



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

RAMERSON ORLAN MONTEIRO FERREIRA DE SOUZA

“MULHER MACHO SIM SENHOR”: UM OLHAR SOBRE A IGUALDADE DE GÊNERO NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE BAIROS DE JOÃO PESSOA, PARAÍBA

**João Pessoa
2023**

RAMERSON ORLAN MONTEIRO FERREIRA DE SOUZA

“MULHER MACHO SIM SENHOR”: UM OLHAR SOBRE A IGUALDADE DE GÊNERO NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE BAIROS DE JOÃO PESSOA, PARAÍBA



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientadora: Profa. Dra. Karoline Fernandes Siqueira Campos

**JOÃO PESSOA
2023**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP
Biblioteca Nilo Peçanha – IFPB, *Campus* João Pessoa

S729m Souza, Ramerson Orlan Monteiro Ferreira de
“Mulher macho sim senhor”: um olhar sobre a igualdade
de gênero na construção civil de bairros de João Pessoa,
Paraíba / Ramerson Orlan Monteiro Ferreira de Souza . –
2023.
41 f.
TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) –
Instituto Federal da Paraíba – IFPB / Unidade Acadêmica
de Gestão e Negócios – UAG, 2023.
Orientadora: Prof^a Dra. Karoline Fernandes Siqueira Campos.
1. Gestão de Pessoas. 2. Construção civil - Mulheres. 3.
Desigualdade de gênero. I. Título.
CDU 005.95:69-055.2

Bibliotecária responsável Ivanise Andrade Melo de Almeida – CRB15/96



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

FOLHA DE APROVAÇÃO

Ramerson Orlan Monteiro Ferreira de Souza

20211460110

**“MULHER MACHO SIM SENHOR”: UM OLHAR SOBRE A DESIGUALDADE DE GÊNERO NA
CONSTRUÇÃO CIVIL EM JOÃO PESSOA. Autoria:RAMERSON ORLAN MONTEIRO FERREIRA DE
SOUZA**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **29/11/2023**

no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado
em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em
ADMINISTRAÇÃO.

Resultado: APROVADO

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Dra Karoline Campos (IFPB)

Orientador(a)

Dra Cibele de Albuquerque Tome (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Dr. Vinícius Campos (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Karoline Fernandes Siqueira Campos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 05/12/2023 07:16:08.
- **Vinicius Batista Campos, DIRETOR(A) - CD3 - DEP-RE**, em 05/12/2023 07:17:16.
- **Gibele de Albuquerque Tome, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 05/12/2023 11:43:30.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 04/12/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 503572
Verificador: 0780635ca1
Código de Autenticação:



Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, JOAO PESSOA / PB, CEP 58015-435
<http://ifpb.edu.br> - (83) 3612-1200

RESUMO

Este estudo analisou a igualdade de gênero na Construção Civil em bairros da Cidade de João Pessoa-PB, na percepção das profissionais mulheres desse setor. Essa necessidade surge frente à existência do cenário majoritariamente masculino e para desenvolver este estudo, abordamos o objetivo geral que busca avaliar a percepção das mulheres trabalhadoras da construção civil em João Pessoa-PB. A pesquisa adotada é caracterizada como uma pesquisa descritiva, com procedimento técnico utilizado foi pesquisa survey e bibliográfica. Percebemos que embora haja um aumento gradual da presença feminina na construção civil ainda é predominantemente dominada por homens e que apesar do conhecimento e capacitação das mulheres, ainda há um déficit de reconhecimento para os cargos de liderança. Mesmo com tantas dificuldades e com a cultura organizacional desfavorável, concluímos que as profissionais ainda vislumbram um cenário melhor para elas e outras mulheres.

Palavras-chave: Mulher, Desigualdade de gênero, ODS, Canteiro de obra, Gestão de pessoas

RESUMO

This study analyzed gender equality in the construction industry in neighborhoods in the city of João Pessoa-PB, in the perception of female professionals in this sector. This need arises from the existence of a mostly male scenario and in order to develop this study, we approached the general objective that seeks to evaluate the perception of women construction workers in João Pessoa-PB. The research adopted is characterized as descriptive, with the technical procedure used being a survey and bibliographical research. We realized that although there has been a gradual increase in the presence of women in the construction industry, it is still predominantly dominated by men and that despite women's knowledge and training, there is still a lack of recognition for leadership positions. Even with so many difficulties and an unfavourable organizational culture, we concluded that the professionals still see a better scenario for themselves and other women.

Keywords: Women, Gender inequality, SDGs, Construction, People management

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: Gráficos de identificação da amostra.....	26
FIGURA 2: Gráficos de identificação do perfil socioprofissional.....	27
FIGURA 3: Caracterizar a presença feminina na Construção Civil.....	29
FIGURA 4: Gráficos de correlação do Estado Civil, Faixa Etária e Profissão com a percepção do aumento na presença de mulheres na construção civil nos últimos anos.....	32
FIGURA 5: Gráficos de correlação do Estado Civil, Faixa Etária e Profissão com o quanto acredita-se que a cultura organizacional na construção civil está se tornando mais inclusiva para as mulheres	33
FIGURA 6: Gráficos de correlação do Estado Civil, Faixa Etária e Profissão com o quanto você acredita que no futuro próximo haverá mais mulheres na construção civil.....	34

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Presença Feminina na Construção Civil.....	30
TABELA 2: Percepção das mulheres no ambiente da Construção Civil quanto a relação Gênero x Socioeconômico.....	31

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IFPB: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
ONG: Organização Não Governamental
UFPB: Universidade Federal da Paraíba
BBC: British Broadcasting Corporation
CNDM: Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
FHC: Fernando Henrique Cardoso
SEDIM: Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher
SINAPOM: Sistema Nacional de Políticas para as Mulheres
PNAVID: Plano Nacional de Combate à Violência Doméstica
DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
RAIS: Relação Anual de Informações Sociais
OIT: Organização Internacional do trabalho
CNJ: Conselho Nacional de Justiça
CGU: Controladoria Geral da União
DPE: Departamento de Pesquisas Educacionais
SENGE-PB: Sindicato dos Engenheiros do Estado da Paraíba
FCC: Fundação Carlos Chagas
GP: Gestão de Pessoas
ODS: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 ORGANIZAÇÃO	11
2.2 GESTÃO DE PESSOAS	14
2.3 MULHER NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL	16
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	19
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	19
3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA	19
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	20
3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS	20
4 ANÁLISE DE DADOS	22
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	36
APÊNDICE A	40

1 INTRODUÇÃO

A presença de mulheres na indústria da Construção Civil tem despertado interesse e debate cada vez mais intenso atualmente. Embora, haja aumento gradual da presença feminina em diversos setores profissionais, a construção civil ainda é predominantemente dominada por homens. É uma realidade que profissionais dessa área buscam mudar, almejando uma maior igualdade, embora saibam que essa trajetória seja lenta.

É notável que as mulheres enfrentam desafios significativos ao buscar ingressar nos canteiros de obras. Alguns dos principais obstáculos são a falta de representatividade, a desigualdade de gênero e a pouca visibilidade nesse campo de trabalho. A ausência de modelos femininos bem-sucedidos na construção civil contribui para a percepção de que esse não é um ambiente propício para o crescimento delas.

Além disso, a falta de apoio e incentivo institucional também dificulta o caminho na construção civil. Muitas vezes, elas enfrentam preconceitos e barreiras que afetam sua empregabilidade, habilidades, oportunidades de treinamento e progressão na carreira.

A indústria da construção civil desempenha um papel crucial tanto na economia quanto na sociedade da cidade de João Pessoa/PB, ao longo da história e até os dias atuais. O setor da construção civil muitas vezes está ligado a uma cultura masculina que atribui grande importância à força física e às habilidades técnicas, o que torna mais difícil para as mulheres acessarem e progredirem nessa área profissional. Essa predominância do homem pode ser atribuída a diversos fatores, como estereótipos de gênero, falta de incentivo e apoio, discriminação, machismo e disparidades salariais. Como resultado, há uma baixa representação feminina no mercado de trabalho da construção civil.

Diante disso, este estudo tem como objetivo geral avaliar a percepção das mulheres trabalhadoras da construção civil em João Pessoa, quanto a desigualdade de gênero. Para isso, abordaremos os seguintes objetivos específicos: Identificar o papel socioprofissional de mulheres na construção na região norte de João Pessoa, Caracterizar a presença feminina na construção civil na região norte de João Pessoa

e Descrever a percepção das mulheres da construção civil em função do perfil socioeconômico.

Projetos de capacitação profissional direcionados exclusivamente para mulheres foram implantados em diversos estados aqui no Brasil, como: “A Mulher em Construção”. É uma Organização não governamental (ONG), criada por Bia Kern, no município de Canoas (RS), que corresponde a uma organização social que tem o objetivo de incluir a mulher periférica na construção civil. Segundo sua fundadora (2006), a organização busca capacitar mulheres para o mercado de trabalho em vista disso, reduzir a desigualdade e incentivar a diversidade. Essas iniciativas fornecem treinamento e suporte específicos para mulheres interessadas em ingressar no setor da construção civil.

Na Paraíba, temos um projeto de extensão na Universidade Federal da Paraíba (UFPB) coordenado pela Professora Halane Fernandes, chamado de “Estímulo à participação e à formação de meninas e mulheres para a carreira de engenharia através do Aerojampa”. Que de acordo com Professora Halane Fernandes (2021), tem objetivo de despertar o interesse de jovens mulheres a ingressar nas carreiras de engenharia e de estimular as graduandas que já estão nestes cursos a persistirem, através do Aerojampa, evitando a evasão escolar e aumentando a representatividade da mulher no desenvolvimento tecnológico e científico do Brasil.

No Brasil, o governo também trabalha no combate à desigualdade de gênero na construção civil, desenvolvendo projetos de capacitação para mulheres. Segundo a revista *Grandes Construções* (2023) foram criados diferentes projetos para qualificar a mão de obra feminina, como o programa "Mulheres Construindo Autonomia na Construção Civil", criado em 2012 pelo governo federal para capacitar mulheres de baixa renda e inseri-las nesse mercado de trabalho.

Vale destacar que a partir 2015, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) têm sido amplamente considerados nas agendas governamentais para avaliar e medir o desenvolvimento sustentável de países e municípios. Isso significa que eles podem servir como um guia para promover a sustentabilidade nas empresas de modo geral. No entanto, na indústria da construção civil, há pouca ênfase no acompanhamento do progresso em relação aos ODS. Principalmente no que tange meta da ODS 5, alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, entretanto, é necessário relatórios de acompanhamento sobre o impacto

das empresas de construção em relação aos ODS para assim, identificar oportunidades de melhoria, inclusão e inovação. O Pacto Global das Nações Unidas (2020) sugeriu o programa “Equidade é Prioridade Gênero”, o qual recomenda, para empresas, uma meta mínima de 30% de mulheres em cargos de liderança até 2025.

A decisão de explorar esse tema surgiu da percepção de que muitas mulheres enfrentam desafios e buscam ser reconhecidas no campo da construção civil. Este estudo é significativo para o autor, pois ao realizar essa pesquisa, ele poderá trazer representatividade para sua mãe e suas duas irmãs, que sempre sonharam em trabalhar na área da construção, todavia, nunca tiveram oportunidades de ingresso nesse mercado de trabalho.

Além disso, a área da Administração também se beneficiará com essa pesquisa, pois seus resultados poderão ser utilizados para desenvolver novos projetos de ensino que beneficiem as alunas do curso de Bacharelado em Administração. Por fim, esse estudo é relevante para a sociedade como um todo, já que centenas de mulheres poderão utilizar os resultados obtidos para discutir cientificamente a falta de reconhecimento, desigualdade e oportunidades no setor da construção civil na cidade de João Pessoa. Esperamos que isso contribua para um futuro mais inclusivo nesse mercado estudado.

De forma estrutural, esse estudo estará exposto seguindo sua composição em três momentos. A primeira etapa refere-se à introdução, de modo que será abordada brevemente uma apresentação da temática, e em seguida estruturação do artigo. Na segunda fase traremos para o estudo algumas teorias e sua metodologia. E por fim, no terceiro momento, apresentaremos os resultados extraídos a partir desse estudo e as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ORGANIZAÇÃO

A organização, no contexto da administração, refere-se à estruturação e ordenação de recursos, processos e pessoas para atingir objetivos específicos de forma eficiente e eficaz, ou seja, é relação dos elementos tangíveis e intangíveis com o foco nos resultados. Segundo Cury (2000, p. 116), “a organização é um

sistema planejado de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres e tarefas a executar”.

Atualmente, o conceito de organização é percebido de forma mais ampla, considerando as diversidades da sociedade e a valorização do intangível. A capacidade de se adaptar e aprender constantemente é vital para as organizações, visto que, o mercado globalizado e a crescente competitividade estão sempre evoluindo e a organização precisa se atualizar para essas mudanças. A administração contemporânea precisa se engajar em como promover uma relação mais equilibrada entre o mundo dos negócios e a sociedade (Fleming & Oswick, 2014; Rhodes & Fleming, 2020; Zaroni, Contu, Healy, & Mir, 2017).

Organização no âmbito da departamentalização é um conceito essencial na sua estruturação que envolve a ideia de agrupar em unidades específicas, conhecidas como departamentos e essa prática têm como objetivo facilitar a especialização, aumentar a eficiência e promover a cooperação dentro da organização. Para Fayol, dividir o trabalho e distribuir a responsabilidade não é apenas uma questão de eficiência, mas também de equidade:

A divisão de uma organização em distintos departamentos, cada um independente dos outros, mas sujeitos a uma autoridade comum, possui diversas causas como o grande crescimento dos negócios, a diversidade das operações, exigindo diferentes competências ou a separação física das atividades (FAYOL, 2002, p. 913; 2003b, p. 183)

Portanto, a estrutura organizacional proposta por Fayol tem como propósito a busca por descentralização das atividades e dar aos funcionários o máximo de autonomia. Dentre várias finalidades, a estrutura organizacional permite desenvolver os princípios da administração, principalmente no que tange gestão de pessoas. Segundo Castro e Arueira (2022), abordam que:

Estrutura Organizacional aloca as pessoas de acordo com suas competências, assim como, desenvolvendo suas habilidades latentes, pois uma estrutura organizacional tem o propósito de eliminar o que não agrega valor ou atrasa processos. Além de corrigir e melhorar o desempenho de todas as partes envolvidas espera-se diminuir inclusive seus custos, melhorando a motivação das pessoas e o desempenho de seus gestores

Valorizar o talento humano na estrutura organizacional é fundamental para construir vantagens competitivas duradouras, assim, ter uma gestão eficaz de pessoas não envolve apenas recrutar talentos, mas também desenvolver habilidades continuamente e reconhecer os recursos humanos. Segundo Fisher & Albuquerque (2001, p. 16), é preciso ter os seguintes desafios estratégicos nesta atividade:

- “atrair, capacitar e reter talentos;
- gerir competências;
- gerir conhecimento;
- formar novo perfil do profissional demandado pelo setor;
- gerir novas relações trabalhistas;
- manter motivação/clima organizacional;
- desenvolver uma cultura gerencial voltada para a excelência;
- RH reconhecido como contributivo para o negócio;
- RH reconhecido como estratégico;
- conciliar redução de custo e desempenho humano de qualidade;
- equilíbrio com qualidade de vida no trabalho;
- descentralizar gestão de RH”.

Para Rahme (2022) a contratação dos melhores talentos, e a promoção do seu desenvolvimento constante são importantes fontes de recursos intelectuais para que realizem o seu trabalho com competência e forte sintonia com as demandas do mercado.

A crescente competição no mundo conectado tem gerado mudanças rápidas e reestruturações nas organizações, gestão de recursos humanos, com ênfase no capital humano por competência, está se tornando cada vez mais essencial para garantir a sustentabilidade das organizações. Competência para (Rhinesmith, 1993 apud Vergara, 2000, p. 38) “é uma capacidade específica de executar a ação em um nível de habilidade que seja suficiente para alcançar o efeito desejado”. Para Vergara (2000), mentalidade não é competência, mas a competência se estabelece a partir de uma mentalidade transformada em comportamento, assim como característica não é competência.

A gestão de pessoas desempenha um papel primordial na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho, uma vez que é de sua responsabilidade fomentar uma cultura que reconheça a diversidade de gênero e implementar medidas para garantir que todos os funcionários tenham igualdade de oportunidades

no desenvolvimento profissional. A desigualdade de gênero não tem impacto apenas nas mulheres, mas sim em todos os setores da sociedade.

[...] a desigualdade de gênero acontece por meio de símbolos culturais e conceitos sociais normativos, transmitidos por meio da educação e enraizados pela política; esses fatores desencadeiam em uma injusta organização social entre homens e mulheres. SCOTT, 1995.

Por isso, a responsabilidade das ações do profissional de gestão de pessoas consiste em: garantir a igualdade salarial, fornecer programas de treinamento justos para homens e mulheres, estabelecer políticas de licença maternidade e paternidade, assegurar um ambiente de trabalho protegido e inclusivo, e promover a diversidade na seleção e contratação. A implementação dessas políticas contribuirá para as empresas a cultivarem uma atmosfera laboral mais equitativa e inclusiva.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão empresarial sofreu diversas adaptações ao longo dos anos, muitos processos precisaram passar por adaptações para entender a necessidade da empresa e das pessoas em um contexto econômico e cultural.

Apesar de ser bastante importante a injeção de capital financeiro dentro das organizações, hoje, esse não é mais o seu ativo principal. O dinheiro é importante dentro da organização, mas a falta de uma boa gestão de pessoas tem gerado gargalos significativos dentro das empresas. Para Chiavenato (2008, pg. 10), as pessoas não devem ser tratadas como recursos organizacionais, mas como parceira das organizações veja:

Como recursos, eles são padronizados, uniformes, inertes e precisam ser administrados, o que envolve planejamento, organização, direção e controle de suas atividades. Daí a necessidade de administrar os recursos humanos para obter deles o máximo rendimento possível, o que significa “coisificar” as pessoas.

Por outro lado, quando tratadas como parceiras das organizações, as pessoas são reconhecidas como provedoras de conhecimentos e habilidades que proporcionam tomadas de decisões mais assertivas, gerando bons resultados dentro das organizações. As organizações bem-sucedidas se deram conta disso e tratam seus funcionários como parceiros do negócio e fornecedores de competência e não

mais como simples empregados contratados. (CHIAVENATO, 2008, pg. 10). É um elemento de suma importância para o sucesso de qualquer instituição, dado que, são as pessoas que impulsionam o progresso e a inovação, sendo este um dos maiores desafios nas organizações modernas. Requer continuamente equilibrar a busca por resultados com o desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores.

Para Silva (2002), a Administração está relacionada com o alcance de objetivos por meio dos esforços de outras pessoas. Para Chiavenato (2008, pg. 11), o principal objetivo da gestão de pessoas é ajudar a organização a atingir suas metas, objetivos e a realizar sua missão. Com isso, entendemos que a gestão de pessoas não está só relacionada a um modelo engessado de trabalho, cheios de regras, normas e diretrizes impostas aos colaboradores com a exigência de cumprir assiduamente aquele caminho no intuito de obter bons resultados. Quando o colaborador recebe da organização um bom treinamento, sistemas de recompensas, um ambiente de trabalho limpo e organizado, isso gera motivação e ele entende o significado do seu papel dentro da organização, percebe que a empresa não visa só as suas necessidades, mas que está preocupada no bem-estar e na satisfação dos seus colaboradores. Chiavenato (2008, p. 14), vai dizer que para construir a melhor empresa e a melhor equipe:

Não basta mais cuidar somente das pessoas. Ao cuidar dos talentos, a GP precisa cuidar também do contexto onde eles trabalham. Isso envolve a organização do trabalho, a cultura corporativa e o estilo de gestão. Ao lidar com essas variáveis, a GP conduz à criação não somente de uma força de trabalho fortemente engajada como também a uma nova e diferente empresa.

Mas, afinal o que é gestão de pessoas? Para Senge (1998), é um sistema vivo, subdividido a partir de diversos outros sistemas para origem e desenvolvimento do corpo;

Para Dutra (2002), a gestão de pessoas é constituída de subsistemas interdependentes que formam um processo por meio do qual os indivíduos são captados e atraídos e devem ser mantidos e desenvolvidos pela organização;

Para Chiavenato (2008, p. 14), a gestão de pessoas procura ajudar o administrador a desempenhar as quatro funções administrativas, que constituem o processo administrativo, a saber: planejar, organizar, dirigir e controlar.

A liderança desempenha um papel fundamental na gestão de pessoas, visto que líderes eficazes inspiram e influenciam suas equipes, contribuindo para um

ambiente de trabalho saudável e produtivo em direção aos objetivos e interesse das partes envolvidas, desse modo, evidencia a correlação da liderança com a comunicação nas organizações. De acordo com Chiavenato (2004), liderança significa coordenar o desempenho dos colaboradores, sendo necessário para todo o tipo de organização humana, buscando obtenção de resultados almejados pela empresa, sendo necessário conduzir as pessoas.

Por isso, a comunicação eficiente tem o poder de reduzir os conflitos no local de trabalho e também tem um impacto direto no ambiente e cultura da organização, inspirando os funcionários e estimulando as equipes a alcançarem os objetivos da empresa. Para Rahme (2022), a comunicação está presente em todos os processos, bem como no uso dos instrumentos que tem como objetivo essencial promover o seu desenvolvimento, como por exemplo o feedback, presentes nos processos de avaliação de desempenho.

Como mencionado por Bueno (2009), ao discutir sua relevância da comunicação em qualquer empresa ou instituição:

A comunicação expressa mais do que uma simples intenção, ela tem a ver com o compromisso que a organização assume no sentido de promover o melhor relacionamento possível com seus stakeholders. Trata-se basicamente de um aspecto singular que caracteriza uma filosofia ou modelo de gestão e deve, nas organizações modernas, estar comprometida com a ética, a transparência, o profissionalismo, a proatividade e a cidadania. (BUENO 2009, p. 310)

Em resumo, a comunicação vai além de repassar uma mensagem, é ser claro e eficiente. Ter a capacidade de transmitir informações de forma compreensível para todas as partes envolvidas.

2.3 MULHER NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL

A ruptura dessa estrutura, fortemente predominada por homens no Brasil aconteceu apenas em 1945 com a conclusão do curso de engenharia civil de Enedina Alves. Para Maria Rosa Lombardi, pesquisadora sênior na área da Sociologia do trabalho, com ênfase em Estudos de Gênero (2006), relata que esse feito aconteceu no estado do Paraná, ao lado de outros trinta e dois homens. Enedina foi a primeira mulher negra formada nesse curso no Brasil. Apesar do grande ato, a pioneira precisou passar por inúmeras críticas. Segundo Santana

(2011), mostra que a Engenheira civil teve muitas reprovações no período do curso, porém nunca desistiu dessa conquista.

Desse modo, a dificuldade que a mulher encontra ao tentar ser introduzida na construção civil, não é de hoje. Então, vale entender que, conforme (Lombardi, 2005), a participação feminina nessa área pode ser vista como uma quebra de valores, algo que historicamente foi desencorajada, e completa: “Para sustentar essa escolha profissional, elas tiveram que enfrentar padrões de gênero aceitos no interior das famílias, nas escolas e no trabalho”.

Para Ramal (2019, apud CAMPELO; PINHEIRO; SILVA, 2022), uma vez que a mulher é introduzida em ambientes que antes eram apenas ocupados por homens, é notável que o mesmo não aprova essa inserção. É de referir que, não obstante sejam as conquistas até então, bravamente lograram, mas ainda há inconsonância, longe de uma estrutura de igualdade. Para Rocha e Gitahy (2022, p.106), as atividades da construção civil são predominantemente ocupadas por homens e a ampliação da participação das mulheres nesses espaços, chama atenção para suas implicações nas relações entre gênero e trabalho

Como bem foi exposto, vimos que a cultura da construção civil foi e ainda é predominada por homens. Segundo Restrepo (2014, n.p.), “cultura como poder e poder como cultura”. Portanto, trazer o estudo de gênero tem sido, sem dúvidas, levantar essa relação de desigualdade. Segundo Cruz (2012), os estudos de gênero buscam revelar as relações de poder presentes na socialização de homens e de mulheres e como estas moldam as práticas culturais, comportamentais, institucionais.

A dinâmica do poder ultrapassa o âmbito social/cultural e atinge o campo financeiro. Para as organizações desse setor, pode-se compreender a disparidade salarial entre gênero. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE 2023) “as trabalhadoras ganhavam menos 21% do que os homens”. Segundo um estudo realizado no período de 1978 a 2007, por Regina Madalozzo (2010, apud RODRIGUES, 2023), identifica que houve aumento da participação das mulheres nas ocupações ditas masculinas, não acompanhado da recíproca, além de observar que o hiato salarial entre os gêneros.

Apesar de todo o desenvolvimento, a relação que a sociedade carrega acerca da imagem desse profissional, involuntariamente, está relacionada à condição da força. De acordo com Helena Dutra (2023) o trabalho na construção civil costuma

exigir intenso esforço físico. Assim, as diferenças fisiológicas entre homens e mulheres são uma das causas para afastar as mulheres dos canteiros de obra. A desigualdade de gênero é um problema na sociedade, e se faz evidente principalmente nas profissões de “homem”.

As relações de gênero, consubstancialmente com diversas outras relações sociais, atuam na sociedade e particularmente sobre o trabalho e os seus ambientes, engendrando oportunidades de formação, de emprego e de desenvolvimento de carreiras desiguais entre homens e mulheres. E nas engenharias, assim como em outros campos de trabalho masculinos, os embates de poder entre os dois sexos costumam ser mais explícitos, potencializando a percepção das desigualdades de gênero. LOMBARDI (2017)

Na Paraíba, no campus de João Pessoa, na cidade em que o estudo foi aplicado, Segundo a Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (FISENGE, 2019), Maria Elisabeth Marinho do Nascimento em 1962, conhecida como Beta, foi a primeira mulher a se formar em engenharia na Paraíba, também foi conselheira do Crea-PE, diretora do Senge-PE, integrante do Coletivo de Mulheres da Fisengee foi da primeira Comissão de Mulheres do Confea. E anos depois foi aposentada da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE).

Segundo Pinto (2019 p.25), em 1968, Rita Glicia Fachine Dantas formou-se em engenharia civil e tornou-se a segunda mulher a conquistar esse título. Atualmente, de acordo com os dados extraídos do Sistema Integrados de Gestão de Atividades Acadêmicas - SIGAA da UFPB no ano de 2023, a participação da mulher no curso superior de engenharia civil ocupa aproximadamente 33%.

No âmbito nacional, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2007 e 2018 a presença feminina na construção civil cresceu 120%, como também, dados do DIEESE, que completa com o número de mulheres matriculadas em cursos de Engenharia aumentou 132,2% entre 2003 e 2013. Já no ano de 2022, a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do trabalho, trouxe em seu painel o número de 200 mil mulheres no setor.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa adotada é caracterizada como uma pesquisa descritiva, com o objetivo de caracterizar de forma significativa a padronização da coleta de dados. Para Gil (2008), as pesquisas descritivas têm como principal finalidade de estudar características de um grupo e levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população.

O procedimento técnico utilizado foi pesquisa bibliográfica com auxílio de material e literatura publicados em livros, periódicos e artigos da área, e também, pesquisa *survey* que busca informação diretamente com um grupo de interesse a respeito dos dados que se deseja obter. Trata-se de um procedimento útil, especialmente em pesquisas exploratórias e descritivas (SANTOS, 1999). A pesquisa com *survey* pode ser referida como sendo a obtenção de dados ou informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, utilizando um questionário como instrumento de pesquisa (FONSECA, 2002).

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

Para o estudo, o universo considerou as trabalhadoras da construção civil que trabalham na zona norte João Pessoa, nos bairros: Altiplano, Cabo Branco, Tambaú, Manaíra e Bessa. Visto que, para o autor, é a região que se concentra o maior número de construtoras. Sendo universo para Vergara (2009), um conjunto de elementos com características do objeto a ser estudo.

Dessa forma, a amostra utilizada foi de vinte e duas mulheres, para verificar a percepção delas sobre a desigualdade de gênero na construção civil em João Pessoa. Marconi e Lakatos (2010) amostra é parte da população convenientemente selecionada.

Sobre o tipo de amostragem, escolhemos por utilizar a não probabilística, pois, seleciona um ou mais grupos da população que, com base nas informações disponíveis, possam ser considerados representativos de toda a população (MARKONI;LAKATOS,2017).

Em relação a delimitação da amostra, conseguimos aplicar o questionário para 22 (vinte e duas) mulheres que trabalham na construção civil na cidade de João Pessoa, seguindo o conceito abordado Vergara (2010) afirma que corresponde a uma parte significativa do universo.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Com o intuito de responder aos objetivos propostos neste trabalho, percebeu-se a necessidade da realização de uma pesquisa quantitativa. Pensando em como coletar informações, foi criado um questionário elaborado pela ferramenta “Google Formulário” intitulado “TCC - RAMERSON ORLAN MONTEIRO FERREIRA DE SOUZA” (ANEXO A) com o propósito de fazer o levantamento de dados. Foi compartilhado o link do questionário pelo aplicativo WhatsApp, na oportunidade foi explicado para os representantes de cada construtora o objetivo do questionário. Dessa forma, obtive-se 22 questionários respondidos, durante o período de 07 dias. Conforme Marconi e Lakatos (2010), os instrumentos a serem utilizados indicam como a pesquisa será realizada e referem-se às técnicas para coletar dados, estando diretamente relacionados ao problema em questão.

O questionário é composto em sua maioria por perguntas fechadas seguindo uma escala de classificação onde 1 significa o nível mínimo de concordância e 10 o nível máximo e está distribuído da seguinte forma:

1. A primeira fase do questionário irá tratar do as informações demográficas da amostra.
2. Na segunda fase iremos abordar questões relacionadas à participação da mulher na construção civil.
3. Em seguida, faremos perguntas para extrair a percepção das colaboradoras sobre a evolução da mulher.

3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

Para explorar os dados emitidos na pesquisa, foi utilizada planilha computacional e compartilhado para este estudo através de planilhas e gráficos. Dessa forma, alcançam-se melhores resultados, de acordo com a resposta de cada participante. A análise tem como objetivo organizar os dados de forma que fique possível o fornecimento de respostas para o problema proposto. Em relação às

formas que os processos de análise de dados quantitativos podem assumir, tomando como referência Gil (2006), observa-se em boa parte das pesquisas os seguintes passos: estabelecimento de categorias, codificação e tabulação e análise estatística dos dados.

4 ANÁLISE DE DADOS

Com intuito de identificar o papel sócio/profissional das mulheres na construção na região norte de João Pessoa. Na Figura 1, trata-se das questões de natureza: Gênero, idade, estado civil, profissão e cargo, e como indicador complementar, o bairro de atuação das respondentes.

Através dos dados coletados, verifica-se a jovialidade das profissionais na construção civil, de modo que a vida profissional das mulheres só começa a partir dos 21 anos de idade e que sua grande maioria não tem cônjuge, ocupando 59% das pesquisadas, também vale mensurar que, o intervalo da faixa etária predominante das mulheres que trabalham nesse setor é de 21 anos até 40 anos, assim traduzindo uma ocupação de 86% do total das pesquisadas. Segundo um estudo realizado no período de 1978 a 2007, por Regina Madalozzo (2010, apud RODRIGUES, 2023) identifica que houve aumento da participação das mulheres nas ocupações ditas masculinas, não acompanhado da recíproca, além de observar que o hiato salarial entre os gêneros.

Ainda sobre o perfil social, observa-se que a maior concentração de mulheres trabalhadoras na construção civil em João Pessoa é no bairro de Bessa, considerando Aeroclub e Jardim Oceania, registrando-se 36% das respondentes. Vale lembrar que, a pesquisa foi aplicada nos seguintes bairros: Altiplano, Cabo Branco, Tambaú, Manaíra e Bessa.

Em comparação com mulher trans e gênero não binário, mulher cis representa de 100% de atuação nos canteiros de obras. Portanto, desse modo, para esse estudo, evidencia-se que ainda não existe atuação de mulheres trans e gênero não binário na construção civil em João Pessoa, em razão de: não houve respondentes de mulher trans e nem de não binário.

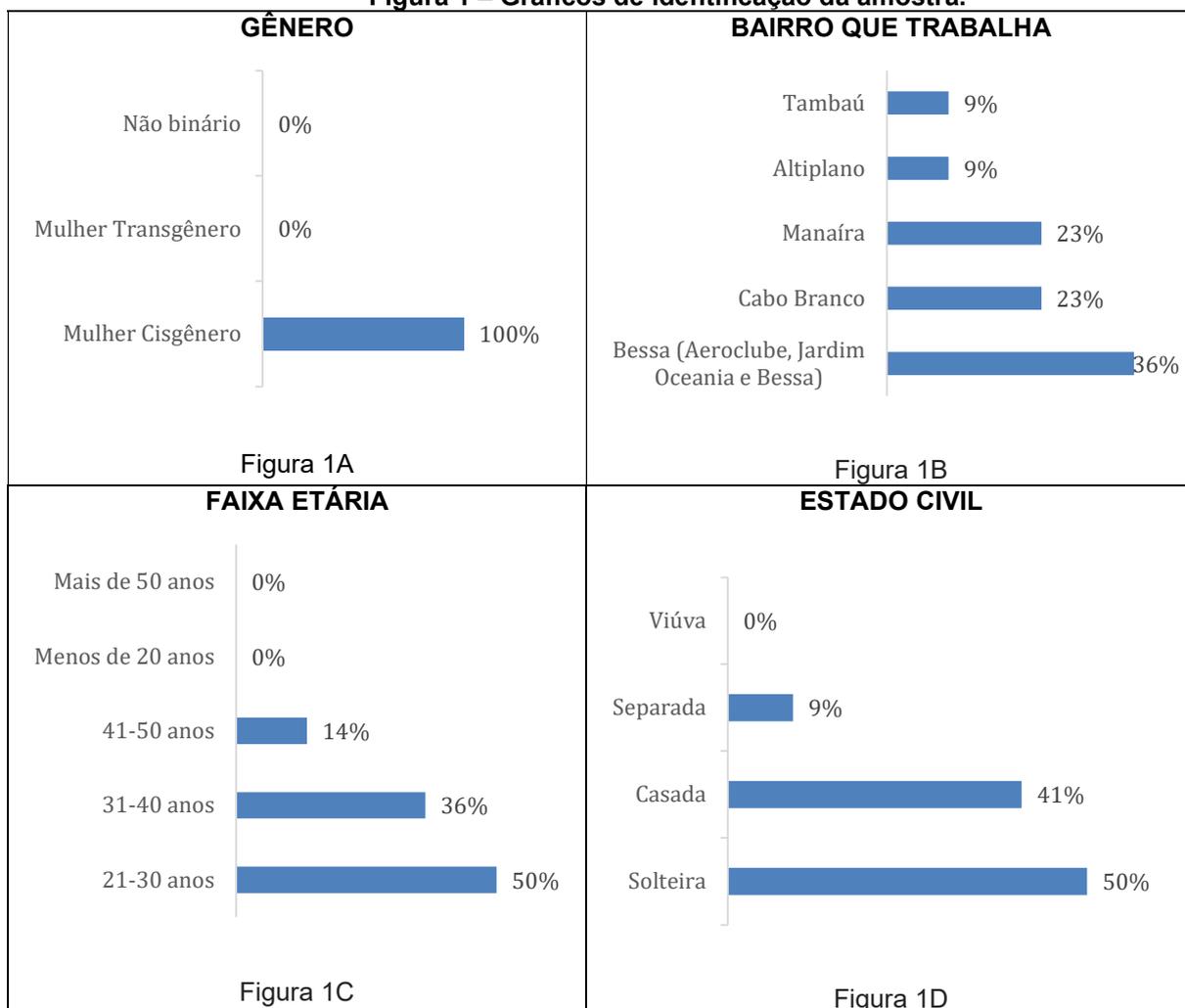
Na Figura 2, quanto ao papel profissional, destaca-se a capacitação das mulheres na construção, visto que, a maioria das mulheres tem formação profissional a nível superior (Administração, Arquitetura, Design Interiores, Engenharia Civil e Engenharia de Segurança de Trabalho) atingindo 51%. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2007 e 2018 a presença feminina na construção civil cresceu 120%, como também, dados do DIEESE, que completa com o número de mulheres matriculadas em cursos de Engenharia aumentou 132,2% entre 2003 e 2013, isso justifica os dados que aponta

32% das questionadas nesta pesquisa com formação em Engenharia, sendo 27% Engenheiras Civis e 5% Engenheira do trabalho.

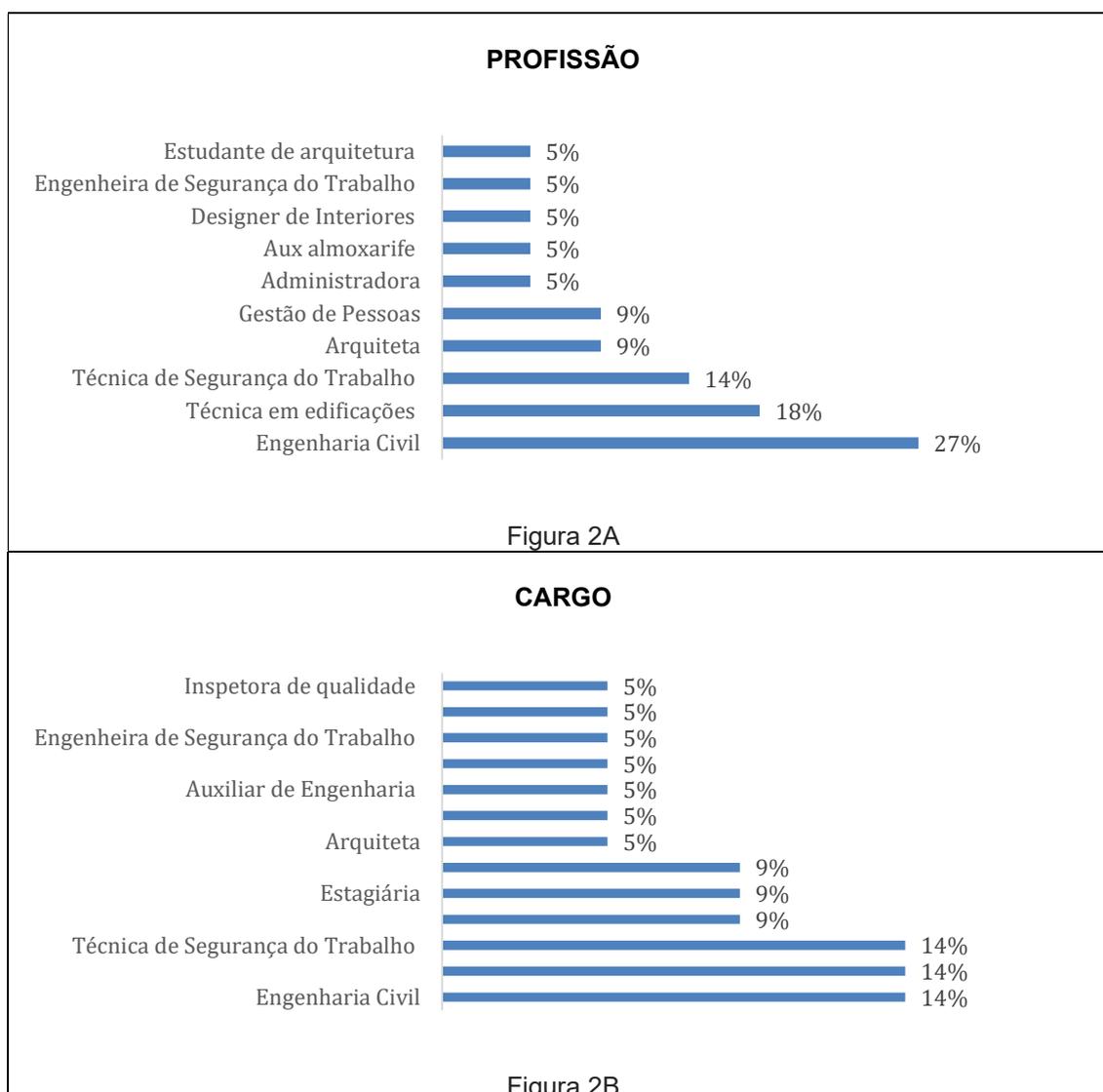
Embora estudos apresentem o aumento das mulheres no ensino superior. Nesta pesquisa, percebeu-se que a realidade do mercado de trabalho sucede diferente da sua qualificação. Uma vez que, na Figura 2, destaca-se pela disparidade das mulheres que têm formação superior 27%, em engenharia civil, a metade (14%) não exerce essa função, ou seja, mesmo detendo o conhecimento e qualificação, as trabalhadoras ainda sofrem resistência, para ocupar espaço de acordo com sua competência. Para Ramal (2019, apud CAMPELO; PINHEIRO; SILVA, 2022), uma vez que a mulher é introduzida em ambientes que antes eram apenas ocupados por homens, é notável que o mesmo não aprova essa inserção.

Assim como também, percebe-se uma inexistência de profissional mulher no processo de produção de uma obra, nas atividades que tange: pedreira, pintora, servente, armadora, carpinteira etc. E essa ausência, reforça a ideia da associação de força e resistência desse profissional ideal. De acordo com Helena Dutra (2023) o trabalho na construção civil costuma exigir intenso esforço físico. Assim, as diferenças fisiológicas entre homens e mulheres são uma das causas para afastar as mulheres dos canteiros de obra.

Figura 1 – Gráficos de identificação da amostra.



Fonte: Elaboração Própria, dados da pesquisa (2023)

Figura 2 – Gráficos de identificação do perfil socioprofissional.

Fonte: Elaboração Própria, dados da pesquisa (2023)

A relação entre a Figura 3 e a Tabela 1, tem como objetivo caracterizar a presença feminina na construção civil na região norte de João Pessoa. Logo, verifica-se, uma forte colocação da mulher no mercado de trabalho no setor estudado, uma vez que, 95% das respondentes, afirmam que já existia presença feminina na construtora antes dela e 86% declaram que ainda há mulheres resistindo nos canteiros de obras. Para Rocha e Gitahy (2022, p.106), as atividades da construção civil são predominantemente ocupadas por homens e a ampliação da participação das mulheres nesses espaços, chama atenção para suas implicações nas relações entre gênero e trabalho.

De acordo com a RAIS (2022) do Ministério do trabalho, trouxe em seu painel o número de 200 mil mulheres no setor. Isso resulta numa melhor participação da

mulher, sendo mais do que nunca, observada em diversas atividades na obra desde Jovem aprendiz até cargo de engenharia, conforme demonstrado na Figura 03.

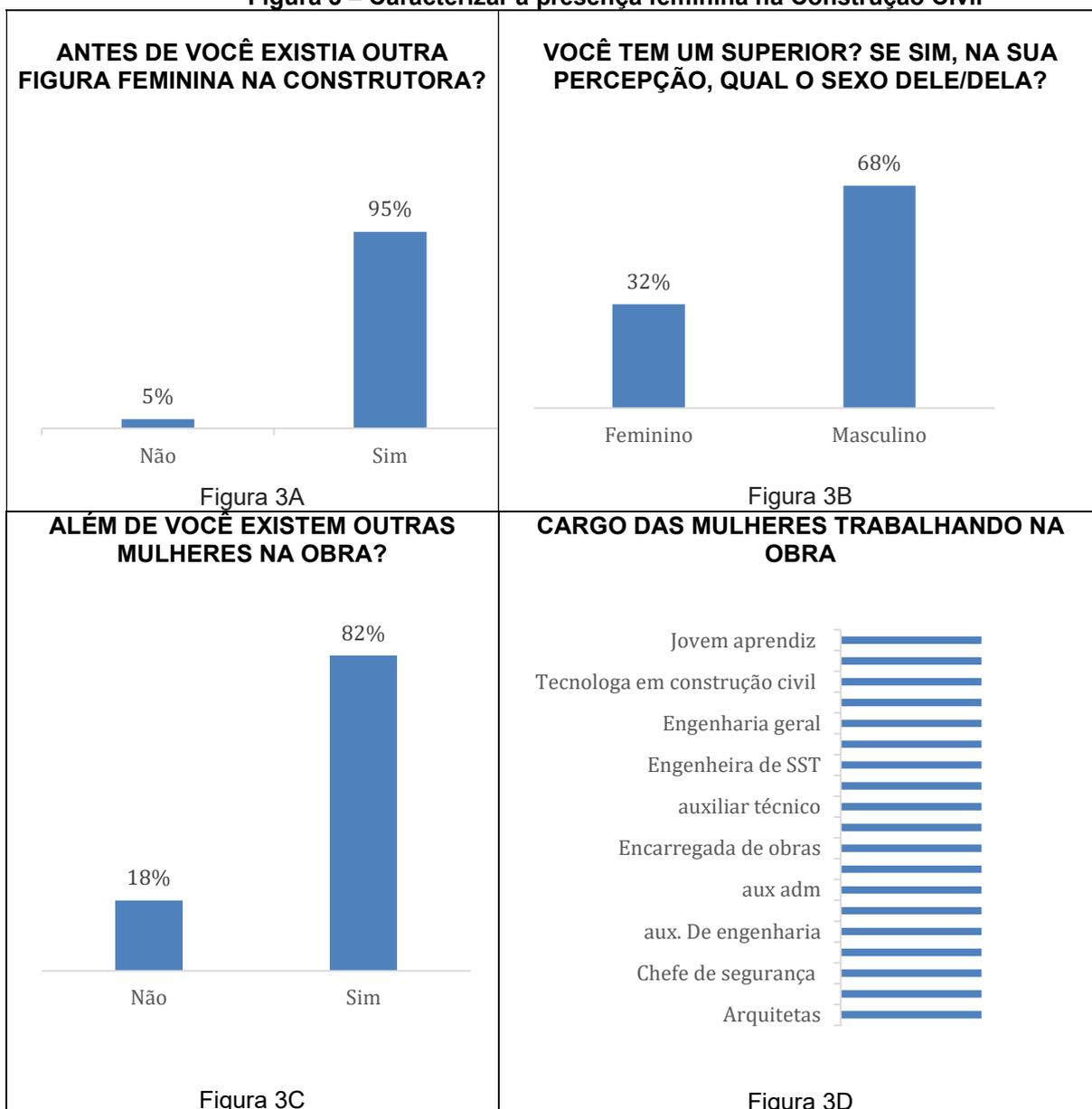
Observa-se que esse crescimento e desenvolvimento não alcançaram os cargos de liderança. Dado que, 68% dessas posições essenciais para uma organização ainda são ocupadas fortemente por homens. Baseado na análise de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD 2019), mesmo possuindo o mesmo grau de escolaridade as mulheres permanecem sendo vistas em um patamar inferior ao dos homens.

Vale lembrar que, segundo Chiavenato (2004), liderança significa coordenar o redesenho dos colaboradores, sendo necessário para todo o tipo de organização humana, buscando obtenção de resultados almejados pela empresa, sendo necessário conduzir as pessoas. Desse modo, liderar não está associado ao gênero, força, rigidez ou qualquer outra nomenclatura de cunho machista.

Quanto à percepção da presença das mulheres para além do espaço físico das obras, ainda desestimulante, caracteriza-se como mediano, posto que, segundo dados Tabela 01, em uma escala de 01 à 10 a média das respostas resulta-se 5,55. De acordo com Lombardi (2005) a participação feminina nessa área pode ser vista como uma quebra de valores, algo que historicamente foi desencorajado.

Observa-se na Tabela 01, o indicador da percepção sobre crescimento profissional da mulher na construção civil, que apesar de todos os cenários, considera-se como aceitável, uma vez que a média das respostas foi de 7,32, seguindo a mesma escala. Tal dado diverge com o relatório World Gender Gap 2022, do Fórum Econômico Mundial, que levará mais 132 anos para preencher a lacuna global de gênero. À medida que as crises se agravam, os resultados da força de trabalho das mulheres sofrem e o retrocesso na paridade global de gênero se intensifica ainda mais.

Figura 3 – Caracterizar a presença feminina na Construção Civil



Fonte: Elaboração Própria, dados da pesquisa (2023)

Tabela 1 – Presença Feminina na Construção Civil

Variáveis	Média	Mediana	Moda	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Com que frequência você costuma encontrar mulheres trabalhando em outras construtoras?	5,55	5,5	6	2,81	1	10
O quanto você enxerga crescimento profissional na sua área?	7,32	8	8	2,17	2	10

Fonte: Elaboração Própria, dados da pesquisa (2023)

Na Tabela 2 observa-se que a relação gênero e trabalho têm obtido resultado satisfatório no tocante a inclusão da mulher cisgênero em uma área laboral pouco explorada pelo público feminino. Percebe-se que para as mulheres respondentes, a sua percepção quanto ao aumento da presença da mulher na construção civil, a manutenção de uma cultura organizacional mais inclusiva, e um futuro promissor para as mulheres nos canteiros de obras, obteve médias de 7,27, 7,14 e 8,09, respectivamente.

Isso justifica o aumento da procura dos cursos de Engenharia Civil, conforme retratam os dados extraídos do Sistema Integrados de Gestão de Atividades Acadêmicas - SIGAA da UFPB no ano de 2023, onde vai dizer que a participação da mulher no curso superior de engenharia civil ocupa aproximadamente 33%. Corrobora com os dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do trabalho, onde aponta o número de 200 mil mulheres no setor, ou seja, apesar de todos os impasses e as barreiras que ainda precisam ser desmistificadas, as mulheres têm percebido o seu espaço e tem buscado o seu lugar no mercado de trabalho da Construção Civil.

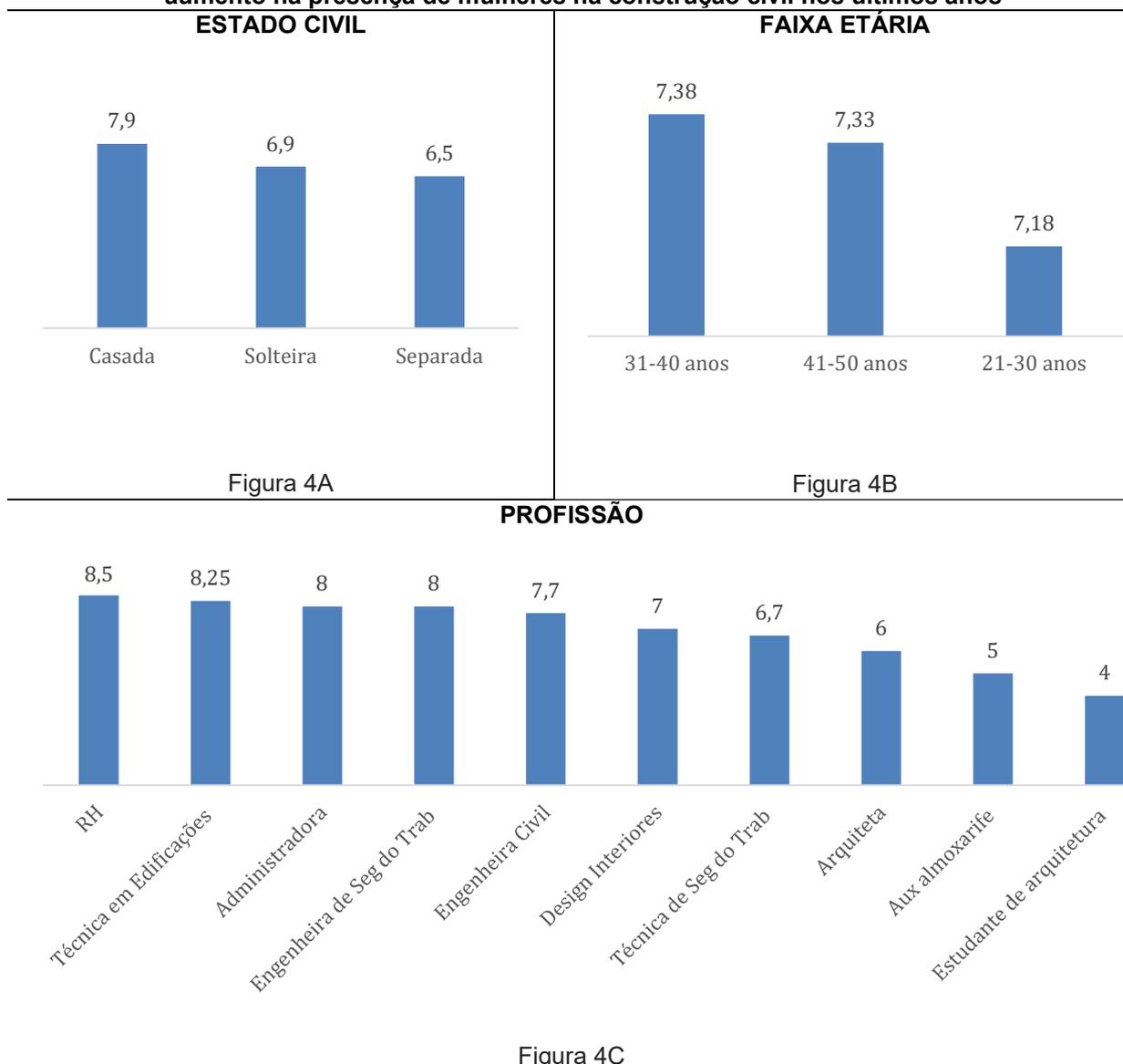
Tabela 2 – Percepção das mulheres no ambiente da Construção Civil quanto a relação Gênero x Socioeconômico

Variáveis	Média	Mediana	Moda	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
O quanto você percebe aumento na presença de mulheres na construção civil nos últimos anos?	7,27	7	7	1,96	4	10
O quanto você acredita que a cultura organizacional na construção civil está se tornando mais inclusiva para as mulheres?	7,14	7	5	1,75	4	10
O quanto você acredita que no futuro próximo haverá mais mulheres na construção civil?	8,09	8	10	1,80	5	10

Fonte: Elaboração Própria, dados da pesquisa (2023)

Quanto às Figuras 04, 05 e 06, abaixo representadas, trata-se dos cruzamentos das perguntas sobre perfil (estado civil, faixa etária e profissão) das respondentes em relação a percepção do aumento da presença da mulher nos últimos anos até os dias atuais no setor, acerca da influência da cultura na construção civil em um ambiente mais inclusivo e sobre a projeção de atuação da mulher nesse mercado de trabalho, assim para cada tabela um grupo de dados correlacionados.

Figura 4 – Gráficos de correlação do Estado Civil, Faixa Etária e Profissão com a percepção do aumento na presença de mulheres na construção civil nos últimos anos



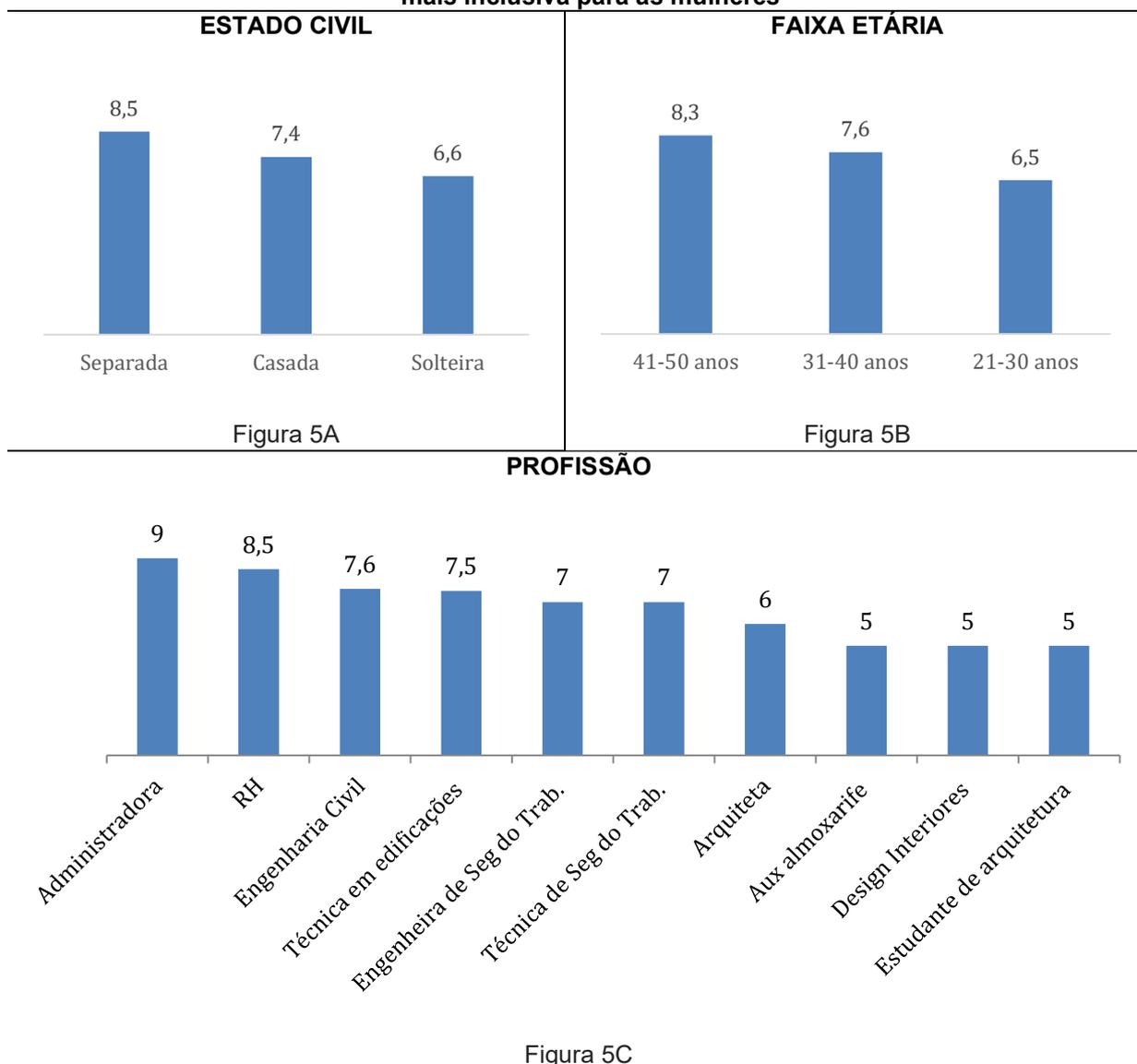
Fonte: Elaboração Própria, dados da pesquisa (2023)

Na Figura 04, que diz respeito à percepção das respondentes sobre o aumento na presença de mulheres na construção civil. Nota-se uma linearidade dos dados nos indicadores de faixa etária e estado civil. Entende-se que ambos demonstram médias sem muitas oscilações, sendo consideradas aceitáveis.

Enquanto o comportamento das profissões destaca-se a percepção da arquiteta e a estudante de arquitetura. Nota-se que há uma percepção mediana sobre a inclusão das mulheres na construção civil. A maioria das demais profissões enxerga evolução que resulta em médias satisfatórias, como: 8,5 do RH, as técnicas em Edificações com 8,25 e 8,0 para Administradora e Engenheira de Segurança e Trabalho. Por isso que, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e

Estatística (IBGE) em 2007 e 2018 a presença feminina na construção civil cresceu 120%.

Figura 5 – Gráficos de correlação do Estado Civil, Faixa Etária e Profissão com o quanto acredita-se que a cultura organizacional na construção civil está se tornando mais inclusiva para as mulheres



Fonte: Elaboração Própria, dados da pesquisa (2023)

A cultura organizacional está diretamente ligada às profissões de gestão, que na pesquisa, mostra-se: Administração e RH, observa-se, respectivamente, 9 e 8,5, sendo as maiores médias. É importante lembrar que, gestão de pessoas desempenha um papel primordial na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho, uma vez que é de sua responsabilidade fomentar uma cultura que reconheça a diversidade de gênero e programar medidas para garantir que todos os funcionários tenham igualdade de oportunidades no desenvolvimento profissional

Ainda sobre o tema, nota-se que as pessoas da faixa etária entre 21 a 30 anos e que tem o estado civil de solteiras não reconhecem a importância da cultura organizacional na construção civil. É primordial ressaltar que essa ciência, para os gestores, é um desafio, principalmente, nos dias atuais. Segundo Fisher & Albuquerque (2001, p. 16), dentro de diversos desafios estratégicos na atividade de gestão de pessoas, ele traz: atrair, capacitar e reter talentos, gerir competências, gerir conhecimento, gerir novas relações trabalhistas, manter motivação/clima organizacional e desenvolver uma cultura gerencial voltada para a excelência.

Figura 6 – Gráficos de correlação do Estado Civil, Faixa Etária e Profissão com o quanto você acredita que no futuro próximo haverá mais mulheres na construção civil

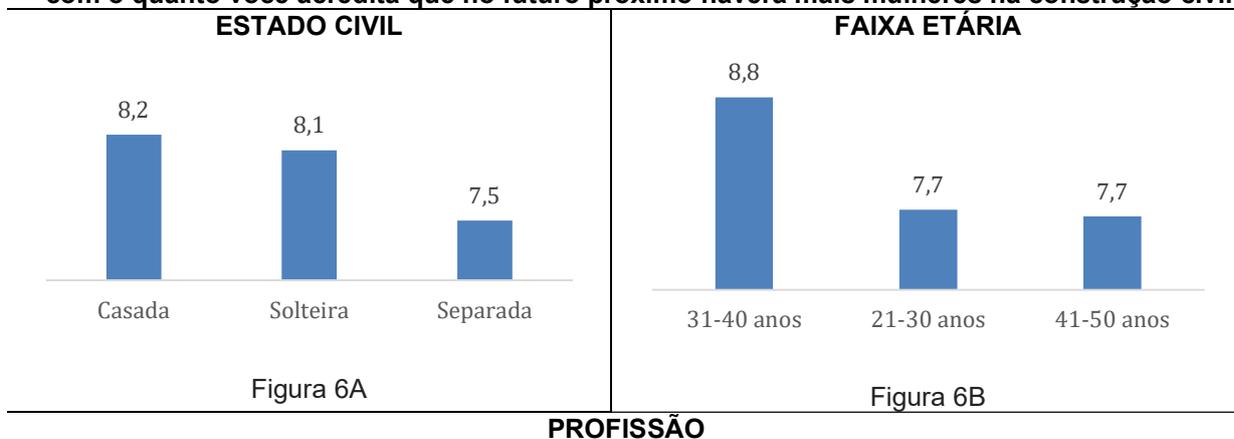


Figura 6C

Fonte: Elaboração Própria, dados da pesquisa (2023)

A percepção do futuro para as respondentes é muito satisfatória, uma vez que, duas profissões acreditam no futuro com mais mulheres na construção civil, trazendo uma média 10, e em seguida, o RH com a média 9. Em contrapartida,

ainda existe profissão sem projeção para um futuro melhor, nesse caso, a estudante de arquitetura com a média 6 e a auxiliar de almoxarife com a média 7.

O comportamento desse indicador acerca da faixa etária, pode-se ser visto aceitável para faixa etária de 21 a 30 anos, já para faixa etária de 31 a 40 anos, reconhece como satisfatória, e em seguida, a faixa etária de 41 a 50 como aceitável.

Sobre o estado civil, as respondentes casadas e solteiras, seguem com a mesma percepção de um futuro ainda mais inclusivo, obteve-se respectivamente, médias de 8,2 e 8,1, ou seja, as correlações dos dados, a maioria das respondentes, têm esperança do futuro com menos desigualdade de gênero na construção civil.

De modo geral, a percepção das mulheres em relação à integração de sua participação na construção civil tem sido vista de maneira satisfatória e esperançosa. Apesar da resistência, as mulheres têm percebido um aumento do público feminino nessa área, acompanhado de uma cultura organizacional que tem começado a ganhar um novo formato, permitindo vislumbrar um futuro que proporciona acreditar que haverá uma participação mais consistente da mulher na Construção Civil.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presença feminina na indústria da construção civil representa um avanço na busca pela igualdade de gênero em nossa sociedade. Os desafios enfrentados pelas mulheres nesse setor refletem desigualdades profundamente enraizadas em nossa estrutura social. No entanto, iniciativas de capacitação, políticas inclusivas e uma mudança cultural são passos fundamentais para superar tais obstáculos. Além de beneficiar as mulheres, a promoção da igualdade de gênero na construção civil também contribui para a diversidade, inovação e desenvolvimento sustentável dessa indústria crucial para a economia global.

A valorização do trabalho das mulheres na indústria da construção é também essencial para alcançar uma mudança significativa. É fundamental que as empresas deste setor promovam uma cultura que respeite e promova a igualdade de gênero, reconhecendo as habilidades e competências das mulheres. Além disso, a presença de mulheres bem-sucedidas no campo da construção civil pode servir de inspiração para outras mulheres se interessarem por esse setor e superarem os desafios que encontrarem.

Dessa forma, foi abordado assuntos relacionados a estrutura organizacional, gestão de pessoas e a mulher na construção civil no Brasil. Na metodologia, utilizamos uma abordagem descritiva, do tipo bibliográfica, com método survey. Na coleta de dados foi elaborado e aplicado um questionário pelo Google Formulário, com o intuito de verificar o nível da participação da mulher na construção civil pela perspectiva das respondentes e analisar mecanismos de solução para os problemas encontrados.

No intuito de entender o objetivo geral que foi avaliar a percepção das mulheres trabalhadoras da construção civil em João Pessoa, quanto a desigualdade de gênero, definimos três objetivos específicos: Identificar o papel socioprofissional de mulheres na construção na região norte de João Pessoa, onde jovialidade das profissionais na construção civil e que a maioria das mulheres tem formação profissional a nível superior, conforme Figura 1 e 2. O segundo objetivo seria caracterizar a presença feminina na construção civil na região norte de João Pessoa, onde 95% das respondentes, afirmam que já existia presença feminina na construtora antes dela e 86% declaram que ainda encontram mulheres resistindo

nos canteiros de obras, porém só 32% ocupam cargos de liderança de acordo com a Figura 3 e a Tabela 1.

O terceiro objetivo foi descrever a percepção das mulheres da construção civil em função do perfil socioeconômico, onde as pessoas da faixa etária entre 21 a 30 anos e que tem o estado civil de solteiras não reconhecem a importância da cultura organizacional na construção civil e a percepção do futuro para as respondentes, é muito satisfatória, uma vez que, duas profissões acreditam no futuro com mais mulheres na construção civil, trazendo uma média 10, e em seguida, o RH com a média 9 em concordância com a Tabela 2 e as Figuras 4, 5, e 6

A investigação tornou possível entender que, de modo geral, a percepção das mulheres em relação à integração de sua participação na construção civil tem sido vista de maneira satisfatória e esperançosa. Apesar da resistência, as mulheres têm percebido um aumento do público feminino nessa área, acompanhado de uma cultura organizacional que tem começado a ganhar um novo formato, permitindo vislumbrar um futuro que proporciona acreditar que haverá uma participação mais consistente da mulher na Construção Civil.

A respeito das limitações da pesquisa, pode-se dizer que ainda existe dificuldade em acessar dados da construção civil em João Pessoa, principalmente, sobre trabalhadoras que tem suas atividades laborais na cidade. De toda forma, o estudo foi desenvolvido de maneira consistente, proporcionando uma pesquisa aplicável e justificado.

A temática abordada é relevante para a sociedade como um todo, já que centenas de mulheres poderão utilizar os resultados obtidos para discutir cientificamente a falta de reconhecimento, desigualdade e oportunidades no setor da construção civil. Como sugestão de pesquisa futura, recomendo pesquisa sobre diferença salarial entre gênero e sobre representativa da mulher na construção civil na cidade de João Pessoa

REFERÊNCIAS

BBC NEWS BRASIL: **Como 1ª Guerra Mundial impulsionou direitos das mulheres.** Disponível em

<<https://www.bbc.com/portuguese/geral-60659505>> Acesso em 04/11/2023

BUENO, Wilson da Costa. Comunicação empresarial: políticas e estratégias. São Paulo: Saraiva, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo: Editora Campus Elsevier, 2004.

COELHO, Fábio Ulhoa. Manual de direito comercial. São Paulo: Saraiva, 2004.

CONCRETE SHOW. Mulheres na construção civil: avanços e desafios. Disponível em <<https://digital.concreteshow.com.br/negcios/mulheres-na-construo-civil-avancos-e-desafios>> Acesso 11/10/2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ Serviço: O que é assédio moral e o que fazer? Disponível em <<https://www.cnj.jus.br/cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer/>> Acesso 04/11/2023

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO - CGU. Assédio Moral e Sexual. Disponível em <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>> Acesso 03/11/2023

CRUZ, M. H. S. Mapeando diferenças de gênero no ensino superior da Universidade Federal de Sergipe. São Cristóvão: Editora UFS, 2012.

CURY, Antônio. Organização e métodos: uma visão holística. – 7. ed. rev. E ampl. – São Paulo: Atlas, 2000.

DICIO. **Significado de Assédio.** <www.dicio.com.br> Acesso em 04/11/2023

DICIO. **Significado de Violência.** <www.dicio.com.br> Acesso em 04/11/2023

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.html>> Acesso 03/11/2023.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DE SINDICATOS DE ENGENHEIROS. Físenge: duas décadas de lutas e esperança (1993-2013). Rio de Janeiro, Físenge, 2014. p. 194.

FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G. de. Relatório de pesquisa tendências de mudanças na gestão de pessoas das empresas brasileiras: DELPHI RH-2010. [São Paulo] : MBA, USP, 2001. 18 p.

FISENGE. Série de postagens lembra histórias de engenheiros e engenheiras que resistiram à ditadura civil-militar. Disponível em <<https://fisenge.org.br/serie-de-postagens-lembra-historia-de-engenheiros-e-engenheiras-que-resistiram-a-ditadura-civil-militar/>> Acesso em 02/11/2023

FORTINO, Sabine. Coexistência dos sexos (verbete). In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (Org.). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Unesp, 2009. p. 44.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS - FCC. Pesquisa aponta maior participação feminina na construção civil. Apesar do avanço, práticas de assédio moral e sexual ainda são comuns no setor, indica estudo <<https://www.fcc.org.br/fcc/fcc-noticia/pesquisa-aponta-maior-participacao-feminina-na-construcao-civil-confira-no-textos-fcc-numero-56/>> Acesso dia 04/11/2023

FUNDAÇÃO FHC: **Direitos das mulheres: as lutas dos movimentos feministas desde a redemocratização e seus resultados.** Disponível em <<https://fundacaofhc.org.br/linhasdotempo/direito-das-mulheres/>> Acesso em 04/11/2023

Gil, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social / Antônio Carlos Gil. 6. ed. São Paulo : Atlas, 2008.

REVISTA GRANDES CONSTRUÇÕES. Disponível em <<https://grandesconstrucoes.com.br/Noticias/Exibir/numero-de-mulheres-na-construcao-civil-cresce-50-no-brasil>> Acesso 14/12/2023

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/>> Acesso 29/10/2023

INSTITUTO FLORENCE: **Mulher no mercado de trabalho: avanços e desafios.** Disponível em <<https://www.florence.edu.br/blog/mulher-no-mercado-de-trabalho/#:~:text=A%20revolu%C3%A7%C3%A3o%20industrial%20no%20Brasil,cas a%20e%20entrassem%20na%20ind%C3%BAstria.>> Acesso em 04/11/2023

LAKATOS, E. Maria; MARCONI, M. de Andrade. Fundamentos de metodologia científica: Técnicas de pesquisa. 7 ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, E. Maria; MARCONI, M. de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 5 ed. – São Paulo: Atlas, 2003.

LINKEDIN. Equidade de gênero: qual é o papel do RH e como promover a equidade no ambiente de trabalho. Disponível em <<https://pt.linkedin.com/pulse/equidade-de-g%C3%AAnero-qual-%C3%A9-o-papel-do-rh-e-como-promover-ambiente>> Acesso em 02/11/2023

LOMBARDI, M. R. A engenharia brasileira contemporânea e a contribuição das mulheres nas mudanças recentes do campo profissional. Revista Tecnologia e Sociedade, Curitiba, n. 2, p. 109-131, 1. sem. 2006.

LOMBARDI, M. R. Engenheiras na construção civil: a FEMINIZAÇÃO POSSÍVEL E A discriminação de gênero

LOMBARDI, M. R. Perseverança e resistência: a Engenharia como profissão feminina. 2005. 292 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação. Campinas, 2005.

MADALOZZO, Regina. “Occupational Segregation And Gender Wage gap in Brazil: an empirical analysis”. *Economia Aplicada*, v. 14, n. 2, p. 147-168, 2010.

Mulheres na engenharia civil: Decisões na atuação profissional. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/38574/1/MulheresEngenhariaCivil.p>> Acesso em 27/10/2023

MULHER NA CONSTRUÇÃO. Inclusão da mulher periférica no mercado de trabalho. Disponível em <<https://www.mulheremconstrucao.org.br/>> Acesso 29/09/2023

OBRA PRIMA. Mulheres na construção civil: elas estão ocupando seus espaços no mercado. Disponível em <<https://blog.obraprima.eng.br/mulheres-na-construcao-civil-construindo-novos-espacos/>> Acesso 15/10/2023

PACTO GLOBAL. Disponível em <<https://www.pactoglobal.org.br/>> Acesso 14/12/2023

PEREIRA, Thalita. *Deixe-me apresentar você!* São Paulo: Editora Vida, 2019

PINTO, ÉRICA. RELAÇÕES DE GÊNERO NA CARREIRA ACADÊMICA EM ENGENHARIA CIVIL. Disponível em <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/19013/1/%C3%89ricaJaquelineSoaresPinto_Tese.pdf> Acesso 01/11/2023

RELAÇÕES DE GÊNERO NA CARREIRA ACADÊMICA EM ENGENHARIA CIVIL. Disponível em <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/19013/1/%c3%89ricaJaquelineSoaresPinto_Tese.pdf> Acesso em 27/10/2023

RESTREPO, E. Estudios culturales en América Latina. *Revista Estudos Culturais*, v. 1, n. 1, 25 jun. 2014. Não paginado.

ROCHA, Manuela; GITAHY, Leda. Gênero trabalho na construção civil. *Cad. Gên. Tecnol.*, Curitiba, v. 15, n. 46, p. 105-119, jul./dez.2022.

SANTANA, J. Enedina Alves Marques: A trajetória da Primeira Engenheira do sul do país na faculdade de engenharia do Paraná (1940-1945). *Revista Vernáculo*, nº 28, 2º sem/2011. Paraná, 2011

SCIELO. Publicações póstumas de Henri Fayol: revisitando sua teoria administrativa. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/ram/a/nkjr3bCZG8SxT4bxD6GHHDL/>> Acesso em 07/11/2023

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. Recife: SOS Corpo, 1995

SEBRAE. Mulheres na construção civil: avanços e desafios. Disponível em <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/mulheres-na-construcao-civil-avancos-e-desafios,7989a9ff2cdaf710VgnVCM100000d701210aRCRD>> Acesso 01/11/2023

SENGE, Peter M. A Quinta Disciplina – Arte e prática da organização que aprende. Uma nova e revolucionária concepção de liderança e gerenciamento empresarial. São Paulo: Best Seller, 1998.

SIENGE. Mulheres na Construção: sim, elas estão ocupando os canteiros de obra. Disponível em <<https://www.sienge.com.br/blog/mulheres-na-construcao/>> Acesso 02/10/2023

SILVA, R. O. da. Teorias da Administração. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

TELLES, P. História da Engenharia no Brasil - séculos XVI à XIX. v. 1. Rio de Janeiro: Clavero, 1994.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB. Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres na UFPB: Aerojampa incentiva formação de mulheres nas engenharias. Disponível em <<https://www.ufpb.br/comu/contents/noticias/aerojampa-incentiva-permanencia-e-formacao-de-mulheres-nas-engenharias>> Acesso 03/11/2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB. Disponível em <https://sigaa.ufpb.br/sigaa/public/curso/alunos.jsf?lc=pt_BR&id=1626738> Acesso 04/11/2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB. Professora integra projeto que capacita mulheres para atuarem na construção civil. Disponível em <<https://ufal.br/servidor/noticias/2021/11/professora-da-ufal-integra-projeto-que-capacita-mulheres-para-atuarem-na-construcao-civil>> Acesso 29/10/2023

VERGARA, S. C. Gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo : Atlas, 2000.

VERGARA, Sylvia C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 10ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ZILLI CONSTRUTORA. A Mulher Na Construção Civil: Como A Diversidade Pode Tornar O Setor Mais Forte E Inclusivo. Disponível em <<https://zilliconstrutora.com.br/blog/mulher-na-construcao-civil-como-a-diversidade-pode-transformar-o-setor/>> Acesso 02/11/2023

APÊNDICE A

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA
PARAÍBA UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS CURSO
SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Prezada,

A indústria da construção civil desempenha um papel crucial tanto na economia quanto na sociedade da cidade de João Pessoa/PB. Ao longo da história e até os dias atuais, tem sido observado que a maioria dos profissionais nesse setor são homens. Muitas vezes está ligado a uma cultura masculina que atribui grande importância à força física e às habilidades técnicas, o que torna mais difícil para as mulheres acessarem e progredirem nessa área profissional. Como resultado, há uma baixa representação feminina no mercado de trabalho.

Agradecendo desde já a sua atenção, peço-lhe que participe desta pesquisa contribuindo com sua percepção acerca da participação da mulher na construção civil, respondendo cada uma das questões. Elas têm a finalidade coletar informações para a construção de um TCC, orientado pela Professora Karoline Fernandes, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB.

Seguindo os preceitos éticos, informamos que sua participação será absolutamente voluntária e sigilosa, não constando seu nome ou qualquer outro dado que possa identificá-lo no relatório final ou em qualquer publicação posterior sobre esta pesquisa.

Pela natureza da pesquisa, sua participação não acarretará em quaisquer danos para sua pessoa e as informações serão utilizadas **EXCLUSIVAMENTE** para fins acadêmicos.

Esse questionário foi criado seguindo uma escala de classificação na qual 1 significa o nível mínimo de concordância e 10 o nível máximo. Atenção ao responder!

Leia cada pergunta com atenção e responda as questões emitindo sua opinião.

1 - Qual é o seu gênero?

- Mulher Cisgênero: uma pessoa cuja identidade de gênero está alinhada com o sexo atribuído no nascimento.
- Mulher Transgênero: pessoa cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído no nascimento.
- Não binário: que não se identificam pessoas como masculinas ou femininas.

2 - Qual é a sua faixa etária?

- Menos de 20 anos
- 21-30 anos
- 31-40 anos
- 41-50 anos
- Mais de 50 anos

3 - Qual o bairro da cidade de João Pessoa que você trabalha?

- Altiplano
- Cabo Branco
- Tambaú
- Manaíra
- Bessa (Aeroclube, Jardim Oceania e Bessa)

4 - Qual seu estado civil?

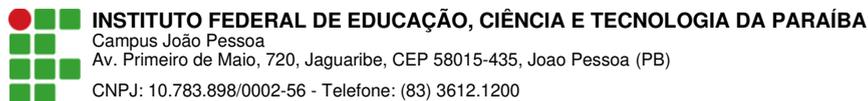
- Solteira
- Casada
- União estável
- Separada
- Viúva

5 - Qual é a sua profissão?

6 - Qual é o seu cargo na construção civil?

7 - Antes de você existia outra figura feminina na construtora?

- Sim
- Não



Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Entrega do TCC de Ramerson Orlan Monteiro Ferreira de Souza

Assunto: Entrega do TCC de Ramerson Orlan Monteiro Ferreira de Souza
Assinado por: Ramerson Souza
Tipo do Documento: Anexo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Ramerson Orlan Monteiro Ferreira de Souza, DISCENTE (20211460110) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 15/12/2023 21:11:53.

Este documento foi armazenado no SUAP em 15/12/2023. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1025543
Código de Autenticação: 4b5b4924ac

