel e Grisci (2011) afirmam que, devido à falta de discussões sobre igualdade e à falta de questionamento sobre comportamentos que favorecem os homens no ambiente de trabalho, as engenheiras se adaptam aos padrões estabelecidos. Essas mudanças envolvem desde a forma de se vestir até o comportamento e a postura, buscando inspirar respeito e confiança, o que muitas vezes resulta na reprodução de comportamentos masculinos.

Ao longo da carreira, as engenheiras podem enfrentar situações de preconceito que, muitas vezes, passam despercebidas por se tornarem comuns. Diante disso, Lombardi (2017, p. 145) complementa: A identidade profissional do engenheiro de obras também é moldada pela incorporação de práticas de assédio moral e sexual, normalizadas como padrões de conduta e comportamento, embora, de maneira geral, eles não as reconheçam como tal. Pelo contrário, justificam e legitimam essas práticas como parte integrante do tipo de atividade que desenvolvem, naturalizando-as. Visto os desafios de exercer a sua profissão, a seguir serão mostrados algumas das dificuldades de progredir na área da construção civil.

2.2.4 Progressão profissional

Ao longo da vida profissional, é possível observar as disparidades de gênero no processo de ascensão na carreira, desde a escolha da profissão até a ocupação de posições de liderança. Segundo Eccel e Grisci (2011), a gestão de topo das grandes corporações ainda é dominada por pequenos grupos de homens. Embora algumas mulheres tenham conseguido ocupar posições de destaque, muitas delas tendem a acreditar que sua presença é importante para representar a diversidade de gênero, porém não lutam ativamente pela abertura de espaços para outras mulheres. Ao agirem como se não houvesse diferenças de gênero, elas acabam legitimando a dominação masculina e reforçando a ideia de que os homens são mais adequados para cargos de chefia.

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres para subir na hierarquia profissional são frequentemente descritas por meio das expressões "*segregação vertical*" e "*teto de vidro*". O termo "*teto de vidro*" é uma metáfora utilizada para indicar que, embora não haja uma barreira visível para a ascensão das mulheres na carreira, existe uma barreira real que impede seu crescimento profissional. De acordo com Mesquita (2016), esse conceito foi criado nos Estados Unidos na década de 1980 para descrever essa situação.

Diversos autores apontam a ausência de uma competição justa entre os gêneros no ambiente profissional por dois motivos principais. Primeiro, as mulheres precisam se dedicar muito mais para provar que são capazes de desempenhar as mesmas funções que os homens, o que pode levar a sobrecarga de trabalho e estresse. Segundo a disponibilidade para viagens, horas extras em reuniões e acompanhamento da execução de serviços na obra é um dos critérios de escolha para cargos mais altos, o que muitas vezes não é possível para mulheres devido aos cuidados com a família. Um dos desafios que muitas vezes chegaram a atrapalhar a progressão dentro do mercado de trabalho foi a maternidade, o subtópico a seguir irá abordar um pouco mais sobre o histórico entre ela e a área da construção civil.

2.2.5 Maternidade

A ascensão da burguesia trouxe consigo uma padronização da vida social, caracterizada pela separação entre as esferas pública e privada. Como resultado, surgiram ideologias que usavam conhecimentos médicos para justificar a exclusão das mulheres da esfera pública e da cidadania. Segundo Lago *et al.* (2009), no estilo de vida burguês, as funções eram claramente definidas: as mulheres eram destinadas a desempenhar trabalhos de menor valor nos espaços privados, enquanto os homens tinham acesso aos espaços públicos de trabalho. A entrada das mulheres no mercado de trabalho rompeu com esse paradigma e trouxe mudanças significativas na estrutura familiar. A maternidade tardia e a redução da taxa de fecundidade são os principais indicadores dessas mudanças e são cruciais para entender a sociedade contemporânea.

De acordo com Rodrigues (2008), as mulheres têm demonstrado uma crescente preocupação com a carreira, estudos, qualidade de vida e condição financeira, o que tem levado a uma tendência de maternidade tardia. Com o uso de métodos contraceptivos, muitas mulheres optam por priorizar a realização profissional em detrimento da maternidade. Além disso, há uma diminuição na quantidade de filhos por família, que, segundo Alves (1994), está

relacionada às mudanças nas relações de gênero e ao empoderamento feminino. Essas transformações são significativas para compreender a realidade contemporânea.

A relação entre maternidade e ascensão profissional é intrínseca e não pode ser discutida de maneira independente, pois uma pode afetar a outra. Muitas vezes, o desejo de avançar na carreira impede a maternidade, enquanto a maternidade pode ser usada como justificativa para a estagnação profissional. Segundo Saffioti (1979, p. 30), agir de acordo com a mística feminina é caminhar em sentido contrário ao progresso. Buscar a integração na estrutura de classes e conciliar os papéis ocupacionais e familiares é uma sobrecarga considerável para as mulheres. Nessa circunstância, a mulher é levada a hierarquizar suas funções, colocando suas responsabilidades profissionais em segundo plano, quando, na realidade, ambas deveriam ter igualdade de importância. Qualquer hierarquização das funções femininas nas sociedades capitalistas reforça as dificuldades de integração da mulher na sociedade.

O sistema social tem uma visão valorativa das atividades masculinas, enquanto desvaloriza as atividades domésticas realizadas pelas mulheres. Essa atitude gera uma mensagem conflitante para as mulheres: por um lado, elas são incentivadas a trabalhar fora de casa para ter poder e valor, enquanto, por outro lado, são cobradas a desempenhar atividades domésticas para garantir a sobrevivência da família. Essa situação pode gerar conflitos para muitas mulheres, que frequentemente se questionam se estão fazendo as escolhas certas para suas vidas, como apontado por Oliveira (1999).

De acordo com Cascaes *et al.* (2010, p.11), conciliar a vida familiar e as escolhas profissionais é um fator limitante para a ascensão das mulheres engenheiras em suas carreiras. Diante disso, algumas alternativas para obter sucesso na profissão incluem adiar a maternidade ou optar por uma vida celibatária. No entanto, naturalizar essas escolhas e seguir um desses caminhos sem questionar por que é necessário optar por um deles não contribui para uma mudança significativa no estilo de vida dessas profissionais, mas reforça os estereótipos de gênero amplamente difundidos em nossa sociedade.

Segundo o IBGE (2015), a maioria das mulheres engenheiras enfrenta a dupla jornada, ao contrário da maioria dos homens engenheiros, que contam com o apoio de suas esposas para as tarefas domésticas. Os dados mostram que em 2015, as mulheres ocupadas dedicavam, em média, 18,1 horas semanais para cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, enquanto os homens ocupados dedicavam apenas 10,5 horas semanais.

A sobrevivência da divisão sexual do trabalho se manifesta na carga mental, conforme explicado Cardoso (2018). Essa carga mental refere-se ao "trabalho de gestão, organização e planejamento que são invisíveis, constantes e inevitáveis", responsáveis por garantir a harmonia e o bom funcionamento da casa. Para ilustrar melhor esse conceito, alguns exemplos são úteis: verificar se as roupas das crianças estão limpas e ainda cabem, cuidar das tarefas escolares dos filhos, ir às compras, agendar e levar as crianças a consultas médicas, medicá-las e cuidar de suas doenças, além de organizar as tarefas domésticas e planejar o que precisa ser feito, mesmo que seja delegado a outra pessoa. Essas tarefas são predominantemente atribuídas às mulheres.

Mesmo quando as mães contam com alguma ajuda em casa, ela é limitada e esporádica, de acordo com Saleh e Desgualdo (2018). Expressões como "ajudar em casa" ou "ele está de babá" (referindo-se ao pai da criança) sugerem que o cônjuge é um auxiliar, e não o responsável. Portanto, a mulher precisa planejar e gerenciar todas as tarefas domésticas, decidindo o que fazer e delegando responsabilidades. Embora as atividades domésticas possam parecer triviais, para mães que trabalham, elas se somam a outras responsabilidades pessoais e profissionais, resultando em uma sobrecarga significativa.

É importante reconhecer que essas questões têm um impacto profundo nas escolhas e oportunidades das mulheres na carreira. Superar a desigualdade de gênero requer uma mudança sistêmica que promova uma distribuição mais equitativa das responsabilidades domésticas e uma maior valorização do trabalho realizado pelas mulheres. Além disso, é fundamental que as empresas e a sociedade como um todo adotem políticas e práticas que apoiem a conciliação entre a vida familiar e a carreira profissional das mulheres. Isso inclui oferecer opções de horários flexíveis, licenças maternidade e paternidade adequadas, programas de apoio à parentalidade e políticas que promovam a igualdade de oportunidades.

Além disso, é fundamental desconstruir os estereótipos de gênero enraizados na sociedade, que atribuem automaticamente às mulheres a responsabilidade exclusiva pelas tarefas domésticas e cuidados com a família. É preciso promover uma cultura que valorize e compartilhe igualmente as responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Além da maternidade ser muitas vezes um desafio, há relatos ao longo dos anos de constantes assédios sofridos por parte da mulher, os dois subtópicos a seguir apresentarão alguns dados sobre.

2.2.6 Assédio moral no mercado de trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece o assédio moral como uma prática em que uma pessoa se comporta intencionalmente de maneira vingativa, cruel, maliciosa ou humilhante, com o objetivo de rebaixar o outro. Esses atos podem ser direcionados a um indivíduo específico ou a um grupo de trabalhadores (HELOANI; BARRETO, 2015, p. 147). No entanto, é importante compreender o assédio moral não apenas como ações repetitivas de críticas, mas também como uma técnica de destruição emocional inserida na estrutura organizacional do trabalho, com efeitos psicológicos e comportamentais tanto para a vítima quanto para seus colegas e superiores (PEZÉ, 2001).

Pezé (2001) destaca que o assédio moral é uma prática intencional que visa a destruição emocional de outra pessoa, visando a benefícios econômicos ou pessoais. Essa forma de assédio é agravada no contexto da economia globalizada, que intensifica o trabalho, desestabiliza as relações trabalhistas e enfraquece as estratégias coletivas de defesa nos locais de trabalho e sindicatos. Como resultado, os trabalhadores enfrentam sofrimento psicológico e recorrem a mecanismos de defesa, como o aumento de sua carga de trabalho para demonstrar competência e produtividade em resposta à desvalorização sofrida.

É importante destacar que as mulheres são frequentemente alvo de assédio moral, especialmente em cargos administrativos, devido à falsa percepção de que não são capazes de assumir posições de liderança (SILVA; BITTAR, 2012). Além disso, a sociedade frequentemente educa as mulheres para serem gentis e educadas, o que as torna mais suscetíveis à violência moral. Em contraste, os homens são culturalmente associados à agressividade e dominação (HIRIGOYEN, 2006). Segundo a OIT (2017), mais de 50% das mulheres em todo o mundo já foram vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho.

2.2.7 Assédio sexual no mercado de trabalho

Segundo Cassar (2015, p. 1.453), para configurar o assédio sexual, é necessário que a prática seja realizada por um superior hierárquico, possua natureza sexual, não conte com o consentimento da vítima e ocorra no ambiente de trabalho. Além disso, o conceito de assédio sexual deve abranger toda a conduta sexual praticada contra alguém que a rejeita de forma recorrente.

O assédio sexual continua sendo um problema recorrente em diversos países, mesmo nos dias de hoje. Conforme apontado por Dutra (2015), 30% das mulheres já sofreram algum tipo de violência sexual ao longo de suas carreiras. Um estudo realizado pela Organização Mundial do Trabalho (2017) complementa que as mulheres são as principais vítimas de assédio sexual, sendo que mais de 52% das trabalhadoras já foram alvos desse tipo de violência em seus locais de trabalho em todo o mundo. Esse cenário tem agravado ainda mais o aumento de casos de assédio sexual sofrido por mulheres no ambiente profissional.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Datafolha (2018), no Brasil, cerca de 42% das mulheres com idade entre 16 e 18 anos já sofreram algum tipo de assédio sexual. Nesse contexto, é importante destacar que Houle *et al.* (2011) amplia o debate sobre o assédio, ao salientar que embora a maioria dos estudos sobre o tema tenha sido direcionada aos trabalhadores adultos, o fenômeno também ocorre com frequência entre adolescentes e jovens adultas, que são percebidas pelos assediadores como alvos mais vulneráveis.

De acordo com a pesquisa Datafolha (2018), 15% das mulheres brasileiras já vivenciaram assédio no trabalho, sendo que 2% foram vítimas de assédio físico, 11% de assédio verbal e 2% de ambos os tipos. Esse dado indica que 1 em cada 7 trabalhadoras já sofreu assédio em sua carreira. Além disso, uma pesquisa realizada pela instituição Talenses (2019) com 3.215 entrevistadas constatou que 34% das mulheres sofreram algum tipo de assédio sexual no ambiente de trabalho, enquanto entre os homens esse número foi de 12%. Dessa forma, conclui-se que 1 em cada 5 profissionais sofreu assédio sexual no trabalho.

É importante destacar que os perpetradores desses crimes têm plena consciência da natureza ilícita de suas condutas. Entretanto, a impunidade é um fator que contribui para a recorrência desses comportamentos, pois muitas vezes esses atos ficam impunes. Esse argumento é reforçado por estudos como o realizado pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (2020), que envolveu 24 empresas brasileiras do setor privado e contou com a participação de 2.435 funcionários. O levantamento revelou que 37% dos entrevistados admitiram praticar ou tolerar assédio sexual no ambiente de trabalho, indicando que muitos trabalhadores optam por se calar ou não denunciar mesmo diante de comportamentos inadequados presenciados ou vivenciados.

As estatísticas sobre o assédio sexual expõem a discriminação de gênero subjacente a esse fenômeno. De acordo com pesquisas, cerca de 30% das mulheres em todo o mundo são vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho. O assédio sexual é uma realidade presente

em diversas profissões, revelando que muitas mulheres enfrentam um ambiente de trabalho inadequado e são constantemente alvo desse tipo de violência. Dessa forma, a literatura evidencia que a maioria das mulheres já experienciou o assédio sexual.

Assédio sexual muitas vezes ocorrer sem testemunhas ou registro adequado, o assédio no ambiente de trabalho é uma conduta que raramente é reconhecida pelo sistema judiciário brasileiro. Essa lacuna na legislação permite que o crime de assédio sexual permaneça impune na maioria das vezes. De acordo com um estudo realizado pela empresa Mindsight, que atua na gestão de recursos humanos, foi constatado que as mulheres são alvo de assédio sexual três vezes mais do que os homens em ambientes de trabalho. Além disso, o estudo mostrou que 97% das vítimas não fazem denúncias. O levantamento ouviu mais de 11 mil pessoas em todo o país, sendo 47,8% homens, 51,5% mulheres e 0,7% não se identificaram com nenhum dos gêneros. Por fim, esta seção do trabalho irá abordar no subtópico a seguir as diferenças salariais entre homens e mulheres, sendo este um problema que ainda não foi superado nos dias atuais.

2.2.8 Diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil

De acordo com informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a discrepância salarial entre homens e mulheres, que estava diminuindo até o ano de 2020, aumentou novamente no Brasil e alcançou 22% no final de 2022. Isso implica que, em média, as mulheres brasileiras recebem cerca de 78% do salário de um homem.

Embora existam dispositivos legais para combater a discriminação de gênero no mercado de trabalho no Brasil, essa realidade ainda se manifesta de várias maneiras, incluindo a divisão sexual do trabalho que atribui aos homens funções com forte valor social agregado e sugere que o trabalho masculino vale mais. A menor proporção é observada em cargos de direção e gerência, onde as mulheres ganham 61,9% do salário dos homens.

A legislação brasileira aborda a questão de gênero no mercado de trabalho por meio de diferentes dispositivos, incluindo a CLT e a Constituição Federal, que proíbem a discriminação de salários e o acesso desigual a oportunidades de ascensão profissional por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A Lei 9.029/1995 também proíbe práticas discriminatórias que limitem o acesso ou a manutenção da relação de trabalho por motivo de sexo.

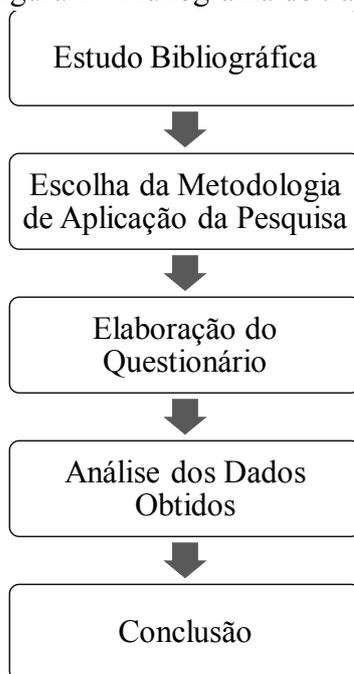
3 METODOLOGIA

Nesta sessão do trabalho será realizado a descrição do método de pesquisa utilizado, juntamente com a ferramenta da elaboração do questionário.

3.1 Fluxograma de trabalho

O desenvolvimento deste trabalho seguiu uma sequência organizada, conforme ilustrado no fluxograma apresentado na Figura 1, o Estudo Bibliográfica consiste numa revisão da literatura sobre estudos de gênero com foco no mercado de trabalho da engenharia civil. A escolha da metodologia de aplicação da pesquisa, foi feita com base nos critérios que são mencionados nas seções seguintes. A Elaboração do questionário foi desenvolvida com base nos objetivos específicos do trabalho, utilizando a ferramenta *Google Forms* para sua realização. Para a análise dos dados foi realizada uma análise estatística dos resultados quantitativos. Na última etapa, de Conclusão, foram apresentadas as conclusões obtidas a partir da pesquisa e, por fim, foram oferecidas sugestões de temas para trabalhos futuros.

Figura 1 - Fluxograma de trabalho



Fonte: elaborado pela autora (2023).

3.2 Escolha da metodologia de aplicação da pesquisa

Neste trabalho, optamos por uma abordagem exploratória na condução da pesquisa. A pesquisa de levantamento, também conhecida como pesquisa por questionário, é um método amplamente utilizado em diversas áreas do conhecimento, como ciências sociais, psicologia, marketing e saúde. Esse tipo de pesquisa envolve a coleta de dados por meio de um conjunto de perguntas estruturadas, respondidas pelos participantes.

A pesquisa de levantamento é de extrema importância, pois permite a obtenção eficiente e sistemática de dados a partir de um grande número de pessoas. A utilização de questionários padronizados possibilita a obtenção de respostas consistentes e comparáveis, facilitando a análise e interpretação dos resultados. Além disso, essa metodologia permite a coleta de informações abrangentes sobre uma variedade de tópicos, como opiniões, atitudes, comportamentos e características demográficas e sociais dos participantes. Isso viabiliza a investigação de fenômenos complexos, a compreensão das percepções das pessoas e a identificação de padrões e tendências em uma determinada população.

A seção seguinte fornecerá detalhes sobre o processo, desde a seleção do público-alvo até a análise dos dados obtidos.

3.3 Elaboração do questionário

Neste estudo, adotaremos uma abordagem quantitativa, utilizando um questionário *online* por meio da plataforma *Google Forms*. O questionário foi elaborado com base nos objetivos específicos do trabalho e terá como foco os desafios enfrentados pelas mulheres na inserção no mercado de trabalho da construção civil. É importante ressaltar que todas as perguntas do questionário elaborado estão disponíveis na seção de Anexo deste trabalho.

3.3.1 População e amostra

A população-alvo deste estudo são mulheres que atuam na área da construção civil. A amostra foi selecionada de forma não probabilística, utilizando-se de conveniência, por meio da divulgação do questionário em grupos de redes sociais pessoais e profissionais.

3.3.2 Elaboração das perguntas para o formulário

O questionário foi elaborado de forma estruturada, abordando os desafios específicos enfrentados pelas mulheres na inserção no mercado de trabalho da construção civil. Foram incluídas questões de múltipla escolha para facilitar a interpretação das respostas obtidas.

3.3.3 Procedimentos de coleta de dados

O questionário foi disponibilizado na plataforma *Google Forms* e foi divulgado por meio do compartilhamento do *link* em redes sociais e grupos *online*. Os participantes responderão anonimamente, garantindo a confidencialidade das respostas.

3.3.4 Análise de dados

Os dados coletados foram analisados de forma quantitativa. As respostas das questões de múltipla escolha foram representadas por meio de gráficos, mostrando a quantidade total de escolhas para cada uma das alternativas disponíveis.

3.3.5 Considerações éticas

Foi assegurada a confidencialidade e o anonimato dos participantes, não sendo coletadas informações pessoais que possam identificá-los. Antes de iniciar o questionário, os participantes receberam informações sobre o objetivo da pesquisa e foram solicitados a dar seu consentimento para participar. Este estudo foi conduzido de acordo com as diretrizes éticas e regulamentações aplicáveis.

3.4 Ferramenta utilizada para elaboração do questionário

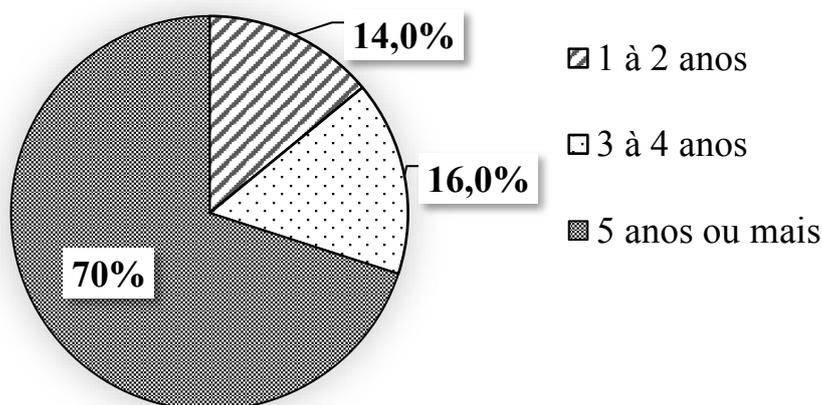
A ferramenta escolhida para a elaboração do questionário foi o *Google Forms*, que possui a finalidade de gerenciar pesquisas e coletar informações. Essa escolha foi motivada pela praticidade na coleta de dados, permitindo uma ampla divulgação e facilitando a participação das mulheres interessadas em compartilhar suas experiências e percepções sobre os desafios enfrentados na inserção no mercado de trabalho da construção civil.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção, serão apresentados os resultados obtidos por meio da análise dos dados coletados através do questionário aplicado sobre os desafios da mulher engenheira na inserção no mercado de trabalho da construção civil. A análise considerou as respostas de 106 participantes que responderam ao questionário de forma voluntária e anônima. Através dos gráficos apresentados, é possível obter uma visão mais clara das percepções e experiências de engenheiras na indústria da construção civil.

No Gráfico 1, observa-se que a maioria das participantes (70%) está na construção civil há mais de 5 anos, indicando uma certa estabilidade e experiência no setor. Outros 16% estão na área há 3 a 4 anos e 14% estão na profissão há menos de 2 anos.

Gráfico 1 – Tempo de atuação no mercado da construção civil

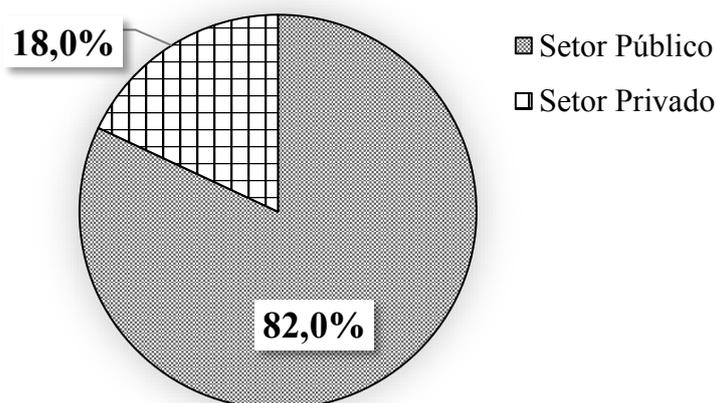


Fonte: elaborado pela autora (2023)

De acordo com o Gráfico 2, 82% das mulheres trabalham no setor público da construção civil, enquanto 18% trabalham no setor privado. Isso pode indicar uma maior presença de mulheres em órgãos governamentais relacionados à construção civil. Uma possível interpretação para a maior presença de mulheres no setor público da construção civil em comparação ao setor privado pode estar relacionada a fatores como políticas de igualdade de gênero, cotas ou programas de inclusão adotados pelo setor público. O setor público, muitas vezes, tem regulamentações e políticas mais rígidas em relação à igualdade de oportunidades e à promoção da diversidade de gênero. Isso pode incentivar a contratação e a inclusão de mais

mulheres na área. Além disso, órgãos governamentais podem estar mais abertos a iniciativas que buscam a equidade de gênero e podem adotar medidas específicas para aumentar a representatividade feminina.

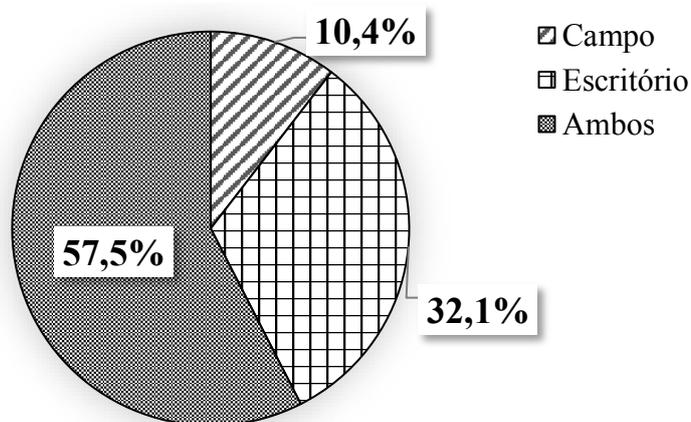
Gráfico 2 - Trabalha em setor público ou privado.



Fonte: elaborado pela autora (2023)

O Gráfico 3 mostra que 32,1% das mulheres trabalham no escritório, 10,4% em campo e 57,5% atuam tanto no escritório quanto em campo. Isso demonstra que a maioria das mulheres tem experiência em diferentes ambientes de trabalho dentro da construção civil.

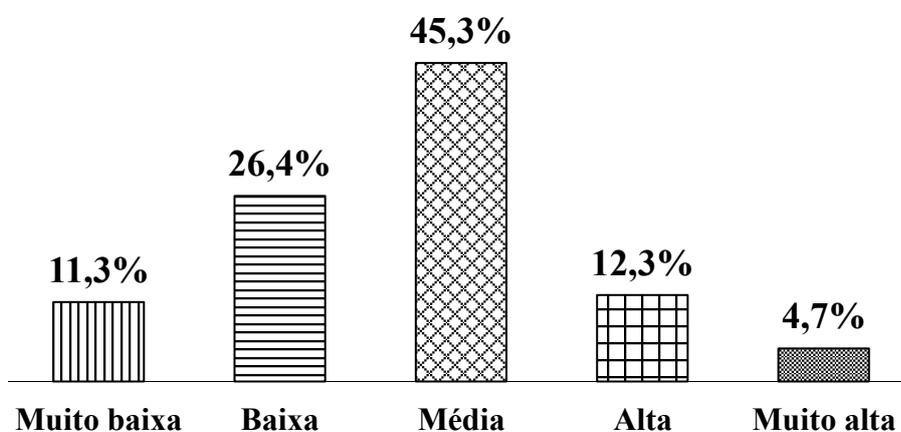
Gráfico 3 – Ambiente de Trabalho.



Fonte: elaborado pela autora (2023)

No que diz respeito à percepção da presença de mulheres na construção civil, o Gráfico 4 ilustra que 11,3% das participantes consideram a presença muito baixa, 26,4% a consideram baixa, 45,3% a consideram média, 12,3% a consideram alta e 4,7% a consideram muito alta. Esses resultados sugerem que ainda existe uma percepção de baixa representatividade feminina na área.

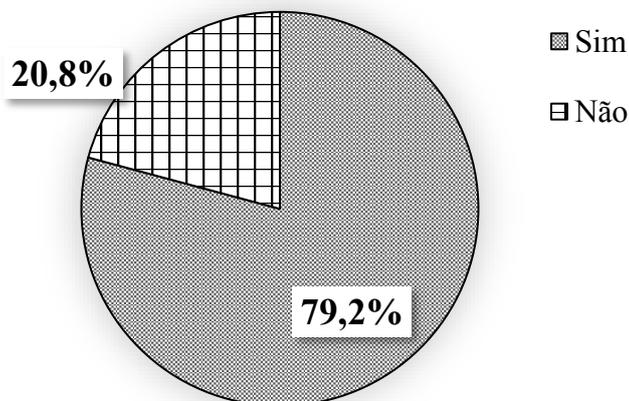
Gráfico 4 – A presença de mulheres na construção civil é: (entre 1 à 5, sendo 1 muito baixa, 2 baixa, 3 média, 4 alta e 5 muito alta)



Fonte: elaborado pela autora (2023)

O Gráfico 5 revela que 79,2% das mulheres enfrentaram obstáculos no mercado de trabalho da construção civil devido ao fato de serem mulheres, enquanto 20,8% afirmaram não ter enfrentado obstáculos. Isso destaca a existência de desafios específicos que as mulheres enfrentam na indústria, em relação aos homens. Essa constatação evidencia a presença de barreiras e discriminação de gênero no ambiente de trabalho da construção civil, as quais podem dificultar a inserção e a progressão profissional das mulheres nesse setor.

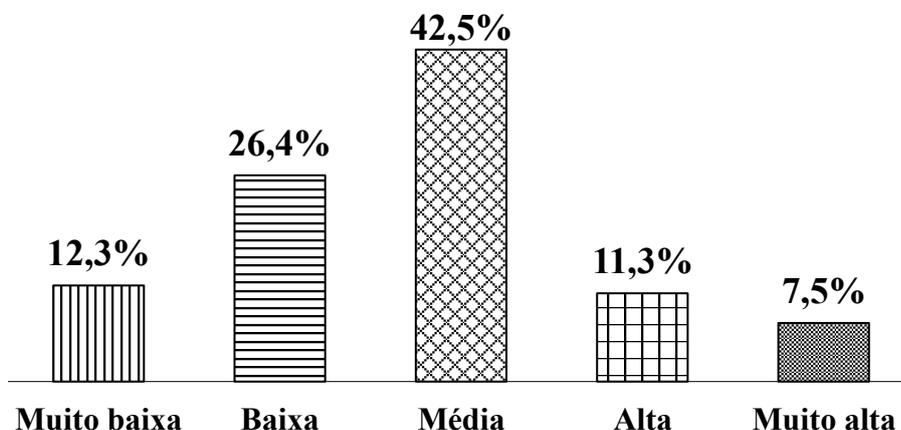
Gráfico 5 - Você já enfrentou obstáculos por ser mulher?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Conforme apresenta o Gráfico 6, quando questionadas sobre como avaliam sua experiência na construção civil em comparação com outras áreas, 12,3% das mulheres consideram a experiência muito baixa, 26,4% a consideram baixa, 42,5% a consideram média, 11,3% a consideram alta e 7,5% a consideram muito alta. Esses resultados indicam que a percepção das mulheres sobre sua experiência varia, mas a maioria considera a experiência como média. A percepção média pode refletir a realidade de um ambiente de trabalho que ainda apresenta desafios e obstáculos para as mulheres, mas também oferece oportunidades e realizações profissionais. Por outro lado, a percepção média pode ser influenciada pela comparação com outras áreas profissionais. É possível que as mulheres considerem a construção civil como um campo que tem seus desafios específicos, mas também reconheçam que outras áreas podem ter problemas similares ou até mais graves.

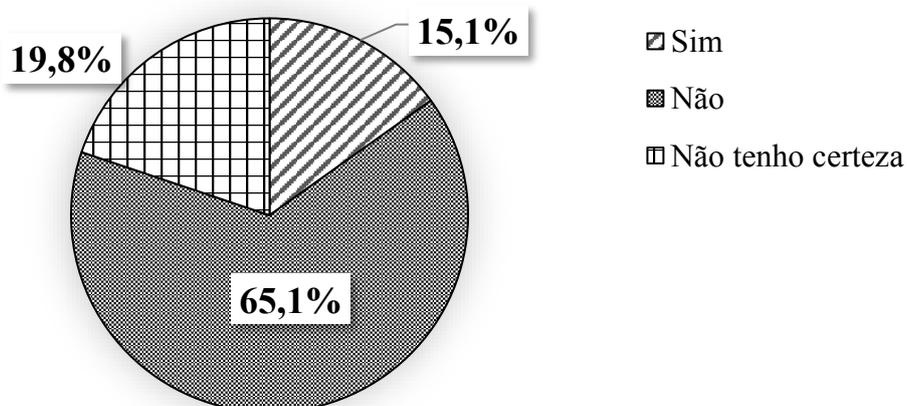
Gráfico 6 - Em relação à igualdade de gênero, como você avalia a sua experiência na construção civil em relação a outras áreas? (Classifique entre 1 à 5, sendo 1 muito baixa, 2 baixas, 3 médias, 4 altas e 5 muito alta).



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Segundo o Gráfico 7, a maioria das mulheres entrevistadas (65,1%) acredita que as empresas do setor da construção civil não valorizam a diversidade de gênero, enquanto 15,1% acreditam que valorizam. Essa percepção destaca a necessidade de um maior foco na valorização da diversidade de gênero no setor. O resultado indica uma percepção generalizada de falta de valorização e reconhecimento das mulheres nesse setor.

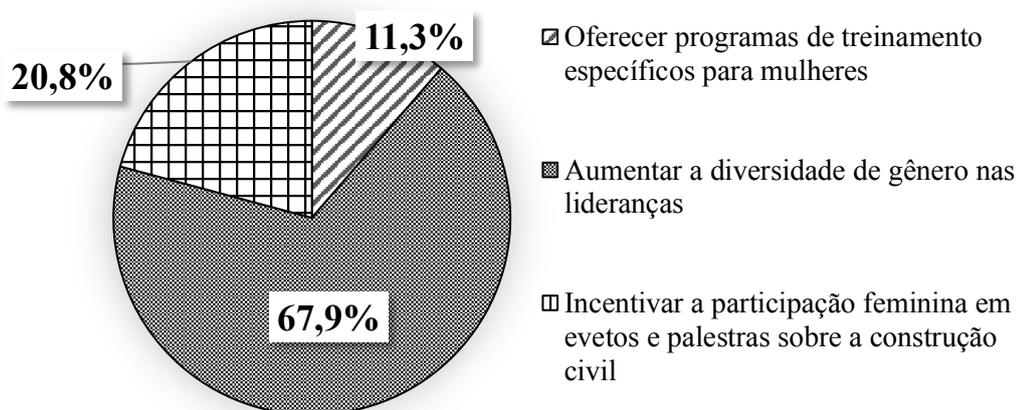
Gráfico 7 - Você acredita que as empresas do setor da construção civil valorizam a diversidade de gênero?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Uma possível interpretação dos resultados apresentados no Gráfico 8 é que existe um consenso entre as mulheres entrevistadas de que a diversidade de gênero nas lideranças das empresas da construção civil é uma estratégia efetiva para atrair mais mulheres para a área. O fato de 67,9% das mulheres acreditarem que aumentar a diversidade de gênero nas lideranças indica que elas reconhecem a importância do exemplo e da representatividade. Ter mulheres em posições de liderança pode servir como uma inspiração para outras mulheres, mostrando que é possível ter sucesso e progredir na carreira na construção civil. Por outro lado, 20,8% das mulheres acreditam que incentivar a participação feminina em eventos e palestras pode ser uma estratégia eficaz para atrair mais mulheres para o setor. Essa abordagem envolve criar oportunidades para que as mulheres compartilhem suas experiências e aprendam com outras profissionais. Além disso, 11,3% das mulheres acreditam que oferecer programas de treinamento específicos para mulheres seria a melhor opção para atrair mais mulheres para a construção civil. Essa estratégia reconhece que as mulheres podem enfrentar desafios específicos no setor e que programas de capacitação voltados para suas necessidades podem ajudar a superar esses obstáculos e aumentar sua confiança e habilidades. Aumentar a diversidade de gênero nas lideranças das empresas, incentivar a participação feminina em eventos e palestras, e oferecer programas de treinamento específicos para mulheres são estratégias complementares que podem ser implementadas de forma integrada.

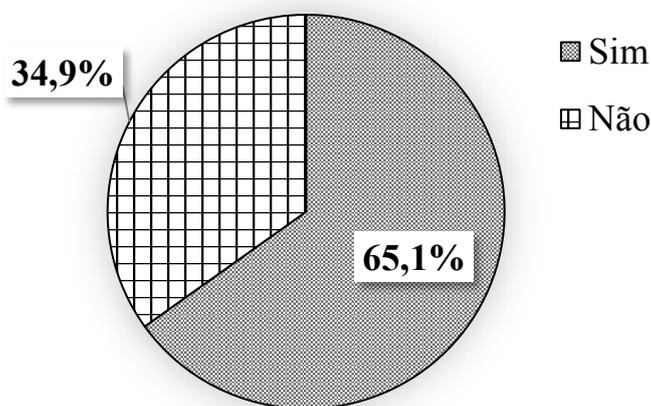
Gráfico 8 - O que você acha que as empresas do setor da construção civil poderiam fazer para atrair mais mulheres para a área?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

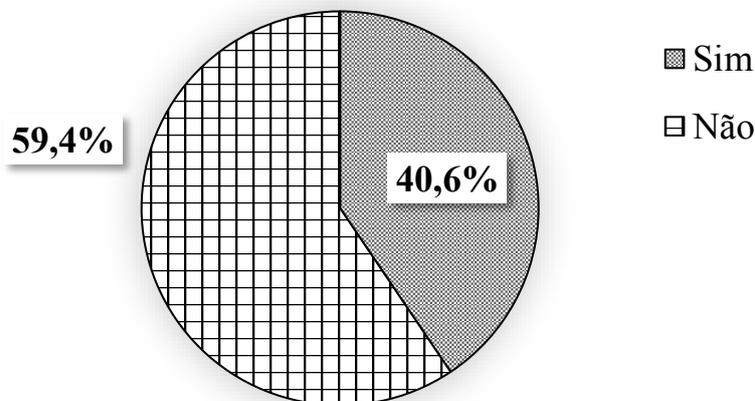
Os gráficos 9 e 10 mostram que uma parcela significativa das mulheres entrevistadas (65,1% e 40,6%, respectivamente) já enfrentou assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho da construção civil. Isso evidencia a existência de problemas graves de violência de gênero na indústria. Esses resultados são preocupantes e destacam uma realidade na qual muitas mulheres enfrentam situações de assédio e violência enquanto exercem suas atividades profissionais na construção civil. O assédio moral e sexual são formas de violência de gênero que têm consequências negativas tanto para a saúde física e mental das mulheres quanto para seu desempenho profissional.

Gráfico 9 - Você já sofreu assédio moral no ambiente de trabalho da construção civil?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Gráfico 10 - Você já sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho da construção civil?

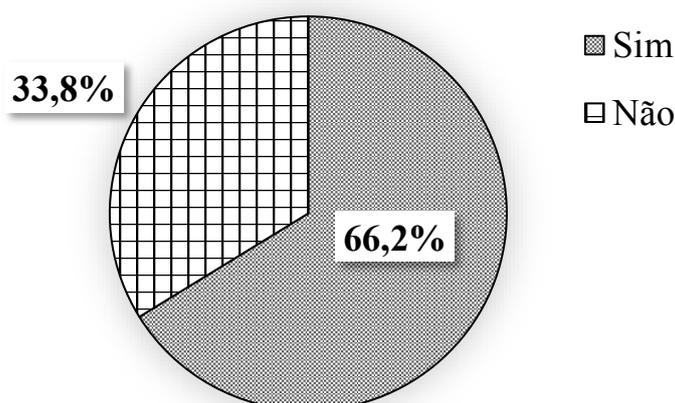


Fonte: elaborado pela autora (2023)

O gráfico 11 revela que, entre as mulheres que sofreram assédio, 33,8% saíram da empresa após o ocorrido. O Gráficos 12 e 13 mostram que o assédio moral e/ou sexual teve um impacto significativo na vida pessoal e profissional das mulheres, com mais de 70% relatando um impacto médio à muito alto. Isso indica que o assédio tem consequências sérias na vida pessoal e profissional das mulheres. Esses resultados mostram que as consequências do assédio podem ir além do ambiente de trabalho e podem afetar negativamente a qualidade de vida, as relações pessoais e a confiança das mulheres.

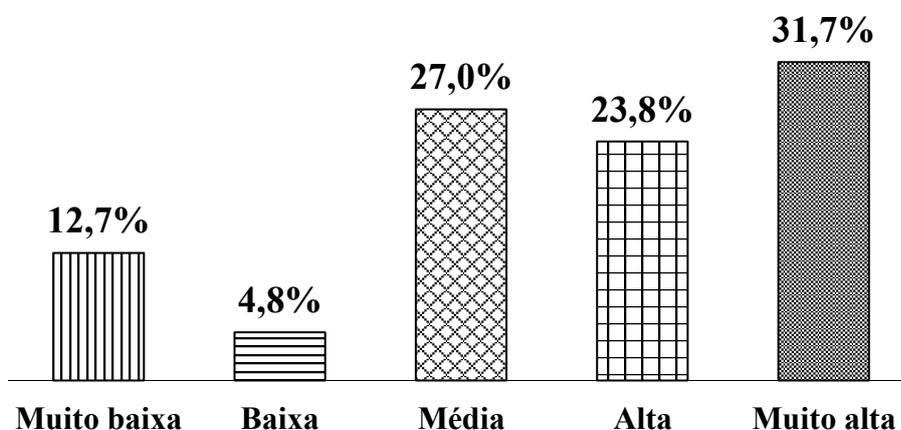
Os resultados sobre assédio moral e sexual aqui encontrados corroboram com os resultados encontrados por Lomba (2017). Segundo a autora, as engenheiras dessa área enfrentam pressões intensas para cumprir prazos, controlar custos e garantir a qualidade e segurança das obras. Assim, elas se acostumaram a jornadas prolongadas, ritmo intenso e condições desconfortáveis nas obras, além de lidar com linguagem rude e desrespeitosa de colegas e superiores. Essas situações são consideradas parte da trajetória profissional, necessárias para a formação prática e a legitimação de sua identidade profissional. Essa identidade também é moldada pela incorporação de práticas de assédio moral e sexual, embora muitos engenheiros(as) não reconheçam essas práticas como tais. Elas são justificadas e naturalizadas, sendo consideradas características inerentes ao tipo de trabalho desenvolvido. Para Lomba (2017), no caso das engenheiras, além das situações mencionadas, elas enfrentam discriminação e violência explícitas no local de trabalho.

Gráfico 11 - Se você já sofreu assédio, você continuou na empresa?



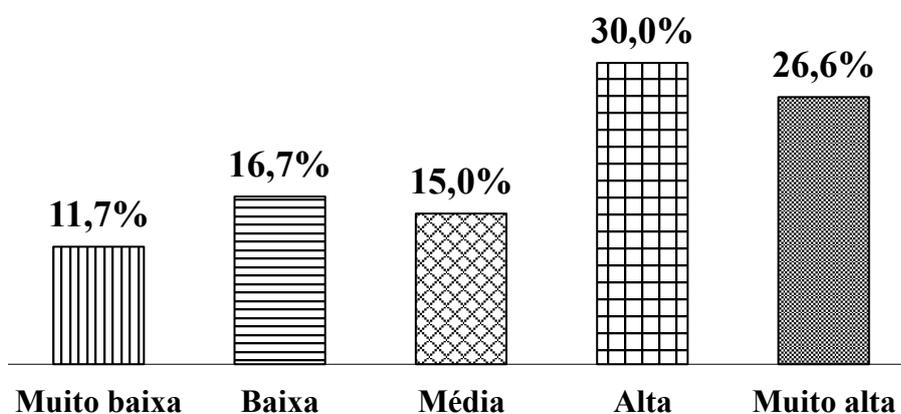
Fonte: elaborado pela autora (2023)

Gráfico 12 - Dado a sua continuidade na empresa, o quanto impactou sua vida pessoal o assédio moral e sexual: (Classifique entre 1 à 5, sendo 1 muito baixa, 2 baixas, 3 médias, 4 altas e 5 muito alta).



Fonte: elaborado pela autora (2023)

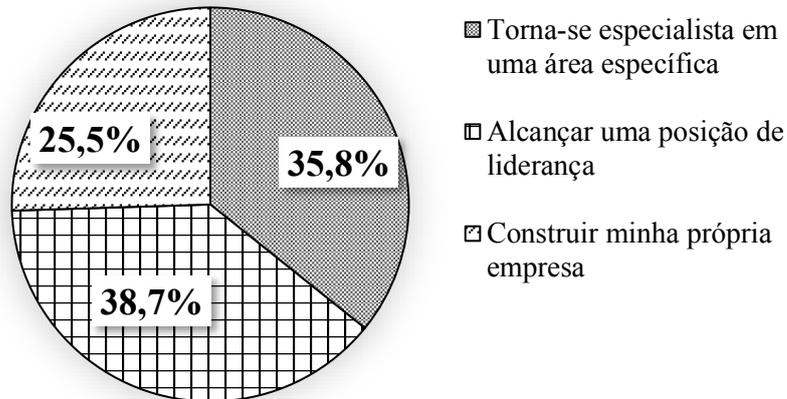
Gráfico 13 - Dado a sua continuidade na empresa, o quanto impactou sua vida profissional o assédio moral e sexual: (Classifique entre 1 à 5, sendo 1 muito baixa, 2 baixas, 3 médias, 4 altas e 5 muito alta)



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Quanto aos objetivos de carreira, o Gráfico 14 apresenta que 38,7% das mulheres entrevistadas têm como objetivo alcançar uma posição de liderança na empresa, 35,8% buscam se tornar especialistas em uma área específica e 25,5% gostariam de construir sua própria empresa. Esses resultados semelhantes indicam que as mulheres têm aspirações de crescimento, desenvolvimento e conquista profissional, e que desejam assumir posições de liderança, especialização ou empreendedorismo.

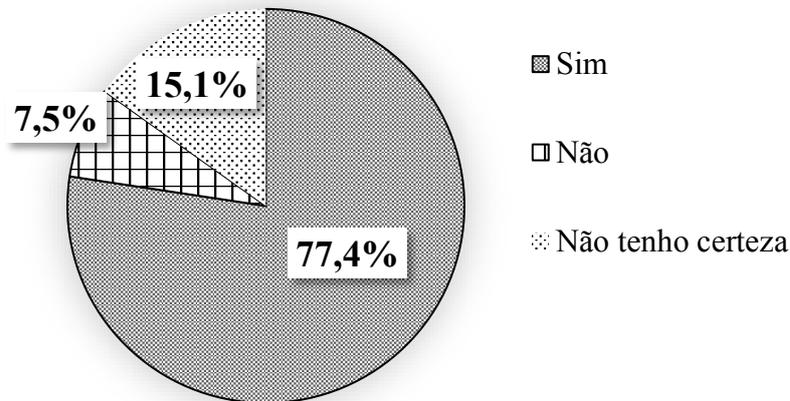
Gráfico 14 - Qual é o seu objetivo de carreira na construção civil?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Segundo o Gráfico 15, a maioria das mulheres entrevistadas (77,4%) enxerga oportunidades de crescimento na área da construção civil, enquanto 7,5% não enxergam e 15,1% não têm certeza. Esse resultado sugere que a maioria das mulheres entrevistadas possui uma perspectiva positiva em relação às oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional na área da construção civil. No entanto, é importante destacar que uma parcela significativa das entrevistadas afirmou não ter certeza se existem oportunidades ou não enxergam oportunidades de crescimento na construção civil. Essa incerteza pode ser resultado de uma falta de informações ou experiências específicas na indústria, ou até mesmo de estereótipos de gênero que podem influenciar a percepção sobre o potencial de desenvolvimento na área. As mulheres que não enxergam oportunidades de crescimento podem ter uma visão mais negativa da indústria da construção civil ou podem ter encontrado barreiras e desafios que as levaram a acreditar que o progresso profissional é limitado.

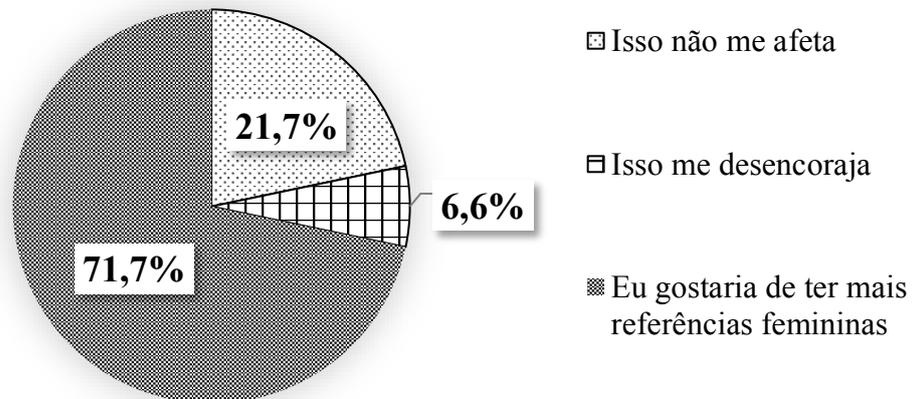
Gráfico 15 - Você enxerga oportunidades de crescimento na área da construção civil?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

O Gráfico 16 apresenta que 71,7% das entrevistadas gostariam de ter mais referências femininas na construção civil, enquanto 21,7% afirmaram que a falta de mulheres na área não as incomoda e 6,6% afirmaram que a falta de mulheres desencoraja a continuidade na área. Esses resultados sugerem que a presença de referências femininas na indústria da construção civil é considerada importante e valorizada pelas mulheres entrevistadas. A presença de referências femininas na indústria é crucial porque pode inspirar outras mulheres a ingressarem e avançarem em suas carreiras na construção civil. Modelos femininos bem-sucedidos e visíveis podem ajudar a quebrar estereótipos de gênero, superar barreiras e mostrar que as mulheres têm um lugar legítimo nessa área. Além disso, ter exemplos de mulheres bem-sucedidas na indústria pode fornecer orientação, encorajamento e motivação para as mulheres que estão começando ou que desejam progredir em suas carreiras.

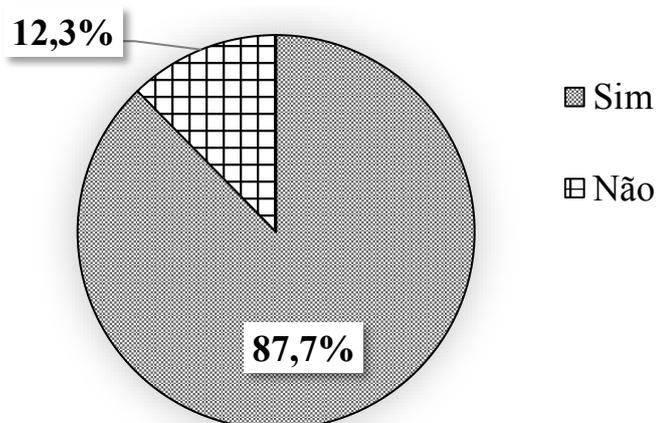
Gráfico 16 – Como você avalia a falta de referências femininas na construção civil?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

O Gráfico 17 revela que a maioria das mulheres entrevistadas (87,7%) indicaria para outra mulher participar do curso de engenharia civil. A porcentagem significativa de mulheres que indicaria o curso de engenharia civil para outras mulheres sugere que elas enxergam valor nessa formação e acreditam que outras mulheres também podem se beneficiar ao seguir essa carreira. Essa visão positiva pode ser influenciada por diversos fatores, como a demanda contínua por profissionais qualificados na área da engenharia civil, e a perspectiva de desenvolvimento profissional e remuneração adequada. Além disso, a recomendação do curso de engenharia civil para outras mulheres pode refletir um desejo de ampliar a presença feminina em uma área historicamente dominada por homens.

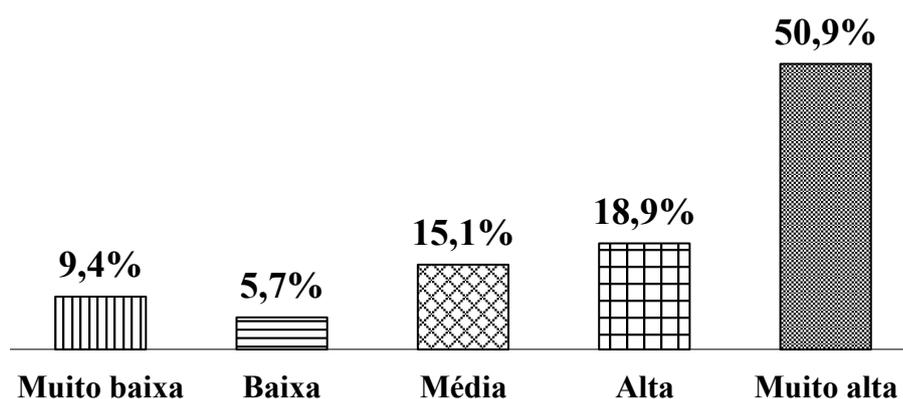
Gráfico 17 - Você indicaria outra mulher a participar do curso de engenharia civil?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Conforme o Gráfico 18, a maioria das mulheres entrevistadas (50,9%) relatou uma reação muito boa por parte de suas famílias quando souberam que elas queriam trabalhar na construção civil. Isso indica que essas mulheres receberam um apoio significativo e encorajamento de suas famílias em relação à escolha de sua carreira na área. Ter o apoio familiar pode ser um fator positivo para o desenvolvimento profissional e a confiança dessas mulheres em seguir essa carreira. No entanto, é importante destacar que, para algumas mulheres, a reação inicial da família pode ter sido menos positiva, como indicado pelas porcentagens mais baixas de respostas "média", "baixa" e "muito baixa". Essas respostas podem sugerir a presença de obstáculos adicionais ou desafios enfrentados por algumas mulheres na construção civil, como a resistência familiar ou a falta de apoio inicial.

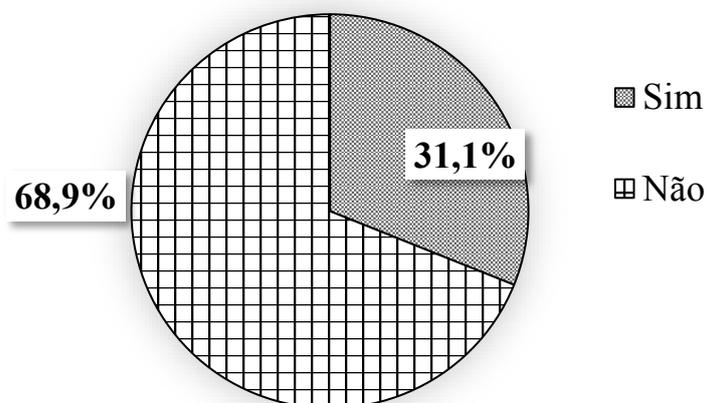
Gráfico 18 - Qual foi a reação da família quando soube que você queria trabalhar nessa área? (Classifique entre 1 à 5, sendo 1 muito baixa, 2 baixas, 3 médias, 4 altas e 5 muito alta).



Fonte: elaborado pela autora (2023)

O Gráfico 19 indica que a porcentagem mais alta de mulheres (68,9%) afirmou que nunca chegaram a pensar em outra profissão além da engenharia, mesmo considerando as pressões ou desafios relacionados ao fato de serem mulheres. Isso sugere que muitas dessas mulheres têm uma forte convicção e determinação em seguir a engenharia, independentemente dos obstáculos que possam encontrar. No entanto, é importante notar que uma parcela significativa (31,1%) já pensou em considerar outras profissões devido ao seu gênero. Isso indica que algumas mulheres podem ter enfrentado dúvidas ou inseguranças relacionadas à sua escolha de carreira na engenharia, influenciadas pelas normas sociais e/ou estereótipos de gênero.

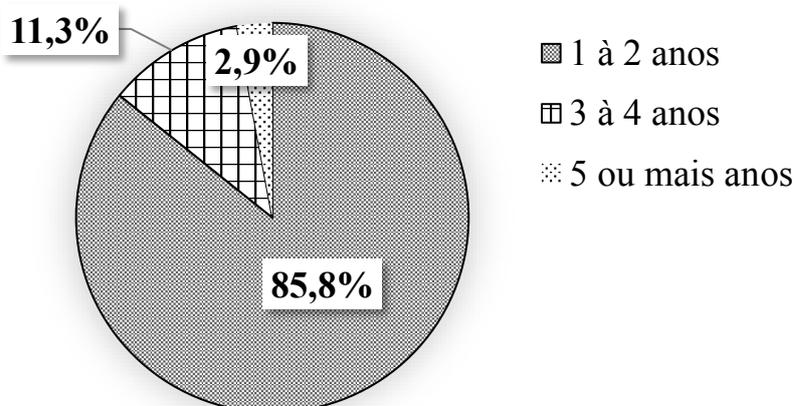
Gráfico 19 - Você chegou a pensar em outra profissão diferente da Engenharia, pelo fato de ser mulher?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

O Gráfico 20 apresenta que a maioria das mulheres entrevistadas (85,8%) relatou que levou de 1 a 2 anos depois de formadas para conseguir um emprego na área de engenharia civil. Isso indica que o processo de ingresso no mercado de trabalho pode ser desafiador para muitas mulheres recém-formadas nessa área. A espera relativamente longa para encontrar emprego pode ser atribuída a vários fatores, como a competitividade do mercado de trabalho, a falta de oportunidades ou possíveis barreiras de gênero que podem influenciar a contratação.

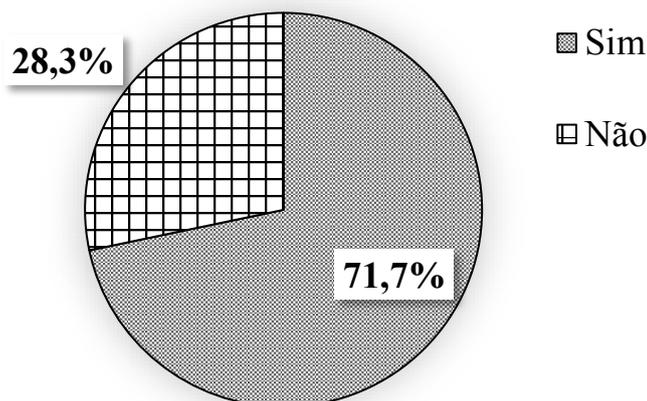
Gráfico 20 - Quanto tempo depois de formada você levou até conseguir trabalho na área de Engenharia?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

No Gráfico 21 observa-se que a maioria das mulheres entrevistadas (71,7%) afirmou exercer as mesmas funções que os engenheiros homens. Isso sugere que, uma vez empregadas na área da engenharia civil, essas mulheres têm a oportunidade de realizar trabalhos e funções semelhantes às de seus colegas do sexo masculino. Essa é uma indicação positiva de igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho e do reconhecimento de suas habilidades e competências profissionais. Porém, é importante observar que, embora a maioria das mulheres entrevistadas exerça as mesmas funções que os engenheiros homens, ainda existe uma parcela significativa (28,3%) que relatou não exercer as mesmas funções. Isso pode indicar a presença de desigualdades persistentes ou obstáculos que limitam o acesso das mulheres a certas posições ou responsabilidades dentro da indústria.

Gráfico 21 - Você exerce as mesmas funções que os engenheiros?

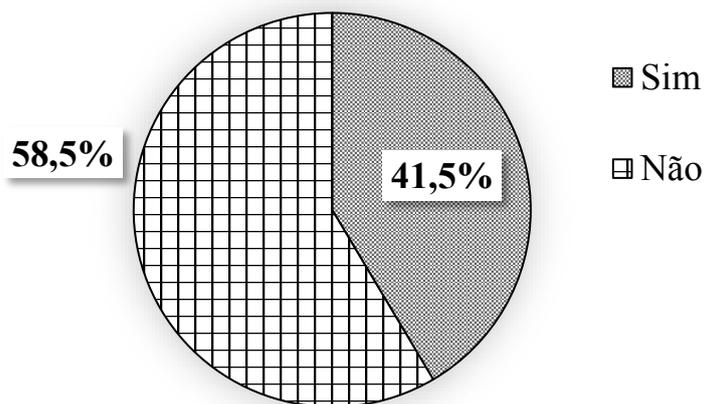


Fonte: elaborado pela autora (2023)

O Gráfico 22 indica que 41,5% das entrevistadas na área da engenharia civil têm filhos. Isso sugere que muitas mulheres nessa indústria estão equilibrando suas carreiras com a necessidade de educar seus filhos. Essa informação mostra a capacidade dessas mulheres de conciliar suas responsabilidades profissionais e familiares, o que demonstra dedicação e determinação em alcançar sucesso tanto na vida profissional quanto pessoal. No entanto, o Gráfico 23 revela que entre as mulheres que são mães, 25% já perderam oportunidades acadêmicas ou profissionais por causa da maternidade. Esse dado destaca os desafios adicionais enfrentados pelas mulheres que conciliam carreira e maternidade na construção civil. Isso pode incluir a perda de oportunidades de progresso na carreira, como promoções ou projetos

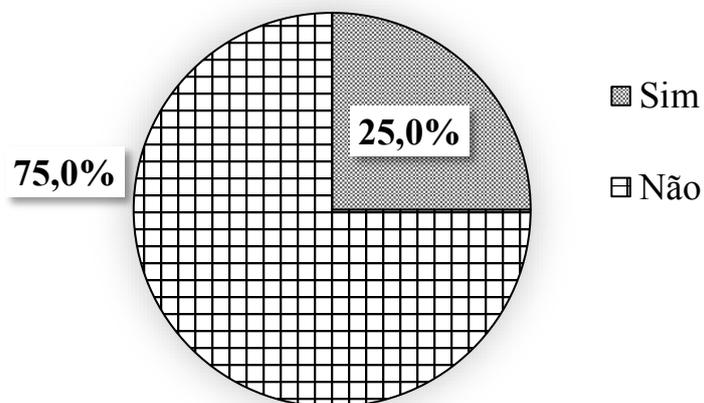
importantes, ou a dificuldade de equilibrar as demandas do trabalho e da família. Lomba (2017) explica que é comum muitas engenheiras desconsiderarem sua gravidez e à licença-maternidade, continuando a trabalhar normalmente, em canteiros, escritórios e em casa.

Gráfico 22 - Você tem filhos?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Gráfico 23 - Você já perdeu alguma oportunidade acadêmica ou profissional por ser mãe?

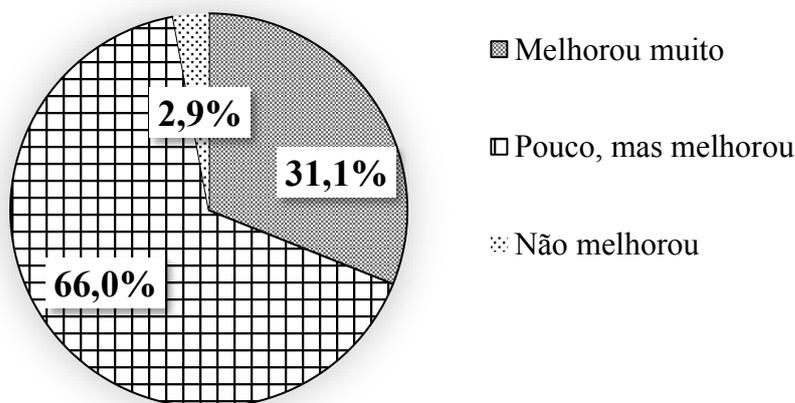


Fonte: elaborado pela autora (2023)

O resultado apresentado pelo Gráfico 24 indica que a maioria das mulheres entrevistadas (66%) percebeu apenas uma melhoria pequena na mudança de mentalidade em relação à aceitação e reconhecimento das mulheres em profissões supostamente masculinas. Isso sugere que, apesar dos avanços e esforços para promover a igualdade de gênero e a inclusão, ainda existe uma percepção limitada de progresso na mudança de mentalidade em

relação às mulheres em profissões tradicionalmente dominadas por homens. Contudo, é encorajador observar que 31,1% das mulheres entrevistadas acreditam que houve uma melhoria significativa na mudança de mentalidade.

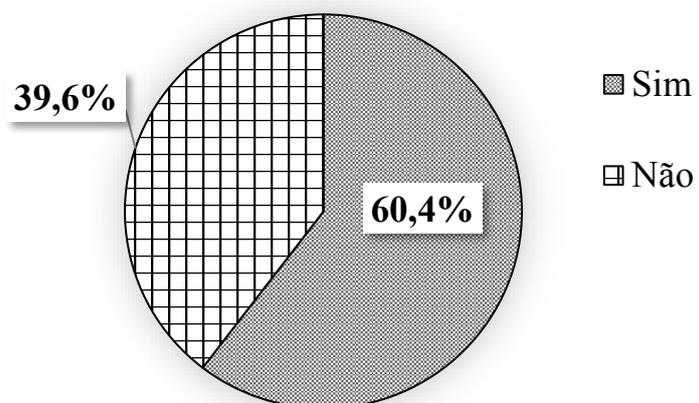
Gráfico 24 - Na sua experiência profissional, você percebe ou percebeu alguma mudança de mentalidade no sentido de uma maior aceitação e reconhecimento das mulheres que atuam em profissões supostamente masculinas?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

O resultado apresentado pelo Gráfico 25 indica que 60,4% das mulheres entrevistadas na indústria da construção civil já teve um salário diferente dos engenheiros homens, enquanto 39,6% não teve essa diferença salarial. Esse resultado sugere a existência de uma disparidade salarial entre homens e mulheres nessa indústria, indicando a presença de desigualdade de gênero em termos de remuneração. Essa disparidade salarial é preocupante, pois reflete uma falta de reconhecimento e valorização adequados do trabalho e das contribuições das mulheres na indústria da construção civil.

Gráfico 25 - Já sentiu diferença salarial por ser mulher?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

5 CONCLUSÃO E SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Neste trabalho, realizamos uma análise dos desafios enfrentados pelas mulheres na inserção no mercado de trabalho da construção civil. Para isso, uma revisão da literatura foi realizada e a metodologia proposta foi empregada, coletando dados de 106 engenheiras de forma voluntária e anônima, por meio de um questionário elaborado com base nos objetivos específicos do trabalho. Os resultados obtidos forneceram uma visão das percepções e experiências das mulheres na indústria da construção civil.

As mulheres entrevistadas demonstraram aspirações de crescimento na área e acreditam que as empresas da construção civil poderiam adotar estratégias como aumentar a diversidade de gênero nas lideranças, incentivar a participação feminina em eventos e oferecer programas de treinamento específicos para mulheres. No entanto, muitas percebem que as empresas do setor não valorizam a diversidade de gênero.

Foi constatado que o assédio moral e sexual tem um impacto significativo na vida pessoal e profissional das mulheres na construção civil, levando algumas a sair da empresa. Apesar disso, a maioria das entrevistadas enxerga oportunidades de crescimento na área, indicando que possuem uma perspectiva positiva em relação ao desenvolvimento profissional.

A falta de referências femininas na construção civil foi apontada como uma preocupação, e a recomendação do curso de engenharia civil para outras mulheres demonstrou um reconhecimento da importância de ampliar a presença feminina no setor.

As mulheres entrevistadas relataram diferentes reações familiares em relação à escolha de trabalhar na construção civil, e algumas já consideraram outras profissões devido ao seu gênero. A espera por um emprego na área após a formação pode ser longa, mas uma vez empregadas, a maioria das mulheres exerce as mesmas funções que os engenheiros homens.

Por fim, foi evidenciada a existência de uma disparidade salarial entre homens e mulheres na indústria da construção civil, refletindo a presença de desigualdade de gênero em termos de remuneração.

Esses resultados apontam a necessidade de promover a igualdade de gênero e a valorização das mulheres na construção civil. Para isso, é importante adotar medidas que combatam a discriminação, o assédio e as barreiras de carreira enfrentadas pelas mulheres. Além disso, é necessário aumentar a representatividade feminina, promover o reconhecimento das habilidades e competências das mulheres, e buscar a equidade salarial na indústria.

As contribuições deste trabalho incluem o fornecimento de *insights* sobre os desafios enfrentados pelas mulheres na construção civil e a conscientização sobre a importância da igualdade de gênero nesse setor.

5.1 Sugestões para trabalhos futuros

Como trabalhos futuros que possam ampliar o conhecimento nessa área e contribuir para a busca de soluções efetivas, sugere-se.

- Análise comparativa com outros setores: Realizar estudos comparativos entre a construção civil e outros setores, analisando os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. Isso permitirá identificar se existem particularidades específicas na construção civil ou se os desafios são semelhantes em diferentes setores;
- Impacto das políticas de equidade de gênero: Investigar o impacto de políticas e programas específicos voltados para a promoção da equidade de gênero na construção civil. Avaliar se a implementação de ações afirmativas, treinamentos e políticas de igualdade salarial têm contribuído para a redução dos desafios enfrentados pelas mulheres no setor;
- Percepção das empresas: Realizar pesquisas junto a empresas do setor da construção civil para compreender sua percepção sobre a presença e os desafios enfrentados pelas mulheres em suas equipes. Investigar as estratégias adotadas pelas empresas para promover a inclusão e o avanço das mulheres na construção civil;
- Experiências internacionais: Estudar experiências internacionais de políticas públicas e iniciativas privadas que visam a promover a participação das mulheres no mercado de trabalho da construção civil. Compreender as práticas adotadas em outros países pode fornecer *insights* e inspiração para a implementação de ações efetivas em âmbito nacional;
- Aspectos socioeconômicos: Investigar a relação entre os desafios enfrentados pelas mulheres na inserção no mercado de trabalho da construção civil e fatores socioeconômicos, como nível de escolaridade, renda e localização geográfica.

REFERÊNCIAS

- ALVES, J. E. D. **Transição da fecundidade e relações de gênero no Brasil**. 152f. Tese (Doutorado), Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, UFMG, Belo Horizonte, 1994.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**, 2003-2013. Bases *on-line*
- BRUSCHINI, Cristina. **Desigualdades de gênero e deslocamentos da força de trabalho**. São Paulo: LTr., 1995.
- BRUSCHINI, Cristina. **Novos Olhares: Mulheres e Relações de Gênero no Brasil**. São Paulo: Editora Marco Zero, 1994
- CANIATO, AMP; LIMA, EC. **Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento**. Cad Psicol Soc Trab. 2008; 11:177-92
- CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal: parte especial**. 4. ed. São Paulo: Saraiva 2007.
- CASCAES, T. R. F.; SPANGER, M. A. F. C.; CARVALHO, M. G. de; SILVA, N. S. **A Invisibilidade das Mulheres em Carreiras Tecnológicas: Os Desafios da Engenharia Civil no Mundo do Trabalho**. In: **CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE CIÊNCIA, GÊNERO E TECNOLOGIA**, 8., 2010, Curitiba. Anais do CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE CIÊNCIA, GÊNERO E TECNOLOGIA., Curitiba, 2010.
- CASCAES, Tania R. F.; SPANGER, Maria Aparecida F. C.; CARVALHO, Marília G. de; SILVA, Nanci S. **A invisibilidade das mulheres em carreiras tecnológicas: os desafios da engenharia civil no mundo do trabalho**. In: **CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE CIÊNCIA, GÊNERO E TECNOLOGIA**, 8., abril 2010, Curitiba. *Anais...* Curitiba, 2010
- CBIC. **Construção Civil gerou mais de 190 mil postos de trabalho formais em 2022** [online]. Disponível em: <https://cbic.org.br/construcao-civil-gerou-mais-de-190-mil-postos-detrabalhoformaisem2022/#:~:text=Constru%C3%A7%C3%A3o%20Civil%20gerou%20mais%20de,Brasileira%20da%20Industria%20da%20Constru%C3%A7%C3%A3o.> Acessado em: 25 de março de 2023.

CNN BRASIL. **Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens**. Nacional. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/>. Acessado em: 26 de abril de 2023.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO (CBIC). **Informativo Econômico – PIB 2º Tri 2022**. Brasília, DF, setembro de 2022. Disponível em: <https://cbic.org.br/wp-content/uploads/2022/09/informativo-economico-pib-2-tri-2022.pdf>. Acessado em: 22 de março de 2023.

COSTA SG. Relacionamento no trabalho. In: Costa SG. **Comportamento organizacional culturas e casos brasileiros**. Rio de Janeiro: LTC; 2014. p. 33-6.

CRESWELL, J. W. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. 3. ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2008.

Das instituições públicas. In: GEDIEL, José Antônio Peres; SILVA, Eduardo Faria; ZANIN, Dejours C. Addendum: **da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. In: Lancman S, Sznalwar L, orgs. Christophe Dejours: **da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15/Fiocruz; 2004.10.

DEJOURS, C, BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Sobradinho: Paralelo 15; 2010

DEJOURS, C. **A carga psíquica do trabalho**. In: Dejours C, Abdoucheli E, Jayet C. **Psicodinâmica do trabalho contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas; 2014. p. 22-31

ECCEL, C. S.; GRISCI, C. L. I. **Trabalho e Gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres**. Cadernos EBAPE. BR, Rio de Janeiro, v. 9, n 1, artigo 4, Mar.

ECCEL, C. S.; GRISCI, C. L. I. **Trabalho e Gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres**. Cadernos EBAPE. BR, Rio de Janeiro, v. 9, n 1, artigo 4, Mar. 2011

EHRENBERG, R. **Econometric studies of higher education**. *Journal of Econometrics*, n. 121, p. 19-37, 2004.

FOLHA DE SÃO PAULO. Datafolha. **Opinião e Sociedade**. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniao-e-sociedade/>. Acessado em: 8 maio 2023.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral nas relações sociais no âmbito**

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho — redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**: 2015. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Workplace sexual harassment: an introduction**. Geneva, Switzerland: ILO, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf. Acessado em: 08 de maio de 2023.

KUHNER, M.H. **O Desafio atual da mulher**, Rio de Janeiro 1977

LAGO, M. C. de S.; SOUZA, C. D. de; KASZUBOWSKI, E.; SOARES, M. S. **Gênero, gerações e espaço doméstico: trabalho, casa e família**. Paidéia, Ribeirão Preto, v. 19, n. 44, p. 357 – 366, 2009.

LOMBA, M.R. **Temas em destaque - mulheres em carreiras de prestígio: conquistas e desafios à feminização**, 2017. Cad. Pesqui. 47 (163). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/198053143619>. Acessado em: 08 de julho de 2023.

LOMBARDI, M R. **A engenharia brasileira contemporânea e a contribuição das mulheres nas mudanças recentes do campo profissional**. Revista Tecnologia e Sociedade, v. 2, p. 109-131, 2006^a.

LOMBARDI, M. R. **Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 36, n. 127, p. 173-202, jan./abr. 2006b.

LOMBARDI, M. R. **Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero**. Cadernos de pesquisa, São Paulo, v. 47, n. 163, p. 122 – 146, jan./mar., 2017.

LOMBARDI, M. R. **Mulheres engenheiras no mercado de trabalho brasileiro: qual seu lugar?** Revista Mulher e Trabalho (Porto Alegre), vol. 4, p. 45-60, Porto Alegre, 2003.

LUCKESI, C.C. **Avaliação da aprendizagem: estudos e proposições**. 22 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

LUPI, Carlos; LIMA, André Peixoto Figueiredo. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: 2009.

M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6a edição. São Paulo: Atlas, 2006.

M. C. **Vivências da maternidade tardia, cotidiano e qualidade de vida: a perspectiva feminina**. 2008. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) - Universidade Federal de Viçosa. Viçosa, 2008.

MÃES NO MUNDO. **Você sabe o que é carga mental e como isso afeta as mães?** Disponível em:< <https://maesnomundo.com/2017/05/26/voce-sabe-o-que-e-carga-mental-e-como-isso-afeta-as-maes/>. Acesso em: 05 maio 2023.

MARQUES, Rogério dos S. B. **Engenharia e ambiente rural: o gênero na agronomia**. In: SEMINÁRIO TRABALHO E GÊNERO, 3., setembro 2010. Goiânia. *Anais...* Goiânia: UFG, 2010.

MELLO, Fernanda. Lawrence Estivalet de (Org.). **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós, 2015. p. 145-162

MELO, V. S. de; LIMA, A. B. P.; BENTO, K. D. **A leveza do concreto: um estudo sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho da engenharia civil**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2017, Ponta Grossa.

MESQUITA, R. S. **Relações de gênero na engenharia**. SIMPÓSIO INTERNACIONAL TRABALHO, RELAÇÕES DE TRABALHO, EDUCAÇÃO E IDENTIDADE, 6., 31 mai. 2016, Belo Horizonte. Anais do SIMPÓSIO INTERNACIONAL TRABALHO, RELAÇÕES DE TRABALHO, EDUCAÇÃO E IDENTIDADE, 6. Belo Horizonte, 2016.

Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais**. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acessado em: 30 de junho de 2023.

MONTEIRO R.L.S & Santos D.S. (2019) **A utilização da ferramenta google forms como instrumento de avaliação do ensino na escola superior de guerra**. Revista Carioca de Ciência, Tecnologia e Educação (online). 4(.2):28-38. Disponível em:

<https://recite.unicarioca.edu.br/rccte/index.php/rccte/article/view/72/106>. Acessado em: 28 de abril de 2023.

MORAN J. (2015). **Mudando a educação com metodologias ativas**. Coleção Mídias Contemporâneas. Convergências Midiáticas, Educação e Cidadania: aproximações jovens. Vol. II. Carlos Alberto de Souza e Ofélia Elisa Torres Morales (orgs.). PG: Foca Foto-PROEX/UEPG.

MOTA J.S. (2019) **Utilização do google forms na pesquisa acadêmica**. Revista Humanidades e Inovação 6(12):372-380. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/1106>. Acessado em: 28 de abril de 2023.

OLIVEIRA, João. **A Construção Civil como Instrumento do Desenvolvimento da Economia Brasileira**. [S.l.]: Dialnet, 2013. Disponível em: <file:///D:/Downloads/Dialnet-AConstrucaoCivilComoInstrumentoDoDesenvolvimentoDa-4813503.pdf>. Acessado em: 16 mar. 2023.

OLIVEIRA, R. D. **Elogio da Diferença**. O feminino emergente. São Paulo: Brasiliense, 1999.

PAMPLONA Filho Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2 ed. São Paulo: LTR 2011.

PEZÉ, Marie Grénier. Contrainte par corps: le harcèlement moral. **Travail, genre et sociétés**, Paris, n. 5, p. 29-41, 2001.

PRADO, Luiz Regis. **Curso de direito penal brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais 2004.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação v.1, n.1, p.1-8, 2013

Revista Crescer. **Divisão de tarefas: mães ainda são principais responsáveis pelos cuidados com os filhos**. Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Maes-de-Hoje/noticia/2016/05/divisao-de-tarefas-maes-ainda-sao-principais-responsaveis-pelos-cuidados-com-os-filhos.html>. Acessado em: 05 maio 2023.

SAFFIOTI, H. **Mulher na Sociedade de Classes: mito e realidade**. 2ª ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 1979.

SALERNO, Mario; TOLEDO, Demétrio G. C. de; GOMES, Leonardo A. V.; LINS, Leonardo Melo. **Tendências e perspectivas da engenharia no Brasil** Relatório EngenhariaData 2012: Formação e Mercado de trabalho em Engenharia no Brasil. USP/IEA, 2013.

SANCHES, Solange, GEBRIM, Vera Lucia M. **O Trabalho da mulher e as negociações coletivas**. Estudos avançados 17(49), 2003

SILVA, Amanda Raquel Cotrim da. **Assédio sexual no âmbito laboral e a discriminação de gênero**. Repositório da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2019. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/561>. Acessado em: 08 maio 2023.

SILVA, Mayara Rachel da. **Canteiros de Obras, lugar de Mulher?** Um Estudo sobre as Relações de gênero e Trabalho no Âmbito da Construção Civil de Fortaleza-CE. 2013. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade) - Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, 2013.

SILVA, S. C. A.; BITTAR, C. M. L. **O assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade feminina**. Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Maringá, v. 17, n. 1, p.301-322, 2012.

TADIM, Magda Cristina Figueiredo. **A construção de identidade profissional das mulheres engenheiras mecânicas: um estudo de caso com egressas do CEFET-MG**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2011.

TST. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho** [online]. [S.l.], 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho>. Acessado em: 28 de abril de 2023.

YIN, Robert K. **Case Study Research: Design and Methods**. 6. ed. Los Angeles: SAGE Publications, 2018.

APÊNDICE A

Figura A1 – Pergunta 1 do questionário

A quanto tempo você atua no mercado da construção civil? *

1 à 2 anos

3 à 4 anos

5 anos ou mais

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A2 – Pergunta 2 do questionário

Trabalha em: *

Setor público

Setor privado

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A3 – Pergunta 3 do questionário

Qual ambiente você atua? *

Campo

Escritório

Ambos

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A4 – Pergunta 4 do questionário

Você acha que a presença de mulheres na construção civil é:
(Classifique entre 1 à 5, sendo 1 muito baixa e 5 muito alta)

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

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A5 – Pergunta 5 do questionário

Você já enfrentou obstáculos por ser mulher na construção civil? *

Sim

Não

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A6 – Pergunta 6 do questionário

Em relação à igualdade de gênero, como você avalia a sua experiência na construção civil em relação a outras áreas?
(Classifique entre 1 à 5, sendo 1 muito baixa e 5 muito alta)

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

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A7 – Pergunta 7 do questionário

Você acredita que as empresas do setor da construção civil valorizam a diversidade de gênero?

Sim

Não

Não tenho certeza

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A8 – Pergunta 8 do questionário

O que você acha que as empresas do setor da construção civil poderiam fazer para atrair mais mulheres para a área?

- Oferecer programas de treinamento específicos para mulheres
- Aumentar a diversidade de gênero nas lideranças
- Incentivar a participação feminina em eventos e palestras sobre a construção civil

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A9 – Pergunta 9 do questionário

Você já sofreu assédio moral no ambiente de trabalho da construção civil?

- Sim
- Não

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A10 – Pergunta 10 do questionário

Você já sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho da construção civil?

- Sim
- Não

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A11 – Pergunta 11 do questionário

Se você já sofreu assédio você continuou na empresa?

- Sim
- Não

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A12 – Pergunta 12 do questionário

Dado a sua continuidade na empresa, o quanto impactou sua vida pessoal o assédio moral e sexual:
(Classifique entre 1 à 5, sendo 1 pouco impacto e 5 muito impacto)

1 2 3 4 5

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A13 – Pergunta 13 do questionário

Dado a sua continuidade na empresa, o quanto impactou sua vida profissional o assédio moral e sexual:
(Classifique entre 1 à 5, sendo 1 pouco impacto e 5 muito impacto)

1 2 3 4 5

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A14 – Pergunta 14 do questionário

Qual é o seu objetivo de carreira na construção civil?

Tornar-se especialista em uma área específica

Alcançar uma posição de liderança

Construir minha própria empresa

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A15 – Pergunta 15 do questionário

Você enxerga oportunidades de crescimento na área da construção civil?

Sim

Não

Não tenho certeza

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A16 – Pergunta 16 do questionário

Como você avalia a falta de referências femininas na construção civil?

Isso não me afeta

Isso me desencoraja

Eu gostaria de ter mais referências femininas

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A17 – Pergunta 17 do questionário

Você daria indicaria outra mulher a participar do curso de engenharia civil?

Sim

Não

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A18 – Pergunta 18 do questionário

Qual foi a reação da família quando soube que você queria trabalhar nessa área?
(Classifique de 1 à 5, sendo 1 pouco satisfeito e 5 muito satisfeito)

1 2 3 4 5

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A19 – Pergunta 19 do questionário

Você chegou a pensar em outra profissão diferente da Engenharia, pelo fato de ser mulher?

Sim

Não

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A20 – Pergunta 20 do questionário

Quanto tempo depois de formada você levou até conseguir trabalho na área de Engenharia?

1 à 2 anos

3 à 4 anos

5 ou mais anos

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A21 – Pergunta 21 do questionário

Você exerce as mesmas funções que os engenheiros?

Sim

Não

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A22 – Pergunta 22 do questionário

Você tem filhos?

Sim

Não

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A23 – Pergunta 23 do questionário

Você já perdeu alguma oportunidade acadêmica ou profissional por ser mãe?

Sim

Não

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A24 – Pergunta 24 do questionário

Na sua experiência profissional, você percebe ou percebeu alguma mudança de mentalidade no sentido de uma maior aceitação e reconhecimento das mulheres que atuam em profissões supostamente masculinas?

Melhorou muito

Pouco, mas melhorou

Não melhorou

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Figura A25 – Pergunta 25 do questionário

Já sentiu diferença salarial por ser mulher?

Sim

Não

Fonte: elaborado pela autora (2023)