

LAÍS DE SOUZA XAVIER

Presença feminina na gestão de projetos de construção civil

São Paulo

2020

LAÍS DE SOUZA XAVIER

Presença feminina na gestão de projetos de construção civil

Monografia apresentada à Escola
Politécnica da Universidade de São Paulo,
para obtenção do título de Especialista em
Gestão de Projetos na Construção

Área de Concentração: Gestão de Projetos
na Construção

Orientador:

Prof. Dr. Silvio Burrattino Melhado

São Paulo

2020

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo-na-publicação

Xavier, Laís de Souza

Presença feminina na gestão de projetos de construção civil / L. S. Xavier --
São Paulo, 2020.
65 p.

Monografia (Especialização em Gestão de Projetos na Construção) - Escola
Politécnica da Universidade de São Paulo. Departamento de Engenharia de
Construção Civil.

1.Gestão de projetos 2.Construção civil 3.Condição feminina I.Universidade
de São Paulo. Escola Politécnica. Departamento de Engenharia de Construção
Civil II.t.

Dedico esta monografia aos meus pais, que sempre me incentivaram na busca pelos meus objetivos, e a todos os meus professores, desde o ensino fundamental até a pós-graduação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos grandes mestres, encarregados, coordenadores e gerentes que tive ao longo da minha jornada profissional na construção civil.

Agradeço ainda àqueles que me motivaram a realizar este trabalho.

Em especial, agradeço ao Prof. Silvio Melhado, que acreditou na minha proposta e me orientou em seu desenvolvimento.

RESUMO

XAVIER, Laís de Souza. **Presença feminina na gestão de projetos de construção civil**. 2020. 65 p. Monografia (Especialização em Gestão de Projetos na Construção) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

O tema desta monografia tem como grande objetivo identificar dificuldades na inserção de mulheres no mercado de trabalho da construção civil. Para tanto, foram coletadas informações de profissionais atuantes no setor da construção civil por meio de um questionário aplicado via LinkedIn, o que resultou em cerca de 240 questionários respondidos em todo o Brasil; por meio deles, foi possível entender o que se passa dentro das empresas de construção. Em paralelo, buscou-se por materiais bibliográficos relacionados ao assunto, dentre eles, artigos sobre as alterações na Constituição Federal que mudaram paradigmas do passado, além de artigos sobre a questão da igualdade salarial e de gênero. O segundo passo foi entender como funcionam as políticas referentes à presença feminina no setor da construção civil no Canadá. Após pesquisas sobre o assunto, o mesmo questionário foi aplicado em homens e mulheres que atuam no setor da construção civil canadense e, com isso, mais 56 novos questionários foram agregados ao estudo. O resultado esperado para este trabalho foi entender as reais condições de trabalho femininas na área da construção e relacionar tais informações com a gestão de projetos na construção civil. Além disso, espera-se compreender como o histórico desse setor contribuiu para os comportamentos observados atualmente e o mecanismo das políticas de inserção da mulher nos mercados da construção brasileiro e canadense.

Palavras-chave: Gestão de projetos. Mercado de trabalho. Construção civil. Presença feminina. Mulher na construção civil. Construção civil no Canadá. Políticas de igualdade.

ABSTRACT

XAVIER, Laís de Souza. **Female presence in the management of construction projects**. 2020. 65 p. Monograph (Specialization in Project Management in Construction) – Polytechnic School, University of São Paulo, São Paulo, 2020.

The main objective of the theme is to identify difficulties in the insertion of women in the civil construction, especially in the positions of interface with the execution of the work. Initially, we sought to collect information from people in the construction sector through a questionnaire applied via LinkedIn. The result was a collection of about 240 questionnaires answered in Brazil, and through them, was able to understand what is going on within the construction companies. In parallel, articles on the subject were sought, among them, articles on changes in the constitution that changed paradigms of the past, in addition to articles on the issue of wage and gender equality. A second step was to understand how policies related to the female presence in the construction sector in Canada, after related surveys, the same questionnaire was applied to men and women who working in the Canadian construction sector and with that another 54 new questionnaires were added to the study, which allowed to understand the real working conditions of women in construction, so that was possible then relate this information to project management in civil construction. In addition, it is expected to understand how the history of civil construction contributed to the behaviors observed today, in addition to understanding the policies of insertion of women in the Brazilian and Canadian construction market.

Keywords: Project management. Labor market. Construction. Female presence. Woman in building construction. Construction in Canada. Gender equality policies.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Características dos gerentes de projetos	24
Figura 2 – Apresentação do questionário via LinkedIn.....	27
Figura 3 – Exemplo de pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil.....	28
Figura 4 – Primeira pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil	29
Figura 5 – Segunda pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil	30
Figura 6 – Terceira pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil	30
Figura 7 – Quarta pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil	31
Figura 8 – Quinta pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil.....	32
Figura 9 – Sexta pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil	33
Figura 10 – Sétima pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil	33
Figura 11 – Primeira pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá.....	40
Figura 12 – Segunda pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá....	41
Figura 13 – Terceira pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá.....	41
Figura 14 – Quarta pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá.....	42
Figura 15 – Quinta pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá	42
Figura 16 – Sexta pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá.....	43
Figura 17 – Sétima pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá.....	44
Figura 18 – Porcentagem de novos registros de engenheiros do sexo feminino no Canadá.....	47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Relatório Anual de Informações Sociais	14
Tabela 2 – Relatório Anual de Informações Sociais	15
Tabela 3 – Classificação dos segmentos da indústria, segundo o IBGE	18
Tabela 4 – Tabela de característica por categoria de ocupação, segundo o IBGE...	19
Tabela 5 – Características segundo profissão e gênero	20
Tabela 6 – Salários segundo a carreira/tipo de ocupação	21
Tabela 7 – Características raciais, educacionais e conjugais por categoria de ocupação (por gênero)	21

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PMBok	Project Management Body of Knowledge (Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RAIS	Relatório Anual de Informações Sociais
UK	United Kingdom

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1 APRESENTAÇÃO	11
1.2 JUSTIFICATIVA	11
1.3 OBJETIVOS.....	11
1.4 METODOLOGIA	12
1.5 ESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO.....	12
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	13
2.1 PRESENÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO	13
2.2 PRESENÇA FEMININA NA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	14
2.3 A HISTÓRIA DO DIREITO AO TRABALHO FEMININO.....	16
2.4 ANÁLISE SALARIAL DENTRE OS GÊNEROS	17
2.5 O PERFIL DO GESTOR DE PROJETOS.....	22
2.6 A PRESENÇA FEMININA NA LIDERANÇA DAS EMPRESAS	24
2.7 DIVERSIDADE NO TRABALHO	25
3. QUESTIONÁRIO PARA COLETA DE INFORMAÇÕES.....	27
3.1 APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO	27
3.2 A ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO	28
3.3 RESULTADOS OBTIDOS NO BRASIL.....	29
3.4 RESPOSTAS DISSERTATIVAS DO QUESTIONÁRIO APLICADO NO BRASIL	34
3.5 PROGRAMAS BRASILEIROS DE INCLUSÃO FEMININA NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	39
3.6 RESULTADOS OBTIDOS NO CANADÁ	40
3.7 RESPOSTAS DISSERTATIVAS DO QUESTIONÁRIO APLICADO NO CANADÁ	44
3.8 POLÍTICAS CANADENSES DE INCLUSÃO FEMININA NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	47
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS.....	53
APÊNDICE - QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS – BRASIL E CANADÁ	56

1. INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO

Atualmente, a presença feminina vem ganhando espaço em setores que, no passado, era dominado pelo sexo masculino. A evolução cultural, juntamente com os pequenos passos dados pela Constituição Federal (CF) brasileira, fizeram com que, pouco a pouco, as mulheres passassem a decidir os rumos de sua carreira, independentemente da questão familiar e do lar, fato este que se reflete claramente nas salas de aula das universidades, nos escritórios, na indústria e nas obras da construção civil.

1.2 JUSTIFICATIVA

Este trabalho busca compreender se existem dificuldades na inserção e na evolução da carreira de profissionais do sexo feminino no setor da construção civil, as possíveis motivações e comportamento do mercado diante desse assunto e as políticas de inserção de mulheres no mercado da construção existentes no Brasil e no Canadá.

1.3 OBJETIVOS

Esta monografia objetiva identificar as dificuldades na inserção de mulheres no mercado da construção civil, apresentar a análise das informações coletadas em questionário e entender, por meio da evolução histórica, o comportamento atual do setor quanto à presença feminina na construção civil e, em especial, no campo da gestão de projetos.

Ademais, pretende descrever a análise do perfil do gestor de projetos e sua aplicação, propondo um trabalho que seja porta-voz em prol da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

1.4 METODOLOGIA

Para a realização deste trabalho, além da busca por referências bibliográficas relacionadas ao tema, utilizou-se a metodologia de pesquisa de campo realizada por meio de uma *survey*, composta de questões alternativas e dissertativas, aplicadas *online* via LinkedIn.

1.5 ESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO

A estrutura desta monografia compreende quatro capítulos, descritos resumidamente a seguir.

O Capítulo 1 contempla a apresentação do tema escolhido, sua justificativa, objetivos, metodologia e estruturação do estudo.

No segundo capítulo, os itens 2.1 ao 2.4 compõem-se de dados estatísticos a respeito da presença feminina no mercado de trabalho em geral e da construção civil, além de análises salariais e comparativas. Em seguida, explica-se a evolução das normas trabalhistas e da Constituição Federal e suas influências no mercado de trabalho atual. O item 2.5 dedica-se a esclarecer o papel do gestor de projetos na área da construção, o item 2.6 aborda a presença feminina na liderança das empresas e, no item 2.7, o trabalho insere informações sobre a diversidade nas empresas.

No capítulo subsequente, o item 3.1 descreve a estrutura do questionário aplicado via LinkedIn e relaciona os resultados coletados no Brasil. Em seguida, tem-se o item 3.5, que discorre sobre as políticas brasileiras de inserção da mulher no mercado de trabalho da construção civil. Por fim, os itens 3.6 e 3.7 introduzem o questionário aplicado no Canadá e o item 3.8 retrata as políticas canadenses de inclusão feminina no trabalho.

Este trabalho se encerra com o Capítulo 4, que apresenta as conclusões e sugestões sobre o tema, posteriormente à análise dos dados e informações coletados ao longo da pesquisa.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 PRESENÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Quando o assunto diz respeito às grandes empresas brasileiras, Silva et al. (2016) afirmam que, segundo pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2010) com as 500 corporações mais lucrativas no Brasil, houve um afinamento hierárquico nas empresas, de modo que, quanto maior o nível hierárquico analisado, mais reduzido se torna o número de mulheres presentes. Portanto, quando somados todos os setores e cargos, a presença feminina tem crescido e não indica estar desproporcional, contudo, nos cargos mais estratégicos, elas ainda são poucas, revelando que as mulheres estão presentes no mercado de trabalho, mas não ascendem na mesma proporção de um profissional do sexo masculino.

Para melhor entendimento do comportamento dos setores de trabalho, chegue-se ao estudo das pessoas, ou seja, deve-se compreender como são administradas as diferenças culturais e comportamentais, dentre outras, no mercado de trabalho; assim, o estudo dessas diferenças chega ao âmbito da diversidade. De acordo com Silva et al. (2016), diversidade é entender e tratar cada indivíduo como único, entendendo e reconhecendo suas diferenças individuais, e englobando aceitação e respeito.

Ainda segundo Silva et al. (2016), Carreira, Ajamil e Moreira (2001) indicaram alguns exemplos de problemas enfrentados por profissionais do sexo feminino nas organizações. O primeiro deles refere-se aos menores salários, mesmo que o trabalho seja equivalente ao de um homem; em segundo lugar aparece a dupla jornada de trabalho, fruto de uma divisão de responsabilidades em que o cuidado com os filhos e o lar ainda permanece com a mulher.

Na sequência, o terceiro problema envolve as deficiências políticas e sociais, que nem sempre atendem às necessidades quanto à disponibilidade de creches, refeitórios, serviços de apoio familiar, dentre outros; por fim, o último problema refere-se às menores chances de capacitação e à redução de sua mobilidade para o trabalho, que são causadas, principalmente, pelos cuidados com a família, dificultando o acesso às viagens e reduzindo, conseqüentemente, suas chances para determinadas vagas no mercado de trabalho.

2.2 PRESENÇA FEMININA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Embora muito se fale sobre a reduzida presença feminina na mão de obra de execução do setor da construção civil, como por exemplo, nas equipes de pedreiros, carpinteiros, ceramistas, soldadores, dentre outros, ainda existe um segundo paradigma, dessa vez acerca da presença da mulher na liderança dos projetos de construção. Tratam-se de papéis totalmente distintos, principalmente no que diz respeito à formação educacional, familiar e renda.

De acordo com o Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS, 2017), produzido pelo Ministério da Economia – Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, apenas 10,03% dos trabalhadores da construção civil pertencem ao sexo feminino, dentre um total de 1.838.958 trabalhadores. A Tabela 1 demonstra quão pequena foi essa evolução ao longo dos anos anteriores.

Tabela 1 – Relatório Anual de Informações Sociais

Ano	Quantidade de homens	Quantidade de mulheres	Total	Porcentagem de mulheres em relação ao total
2006	1.294.415	99.031	1.393.446	7,1%
2007	1.508.983	109.006	1.617.989	6,7%
2008	1.776.627	137.969	1.914.596	7,2%
2009	1.973.508	158.780	2.132.288	7,4%
2010	2.319.169	189.753	2.508.922	7,5%
2011	2.531.664	218.509	2.750.173	7,9%
2012	2.591.904	240.666	2.832.570	8,4%
2013	2.645.909	246.648	2.892.557	8,5%
2014	2.559.789	255.897	2.815.686	9%
2015	2.196.033	226.631	2.422.664	9,3%
2016	1.788.702	196.702	1.985.404	9,9%

Fonte: RAIS (2017)

Essa participação pode ser considerada baixa, uma vez que, quando somados todos os setores de trabalho, o percentual de trabalhadores do sexo feminino é de 44,01% contra 55,99% de representantes do sexo masculino. O

levantamento geral do RAIS considera os setores de extrativa mineral, indústria de transformação, serviços industriais de utilidade pública, construção civil, comércio, serviços, administração pública, e agropecuária, extração vegetal, caça e pesca.

Dentre todos os setores de trabalho que subdividem os dados, somente o setor de administração pública possui um número maior de profissionais mulheres, em comparação ao número de homens. No setor de serviços, a porcentagem de trabalhadores do sexo masculino e feminino é muito próxima, representando 51,21% e 48,79%, respectivamente.

Tabela 2 – Relatório Anual de Informações Sociais

Ano = 2017

Coluna	Faixa Remun Média (SM)	Faixa Remun					Total
		Até a 1,00 SM	De 1,01 a 2,00 SM	De 2,01 a 5,00 SM	5,01 SM ou mais	{ñ class}	
IBGE Setor	Gênero						
1 - Extrativa Mineral	Total	4709	45026	93312	64554	4736	212337
	Masculino	3177	39285	85398	55395	4498	187753
	Feminino	1532	5741	7914	9159	238	24584
2 - Indústria de Transformação	Total	212029	3599811	2381965	729718	181683	7105206
	Masculino	119206	2110836	1926934	597873	117048	4871897
	Feminino	92823	1488975	455031	131845	64635	2233309
3 - Serviços Industriais de Utilidade Pública	Total	8152	112378	169734	126157	9006	425427
	Masculino	4759	87410	143275	102868	7349	345661
	Feminino	3393	24968	26459	23289	1657	79766
4 - Construção Civil	Total	57178	967070	644073	102410	68227	1838958
	Masculino	42362	864095	596000	87102	64871	1654430
	Feminino	14816	102975	48073	15308	3356	184528
5 - Comércio	Total	403751	6329739	2015487	352441	129332	9230750
	Masculino	198430	3356027	1322729	238356	77411	5192953
	Feminino	205321	2973712	692758	114085	51921	4037797
6 - Serviços	Total	899938	8502736	5038467	2002452	329052	16772645
	Masculino	351298	3887776	3027304	1139980	182276	8588634
	Feminino	548640	4614960	2011163	862472	146776	8184011
7 - Administração Pública	Total	462765	2916191	3524663	2233823	57773	9195215
	Masculino	208103	1058882	1371395	1155301	22986	3816667
	Feminino	254662	1857309	2153268	1078522	34787	5378548
8 - Agropecuária, Extração Vegetal, Caça e Pesca	Total	121932	937096	369801	37750	34473	1501052
	Masculino	93105	759743	341789	32211	27392	1254240
	Feminino	28827	177353	28012	5539	7081	246812
Total	Total	2170454	23410047	14237502	5649305	814282	46281590
	Masculino	1020440	12164054	8814824	3409086	503831	25912235
	Feminino	1150014	11245993	5422678	2240219	310451	20369355

Fonte: RAIS (2017)

2.3 A HISTÓRIA DO DIREITO AO TRABALHO FEMININO

Anteriormente à Constituição Federal de 1988, o direito do trabalho se apegava fortemente à proteção do lugar da mulher no lar, sem garantir a efetiva possibilidade de trabalho externo. No lugar desse paradigma, estabeleceu-se, pela primeira vez, que os deveres e responsabilidades decorrentes da sociedade conjugal cabiam igualmente a ambos os cônjuges, superando a cultura de organização patriarcal.

Também preliminarmente à promulgação da Carta Magna, imperavam normas trabalhistas que proibiam a mulher de realizar horas extras ou de trabalhar no período noturno, sob o pretexto de proteger a cultura de que a mulher deveria manter seu lugar na sociedade como cuidadora do lar e da família. Segundo Lopes (2005), a medida adotada ainda permitia que o salário das mulheres fosse inferior, mantendo, desse modo, a organização hierárquica da família e a autoridade do marido. Outro grande motivo para a proteção da mulher perante o trabalho é a ideia de não impedir que ela realizasse sua principal função, a maternidade.

O artigo 446 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), revogado pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989, chegou a dispor que:

[...] ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho (da mulher), quando sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor. (CLT, 1943)

Além disso, antes da Constituição de 1988, a CLT utilizava a justificativa biológica para a proibição do trabalho das mulheres em determinados setores; uma delas, já revogada, coibia o trabalho de mulheres em subterrâneos, mineração, subsolo, construção civil e atividades perigosas e insalubres. A justificativa biológica, no entanto, mostrava-se insuficiente para tal finalidade, exceto para períodos de gravidez, pois os trabalhos ora mencionados, ainda hoje, são agressivos tanto para mulheres quanto para homens.

Vale lembrar que, na década de 1930, era grande a presença feminina nas indústrias, principalmente nas tecelagens, indústrias de vestuários e calçados. Essa alta da mão de obra feminina ocorreu devido aos baixos salários e ao pensamento vigente na época, que acreditava que as mulheres eram “[...] mais dóceis, mais pacientes, menos reivindicativas” (LOPES, 2005, p. 423).

Ainda de acordo com Lopes (2005), por mais que se pense que a pressão por igualdade salarial tenha surgido por atos de rebelião, como o famoso protesto de 8 de março de 1857, sabe-se que um amplo movimento poderia ter ocorrido por conta de profissionais do sexo masculino que enxergavam nessa larga presença feminina com salário mais baixos, um grande potencial de aumento de desemprego masculino e a possibilidade de redução de sua autonomia na estrutura familiar.

A atual Carta Magna foi aprovada pela Assembleia Nacional Constituinte em 22 de setembro de 1988 e é a lei fundamental brasileira que norteia todas as outras normas.

Dentre seus princípios, estão a garantia de que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, o direito de “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante a incentivos específicos, nos termos da lei”, e que “Os direitos e deveres referentes a sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher” (CF, 1988).

2.4 ANÁLISE SALARIAL DENTRE OS GÊNEROS

Em 2017, Regina Madalozzo e Rinaldo Artes publicaram um estudo baseado em análises estatísticas relativas às diferenças salariais de grupos da população, intitulado "Escolhas Profissionais e Impactos no Diferencial Salarial entre Homens e Mulheres"; tais análises consistiram em comparações salariais entre diversas categorias profissionais.

Inicialmente, os autores utilizaram a classificação do segmento conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do ano de 2013 (IBGE, 2014). Dessa forma, os segmentos considerados na classificação foram masculino, feminino ou integrado, e o critério utilizado baseia na maior participação de um dos sexos no segmento (MADALOZZO; ARTES, 2017).

Essa primeira classificação serviu para orientar as comparações posteriores e entender o vínculo entre elas. Como segmentos masculinos, foram utilizados a construção, o transporte, a administração e outras indústrias; os segmentos social, educação e doméstica foram classificados como sendo femininos; por fim, como segmentos integrados, estão o comércio, o alojamento e outras atividades.

Tabela 3 – Classificação dos segmentos da indústria, segundo o IBGE

CLASSIFICAÇÃO DOS SEGMENTOS DE INDÚSTRIA COM RELAÇÃO ÀS CATEGORIAS OCUPACIONAIS FEMININA, INTEGRADA OU MASCULINA

SEGMENTOS	CLASSIFICAÇÃO
CONSTRUÇÃO	MASCULINA
COMÉRCIO	INTEGRADA
ALOJAMENTO	INTEGRADA
TRANSPORTE	MASCULINA
ADMINISTRAÇÃO	MASCULINA
EDUCAÇÃO	FEMININA
DOMÉSTICA	FEMININA
SOCIAL	FEMININA
OUTRAS INDÚSTRIAS	MASCULINA
OUTRAS ATIVIDADES	INTEGRADA

Fonte: Tabulação própria a partir dos microdados da Pnad 2013 (IBGE, 2014).

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa (2014)

Uma segunda classificação refere-se às ocupações chamadas de imperiais, restritas aos profissionais de engenharia, medicina e direito, e não imperiais. As análises comparam resultados conforme a cor da pele, o período da jornada de trabalho, o gênero e se o indivíduo possui ou já possuiu um cônjuge.

Segundo Madazzolo e Artes (2017), entre os resultados do estudo, tem-se que, nas profissões imperiais, 79% dos homens trabalham em jornadas de 40 horas ou mais por semana, enquanto 63% das mulheres trabalham seguindo a mesma carga laboral, o que corresponde a uma diferença de 16%. Entre os engenheiros pertencentes ao sexo masculino, 88% trabalham em jornada semanal de 40 horas ou mais, contra 79% das mulheres, e a diferença é reduzida a 11%.

Dentre todas as outras profissões imperiais, o número de mulheres que trabalham sob regime de 40 horas semanais ou mais também é inferior; os percentuais encontrados são de 63% e 60% para homens e mulheres médicos, e de 75% e 66% para homens e mulheres advogados, respectivamente.

Tabela 4 – Tabela de característica por categoria de ocupação, segundo o IBGE

CARACTERÍSTICAS DE PESSOAS COM IDADE ENTRE 16 E 60 ANOS, POR CATEGORIA DE OCUPAÇÃO E GÊNERO (ENTRE PARÊNTESES O INTERVALO DE 95% DE CONFIANÇA)

VARIÁVEL	OCUPAÇÕES NÃO IMPERIAIS		OCUPAÇÕES IMPERIAIS	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Cor branca	45%	49%	80%	77%
	(44; 45)	(49; 50)	(77; 82)	(74; 80)
Cor não branca	55%	51%	20%	23%
	(55; 56)	(50; 51)	(18; 23)	(20; 26)
Vive em companhia de cônjuge	64%	58%	66%	50%
	(64; 65)	(58; 59)	(64; 69)	(46; 53)
Viveu em companhia de cônjuge no passado, mas não atualmente	10%	20%	8%	15%
	(10; 11)	(19; 20)	(6; 9)	(13; 18)
Nunca viveu em companhia de cônjuge	25%	22%	26%	35%
	(25; 26)	(21; 22)	(24; 29)	(32; 39)
Jornada semanal inferior a 20 horas	<1%	11%	4%	6%
	(3,8; 4,2)	(11; 12)	(3; 5)	(4; 8)
Jornada semanal entre 20 e 39 horas	13%	25%	17%	28%
	(12,7; 13,4)	(25; 26)	(15; 20)	(25; 32)
Jornada semanal de 40 horas ou mais	83%	63%	79%	66%
	(82,5; 83,3)	(62,9; 64,0)	(76; 81)	(63; 69)

Fonte: Tabulação própria a partir dos microdados da Pnad 2013 (IBGE, 2014).

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa (2014)

Tais informações trazem reflexões a respeito da disponibilidade do profissional diante do mercado de trabalho. Para Madazollo e Artes (2017), um indivíduo que possui total disponibilidade de horário para uma empresa, em geral, tem o poder de atrair mais interesse do mercado de trabalho do que aquele que se divide entre duas tarefas, como por exemplo, as atividades domésticas e maternais.

Essa reflexão reforça a visão de que profissionais do sexo masculino são mais atrativos ao mercado de trabalho e a dificuldade relatada por mulheres para se manterem no mercado de trabalho após a maternidade e o casamento ou quando estão próximas dos seus anos mais férteis.

Tabela 5 – Características segundo profissão e gênero

**CARACTERÍSTICAS DE PESSOAS COM IDADE ENTRE 16 E 60 ANOS SEGUNDO PROFISSÃO E GÊNERO
(ENTRE PARÊNTESES O INTERVALO DE 95% DE CONFIANÇA)**

VARIÁVEL	ADVOGADO		ENGENHEIRO		MÉDICO	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Cor branca	77%	75%	81%	77%	82%	81%
	(73; 80)	(71; 79)	(77; 84)	(68; 83)	(75; 87)	(76; 86)
Cor não branca	23%	25%	19%	23%	18%	19%
	(20; 27)	(21; 29)	(16; 23)	(17; 32)	(13; 25)	(14; 24)
Vive em companhia de cônjuge	61%	46%	69%	43%	69%	60%
	(57; 66)	(41; 51)	(65; 73)	(33; 53)	(63; 75)	(53; 66)
Viveu em companhia de cônjuge no passado, mas não atualmente	9%	15%	6%	18%	8%	14%
	(7; 12)	(12; 18)	(4; 8)	(11; 27)	(5; 13)	(10; 19)
Nunca viveu em companhia de cônjuge	29%	39%	25%	39%	22%	26%
	(25; 34)	(34; 44)	(21; 29)	(30; 49)	(17; 29)	(21; 33)
Jornada semanal inferior a 20 horas	4%	5%	4%	4%	5%	8%
	(2; 6)	(3; 9)	(2; 6)	(1; 10)	(3; 9)	(5; 12)
Jornada semanal entre 20 e 39 horas	22%	29%	8%	17%	32%	33%
	(18; 25)	(25; 33)	(6; 11)	(11; 25)	(26; 38)	(27; 39)
Jornada semanal de 40 horas ou mais	75%	66%	88%	79%	63%	60%
	(71; 79)	(61; 71)	(85; 91)	(70; 86)	(56; 70)	(54; 65)

Fonte: Tabulação própria a partir dos microdados da Pnad 2013 (IBGE, 2014).

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa (2014)

Outra análise presente no trabalho consultado diz respeito à diferença salarial. Em todas as três profissões imperiais analisadas, o homem possui um salário por hora superior ao da mulher. Na profissão de direito, essa diferença salarial é de 7,9%; dentre os médicos, 28,1%; entre engenheiros homens e mulheres, a diferença observada é ainda maior, perfazendo 67,7% (MADAZZOLO; ARTES, 2017).

Embora existam diferenças salariais entre as três profissões estudadas, segundo Beltrão e Alves (2009) e Carvalho (2003), é sabido que as mulheres brasileiras possuem, desde o final dos anos noventa, um nível educacional superior a dos homens. Esse número fica evidente quando são analisados os dados referentes às ocupações integradas, em que 70% das mulheres e 63% dos homens possuem ensino médio completo ou mais. Logo, mesmo enfrentando inúmeras dificuldades para se capacitarem devido à dupla jornada e à menor mobilidade nas profissões classificadas como masculinas, 47% das mulheres possuem maior grau de escolaridade, contra 39% dos homens.

Essa informação, novamente, reforça as queixas coletadas no questionário aplicado e justifica a insatisfação de profissionais do sexo feminino quanto ao seu crescimento de carreira, condições salariais e prestígio nas empresas, uma vez que,

ainda que possuam formação superior a dos profissionais do sexo masculino, os mesmos fatores motivacionais acabam não sendo reconhecidos.

Tabela 6 – Salários segundo a carreira/tipo de ocupação

SALÁRIO MENSAL E POR HORA (POR GÊNERO), PARA PESSOAS COM IDADE ENTRE 16 E 60 ANOS NAS CARREIRAS DE DIREITO, ENGENHARIA E MEDICINA

TIPO DE OCUPAÇÃO	MEDIDA	SALÁRIO MENSAL		SALÁRIO POR HORA	
		HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Advogado	Média	6.297,69	4.739,85	41,96	38,90
	IC*	(5.751,29; 6.844,09)	(4.305,99; 5.173,71)	(35,23; 48,69)	(25,31; 52,49)
	Desvio padrão	5.727,59	4.716,66	78,67	188,08
	1º Quartil	2.600,00	2.000,00	15,56	11,11
	Mediana	5.000,00	3.000,00	25,00	22,22
	3º Quartil	8.000,00	6.000,00	44,44	35,35
Engenheiro	Média	6.912,55	6.133,09	62,28	37,14
	IC*	(6.408,13; 7.416,97)	(5.273,16; 6.993,02)	(37,09; 87,46)	(31,63; 42,66)
	Desvio padrão	5.639,66	4.142,95	301,49	26,95
	1º Quartil	3.500,00	3.000,00	20,20	17,68
	Mediana	5.800,00	6.000,00	31,11	33,33
	3º Quartil	8.500,00	8.000,00	44,44	46,30
Médico	Média	9.877,58	7.483,72	101,77	79,47
	IC*	(8.692,06; 11.063,09)	(6.686,79; 8.280,65)	(26,59; 176,94)	(25,23; 133,71)
	Desvio padrão	7.801,91	5.794,15	413,61	360,58
	1º Quartil	5.000,00	3.000,00	27,78	22,22
	Mediana	8.000,00	6.000,00	53,33	40,40
	3º Quartil	12.000,00	10.000,00	75,34	64,81

IC*: Intervalo de 95% de confiança

Fonte: Tabulação própria a partir dos microdados da Pnad 2013 (IBGE, 2014).

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa (2014)

Tabela 7 – Características raciais, educacionais e conjugais por categoria de ocupação (por gênero)

CARACTERÍSTICAS RACIAIS, EDUCACIONAIS E CONJUGAIS POR CATEGORIA DE OCUPAÇÃO (POR GÊNERO), PARA PESSOAS COM IDADE ENTRE 16 E 60 ANOS (ENTRE PARÊNTESES O INTERVALO DE 95% DE CONFIANÇA)

VARIÁVEL	OCUPAÇÕES INTEGRADAS		OCUPAÇÕES MASCULINAS		OCUPAÇÕES FEMININAS	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Cor branca	53%	55%	43%	49%	48%	48%
	(52; 54)	(54; 56)	(42; 44)	(47; 50)	(47; 49)	(47; 49)
Cor não branca	47%	45%	57%	51%	52%	52%
	(46; 48)	(44; 46)	(56; 58)	(50; 53)	(51; 53)	(51; 53)
Porcentagem com ensino médio completo ou superior	63%	70%	39%	47%	62%	60%
	(62; 64)	(69; 71)	(38; 39)	(46; 48)	(61; 63)	(59; 60)
Vive em companhia de cônjuge	60%	55%	67%	69%	53%	56%
	(59; 61)	(54; 56)	(67; 68)	(68; 70)	(52; 54)	(55; 56)
Viveu em companhia de cônjuge no passado, mas não atualmente	9%	18%	10%	15%	10%	22%
	(9; 10)	(17; 18)	(10; 11)	(15; 16)	(10; 11)	(21; 22)
Nunca viveu em companhia de cônjuge	30%	27%	22%	16%	36%	22%
	(29; 31)	(27; 28)	(22; 23)	(15; 17)	(36; 37)	(22; 23)
Jornada semanal inferior a 20 horas	4%	8%	4%	21%	5%	9%
	(3; 4)	(7; 8)	(3,7; 4,2)	(19; 22)	(4; 5)	(9; 10)
Jornada semanal entre 20 e 39 horas	12%	20%	12%	23%	19%	28%
	(12; 13)	(19; 21)	(12; 13)	(22; 24)	(18; 20)	(27; 28)
Jornada semanal de 40 horas ou mais	84%	72%	84%	56%	76%	63%
	(83; 85)	(71; 73)	(83; 84)	(55; 57)	(75; 77)	(62; 64)

Fonte: Tabulação própria a partir dos microdados da Pnad 2013 (IBGE, 2014).

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa (2014)

Observam-se também análises elaboradas segundo a existência ou não de cônjuges na atualidade e no passado. Nestas, ficou evidenciado que, nas ocupações imperiais, 66% dos homens vivem na companhia de um cônjuge, enquanto para as mulheres esse percentual se reduz a 50%. Quanto aos engenheiros do sexo masculino, 69% vivem na companhia de um cônjuge; 43% das mulheres vivem sob a mesma condição.

Ainda fazendo referência aos engenheiros, tem-se que 6% dos homens viveram na companhia de um cônjuge no passado, enquanto 18% das mulheres afirmaram a mesma situação.

Esses dados podem sustentar a visão de que mulheres que exercem atividades efetivas no mercado de trabalho podem estar enfrentando uma situação desafiadora para manterem sua situação conjugal estável, ou seja, podem reforçar que, de fato, há dificuldades para que essas profissionais se mantenham empregadas e com as mesmas condições de crescimento profissional após o casamento.

2.5 O PERFIL DO GESTOR DE PROJETOS

Em sua 6ª edição, o terceiro capítulo do *Project Management Body of Knowledge* (PMBok), principal publicação do *Project Management Institute* (PMI, 2017), é especialmente dedicado ao papel do gerente de projetos; este está subdividido em visão geral, definição do gerente de projetos, sua esfera de influência, competências e realização da integração.

Dentre as habilidades descritas como fundamentais para que o gerente de projetos desenvolva seu papel, a comunicação aparece mais de uma vez em diferentes subcapítulos. O profissional em questão precisa compreender a necessidade da comunicação e manter diálogos claros, aptidão para relacionamentos, atitudes positivas, função de interlocutor entre diferentes partes interessadas, além de ser um facilitador na incorporação de canais de *feedback*.

As habilidades de relacionamento, juntamente com as comportamentais, também constam no manual. Dentre elas, estão a consciência da importância dos relacionamentos, a capacidade para construir equipes e utilizar relacionamentos

com especialistas e pessoas influentes para equilibrar metas conflitantes, a fim de alcançar um consenso.

O gestor de projetos deve possuir habilidades verbais, escritas e gestuais, pois trabalha para equilibrar as restrições que atuam sobre o projeto, fornecendo diretrizes e interagindo com outros gestores, exercendo um papel de defensor da organização. Além disso, mencionado profissional precisa se manter informado sobre o setor e estar apto a explicar para outras pessoas sobre os produtos, a estratégia, a missão e as metas e objetivos da empresa.

Tão importante quanto as habilidades comportamentais são as habilidades técnicas: o gestor de projetos deve ter capacidade para concentrar-se nos fatores essenciais para o sucesso do projeto, nos cronogramas, nos registros, nos relatórios financeiros, planejar e gerenciar os riscos. Habilidades de gestão de conflitos também são primordiais.

De acordo com o PMI (2017), um gerente de projetos aceita *feedbacks*, é visionário, positivo e colaborativo, demonstra integridade e sensibilidade cultural, coragem e capacidade para solucionar problemas. Ademais, deve ter a capacidade de orientar e motivar, saber negociar e se comunicar, ser resiliente e, para isso, precisa estudar o comportamento e as motivações das pessoas.

Banzi et al. (2011) também listaram as características essenciais a um gestor de projetos. Embora os autores defendam que deve-se estar atento às diferentes questões ao longo da vida do projeto, independentemente da posição em que este se encontra, alguns atributos foram citados como sendo fundamentais aos gerentes de projeto que esperam obter sucesso.

Figura 1 – Características dos gerentes de projetos



Fonte: PMI (2017)

Dentre todas as atribuições, comportamentos, habilidades e conhecimentos primordiais a um gestor de projetos, é perceptível que o PMBoK (PMI, 2017) é totalmente aplicável ao setor da construção civil.

Nos mesmos moldes, é possível observar que todas as atribuições definidas para o gestor de projetos tanto pelo PMBoK (PMI, 2017) quanto por Banzi et al. (2011) também podem ser aplicadas para as "gestoras de projeto" e não justificam os dados apresentados nos itens anteriores. A capacidade de atender aos critérios necessários para o cargo são as mesmas e, ainda assim, os dados coletados confirmam a exígua presença feminina nessa função.

2.6 A PRESENÇA FEMININA NA LIDERANÇA DAS EMPRESAS

Um artigo escrito por Kathellen Conti, de 2019, afirma que empresas lideradas por mulheres possuem funcionários mais satisfeitos. A Peakon, plataforma *online* que acompanha o engajamento de funcionários, realizou uma pesquisa com cerca de 60 mil colaboradores que trabalham em 43 países. O resultado alcançado constatou que funcionários que trabalham em empresas onde mais da metade da equipe executiva é composta de mulheres se sentem mais confiantes nas metas e

estratégias gerais de seus empregadores, pois consideram a comunicação mais eficaz e a missão mais claramente definida. Esses colaboradores ainda relatam que possuem maior autonomia e satisfação com as políticas.

Segundo Conti (2019), pesquisas psicológicas indicam que as mulheres têm mais tendências a serem empáticas do que os homens; em outras palavras, são mais habilidosas para se colocarem no lugar do outro.

O mencionado artigo trata da questão das políticas das empresas e aborda a política de inclusão em uma empresa de imunologia em Cambridge, *United Kingdom* (UK), onde mais da metade da equipe de liderança é composta de mulheres. Nela, há um “quarto de mãe”, composto por uma geladeira e bombas de sucção de leite materno de nível hospitalar, criado para apoiar as mães que amamentam. Graças a esse benefício, a diretora de imunologia conseguiu alimentar sua filha por cerca de um ano, período em que esteve na Europa a trabalho, enviando-lhe seu leite congelado enquanto permanecia ativa e bem-sucedida em sua carreira (CONTI, 2016).

Ainda de acordo com Conti (2016), o editorial destaca casos de retorno ao trabalho após a licença-maternidade. Uma cientista sênior da empresa de imunologia afirma que, depois do nascimento do filho, se tornou uma pessoa muito mais empática e que tenta aplicar essa habilidade no trabalho, tentando ser mais paciente. Essa profissional sente que a maternidade a transformou numa gerente melhor para sua equipe.

Mulheres que trabalham em organizações de liderança feminina também relataram que, em tais ambientes, não é necessário lutar para serem ouvidas, o que costuma ocorrer nas empresas em geral, quando, em determinadas ocasiões, a mulher precisa se impor para fazer valer sua opinião – infelizmente, em alguns momentos, ainda percebem que a mesma frase, quando colocada por um homem, é melhor recebida e compreendida.

2.7 DIVERSIDADE NO TRABALHO

Atualmente, as empresas vivem grandes desafios gerados pelas diferenças nos ambientes organizacionais, e essa conscientização vem aumentando na medida em que as relações de trabalho se globalizam.

Embora a diversidade seja um objeto de estudo antigo, pesquisar sobre essa temática permite às companhias o entendimento das motivações, comportamentos e necessidades individuais de cada trabalhador, favorecendo a aplicação de estratégias de gestão da diversidade, trazendo ganho de tempo, dinheiro e eficiência, além do aumento de produtividade devido à redução dos conflitos, maior motivação, capacidade para reter talentos e recuperação dos valores investidos em treinamentos e recrutamentos (SILVA et al., 2016).

Ainda segundo Silva et al. (2016), pensando no contexto da diversidade, é necessário que as empresas estudem e estabeleçam programas e políticas favoráveis à diversidade no ambiente de trabalho, garantindo e tornando sustentável a valorização dos funcionários, independentemente de suas características únicas.

Ao longo dos anos, não apenas a construção civil, mas o ser humano de modo geral, se habituou a categorizar e classificar as pessoas, concebendo estereótipos para determinados cargos ou ambientes de trabalho, como é o caso do ambiente de obra, que, no passado, foi totalmente dominado por profissionais do sexo masculino, criando o estigma de que “obra é um local para homens”, conceito este até hoje replicado, conforme se observa nos relatos do questionário aplicado.

O compromisso com as minorias nas organizações e a responsabilidade quanto à diversidade promovem um ambiente mais engajado e fortalecido, além de permitirem a utilização de ideias oriundas de diferentes perfis, o que pode influenciar positivamente no resultado dos negócios. Ademais, para garantir um diferencial competitivo para as empresas, os talentos disponíveis não devem ser desperdiçados, mesmo que estes pertençam às minorias.

Apesar de se parecer com uma atribuição digna da área de recursos humanos, para que uma política de diversidades funcione, é necessário que toda a corporação esteja envolvida com o projeto; trata-se de uma estratégia de gestão que demanda tempo, pessoas e grandes esforços, e que não deve ser subestimada.

3. QUESTIONÁRIO PARA COLETA DE INFORMAÇÕES

3.1 APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

O questionário elaborado por esta autora foi aplicado por dois profissionais, conforme mencionado anteriormente, sendo um deles do sexo feminino e outro do sexo masculino. Ambos possuem uma ampla rede de contatos no LinkedIn e, por estarem inseridos no setor da construção civil, boa parte desses contatos participam do mesmo meio.

Em poucas palavras, o texto convite para inserção do questionário na rede trazia informações sobre o tema da pesquisa e convidava todos os profissionais do LinkedIn a responderem às suas questões, independentemente do sexo ou da idade.

Figura 2 – Apresentação do questionário via LinkedIn



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Os dados foram colhidos via *Google Forms*, o que permitiu a extração dos dados em Excel para melhor análise dos resultados.

3.2 A ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO

Para compreender a opinião de profissionais sobre o assunto e o que acontece nas grandes empresas, foi desenvolvido um questionário *online* contendo sete questões de múltipla escolha e apenas uma dissertativa.

A primeira e a segunda perguntas referem-se à idade do indivíduo e ao tempo em que este está inserido no mercado de trabalho, respectivamente. Tais questões têm como principal objetivo identificar a qual geração o entrevistado pertence e, posteriormente, analisar como isso refletiu em sua resposta.

A terceira pergunta diz respeito ao sexo do respondente, a quarta questiona se o profissional já sofreu algum tipo de discriminação e a quinta questão investiga se o indivíduo já viu alguma colega de trabalho sofrendo discriminação.

Para equalizar o entendimento do conceito discriminação, um pequeno texto informativo contendo exemplos foi inserido logo abaixo da pergunta.

Figura 3 – Exemplo de pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil

Você já sofreu algum tipo de discriminação no seu trabalho?

Exemplos: Ter dificuldade em aprovar uma ideia ou projeto. Ter a opinião desconsiderada em reuniões. Não ser aprovado (a) para determinado cargo mesmo tendo as competências necessárias. Diferenças na carga de trabalho, recursos ou tamanho da equipe liderada. Dentre outros.

Sim

Não

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

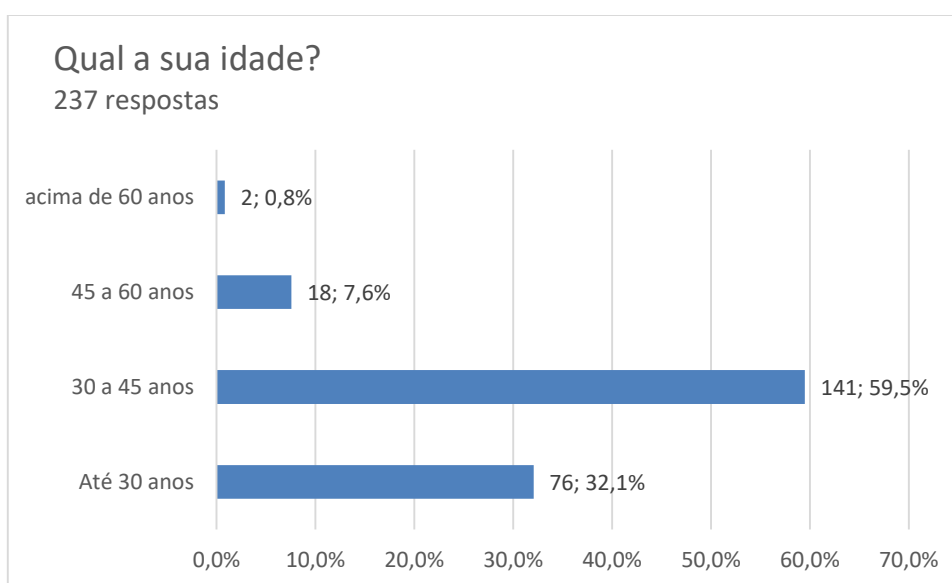
A sexta questão tem como objetivo coletar a opinião das pessoas sobre existência de diferenças de oportunidades entre homens e mulheres no seu trabalho, e a sétima questiona sobre a presença de líderes mulheres na organização em que o indivíduo atua.

O questionário foi publicado na rede LinkedIn, disponibilizado para toda a rede de contatos de dois profissionais – uma engenheira civil de obras e um doutor em engenharia civil, e alcançou em torno de 3.500 visualizações, com um total de 237 respostas no Brasil e 56 respostas no Canadá.

3.3 RESULTADOS OBTIDOS NO BRASIL

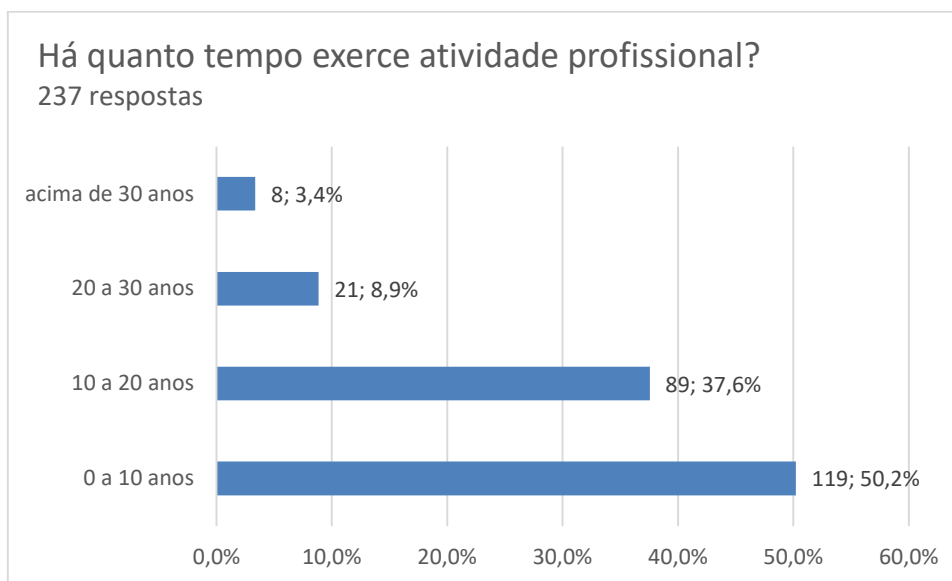
A seguir, apresenta-se o compilado dos dados extraídos do questionário aplicado no Brasil no que diz respeito apenas às questões alternativas. As indagações relacionadas à idade, ao tempo de atuação dos profissionais e ao sexo serviram, inicialmente, como um filtro para compreender o perfil do grupo que estava sendo estudado e, talvez, relacionar alguma resposta polêmica quanto à idade ou ao gênero do respondente.

Figura 4 – Primeira pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil



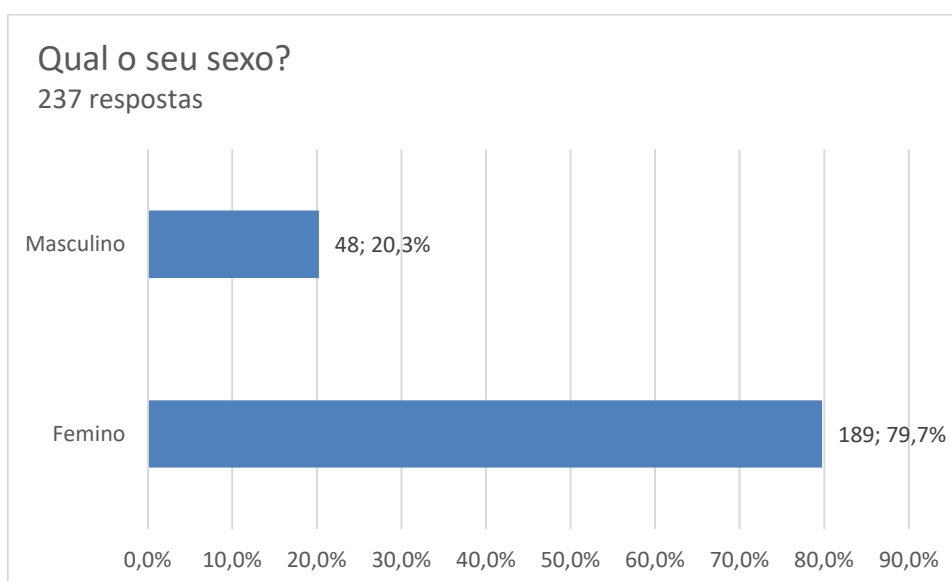
Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Figura 5 – Segunda pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Figura 6 – Terceira pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil

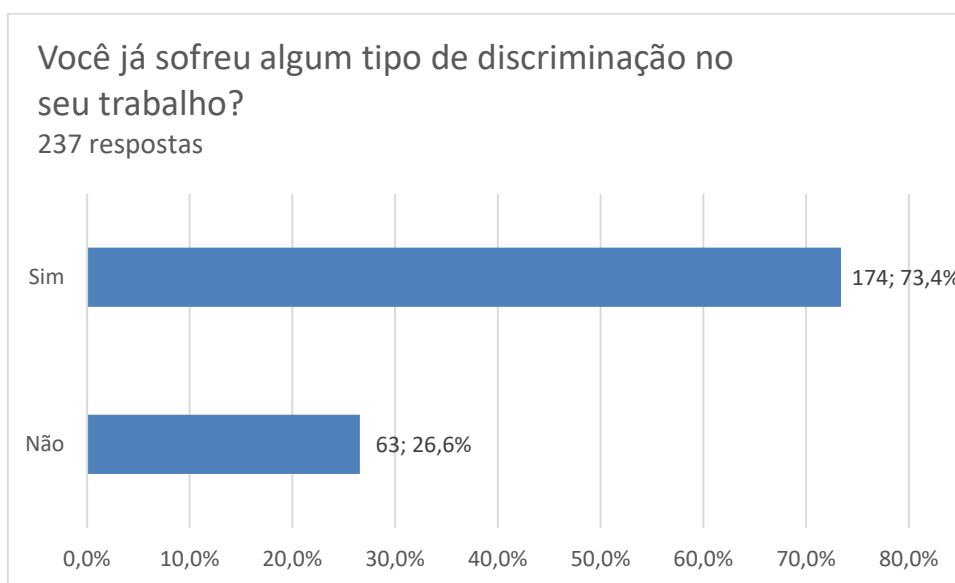


Fonte: Elaborado pela autora (2020)

A questão relacionada ao gênero revelou mais do que uma simples informação que pudesse ser utilizada momentos posteriores. Embora o convite para responder ao questionário tenha sido direcionado a todos os profissionais do setor da construção civil, sem distinção, verificou-se que apenas 20,25% dos profissionais que aceitaram participar da pesquisa no Brasil eram do sexo masculino e, no Canadá, o percentual alcançou 30,36%.

Considerando que o setor da construção civil compõe-se, em sua maioria, por profissionais do sexo masculino, uma participação tão baixa na pesquisa leva a refletir sobre a importância dada por tais profissionais a esse tipo de tema e, conseqüentemente, sobre sua relevância dentro dos ambientes de trabalho.

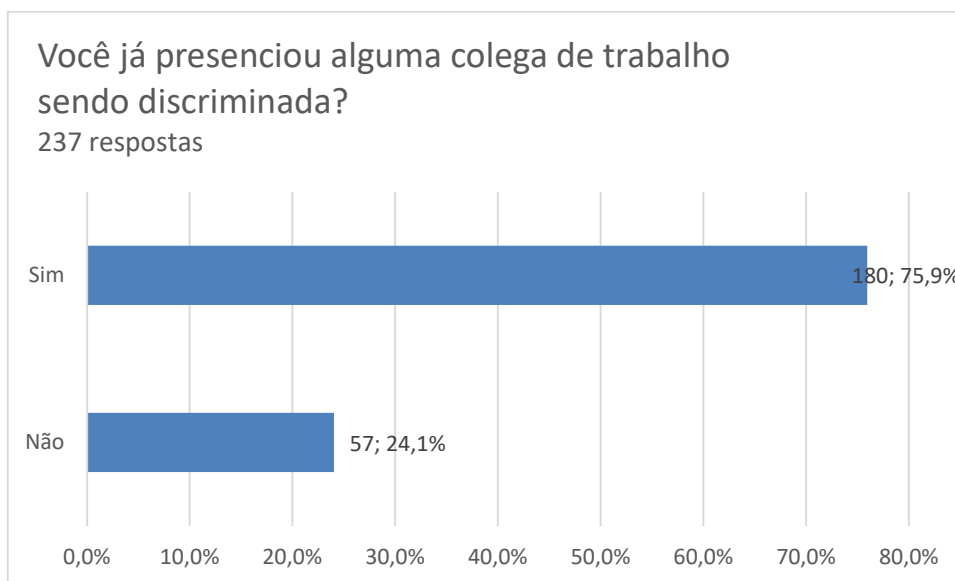
Figura 7 – Quarta pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Dos 48 homens que responderam ao questionário, 21 relataram que já sofreram algum tipo de discriminação; dentre as 189 mulheres respondentes, 153 informaram que já sofreram algum tipo de preconceito no seu trabalho, o que corresponde a 43,75% de homens e a 80,95% de mulheres, ou seja, a porcentagem feminina é quase duas vezes maior do que o percentual masculino.

Figura 8 – Quinta pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil



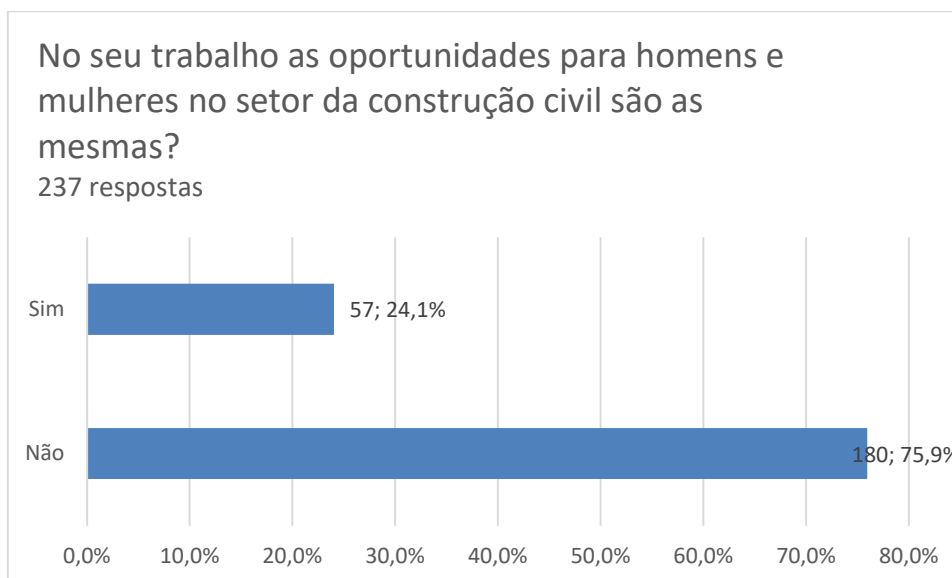
Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Quando indagados se já presenciaram alguma colega de trabalho sofrer discriminação, 75,9% dos participantes responderam afirmativamente.

A análise isolada dos dados, conforme o gênero do participante da pesquisa, possibilita a identificação de que, dentre os 48 homens entrevistados, 35 relataram que já terem presenciado tal fato, representando 72,92% das respostas. Das 189 mulheres, a resposta positiva ao questionamento foi de 145 profissionais, o que equivale a 76,72%.

Verifica-se, portanto, que a percepção sobre a existência de discriminação da mulher no trabalho é similar entre homens e mulheres, uma vez que os percentuais são muito próximos, demonstrando que o problema existe e é percebido na maior parte dos casos, independentemente do gênero.

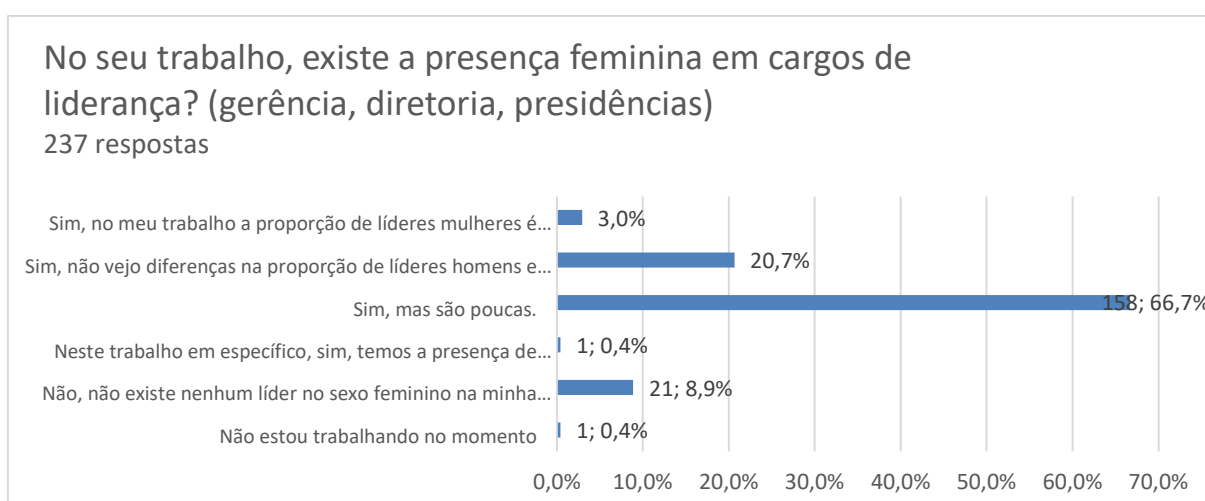
Figura 9 – Sexta pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Quanto às oportunidades para homens e mulheres na construção civil, a resposta geral demonstra que, para 75,95% dos participantes, o setor ainda não fornece igualdade de oportunidades para ambos os sexos. Embora 62,5% dos homens apontem essa diferença de oportunidades, as mulheres se mostram mais sensíveis a tal percepção, pois 79,37% delas indicam que as oportunidades não são as mesmas para ambos os sexos.

Figura 10 – Sétima pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Brasil



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Com relação à presença feminina nos cargos de liderança, a maior parte das respostas indica um desequilíbrio na quantidade de líderes mulheres na empresa,

embora, com base nos questionários avaliados, existam dirigentes do sexo feminino em mais de 90% deles.

Essa questão revela que a proporção ainda é inferior na maioria dos casos, pois somente 20,68% dos participantes responderam que não percebem diferenças no número de mulheres nos cargos de liderança do seu trabalho. Uma parcela de 2,95% de respondentes relatou que existem mais mulheres do que homens em cargos de liderança no seu trabalho, indicando que, para a porcentagem restante dos entrevistados, a presença masculina nos cargos de liderança ainda é dominante, totalizando mais de 70% das respostas.

3.4 RESPOSTAS DISSERTATIVAS DO QUESTIONÁRIO APLICADO NO BRASIL

Dos 237 questionários respondidos, 42 participantes deixaram sua posição sobre o assunto, sendo 37 do sexo feminino e 5 do sexo masculino.

Dentre os comentários analisados, destacam-se críticas sobre as tratativas das empresas de construção civil em relação ao retorno das mulheres ao trabalho após a licença-maternidade. Além disso, existe a dificuldade de recolocação de profissionais mães que, ainda na entrevista, são questionadas quanto à rotina dos filhos x trabalho.

Adicionalmente, registram-se casos de discriminação contra mulheres em idades “férteis” que, após determinada idade ou após o casamento, são questionadas a respeito da possibilidade de gravidez nas entrevistas de emprego ou pela empresa onde trabalham. *“Assédio moral por estar grávida e no retorno ao trabalho. Fato comum entre muitas arquitetas”* (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área), ou ainda *“A mulher de obra não pode ser mãe, sendo mãe está sujeita a demissão, não serve para cargo nenhum, lastimável essa situação, só quem vivencia sabe como é”* (MULHER, 30 a 45 anos, 0 a 10 anos de experiência na área).

Acredito que a maior forma de preconceito que presenciei e me atinge é com relação à maternidade. Após meu casamento sou questionada se terei filhos a todo o tempo e após os 30 comecei a enfrentar mais dificuldade para me recolocar, mesmo possuindo um CV diferenciado. (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área)

Muito se fala sobre mulheres que já são mães e que voltam da licença-maternidade, mas fala-se pouco sobre mulheres com mais de 30 anos sem

filhos que são descartadas de processos seletivos e promoções pela "possibilidade de engravidar em um futuro próximo". Um preconceito velado e silencioso que afeta as mulheres no ápice de sua carreira profissional, fechando muitas portas mesmo para aquelas que decidem não ter filhos. Muitas empresas se dizem a favor da diversidade, mas só até a página 2. E o preconceito começa já na equipe de RH que deveria selecionar os candidatos de forma imparcial, mas na prática não é isso que acontece. (MULHER, 30 a 45 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

Já presenciei uma situação em que uma mulher de 31 anos, engenheira, perdeu a vaga de trabalho para um homem de 26 anos com menos qualificação que ela. O motivo foi que mulheres nessa idade tendem a engravidar. Lógico que a empresa não externalizou esse motivo, simplesmente disse a mulher que optou pelo outro candidato. (MULHER, 30 a 45 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

Discriminação principalmente após os 30 anos, com idade fértil e maior possibilidade de ter filhos. Dificuldade de recolocação profissional após ser mãe. Questionamentos do tipo: "Mas você tem com quem deixar seu filho?", "Quantos anos tem seu filho?" "Ele estuda período integral?" "Quem busca seu filho na escola?" São questionamentos que, em geral, homens não são submetidos em uma entrevista de emprego. (MULHER, 30 a 45 anos, 20 a 30 anos de experiência na área)

Já vi diversas entrevistas com mulheres que perguntam onde a mãe vai deixar o filho quando for trabalhar. Se ela precisar ficar mais tarde, com quem ele vai ficar. Como se o pai não existisse e você estivesse sozinha sempre. Comigo e com mulheres próximas já aconteceu. E sempre depois desta pergunta vem o não. (MULHER, 30 a 45 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

Acredito que a questão da discriminação vai muito além do setor da construção civil, mas sendo este um ambiente culturalmente "masculino", a discriminação ainda se faz presente, mesmo com o aumento da presença de mulheres nos últimos anos. A discriminação começa desde antes da contratação, nas perguntas pessoais a respeito de filhos, quem tem é um problema para muitas empresas, assim como quem tem pretende ter. Obviamente não podemos generalizar, mas infelizmente ainda é uma atitude recorrente. (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área)

Outros relatos discorrem sobre a dificuldade enfrentada pela mulher para conseguir espaço na liderança das empresas, sobre o número reduzido de profissionais do sexo feminino nas equipes e sobre a dificuldade em ter sua opinião aceita em meio às equipes de trabalho e aos colegas e líderes do sexo masculino.

Há também registros sobre assédio moral e sexual no trabalho, além de queixas a respeito de salários inferiores ao dos profissionais do sexo masculino: *"Sou proprietária de uma empresa de gerenciamento de projetos com atuação 100% feminina. Porém, nas experiências profissionais anteriores, o espaço para as mulheres chegarem no cargo de gerência era bem reduzido"* (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área).

“O homem na construção civil não aceita mulheres mais capazes acima deles especialmente em cargos de gerência ou diretoria. Isto ainda não foi quebrado” (MULHER, 45 a 60 anos, 20 a 30 anos de experiência na área), e também *“A discriminação que tive no meu trabalho foi bastante leve e pontual. Nunca passei por situações mais sérias, considerando inclusive o ambiente de obra”* (MULHER, 45 a 60 anos, 20 a 30 anos de experiência na área).

Exemplos já ocorridos: erros técnicos que não foram sanados porque “eu não sabia o que estava falando”, tive que pedir para um homem (formado em administração, não em engenharia) explicar o erro para que fosse solucionado. Excesso de explicações para temas os quais eu já compreendi, como se aquilo tivesse que ser explicado com mais calma para mim. Deslegitimação de toda uma solução técnica, que depois foi apresentada por um homem e aprovada. (MULHER, até 30 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

Já atuei como técnica em edificações, técnica da qualidade e assistente em engenharia. Hoje atuo como estagiária da qualidade, em uma equipe em que 90% das estagiárias são mulheres, porém não existe nenhuma engenheira ou assistente. Estranho, né? (MULHER, até 30 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

Especialmente em obras de grande porte onde eu atuo, sinto a princípio um preconceito por ser mulher e por ser nova, muitas vezes tinha a mesma idade do engenheiro e com a mesma bagagem, mas, por ser mulher, os homens (especialmente os mais velhos) não escutam o que você diz, aí a mulher começa a aprender a assumir o seu lugar. O mesmo com o salário, infelizmente ainda existe uma desigualdade. Porém eu estou pronta para lutar contra esse machismo e preconceito. (MULHER, até 30 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

Citam-se ainda outros depoimentos: *“Vejo que existe uma preferência por escolha de mulheres na operação, no dia a dia. Mas para liderança a preferência continua sendo masculina”* (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área); *“Ainda sinto dificuldade em ser ouvida e os salários menores”* (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área); *“Existe um forte preconceito velado no nosso Setor. Um corporativismo. Precisamos demonstrar competência, beleza, sensibilidade e força quotidianamente. Apesar dos esforços, ainda não somos valorizadas e, por vezes, somos assediadas”* (MULHER, 45 a 60 anos, mais de 30 anos de experiência na área).

A presença feminina no setor de construção aumentou consideravelmente nos últimos anos, no entanto, as oportunidades para cargos de liderança ainda são poucas e há diferença de remuneração em relação ao sexo masculino. Atualmente existe a discriminação velada. No passado, muitas vagas tinham como pré-requisito sexo masculino, o que seria inaceitável nos dias de hoje. (MULHER, 45 a 60 anos, mais de 30 anos de experiência na área)

1 - Uma pessoa próxima disse eu deveria procurar outras áreas porque não conseguiria oportunidades. 2 - Ex-chefe falou: "você acha que tem capacidade para ser engenheira?" Eu disse que sim, e saí andando. 3 - Vagas escritas: "Masculino" (MULHER, até 30 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

Trabalho em obra desde 2011 e em 100% das empresas ou projetos ou obras que trabalhei eu sofri/presenciei algum tipo de discriminação ou assédio de alguma forma. Na maioria das vezes velado ou completamente aberto, mas com o aval do argumento "piadinhas de obra" ou "politicamente correto". Um exemplo claro foi a escolha de CVs para estágio de engenheiro de produção (numa grande e conhecida empresa) em que eu presenciei os engenheiros (júnior, coordenador e gerente) retirando os CVs de mulheres, pois mulher não servia para o campo. Nesta obra, a coordenadora de custos, suprimentos e projeto eram mulheres e, mesmo assim, eles se sentiam livres para falar isso dentro de um canteiro com todos os funcionários. Esse assunto é muito importante, real, atual e precisa ser discutido em todos os níveis. (MULHER, 30 a 45 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

Vejo muito assédio tanto sexual e moral por parte dos homens, isso depende muito do cargo ocupado da mulher dentro do canteiro. Mulheres administrativas, faxineiras e técnicos são vistas muitas vezes como presas fáceis, as engenheiras vejo que são assediadas por seus superiores por meio de brincadeiras, reuniões ou conversas fora do ambiente de trabalho. (MULHER, até 30 anos, 10 a 20 anos de experiência na área)

Sempre soube da dificuldade de trabalhar em um meio masculino, até mesmo antes de escolher o curso, no entanto, poucas vezes fui discriminada por ser mulher, no entanto, fui muito assediada. Hoje, trabalhando no time de engenharia de uma multinacional, não tenho sido assediada ou discriminada por ser mulher, sou tratada com igualdade tanto nas cobranças, responsabilidades, como no reconhecimento. (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área)

Sofro preconceito até para arrumar estágio. A cabeça dos engenheiros da obra é sempre que a mulher tem que estar no escritório e não no canteiro. É como se fôssemos incapazes de desenvolver as atividades. Eu mesma fiz uma pesquisa em três construtoras que tinham em seus canteiros mulheres, a diferença de obra rápida, limpa e organizada é muito grande. (MULHER, até 30 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

No setor da construção civil, a discussão sobre desigualdade de gêneros ainda é muito superficial. Fala-se em garantir banheiros com chuveiros femininos nos canteiros, mas assuntos mais profundos, como presença das mulheres na liderança, a importância da diversidade em times de alta performance, a existência de vieses inconscientes que sempre nos leva a escolher pessoas parecidas, ainda estão longe de ser uma pauta consistente. Lidero a área de inovação de uma construtora e o que busco fazer todos os anos é levar discussões sobre mulheres e liderança para dentro da empresa, porque acho essa conversa imprescindível para o desenvolvimento das pessoas da companhia como um todo e, inclusive, para os futuros negócios que ela possa desenvolver. (MULHER, até 30 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

Ser mulher na construção civil pode ser desafiador, principalmente quando o trabalho é em campo. Pode ser difícil estabelecer uma posição superior em relação aos operários e receber o mesmo respeito e consideração que um engenheiro recebe. (MULHER, até 30 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

Apesar de ter uma presença significativa de mulheres na minha empresa, sinto grande preconceito vindo principalmente dos homens, em levar a opinião das mulheres em conta, em desacreditar mulheres baseados em estereótipos. Há muito menos tolerância a falhas cometidas por mulheres e muito menos espaço para que expussemos a nossa opinião e conhecimento técnico. (MULHER, 35 a 45 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

Mais relatos revelam: *“A questão do assédio e do importuno não entra na pesquisa? Talvez seja um item importante também nessa avaliação”* (MULHER, 45 a 60 anos, 20 a 30 anos de experiência na área); *“Já sofri assédio sexual e moral: um ex-chefe e um ex-cliente, no caso do ex-chefe, levei o ocorrido para os superiores e tornei pública a situação e, no caso do cliente, tentei levar “numa esportiva”* (MULHER, 30 a 45 anos, 0 a 10 anos de experiência na área); *“Trabalhei em uma multinacional da indústria em que o meu gerente me disse que mulher só deve dar o toque feminino na obra e estava aguardando para ver os prédios que eu iria derrubar (sou engenheira civil), fiquei sem reação.”* (MULHER, até 30 anos, 10 a 20 anos de experiência na área).

Em continuidade, *“O grupo de liderança masculino é fechado, até para mulheres de mérito com certa liderança. Existe um sistema de amigos homens difícil de furar ou dismantelar. Isto ocorre mesmo depois de sermos sênior”* (MULHER, 45 a 60 anos, 20 a 30 anos de experiência na área); *“Assédio sexual também é muito frequente”* (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área); *“Acredito que existe a discriminação aberta, mas a velada é a que mais me incomoda. É a mais fácil de falarem: “É coisa da sua cabeça”* (MULHER, até 30 anos, 0 a 10 anos de experiência na área); *“Coordenadora de projetos, na área técnica que trabalho todas as coordenadoras são mulheres e respondem direto a direção e todos os homens são gerentes e respondem para a direção também”* (MULHER, 30 a 45 anos, 0 a 10 anos de experiência na área); *“Muitas vezes, não me deixavam falar nas reuniões. Sempre era interrompida no meio da conversa ou muitas vezes ignorada. Só lembrada quando algo dava errado. E mais discriminada ainda por ser engenheira solteira”* (MULHER, 45 a 60 anos, 10 a 20 anos de experiência na área); *“As mulheres ainda são discriminadas na Engenharia e precisam se impor firmemente para serem consideradas suas opiniões”* (MULHER, acima de 60 anos, acima de 30 anos de experiência na área).

Por mais que na minha empresa haja muitas mulheres em cargo de liderança e até mesmo uma equipe de obra com a proporção de mulheres maior que a de homens, nesta mesma obra, vi a discriminação por parte do

mestre de obras e demais funcionários da equipe de mão de obra. É visível ver que a falta de escolaridade/instrução está ligada diretamente com o preconceito e a discriminação. (HOMEM, até 30 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

Também foram colhidos relatos positivos no que se refere às melhorias que vêm ocorrendo na inserção da mulher no mercado da construção civil; tratam-se de comentários com exemplos de onde não houve discriminação na tratativa da empresa e nas oportunidades profissionais, além de situações em que a quantidade de membros do sexo feminino superava o sexo masculino. Há, ainda, informação sobre um caso em que a discriminação ocorria apenas para cargos de campo, mas não para a liderança e cargos de gestão.

“Estamos ganhando cada vez mais espaço no setor” (MULHER, 30 a 45 anos, 0 a 10 anos de experiência na área); “Quando iniciei a atividade na construção civil, as diferenças eram maiores e mais complicadas descenderem enfrentadas. Acredito que as coisas tenham mudado positivamente durante esse período” (MULHER, 45 a 60 anos, 20 a 30 anos de experiência na área); “A discriminação está na cabeça de cada um, por mais que a sociedade seja preconceituosa” (HOMEM, 30 a 45 anos, 0 a 10 anos de experiência na área).

Isso é muito relativo, porém não vejo nenhuma diferença entre Homem e Mulher na parte de engenharia ou administrativa em nenhuma das empresas que trabalhei. Única diferença que eu vejo é na parte de serviço braçal, exemplo: Pedreiro ou algo do tipo, porém esse é um serviço que nem mesmo as mulheres querem (grande parte das mulheres, sem generalizar), então acaba sendo comum ver muitos Homens e poucas Mulheres atuando nesse serviço. (HOMEM, até 30 anos, 0 a 10 anos de experiência na área)

Por fim, *“As mulheres já há tempos vêm fazendo parte do mercado de construção, mas as posições de campo ainda são limitadas e atualmente ocupam cargo de gestão e liderança mais facilmente” (HOMEM, 30 a 45 anos, 20 a 30 anos de experiência na área), e “Em minha equipe, somos em 7 pessoas, dos quais quatro são mulheres” (HOMEM, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área).*

3.5 PROGRAMAS BRASILEIROS DE INCLUSÃO FEMININA NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Em 2012, foi apresentado um projeto de lei que tinha como propósito determinar um mínimo de mão de obra feminina nas obras contratadas pela União. A ementa também obrigava que a preferência no critério de desempate nas

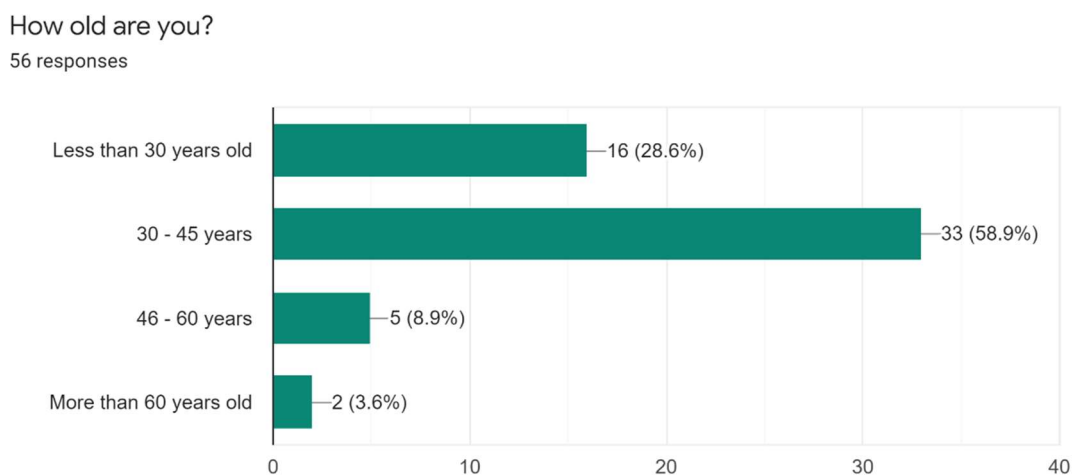
licitações fosse dada a empresas construtoras com mais de 30% de mulheres no quadro de funcionários. Contudo, tal projeto foi arquivado.

Motivado pelos Programas de Aceleração do Crescimento (PAC) e Minha Casa Minha Vida, o Governo Federal criou o Programa Mulheres Construindo Autonomia na Construção Civil, com a intenção de fornecer formação a mulheres de baixa renda, inserindo-as no mercado de trabalho da construção civil. No entanto, a página do programa na *web* está fora de funcionamento e não foram encontrados indícios de sua continuidade em 2019.

3.6 RESULTADOS OBTIDOS NO CANADÁ

No Canadá, a pesquisa obedeceu aos mesmos moldes estabelecidos no Brasil, resultando em 56 questionários respondidos. As questões envolvendo respostas alternativas estão detalhadas na sequência e, após, encontram-se as questões dissertativas.

Figura 11 – Primeira pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá

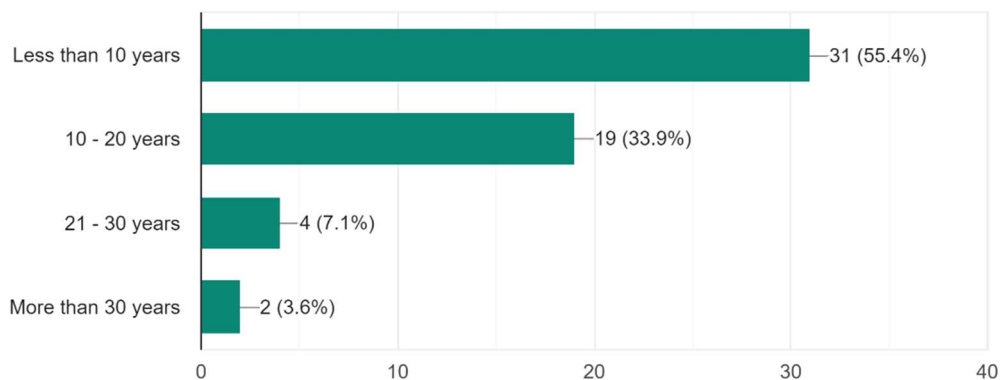


Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Figura 12 – Segunda pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá

How long have you been working in the construction sector?

56 responses

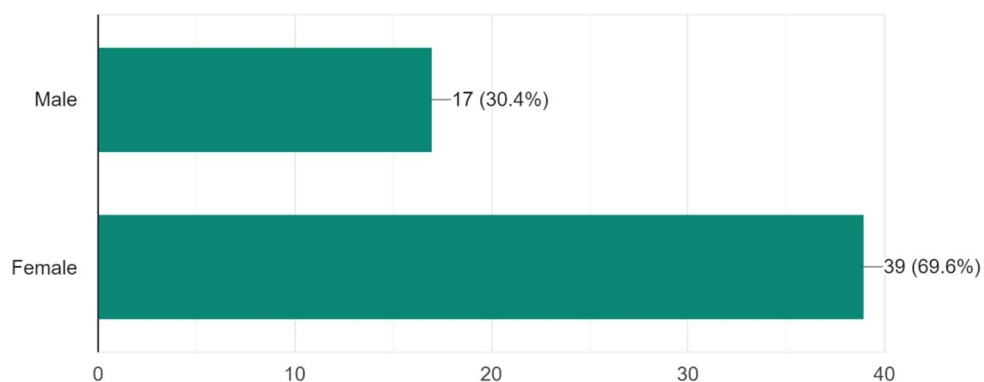


Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Figura 13 – Terceira pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá

What is your sex?

56 responses

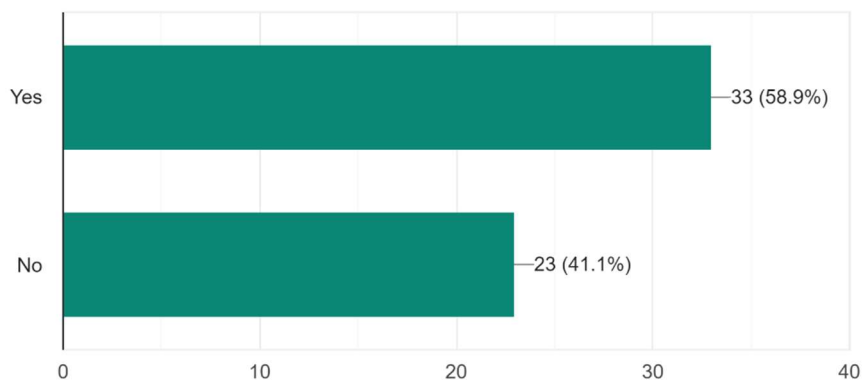


Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Figura 14 – Quarta pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá

Have you ever feel discriminated at work?

56 responses



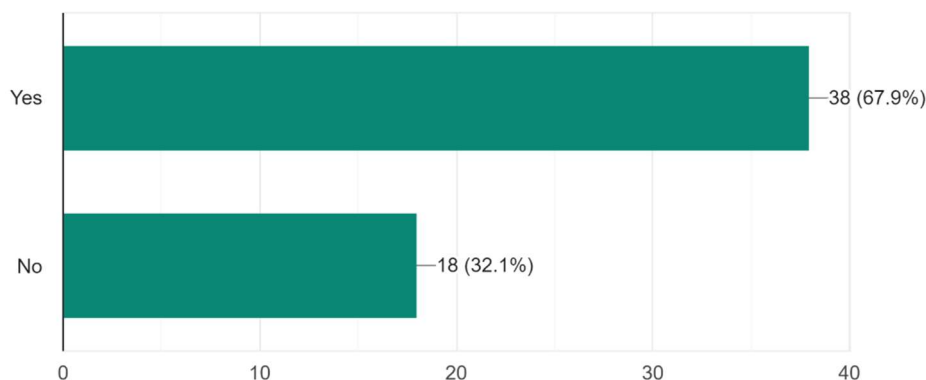
Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Dos 17 homens que responderam ao questionário, 29,41% relataram que já sofreram algum tipo de discriminação no trabalho, o que corresponde a cinco homens. Entre as mulheres, essa porcentagem sobe para 71,79%, correspondendo a 28 mulheres dentre as 39 entrevistadas.

Figura 15 – Quinta pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá

Have you ever observed a female colleague being discriminated at work?

56 responses



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

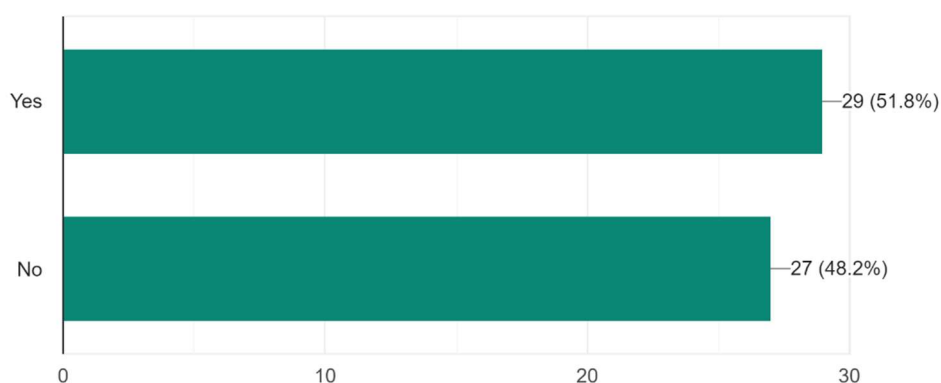
Quando perguntados se já presenciaram alguma colega de trabalho sofrer discriminação, 67,86% dos participantes (38 profissionais) responderam afirmativamente; destes, 81,58% são mulheres.

Quando analisados isoladamente, 79,49% das mulheres já presenciaram alguma colega sendo discriminada; em contrapartida, apenas 41,17% dos homens responderam de modo afirmativo. Nesse caso, conclui-se que a percepção sobre a existência da discriminação da mulher no trabalho é muito diferente entre homens e mulheres, sendo maior a observação feminina sobre o assunto.

Figura 16 – Sexta pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá

Are there equal opportunity to men and women in your workplace?

56 responses

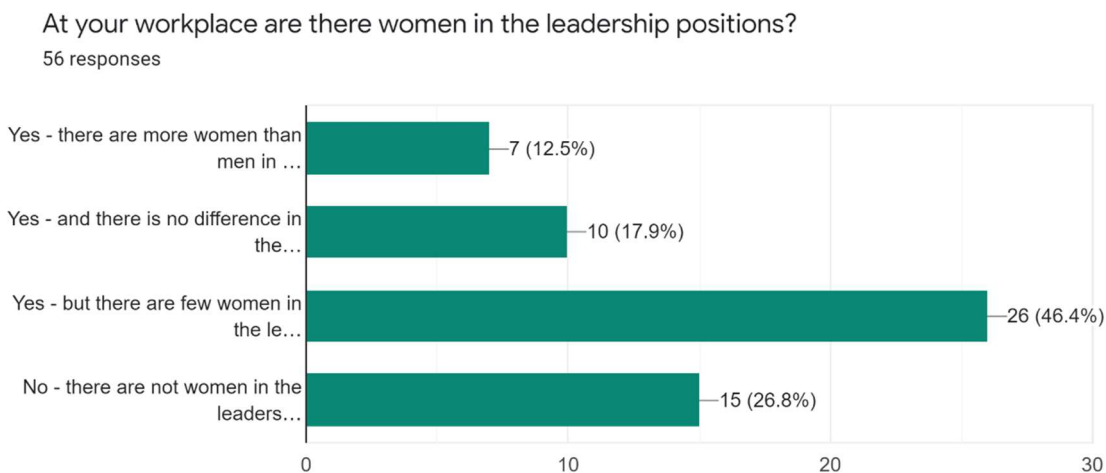


Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Com relação às oportunidades para homens e mulheres na construção civil, a resposta geral demonstra que, para 48,21% dos participantes, o setor ainda não fornece igualdade de oportunidades para ambos os sexos.

Quando as respostas femininas e masculinas são analisadas separadamente, observa-se que, dentre as 39 mulheres entrevistadas, 43,59% acreditam que as oportunidades no mercado de trabalho são iguais para homens e mulheres; 70,59% dos homens, no entanto, acreditam nessa igualdade. Nesse caso, as mulheres aparentam estar mais suscetíveis a perceberem a existência de discriminação por parte dos homens.

Figura 17 – Sétima pergunta do questionário aplicado via LinkedIn no Canadá



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

No que concerne à presença feminina nos cargos de liderança, a maior parte das respostas indica que a presença feminina nos cargos de liderança existe, mas que ainda é pequena, e 26,78% dos respondentes relataram que não existem líderes mulheres no seu local de trabalho. Nesse caso, o número é superior em relação ao questionário no Brasil, onde apenas 9% das pessoas afirmaram que não há mulheres em cargos de liderança na empresa em que trabalham.

3.7 RESPOSTAS DISSERTATIVAS DO QUESTIONÁRIO APLICADO NO CANADÁ

Os questionários respondidos totalizaram 54, sendo 39 participantes do sexo feminino e 15 do sexo masculino; logo, 72,22% do público que aceitou contribuir com esta pesquisa é formado por mulheres, o que, novamente, demonstra o quanto o tema ainda recebe menos importância por parte dos homens.

Outro dado refere-se ao número total de questionários respondidos: de 54, apenas 22 participantes deixaram sua opinião sobre os assuntos abordados nas questões dissertativas.

Dentre os comentários, destacam-se os referentes às dificuldades para conciliar a rotina de trabalho e a maternidade, bem como as implicações em relação à carreira, uma vez que a mulher que é mãe consome mais do seu tempo com a maternidade do que o homem com a paternidade.

Detenho duas coisas no canteiro de obras: inspeciono a mistura e testemunho o lançamento do concreto. É difícil acessar as fundações da estação de tratamento de águas e o vazamento é feito fora do horário de trabalho. Tenho filhos, e preciso pagar alguém para cuidá-los. (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área)

Acredito que, atualmente, as posições das mulheres no nível gerencial estão muito melhores do que antes, mas ainda há um longo caminho a percorrer. Ainda em 2020, os homens estão sendo priorizados na obtenção de empregos de liderança. Isso se deve em parte ao fato de que as mulheres podem não ser capazes de contribuir com o mesmo tempo e envolvimento que os homens. Digamos que uma mãe que precise cuidar de seus filhos tenha menos tempo que o pai! (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área)

Trabalhava em São Paulo e fazia coordenação e gestão de projetos. Mudei de cargo, ganhei uma equipe de 20 pessoas, mas meu salário não aumentou de fato. Quando uma estrangeira, na mesma posição que eu veio para a empresa, com exigências salariais, um dos diretores não aceitou que eu, que era mais antiga na casa, tivesse um salário menor que o dela. Tive então um aumento de 50% de salário... para minha surpresa. Significa que eu estava trabalhando há 4 anos com salário bem abaixo do que eu merecia. (MULHER, 46 a 60 anos, 21 a 30 anos de experiência na área)

Sempre tive certeza de quanto meu sexo afeta minha carreira. Como inspetora em um canteiro de obras, ser mulher, de certa forma, me ajudou. Os homens são menos hostis quando eu os abordo com preocupações do que com meus colegas homens e acho que eles estão mais envolvidos em conversas, melhorando assim nossas relações de trabalho. As maneiras pelas quais meu sexo prejudicou meu sucesso incluem a rejeição de minhas opiniões, escárnio ou 'brincadeira' sobre minhas habilidades ou a compreensão do que normalmente é considerado "trabalho dos homens", dificuldades em tornar-se "parte da equipe" ao trabalhar com grupos de homens. No geral, minha experiência de trabalho na indústria da construção foi impactada muito menos por meu sexo do que eu esperava. (MULHER, até 30 anos, até 10 anos de experiência na área)

Outros depoimentos ressaltam: *“E o salário médio? As mulheres trabalham da mesma forma e ganham menos ou não recebem aumentos como os homens”* (MULHER, 30 a 45 anos, até 10 anos de experiência na área); *“Havia uma mulher em uma posição de liderança uma vez, mas a visão e as ambições eram diferentes com o presidente (homem) e ele temia perder o controle de sua empresa...”* (MULHER, 30 a 45 anos, até 10 anos de experiência na área); *“Ambiente predominantemente masculino. Trabalhei durante anos monitorando os canteiros de obras e não foi fácil colaborar com os homens uniformizados. Para não mencionar a dificuldade de trabalhar nessas condições (sujeira, etc.)”* (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área).

Dando prosseguimento aos relatos, *“Eu acho que é mais difícil para uma mulher evoluir em seu trabalho do que para um homem”* (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área); *“Eu controlei o trabalho de construção, recebi*

muitos comentários ruins de homens. Às vezes tenho medo de ir ao site sozinho, porque acho que, se exigir uma correção no trabalho, os funcionários me pressionarão...” (HOMEM, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área).

Queixas relacionadas à dificuldade para obter respeito na equipe e impor sua opinião são levantados: *“A construção é reservada para homens, é difícil ser respeitada no local”* (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área); *“Homens do meio o tempo todo consomem álcool, não respeitam ninguém, mude de carreira, você acabará estuprada no canteiro de obras”* (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área); *“Os homens não respeitam a mulher que trabalha nas obras. Enquanto trabalham no campo, todo mundo vê isso como uma presa fácil”* (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área).

As mulheres reagem com suas intuições e sentimentos, não pode funcionar da mesma maneira na obra. Temos prazos a respeitar e muito dinheiro é investido, além da responsabilidade de uma construção estar em conformidade com os padrões. Geralmente, a mulher é enfraquecida diante dos empreendedores que tentam brincar com seus sentimentos. (MULHER, 30 a 45 anos, 10 a 20 anos de experiência na área)

Acho muito difícil liderar uma equipe de trabalhadores do sexo masculino. É muito desafiador trabalhar com eles e poder impor seu ponto de vista. Todos os dias são um desafio e você precisa manter o foco o tempo todo e garantir que eles não tirem vantagem do fato de você ser mulher, pois eles sentem que sabem mais do que você. (MULHER, até 30 anos, até 10 anos de experiência na área)

Outros entrevistados revelam que *“As mulheres não são capazes de trabalhar em certas áreas, como levantar pesos pesados”* (HOMEM, 30 a 45 anos, 21 a 30 anos de experiência na área); *“Há menos confiança nas mulheres no trabalho”* (MULHER, 30 a 45 anos, 21 a 30 anos de experiência na área); e que *“Não há incentivo suficiente na educação das mulheres no campo da construção”* (MULHER, 30 a 45 anos, até 10 anos de experiência na área).

Também foram colhidos relatos que exibem expectativa de melhora das condições de trabalho femininas no setor: *“Houve uma grande melhoria por vários anos. Nos próximos anos, esse assunto da desigualdade não será mais ouvido”* (HOMEM, menos de 30 anos, até 10 anos de experiência na área); *“Assunto interessante! Meu chefe é uma mulher e é um ótimo exemplo saber que nesse setor você pode fazê-lo como mulher, mesmo que eu ache que há mais batalhas a serem travadas para ter salário igual, respeito etc.”* (MULHER, menos de 30 anos, até 10 anos de experiência na área).

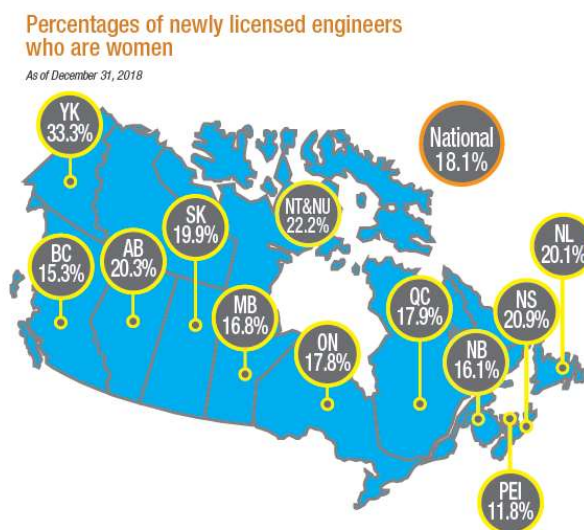
3.8 POLÍTICAS CANADENSES DE INCLUSÃO FEMININA NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

O conselho canadense de engenharia, com o apoio dos conselhos regionais, possui um programa totalmente voltado para as mulheres na engenharia, desde o recrutamento até a retenção.

Segundo a *Engineers Canada*, as mulheres são maioria entre a população do país e estão significativamente sub-representadas nos cursos de engenharia e na profissão de engenheiro. Apesar do número de mulheres no setor da engenharia ter aumentado nos últimos anos, os homens ainda superam em muito a quantidade de mulheres.

A *Engineers Canada* possui um plano estratégico para 2019 a 2021, no qual o recrutamento, a retenção e o desenvolvimento profissional das mulheres na profissão de engenheiro se tornaram uma das quatro prioridades estratégicas da organização.

Figura 18 – Porcentagem de novos registros de engenheiros do sexo feminino no Canadá



Fonte: *Engineers Canada* (2019)

O programa conta com a iniciativa "30 por 30", que tem como objetivo elevar para 30% o percentual de engenheiros recém-formados mulheres ativos até o ano de 2030. Para a *Engineers Canada*, atingir os 30% em 2010 ajudará a impulsionar a mudança no setor, à medida que mais e mais mulheres continuarão a entrar na profissão.

Todas as províncias e territórios do Canadá apoiaram tal iniciativa; as organizações participantes nomeiam um “cuidador” que deve se envolver fortemente no processo 30 por 30, se comprometendo a investir na criação e na manutenção de programas e parcerias, implantando novas políticas e boas práticas que auxiliem na participação e retenção de profissionais do sexo feminino no setor da engenharia.

Para atuar no recrutamento das futuras engenheiras, a *Engineers Canada* entende que meninas e mulheres precisam enxergar, desde cedo, as inúmeras possibilidades oferecidas pelo setor de engenharia. Programas como "Explorar engenharia", "Guia da menina no topo", "Competição cidade do futuro" e "Go *ENG Girl*" são projetos em que as disciplinas de engenharia são apresentadas de maneira interativa para crianças e adolescentes com o objetivo de serem o primeiro passo do jovem canadense em direção ao estudo de engenharia.

A retenção das mulheres nesse mercado também é um passo importante da iniciativa. Apesar do aumento no número de matrículas nos cursos de engenharia, menos de 14% dos engenheiros ativos no Canadá são mulheres. Percebe-se que, embora elas estejam se matriculando nas universidades e se formando com mérito, algumas mulheres deixam a profissão após a licença-maternidade.

Embora o Canadá não possua uma pesquisa detalhada sobre o assunto, estudos realizados nos Estados Unidos da América (EUA), como o “*Stemming the tide: Porque as mulheres deixam a engenharia*”, de Fouad et al. (2017), constataram que mais de dois terços das mulheres que se afastaram da engenharia acabaram por trabalhar em outro campo e que metade delas foi promovida para cargos executivos cinco anos após ter mudado de área.

Contatou-se ainda que quase metade das mulheres deixou a engenharia por conta das condições de trabalho, como viagens, falta de progresso ou baixos salários; 30% delas tomaram tal decisão por conta da cultura organizacional das empresas, e 25% queriam passar um tempo maior com a família.

Para reter as mulheres nessa área, a *Engineers Canada* utiliza-se de programas de orientação, eventos, pesquisas e *networking*, além da busca por aprimoramento das políticas de recursos humanos das empresas.

As medidas adotadas pelo conselho abordam diretamente os motivos que levam as mulheres a deixar a carreira de engenheira. O principal momento que as

leva a tomar tal decisão ocorre durante a vigência das licenças-maternidade, quando, tradicionalmente, as profissionais acabam se afastando da engenharia após terem se tornado mães.

Pensando nisso, a *Engineers Canada* e a *Geoscientists Canada* se uniram para publicar um guia de planejamento de recursos humanos intitulado “Gerenciando transições: antes, durante e depois da licença”. A ideia é que empregadores e funcionários planejem e gerenciem melhor a licença-maternidade nas profissões de engenharia e geociência, de modo a garantir o retorno das funcionárias aos seus cargos com solidez e tranquilidade.

Em relação ao desenvolvimento profissional, inicialmente, a busca é por tornar os homens membros das equipes de engenharia aliados, de modo a criar ambientes de trabalho acolhedores para as mulheres. Em segundo lugar, recursos e políticas devem ser criadas e implementadas para garantir que as engenheiras possam ter o mesmo nível de desenvolvimento profissional que seus colegas do sexo masculino. Segundo a *Engineers Canada*, ao dedicar programas específicos para o desenvolvimento profissional das mulheres, os empregadores demonstram seu compromisso em apoiá-las em um setor dominado por homens.

Para incentivar esse posicionamento, a *Engineers Canada* reconhece o trabalho dos defensores da mulher na engenharia por meio de um prêmio anual de apoio às profissionais da área. Além disso, o conselho apoia eventos e congressos sobre o assunto, de modo a incentivar o envolvimento e discussões sobre o assunto.

Por fim, todos os anos, celebra-se o dia internacional da mulher na engenharia, visto como uma oportunidade para destacar as contribuições femininas na engenharia, compartilhar sucessos e chamar atenção para a importância do trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos dados coletados em revisão bibliográfica, foi possível entender as origens da desigualdade profissional existente nos dias de hoje, visto que, por muito tempo, a mulher foi considerada a única responsável pelo lar e pela família.

Em 2020, o comportamento do passado ainda se mostra muito presente e, por esse motivo, cerca de 80% das mulheres que responderam ao questionário integrante deste estudo relataram que já sofreram algum tipo de discriminação em seu ambiente de trabalho. Outrora tratada como responsável pela família, a mulher, atualmente, é vista como mão de obra boa e barata: trata-se de uma difícil realidade que não justifica os comportamentos do mercado atual.

As mulheres muito rapidamente ultrapassaram os homens culturalmente, possuindo maior formação escolar, e demonstram sucesso em suas atribuições, seja na construção civil ou em outros setores.

O mais famoso guia de conhecimento de gerenciamento de projetos descreve detalhadamente as competências necessárias a um gestor de projetos e, nessa descrição, nada consta sobre a questão do gênero, ficando evidenciado que homens e mulheres podem atender aos requisitos com sucesso.

Estudos sobre a questão da diversidade revelam quão vantajoso é para as grandes empresas o tratamento delicado e profissional da pluralidade no ambiente laboral, mostrando que funcionários valorizados como indivíduos únicos tendem a estar mais satisfeitos em seus trabalhos, gerando um clima organizacional mais aprazível, sucesso dos projetos e, conseqüentemente, ganhos financeiros.

Muito se discute sobre a importância da gestão de pessoas na construção civil e em todos os outros setores. Por anos, a natureza maternal das mulheres como justificativa para afastá-las do trabalho ou impor regras trabalhistas de um sistema totalmente patriarcal também foi um tema bastante abordado.

Não é possível discordar que, biologicamente, as mulheres nasceram para a maternidade, o que confere a todas elas uma preciosa habilidade com seres humanos. As empresas são feitas de pessoas, as obras de construção civil são basicamente feitas por pessoas. Embora racionalmente faça sentido aproveitar tais habilidades nas grandes empresas, a realidade se mostra totalmente diferente, pois,

durante as pesquisas realizadas para este trabalho, foram recebidos diversos relatos de mulheres do setor da construção civil que foram desligadas logo após o período de licença-maternidade, descartadas sem que pudessem, talvez, utilizar seu maior potencial como líder, como equipe e como ser humano.

O questionário aplicado no Canadá também demonstrou o quanto o Brasil precisa investir nas mulheres nos próximos anos e décadas; ao mesmo passo, vislumbra-se que, embora diversas políticas importantes estejam em andamento, o sentimento das mulheres que atuam na construção civil canadense se assemelha muito ao que se encontra no mercado brasileiro.

Após a elaboração deste trabalho, sugere-se que mais pesquisas relacionadas à necessidade de uma forte atuação sobre as políticas de inserção das mulheres no setor da construção civil sejam realizados.

O estudo da importância da diversidade revela quão fundamental deve ser entender cada profissional como sendo único, ou seja, embora possam assemelhar-se tecnicamente ou em experiência, os trabalhadores possuem características peculiares que os tornam singulares como seres humanos.

Essas características fazem com que as necessidades de cada profissional sejam diferentes e, quando organizações adotam políticas internas únicas, percebe-se a existência de um problema.

A construção civil, por muito tempo, foi considerada um ambiente masculino e, por isso, trata-se de um setor dominado por empresas de construção detentoras de políticas totalmente voltadas para os homens.

Políticas internas indistintas para todos os funcionários podem parecer um método correto, mais nunca um método justo. É fácil entender tal colocação quando se reflete sobre os relatos das mulheres neste trabalho, sejam as brasileiras ou as canadenses. Muitas comentam sobre a dificuldade para se manterem no setor após o nascimento de seu filho, ou ainda para estarem nas obras no período noturno, quando precisam procurar alguém que cuide dos filhos enquanto estão atuando em seu trabalho.

Uma política corporativa única trata todos os funcionários da mesma maneira, então, um pai de família pode viver satisfeito convivendo com seus filhos de acordo

com a programação de sua empresa; para as mães, entretanto, tais normas são ineficazes.

Grandes multinacionais, principalmente aquelas ligadas a produtos de consumo e bem-estar feminino, já refletem melhorias nesse quesito: há creches infantis dentro do local de trabalho, políticas para o aleitamento materno, auxílio escolar, dentre outros incentivos, buscando meios para reter as mulheres no mercado de trabalho e permitir sua atuação tranquila durante o expediente.

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

REFERÊNCIAS

- 30 BY 30. **Engineers Canada**, [201?]. Disponível em: <<https://engineerscanada.ca/diversity/women-in-engineering/30-by-30>>. Acesso em: 10 jan. 2020.
- BANZI JÚNIOR, Ailton Luiz et al. O perfil do gerente de projetos: uma análise das características de influência na obtenção de sucesso. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 31., 2011, Belo Horizonte. **Anais eletrônicos...** Belo Horizonte: ABEPRO, 2011. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2011_tn_stp_142_899_19266.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2020.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 set. 2019.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.
- BRASIL. Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 out. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm>. Acesso em: 14 set. 2019.
- BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 323, de 28 de agosto de 2012. Altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública, para estabelecer mecanismo de contratação de mulheres em serviços e obras públicas. **Diário do Senado Federal**, Brasília, DF, 29 ago. 2012. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/107114>>. Acesso em: 14 set. 2019.
- BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2017**. Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>>. Acesso em: 14 set. 2019.
- CARREIRA, Denise; AJAMIL, Menchu; MOREIRA, Tereza. **Mudando o mundo: a liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez, 2001.

CONTI, Katheleen. Companies led by women have happier workers. What's the secret? **The Boston Globe**, Boston, MA, 14 Nov. 2019. Disponível em: <<https://www.bostonglobe.com.cdn.ampproject.org/c/s/www.bostonglobe.com/business/specials/top-places-to-work/2019/11/14/companies-led-women-have-happier-workers-what-secret/NQXNnRJ150gsP6Aibtzj5H/story.html?outputType=amp>>. Acesso em: 25 jan. 2020.

FAUSTINO, Rafael. Mulheres são apenas 10% dos profissionais na construção civil; veja os números. **Going Green Brasil**, 2018. Disponível em: <<http://goinggreen.com.br/2018/03/08/mulheres-sao-apenas-9-dos-profissionais-na-construcao-civil-veja-os-numeros/>>. Acesso em: 14 set. 2019.

FOUAD, Nadya A. et al. Women's reasons for leaving the engineering field. **Frontiers in Psychology**, Seattle, WA, 30 Jun. 2017. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5491652/>>. Acesso em: 15 set. 2019.

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial**. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-versao-2010/>>. Acesso em:

MORENO, Ana Carolina. Porcentagem de mulheres nas faculdades de engenharia civil cresce mais que nº de engenheiras no mercado. **Globo**, 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/guia-de-carreiras/noticia/porcentagem-de-mulheres-nas-faculdades-de-engenharia-civil-cresce-mais-que-n-de-engenheiras-no-mercado.ghtml>>. Acesso em: 14 set. 2019.

O QUE LEVA UMA MULHER A DESISTIR DA CARREIRA NA ENGENHARIA? **Instituto de Engenharia**, 2019. Disponível em: <<https://www.institutodeengenharia.org.br/site/2019/04/10/o-que-leva-uma-mulher-a-desistir-da-carreira-na-engenharia/>> Acesso em: 14 set. 2019.

PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. **Um guia do conhecimento em gerenciamento de projetos (Guia PMBOK)**. 6ª ed. Four Campus Boulevard, Newtown Square, 2017. 388 ISBN 978-1-62825-192.

POR QUE AS EMPRESAS PRECISAM INVESTIR EM POLÍTICAS DE DIVERSIDADE. **P3K Comunicação**, [201?]. Disponível em: <<https://p3k.com.br/blog/por-que-as-empresas-precisam-investir-em-politicas-de-diversidade/>>. Acesso em: 16 nov. 2019.

MADALOZZO, Regina; ARTES, Rinaldo. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, 2017.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do Trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 26, p. 405-430, 2006, ISSN 0104-8333.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, 2017.

SILVA, Pablo Marlon Medeiros et al. Equidade de gênero nas organizações: o trabalho e os desafios da mulher na construção civil. **Revista Organizações em Contexto**, São Bernardo do Campo, v. 12, n. 24, p. 283-305, 2016.

APÊNDICE
QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS – BRASIL E CANADÁ

04/05/2020

Gestão de projetos na construção civil

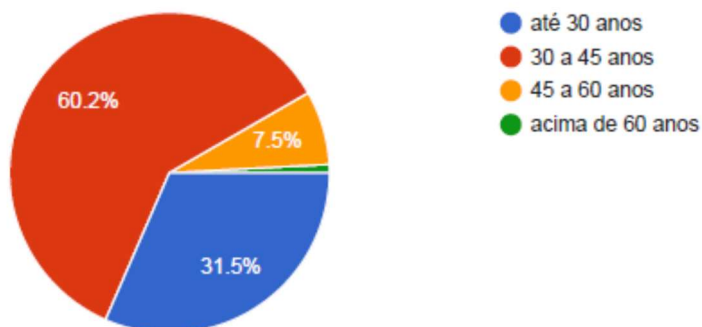
Gestão de projetos na construção civil

241 responses

[Publish analytics](#)

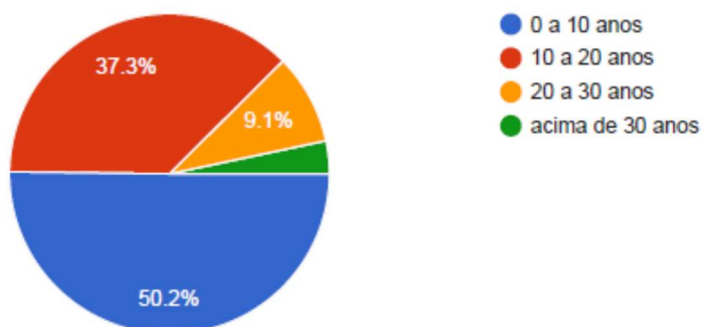
Qual a sua idade?

241 responses



Há quanto tempo exerce atividade profissional?

241 responses

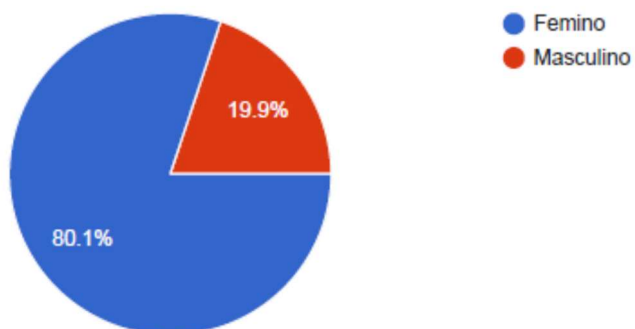


04/05/2020

Gestão de projetos na construção civil

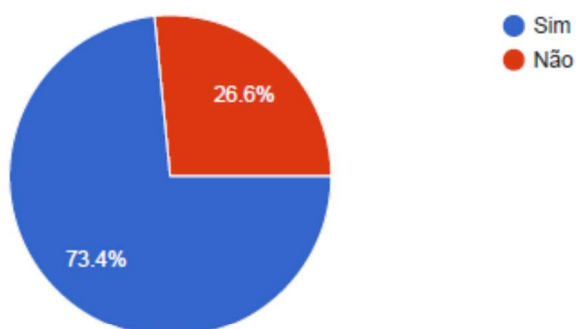
Qual o seu sexo?

241 responses



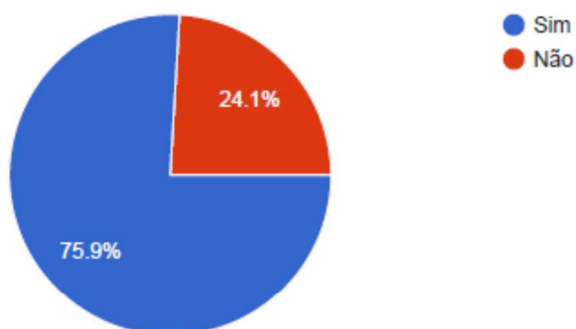
Você já sofreu algum tipo de discriminação no seu trabalho?

241 responses



Você já presenciou alguma colega de trabalho sendo discriminada?

241 responses

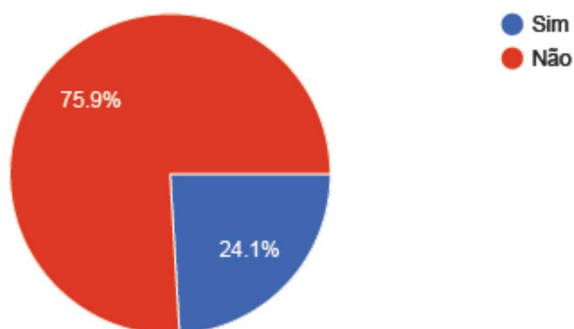


04/05/2020

Gestão de projetos na construção civil

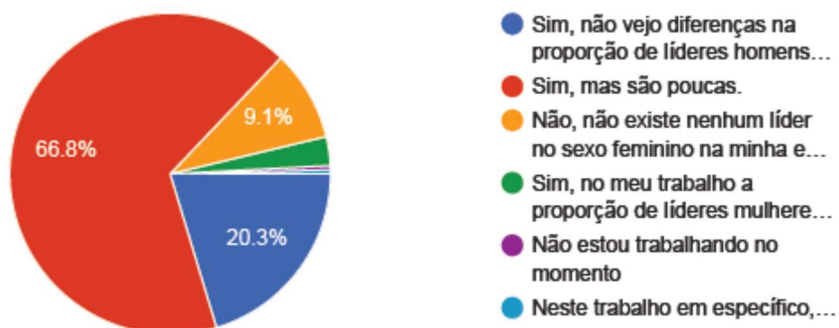
No seu trabalho as oportunidades para homens e mulheres no setor da construção civil são as mesmas?

241 responses



No seu trabalho, existe a presença feminina nos cargos de liderança? (gerência, diretorias, presidências).

241 responses



04/05/2020

Gestão de projetos na construção civil

Espaço aberto para descrever sua posição sobre o assunto ou algum ocorrido que julgar interessante.

45 responses

Já atuei como técnica em edificações , técnica da qualidade e assistente em engenharia. Hoje atuo como estagiária da qualidade , em uma equipe que 90% das estagiárias são mulheres , porém não existe nenhuma engenheira ou assistente . Estranho , né ?

Muitas vezes, não me deixavam falar nas reuniões. Sempre era interrompida no meio da conversa ou muitas vezes ignorada. Só lembrada qdo algo dava errado. E mais discriminada ainda por ser engenheira solteira.

Trabalhei em uma multinacional da indústria em que o meu gerente me disse que mulher só deve dar o toque feminino na obra e estava aguardando para ver os prédios que eu iria derrubar (sou engenheira civil), fiquei sem reação.

Frequente demissão de mulheres após período de licença maternidade na empresa em que trabalhei. Eu fui uma delas. Após quase 10 anos de dedicação e crescimento contínuo na carreira.

Apesar de ter uma presença significativa de mulheres na minha empresa, sinto grande preconceito vindo principalmente dos homens em levar a opinião das mulheres em

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Privacy Policy](#)

Google Forms



04/05/2020

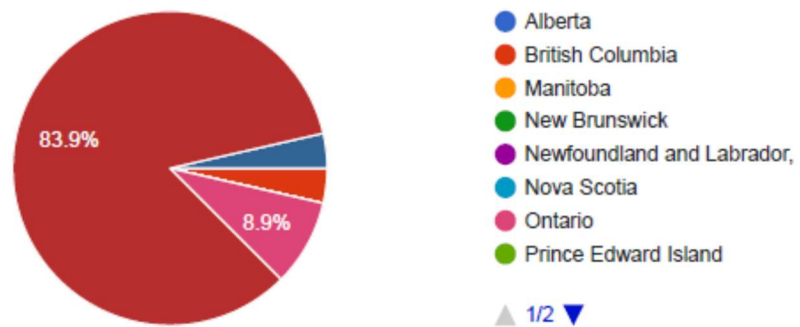
Women in construction project management

Women in construction project management

56 responses

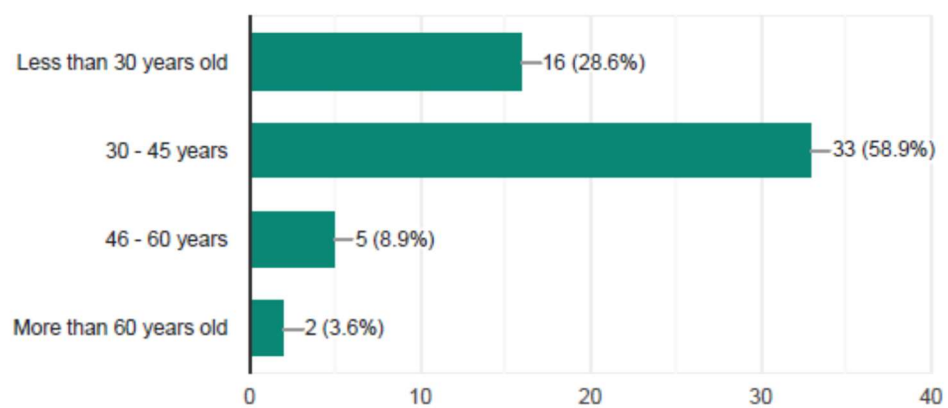
In which Canadian province or territory do you live?

56 responses



How old are you?

56 responses

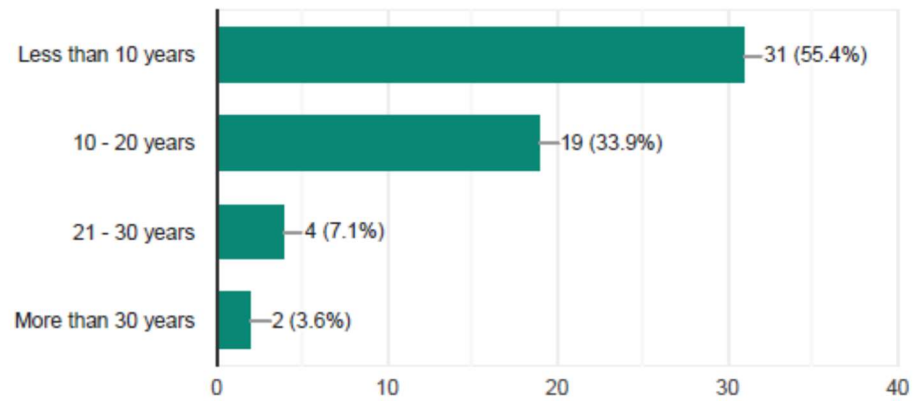


04/05/2020

Women in construction project management

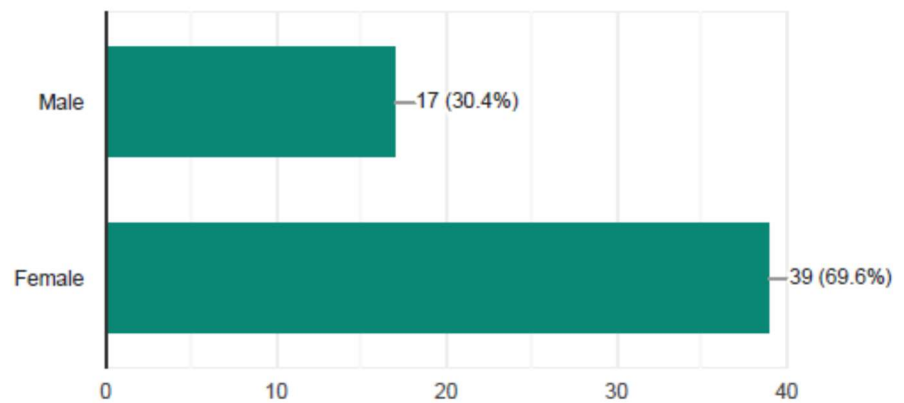
How long have you been working in the construction sector?

56 responses



What is your sex?

56 responses

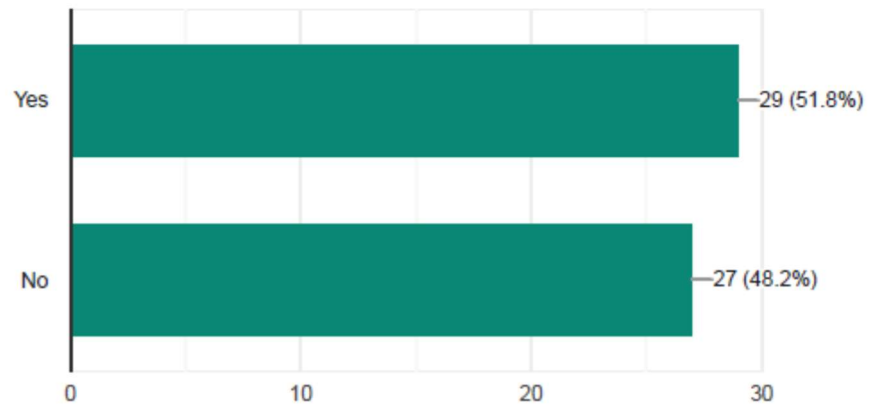


04/05/2020

Women in construction project management

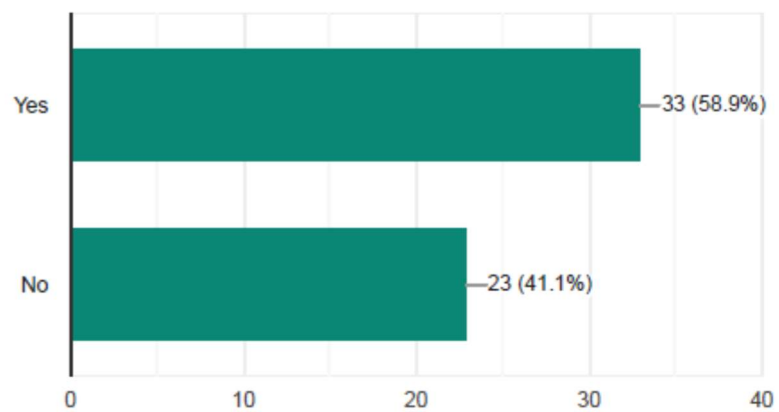
Are there equal opportunity to men and women in your workplace?

56 responses



Have you ever feel discriminated at work?

56 responses

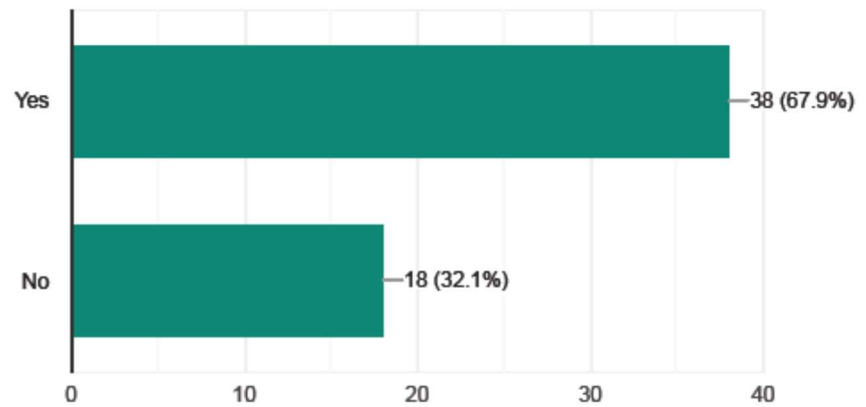


04/05/2020

Women in construction project management

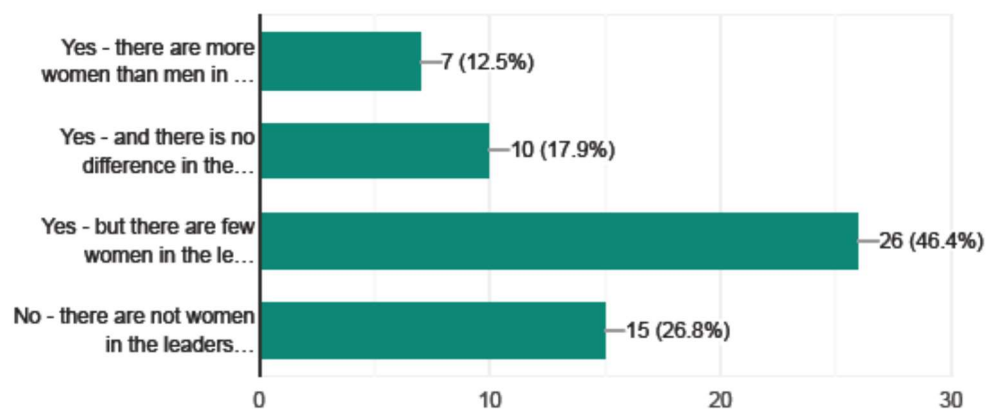
Have you ever observed a female colleague being discriminated at work?

56 responses



At your workplace are there women in the leadership positions?

56 responses



04/05/2020

Women in construction project management

Optional: please describe more deeply your opinion about the subject or relate any important fact concerning it.

24 responses

I believe currently women positions in management level is way better than before, however still long way to go. Still in 2020, men are being prioritize in getting leadership jobs. It is partially due to the fact that women might not be able to contribute the same time and engagement that men do. Let's say a mother who needs to take care of her kids, has less time than the father!

I'm still a student

Yes

Yes

Trabalhava em Sao Paulo e fazia coordenação e gestão de projetos. Mudei de cargo, ganhei uma equipe de 20 pessoas mas meu salário não aumentou de fato. Quando uma estrangeira, na mesma posição que eu veio para a empresa, com exigências salariais, um dos diretores não aceitou que eu, que era mais antiga na casa, tivesse um salário menor que o dela. Tive então um aumento de 50% de salário... para minha surpresa. Significa que eu estava trabalhando há 4 anos com salário bem abaixo do que eu merecia

Optional: inform your contact (e-mail or other) for further events on the same subject.

10 responses

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Privacy Policy](#)

Google Forms