



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

RANDERSON JOSÉ SILVA DOS SANTOS

**A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO:
ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS GESTORES DA CONSTRUÇÃO
CIVIL EM CAMPINA GRANDE – PB**

CAMPINA GRANDE – PB

2013

RANDERSON JOSÉ SILVA DOS SANTOS

**A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE NA
PERCEPÇÃO DOS GESTORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL
EM CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. MSc. Maria Dilma Guedes

**CAMPINA GRANDE – PB
2013**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S237i Santos, Randerson José Silva dos

A inserção das mulheres no mercado de trabalho [manuscrito] :
análise na percepção dos gestores da construção civil em Campia
Grande - PB / Randerson Jose Silva dos Santos. - 2014.

25 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração)
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais
Aplicadas, 2014.

"Orientação: Profa. Msc. Maria Dilma Guedes, Departamento de
Administração e Economia".

1. Mercado de trabalho. 2. Construção civil. 3. Gênero. 4.
Qualificação. I. Título.

21. ed. CDD 305.4

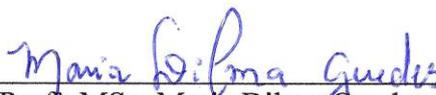
RANDERSON JOSÉ SILVA DOS SANTOS

João (deleg)
D. Guedes

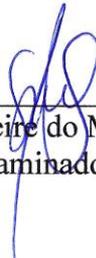
**A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE NA
PERCEPÇÃO DOS GESTORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL
EM CAMPINA GRANDE – PB.**

Aprovado em 27 / 02 / 2016.

COMISSÃO EXAMINADORA



Profª. MSc. Maria Dilma Guedes (UEPB)
Orientadora



Profª. Dra. Suênya Freire do Monte Santos (UEPB)
Examinadora



Profª. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda (UEPB)
Examinadora

CAMPINA GRANDE – PB

A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS GESTORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL EM CAMPINA GRANDE – PB.

SANTOS, Randerson José Silva dos¹
GUEDES, Maria Dilma²

RESUMO

A presença feminina no mundo do trabalho desde tempos passados até os dias atuais vem despertando muitos preconceitos pela sociedade, visto que aspectos culturais relacionados a este tema geram muitas discussões entre as pessoas. Dessa forma, o presente trabalho teve o objetivo de analisar, na percepção dos gestores de construção civil, a inserção das mulheres no mercado de trabalho, em Campina Grande - PB. Para isso, foi utilizado o método de pesquisa quantitativa que totalizou uma amostra de aproximadamente 37% no universo de 54 empresas associadas ao Sindicato da Indústria da Construção Civil e do Mobiliário do Estado da Paraíba – SINDUSCON. Percebeu-se que nos dias atuais ainda existe diferenciação por sexo em determinadas funções dentro da empresa. Assim, a capacidade de fazer análises de gênero, de construir e implementar instrumentos e metodologias para concretizar o tema inserção da mulheres no mercado de trabalho não compete apenas às empresas, mas sim ao próprio gênero feminino, pois a partir da formação e preparação através da qualificação poderão ajudar a quebrar paradigmas existentes na cultura da sociedade contemporânea. Isso quer dizer que não basta existir uma sensibilização geral em termos de gênero, uma adesão geral ao princípio de igualdade entre homens e as mulheres. São necessários conhecimentos específicos e complexos sobre as teorias de gêneros e sobre o acervo de conhecimentos já existentes no que se refere à relação ao tema e a realidade do mercado da construção civil no Brasil.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Construção civil. Gênero. Qualificação.

ABSTRACT

The presence of women in the working world from times past to the present day has brought many prejudices by society since cultural aspects related to this topic generated much discussion among people. Thus, the present study aimed to analyze the perception of managers of construction, the inclusion of women in the labor market, in Campina Grande - PB. Union of Civil Construction and Furniture Industries of the State of Paraíba - For this, the method of quantitative research which amounted to a sample of approximately 37% in the population of 54 SINDUSCON - Union of Construction and Furniture Industries of the State of Paraíba. It was noticed that nowadays there are still a differentiation by sex in certain roles within the company. Thus, the ability to do gender analysis, build and implement tools and methodologies to achieve the theme of women entering the labor market is not for just for businesses, but the female gender itself, since from the training and preparation through qualification could help break existing paradigms in the culture of contemporary society. That means not just be a general awareness in terms of gender, a general adherence to the principle of equality between men and women. Specific (and complex) knowledge is required on the theories of gender and the body of existing knowledge in regards to the relation to the subject cited above and the reality of the construction market in Brazil.

Keywords: Job Market. Building. Gender. Qualification.

¹ Graduando em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: randersonjss@gmail.com

² Professora orientadora, Mestra em Administração pela Universidade Federal da Paraíba. E-mail: dilma.guedes@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

No contexto histórico mundial a mulher sempre foi vista apenas como “dona de casa”. Mas, a partir das últimas décadas esse paradigma vem sendo quebrado, pois a figura feminina, nos dias atuais, está cada vez mais forte nas diferentes áreas profissionais. O processo de industrialização no Brasil foi um fator determinante na saída das pessoas do campo para as áreas urbanas e dessa forma a inserção das mulheres no mercado de trabalho foi uma consequência. É mister pontuar que existe uma interferência real da cultura nacional, regional e até mesmo inter-regional na cultura da organização propriamente dita, pois a presença feminina dentro das organizações é algo relativamente “novo” e isso afeta diretamente os preceitos de cada organização.

Segundo Abramo (2007, p. 62), “A imagem originária da mulher na família, como mãe, esposa e dona de casa, esta sempre na base – e projetando a sua sombra – sobre a imagem da mulher trabalhadora”. Desta forma, intrinsecamente as barreiras e limitações à inserção das mulheres no mercado de trabalho já começam nas próprias residências e tendem a aumentar na vida profissional. Com isso, faz-se necessário, além de tudo, está apta e preparada em termos de conhecimento para “quebrar” esses paradigmas.

Ao longo dos anos as mulheres buscaram se qualificar cada vez mais, com isso o nível de escolaridade passou aos dos homens entre 1980 e 2000. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2011, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) as mulheres representam 57,5% das pessoas com mais de 15 anos de estudo. Esse fator explica a grande presença das mulheres nas organizações nos dias atuais, bem como o reconhecimento da população em geral, que a mulher tem capacidade profissional, assim como os homens, de está dentro das organizações. No entanto, persistem algumas desigualdades predominantes dentro das empresas no que diz respeito à ocupação de mulheres em cargos hierárquicos maiores.

Observa-se que as mulheres estão saindo cada vez mais das áreas de educação, alimentação, telemarketing, etc., para outras áreas, antes dominadas pela forte presença masculina, por exemplo, à construção civil (engenheiro civil, arquiteto, pedreiro, eletricista, etc.). De acordo com o Sindicato da Indústria da Construção e do Mobiliário do Estado da Paraíba – SINDUSCON, a presença feminina nunca esteve tão em alta, pois com o mercado da construção civil ascendente, as oportunidades de empregos são inúmeras, sendo assim, as mulheres encontraram nessa área grande chance empregatícia.

Vale ressaltar que a escassez de profissionais, tanto masculino como feminino, nesta área, está enorme, pois a qualificação profissional é um fator determinante para selecionar tais profissionais. Existem ainda algumas características favoráveis na mão de obra feminina como paciência, delicadeza, fidelidade, rapidez, agilidade, maior nível de dedicação e atenção nas atividades profissionais, entre outras, que podem contribuir para o desenvolvimento e crescimento organizacional. Com isso elas passam a ter um olhar diferencial do empregador.

Assim, “torna-se importante provocar reflexões a respeito da revolução da mulher no cenário econômico, identificar o motivo que as levam a buscar a participação no mercado, suas dificuldades e conquistas [...]” (ASSIS, 2009, p. 2), bem como, analisar a visão que as empresas têm em relação a esse novo perfil profissional. “Essas empresas buscam um novo paradigma, baseado flexibilidade, sensibilidade, intuição, capacidade para trabalhar em equipe e administrar a diversidade, características atribuídas às mulheres” (ASSIS *apud* GOMES, 2005, p. 5).

Nessa perspectiva, questiona-se: qual a percepção dos gestores da construção civil em relação à inserção das mulheres no mercado de trabalho?

O presente trabalho tem o objetivo de analisar, na percepção dos gestores de construção civil, a inserção das mulheres no mercado de trabalho, em Campina Grande - PB.

Considerando que as mulheres tiveram grande evolução no que diz respeito a ocupar cargos e funções relativamente dominadas antes pelo sexo masculino, torna-se viável a pesquisa deste trabalho. A partir de uma análise da percepção dos gestores sobre este tema, pode-se entender o que visam às empresas em relação a esse novo tipo de profissional.

Desta maneira, o presente artigo organiza-se da seguinte estrutura: Resumo, Introdução, Revisão da Literatura, Metodologia, Análise dos Resultados, Considerações Finais e Referências.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 MERCADO DE TRABALHO: OS PROBLEMAS E DESAFIOS NA EVOLUÇÃO DA INSERÇÃO DA MULHER

“Muitos problemas foram e ainda são enfrentados por mulheres, como por exemplo, salários menores que o dos homens pagos pelo mesmo trabalho, menores chances de capacitar-se profissionalmente, entre outros” (ASSIS *apud* GOMES, 2005, p. 6).

Apesar de algumas empresas em pleno século XXI continuarem com posturas preconceituosas em relação a inserção da mulher no mercado trabalho, o índice de mulheres nas empresas é cada vez maior. Mas, em tempos passados, era o homem que donominava nas em presas e nos lares, e as mulheres não podiam se quer, pensar em ganhar dinheiro.

Hoje, esse paradigma não é mais o mesmo. Há um grande número de mulheres que deixaram de ser apenas esposas, donas de casa e mães, ampliando seu espaço na economia nacional e provando de forma brilhante suas competências e habilidades no mercado de trabalho. “Essa mudança é lenta, porém, as conquistas são constante e progressivas” (ASSIS, 2009, p. 3).

A partir da Revolução Industrial, com a saída das famílias da zona rural para a zona urbana, percebeu-se que a mulher também poderia contribuir com a força do trabalho. Mas devido ao grande preconceito em relação a força masculina, a mulher deveria ficar em casa cuidando dos afazeres domésticos.

Como já foi assinalado, os estereótipos relativos aos homens e mulheres no trabalho, que em geral desvalorizam a mulher como trabalhadora, continuam tendo forte permanência, “a despeito das significativas mudanças que vêm ocorrendo em uma série de indicadores do mercado de trabalho” (ABRAMO, 2007, p. 10).

Ao mesmo tempo esses homens e essas mulheres redefinem em parte sua identidade a partir dessa (nova) condição de trabalhador(a). Essas identidades, assim redefinidas irão configurar expectativas e compromissos com o trabalho: “que tipo de trabalho esperam e se sentem aptos/as a realizar, que tipo de ordens e de quem estão dispostos/as a aceitar, que tipo de remuneração, formas de ascensão e promoção podem aspirar sua vida profissional”. (ABRAMO, 2007, p. 12)

Essas classificações e identidades podem justificar a nova tendência das empresas, em relação a força de trabalho feminina, pois a inserção delas no mundo do mercado de trabalho poderá atender a escassez de mão de obra, conseqüentemente, as empresas tendem a se adaptar a esse novo tipo de profissional.

De acordo com Abramo (2007), a entrada das mulheres no mercado de trabalho tende a ocorrer quando o homem, por definição o provedor econômico principal ou exclusivo dos rendimentos da família, não pode cumprir de forma plena ou adequada essa função, por meio de desemprego, diminuição da remuneração, separação, falecimentos ou outras causas.

Segundo estudos realizado pelo IBGE (2010) as taxas de participação e ocupação do emprego feminino tem aumentado consistentemente nos últimos 30 anos, como também tem

aumentado o número de anos que elas dedicam ao trabalho remunerado, a continuidade das suas trajetórias ocupacionais e a sua participação nos rendimentos familiares.

“Também é crescente o número de mulheres ‘chefes de família’, condição na qual elas, em geral, são as principais ou únicas provedoras (segundo os dados do IBGE, 27% das famílias no Brasil são chefiadas por mulheres)”. (ABRAMO, 2007, 14).

Desta forma, torna-se importante provocar reflexões a respeito da evolução da mulher no cenário econômico, de modo informal e timidamente iniciaram a partir da I e II Guerras Mundiais. Os homens iam para as batalhas e as mulheres assumiam os negócios da família, consequentemente a posição de seus maridos no mercado.

A partir do momento que a guerra acabou, muitos homens haviam morrido, e os que sobreviveram, ficaram impossibilitados de trabalhar, pois tinham sido mutilados. Dessa forma, “houve a necessidade de as mulheres deixarem suas casas e filhos para passarem a fazer o trabalho que antes era realizado pelos homens” (ASSIS *apud* PROBST, 2009, p.3)

Vale ressaltar que junto com as conquistas das mulheres em seus espaços na força de trabalho, vieram também alguns benefícios, que apesar de algumas falhas no cumprimento destes, foram de grande valia, pois se tratavam de um início de grandes vitórias que ainda estavam por vim. São muitas as conquistas femininas. A permissão para uso de calças compridas, o direito não só de votar como de ser eleita para um governo são alguns exemplos que valem lembrar.

2.2 AS IMAGENS E DESIGUALDADES DE GÊNEROS

São elementos fundamentais na constituição de uma ordem de gênero (que inclui apenas não o trabalho, como também todas as outras dimensões da vida social) e de uma divisão sexual do trabalho que, ao mesmo tempo em que conferem à mulher a função básica e primordial de cuidar do mundo privado e da esfera doméstica, “atribuem a essa esfera um valor social inferior ao do mundo (público), e desconhecem por completo seu valor econômico” (ABRAMO, 2007, p. 10).

Ainda, segundo Abramo (2007), as imagens de gênero sobre os homens e as mulheres no trabalho são elementos fundamentais. Portanto, no processo de reprodução das desigualdades que continuam sendo observadas e vivenciando pelas mulheres trabalhadoras.

A figura masculina sempre foi predominante em diversas áreas da sociedade, de modo que, “inverter” os papéis poderá afetar aspectos culturais das pessoas.

As imagens de gêneros são prévias à inserção de homens e mulheres no trabalho, ou seja, são produzidas e reproduzidas desde as etapas iniciais da socialização dos indivíduos e estão baseadas na separação entre o privado e o público, “o mundo familiar e o mundo produtivo, e na definição de uns como territórios de mulheres e outros como territórios de homens” (ABRAMO, 2007, p.11).

Percebe-se que a distinção de gêneros dentro da organização é algo relativamente antigo, pois a cultura humana impõe que os homens são os que mandam e as mulheres as subordinadas. Trata-se de uma cultura muito antiga, que deverá ser mudada para quebrar todos os paradigmas que possam diferenciar os sexos.

Os desafios e as conquistas femininas se multiplicam com o passar dos anos. E hoje, grande parte das mulheres são tratadas com igualdade.

A desigualdade de direitos e oportunidades entre as mulheres e homens nas organizações é um fenômeno tão predominante no mundo, que seu enfrentamento se tornou uma das principais bandeiras da Organização Mundial de Trabalho – OIT (2008).

Neste contexto, destacam-se três mecanismos por meio dos quais a desigualdade de gênero se reproduz no mercado de trabalho. “Em primeiro lugar, existe a discriminação salarial pura, já que os homens tendem a receber remuneração superior à das mulheres em ocupações idênticas” (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010, p. 2).

Em segundo lugar, ocorre a chamada segregação ocupacional, pelo fato de que as mulheres, em geral, “ocuparem postos de trabalho menos qualificados e mais mal remuneradas do que os homens” (idem, p. 2).

Por último, observa-se a dificuldade de ascensão profissional das mulheres, “pois existe uma forte barreira, na maioria das organizações, que bloqueia a promoção das mulheres” (idem, p. 2).

2.3 DIFICULDADES ENCONTRADAS NO EXERCÍCIO PROFISSIONAL

Desde o início as mulheres enfrentaram preconceitos, discriminações e desafios no processo de inserção no mercado de trabalho. Assim, muitas batalhas foram traçadas e as mulheres lutam até hoje por direitos iguais. Por esse motivo, apesar das inúmeras dificuldades, há também diversas vitórias e conquistas alcançadas por elas.

“Aos poucos, as mulheres foram conquistando seu espaço no mercado de trabalho, provocando sua capacidade e competência de forma brilhante” (ASSIS, 2009, p. 6).

A caminhada feminina se iniciou há muitos anos e, desde então, as mulheres vêm escrevendo suas histórias. Muito antes da era cristã, o trabalho feminino esteve voltado no mundo doméstico.

Segundo Medeiros (2006), Na idade média, elas eram separadas por categorias: as solteiras deveriam lavar e tecer; as mães tinham que cuidar das crianças, as de meia idade cuidar da cozinha e adolescentes e, as camponesas, além das tarefas domésticas, deveriam ajudar seus maridos na agricultura.

Fica claro que essas discriminações são muito antigas, pois essa temática vem desde os primórdios da sociedade. Sempre os homens eram vistos como protetor de sua família, bem como, o responsável pela sua alimentação e proteção. Com isso as mulheres ficavam sempre submissas aos homens.

As mulheres, no início do século XX não votavam, dessa forma não exerciam cargos públicos e tão pouco outras atividades econômicas.

Além disso, não tinham direito a propriedades, sendo obrigadas a transferir seus bens herdados ao marido, forçando sua dependência econômico-financeira (ASSIS, 2009, p. 7).

Logo, não tinham direito a interferir em praticamente nada, ficavam restrita apenas aos afazeres domésticos. Forçadas a seguir uma cultura imposta pelos homens, as mulheres sofriam absurdamente.

Atualmente, persistem muitos preconceitos contra o sexo feminino, dificultando assim, a carreira profissional. Mas isso vem sendo conquistado por elas através da educação e qualificação profissional. Na medida que as mulheres passam mais tempo estudando elas tornam-se mais preparadas e as probabilidades de ascensão começam a crescer.

De fato existe organizações que ainda restringem à entrada das mulheres em cargos superiores, mas isso vem mudando pois as mulheres estão conseguindo provar que são iguais ou até mesmo melhores em alguns aspectos profissionais que os homens.

Além dessas dificuldades, existem ainda os preconceitos salariais em relação às mulheres, pois muitas vezes elas executam a mesma tarefa que os homens e chegam a receber quase 30% do salário menor, segundo pesquisas do IBGE (2010). Outra dificuldade encontradas pelas mulheres é em relação as demissões. Pesquisas de emprego e desemprego realizadas pelo IBGE (2003-2010) revelaram que as mulheres são as primeiras a serem demitidas nos momentos de crise, além de terem mais dificuldade de recolocação.

2.4 O MERCADO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Conforme Moreira (2007, p. 30) a indústria da Construção Civil é um setor de grande relevância para o Brasil, enquanto geradora de qualidade de vida para a população, pois deve prover soluções para os problemas urbanos de infraestrutura, meio ambiente e habitação.

Nos últimos anos, este setor está sendo um dos segmentos que tem apresentado um relevante crescimento entre as atividades econômicas do Brasil e na Paraíba esse segmento continua oportunizando a inserção no mercado de trabalho. Levando em consideração que o número de profissionais masculinos nessa área está cada vez mais escasso, as empresas desse setor estão buscando cada vez mais alternativas que possam suprir sua necessidade de mão de obra.

No que tange a cultura dos profissionais desta área, Schwark (2006) ressalta que esta se caracteriza por certa acomodação, baixo nível de aspiração e qualificação, afetando, portanto, a capacidade criativa na busca de soluções inovadoras, resultando na comoditização dos serviços prestados pelas empresas desta indústria.

Nessa perspectiva, as mulheres encontraram uma ótima oportunidade de emprego nesse mercado. Com isso, a inserção das mulheres nesse setor foi, além da sua qualificação profissional, a necessidade de mão de obra por parte das empresas. No entanto, havia paradigmas a serem “quebrados”, pois esse setor era predominante masculino. Mas a partir da oportunidade de se inserir nas empresas, as mulheres provaram que podem trabalhar de igual com os homens, assim como nas outras áreas.

3 METODOLOGIA

Neste trabalho foi utilizado o método de **pesquisa de campo**, aonde foram abordados e estudados os seguintes autores: Abramo (2007); Assis (2009); Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010); Vasconcelos, Silva, Lira e Cândido (2008).

Este estudo caracteriza-se como **pesquisa descritiva** de caráter exploratório, que segundo Gil (2010) “a fase exploratória da pesquisa-ação objetiva determinar o campo de investigação, as expectativas dos interessados, bem como o tipo de auxílio que estes poderão oferecer ao longo do processo de pesquisa.” Assim, buscou-se analisar a percepção dos gestores da construção, em relação a inserção das mulheres no mercado de trabalho, por meio de uma pesquisa **exploratória** no universo constituído de 54 gestores neste setor, segundo dados do SINDUSCON.

Com o objetivo de analisar a inserção das mulheres no mercado de trabalho na visão dos gestores da construção civil utilizou-se um questionário estruturado com perguntas fechadas, elaboradas pelo autor do referido trabalho.

O universo da pesquisa foi composto por de 54 empresas associadas ao SINDUSCON, destas foi selecionadas por critério de acessibilidade 20 gestores (sujeitos da pesquisa) que totalizou uma amostra de aproximadamente 37% deste universo.

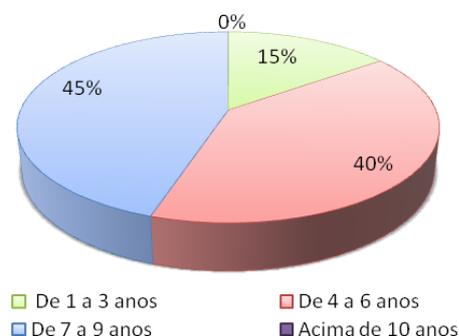
Conforme mencionado anteriormente, o instrumento da pesquisa foi um questionário, como 20 questões, sendo três referentes ao perfil; e 17 assertivas sobre a inserção das mulheres no mercado da construção civil. Nesta etapa foi feita uma adaptação da escala Likert para três categorias: Concordância; Neutralidade e Discordância.

A coleta de dados foi realizada no período de 05 a 23 de agosto de 2013, através de reuniões semanais com os gestores, programadas pelo SINDUSCON. Os resultados foram apresentados, utilizando recurso tecnológico, através de gráficos do Microsoft Office Excel, versão 2010, profissional.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A primeira variável **Anos de funcionamentos da empresa**; foi composta por 45% das empresas que estão no mercado entre 7 a 9 anos; enquanto que 40% das empresas estão entre 4 a 6 anos de funcionamento; e por último 15% das empresas estão no mercado da construção civil entre 1 a 3 anos. Percebe-se que em média as empresas entrevistadas estão há mais de 4 anos no mercado da construção civil, ou seja, são empresas relativamente novas (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Anos de funcionamento da empresa

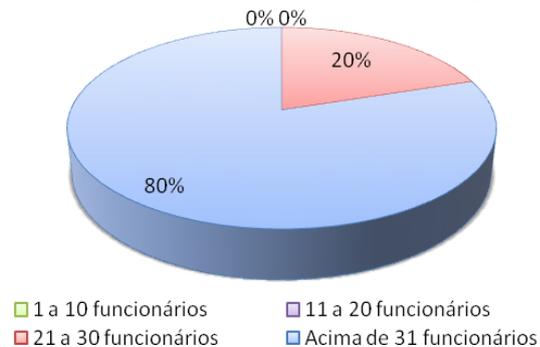


Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A segunda variável **Número de funcionários na empresa**; apresentou-se 80% das empresas com mais de 31 funcionários, enquanto que sua minoria, representou 20% entre 21 e

30 colaboradores. Nota-se que a maioria das empresas apresenta um quadro de funcionários relativamente grande, isso explica enorme demanda nessa área nos últimos anos (Gráfico 2).

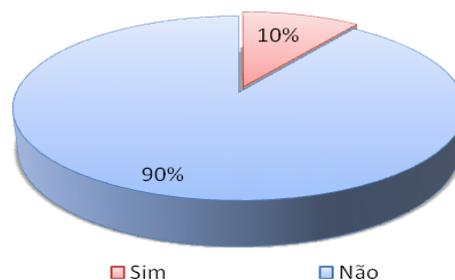
Gráfico 2 – Número de funcionários na empresa



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A terceira variável **As mulheres podem executar tarefas de forma igualitária com os homens;** apresentou-se, 90% das empresas, a maioria, optou pela assertiva não, enquanto que a minoria, 10% das empresas optou pela assertiva sim. Percebeu-se que apesar de vários paradigmas serem “quebrados” no século XXI, a maioria das empresas nesse setor, acredita que existe diferença na execução de atividades por gêneros (Gráfico 3).

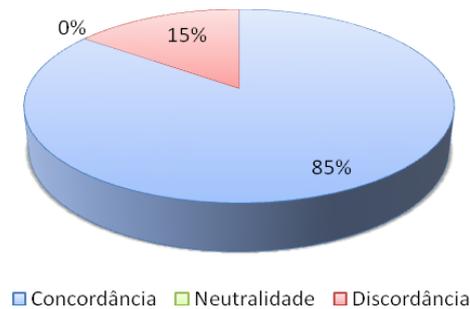
Gráfico 3 – As mulheres podem executar tarefas de forma igualitária com os homens



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A quarta variável **Dentro da empresa deve existir funções diferenciadas por gênero;** 85% dos gestores, a maioria, concordou e 15% discordaram. Percebe-se que os gestores acreditam que as funções dentro da organização são diferenciadas por gênero. Logo, Conforme, segundo Abramo (2007) “os comportamentos dos trabalhadores determinariam quem ocupa cada tipo de trabalho”. Com isso, dentro da empresa deve existir funções diferenciadas por gênero no que diz respeito ao comprometimento de cada um e não necessariamente da capacidade de cada sexo (Gráfico 4).

Gráfico 4 – Dentro da empresa deve existir funções diferenciadas por gênero

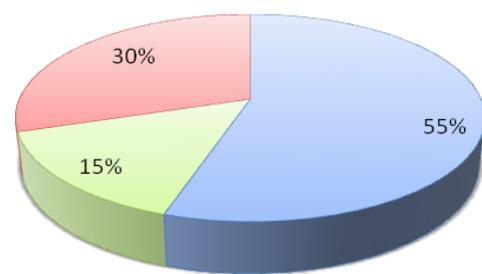


■ Concordância ■ Neutralidade ■ Discordância

Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A quinta variável **As mulheres tem maior nível de dedicação nas atividades profissionais em relação aos homens**; 55% dos gestores, a maioria concordou; enquanto 30% discordaram e 15% mantiveram-se na neutralidade. Nota-se que os gestores acreditam que as mulheres apresentam maior dedicação no trabalho em relação aos homens. Com isso, ter o gênero feminino dentro da organização poderá ter um maior rendimento nas atividades pelo fato da dedicação ser maior. De acordo com Abramo (2007) os empresários constituem um grupo heterogêneo, portador de distintas experiências, que são determinadas, entre outros fatores, por suas distintas inserções produtivas. Mas, apesar, das suas diferenças acreditam que as mulheres possam desenvolver uma maior dedicação nas atividades dentro da empresa. Portanto, o autor fortalece o percentual encontrado anteriormente (Gráfico 5).

Gráfico 5 – As mulheres têm maior nível de dedicação nas atividades profissionais em relação aos homens

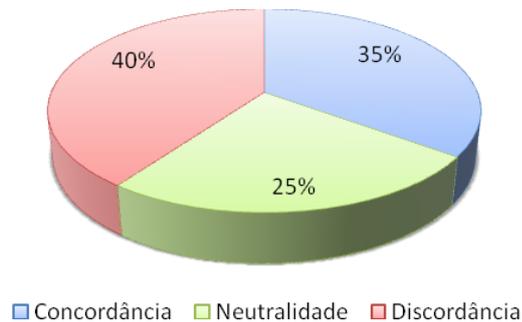


■ Concordância ■ Neutralidade ■ Discordância

Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A sexta variável **Em relação ao clima organizacional, ter mulheres dentro da empresa poderá melhorar o ambiente de trabalho**; encontrou-se um certo equilíbrio nas escolhas, pois 40% dos gestores discordaram, 35% concordaram e 25% mantiveram-se neutros. Apesar do equilíbrio encontrado, os gestores acreditam que pouco influencia o gênero no clima organizacional (Gráfico 6).

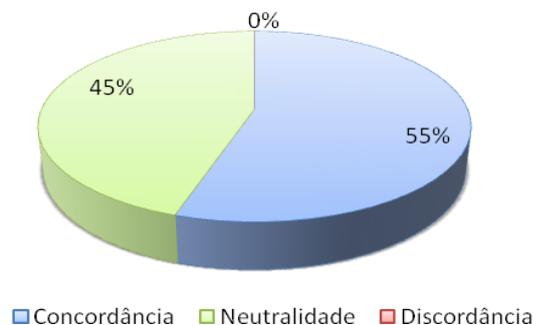
Gráfico 6 – Em relação ao clima organizacional, ter mulheres dentro da empresa poderá melhorar o ambiente de trabalho



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A sétima variável **A mão de obra feminina tem mais fidelidade e comprometimento nas atividades profissionais**; nesta, 55% dos gestores, a maioria, concordou e 45% mantiveram-se neutros. Percebeu-se que os gestores acreditam que um dos fatores que contribuem para o comprometimento e fidelidade com a organização é o gênero, sendo o feminino um diferencial positivo.

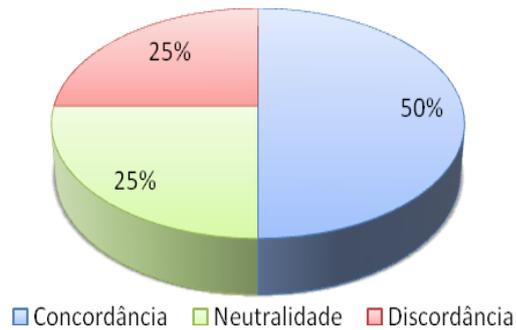
Gráfico 7 – A mão de obra feminina tem mais fidelidade e comprometimento nas atividades profissionais



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A oitava variável **As mulheres tem uma maior capacidade de trabalhar em equipe**; apresentou 50% dos gestores que concordaram e um equilíbrio entre discordaram com 25% e 25% que mantiveram-se neutros. Dessa forma, percebeu-se as empresas acreditam que o gênero feminino poderá ser um diferencial em trabalho de equipes, pelo fato de possuir uma capacidade superior ao dos homens (Gráfico 8).

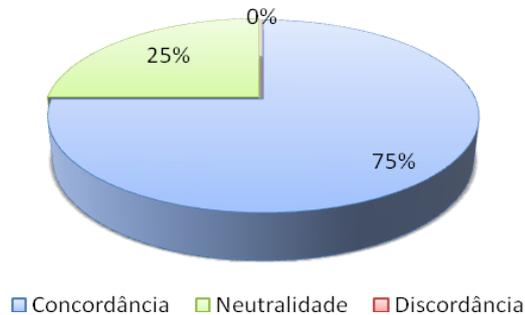
Gráfico 8 – As mulheres têm uma maior capacidade de trabalhar em equipe



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A nona variável **As mulheres são mais atenciosas e prestativas, de forma que auxiliam no trabalho coletivo**; predominou-se os gestores que concordaram, representando 75%, portanto, a maioria; enquanto que apenas 25% optaram pela neutralidade. Logo, as mulheres possuem atenção maior em relação aos homens dentro das equipes (Gráfico 9).

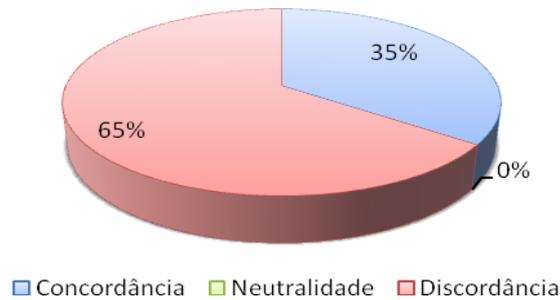
Gráfico 9 – As mulheres são mais atenciosas e prestativas, de forma que auxiliam no trabalho coletivo



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A variável **A indústria da Construção Civil é relativamente masculina por isso não tem espaço para a mão de obra feminina**; apresentou a maioria, 65% dos gestores que discordou; por outro lado o restante, 35% mostrou-se neutro. Percebe-se que as empresas, desse setor, acreditam que independente do gênero, o trabalho exigirá talento, esforço e comprometimento de qualquer um (Gráfico 10).

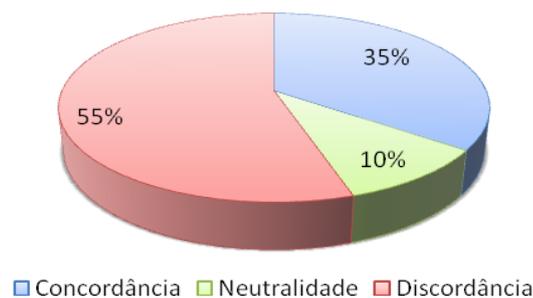
Gráfico 10 – A indústria da construção civil é relativamente masculina por isso não tem espaço para a mão de obra feminina



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

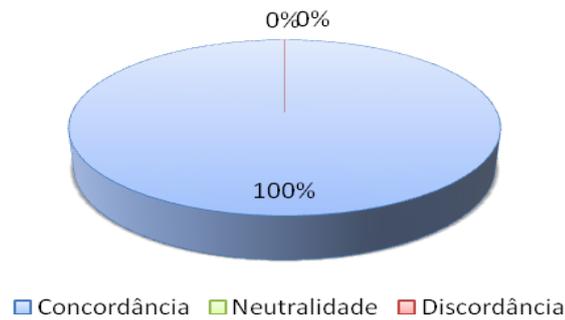
A variável **Existe resistência para contratar mulheres na construção civil;** apresentou-se 55% que discordaram, 10% nem concordo nem discorpo e por fim 35% concordaram. Assim, maioria dos gestores desse setor não têm resistência em contratar mulheres. Isso justifica o número elevado do gênero feminino nesse mercado. Moreira (2007) afirma que é o Capital Intelectual que movimenta a organização para atingir seus objetivos, mas alerta que no setor da construção civil, esta visão não é compartilhada por todas as empresas. Dessa forma, o sexo feminino não necessariamente influencia na comntratação mas sim o capital intelectual (Gráfico 11).

Gráfico 11 – Existe resistência para contratar mulheres na construção civil



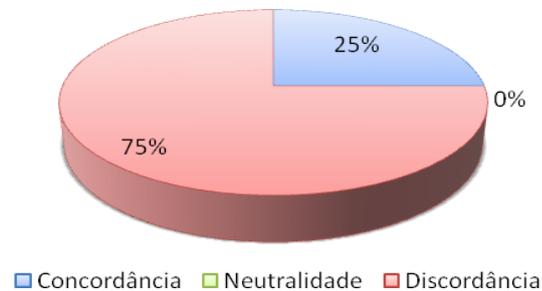
Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A variável **Atualmente as mulheres tem os mesmos direitos dos homens;** por unanimidade, houve 100% de concordância. Nota-se que os direitos trabalhistas são aplicados a qualquer pessoa, independentemente do gênero. A Constituição Federal de 1988 afirma no seu artigo 5º “todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza”. Este artigo corrobora com a percepção da maioria dos gestores das empresas de construção (Gráfico 12).

Gráfico 12 – Atualmente as mulheres tem os mesmos direito dos homens

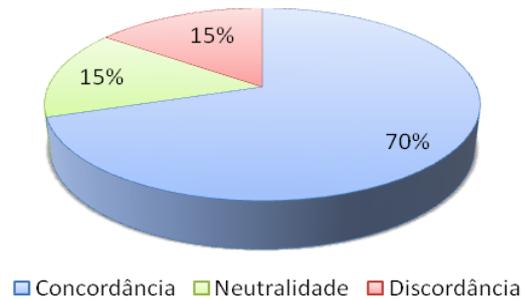
Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A variável **Geralmente as mulheres ganham menos do que os homens**; 75% dos gestores discordaram; portanto, a maioria e 25% concordaram. Percebeu-se que apesar da grande evolução das mulheres no mercado de trabalho, na visão da maioria dos pesquisados, as mulheres continuam recebendo salários inferiores aos homens. As empresas deverão utilizar o mesmo critério de salário para ambos os gêneros, pois não existe nenhum fator concreto que justifique a diferenciação salarial (Gráfico 13).

Gráfico 13 – Geralmente as mulheres ganham menos do que os homens

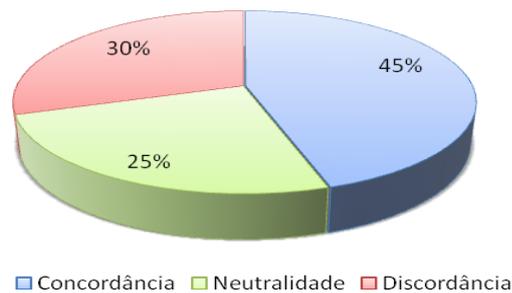
Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A variável **As mulheres tem as mesmas condições de trabalho dos homens**; a maioria, 70% concordou, 15% discordaram e 15% foram neutros. Logo, a maioria dos pesquisados acredita que existem as mesmas condições para ambos os gêneros Segundo a Norma Regulamentadora 17 – Ergonomia – que visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Com isso independentemente do gênero as empresas devem assegurar condições de trabalho adequadas ao trabalhador (Gráfico 14).

Gráfico 14 – As mulheres tem as mesmas condições de trabalho dos homens

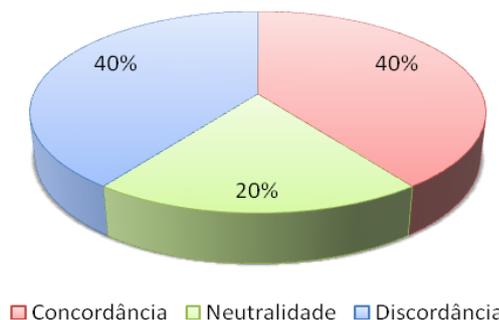
Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A variável **Os homens são mais flexíveis do que as mulheres**; 45% dos gestores concordaram, 30% discordaram e 25% ficaram neutros. Mesmo com o equilíbrio nas respostas, percebeu-se que os gestores acreditam que o gênero masculino possui uma maior flexibilidade dentro da organização (Gráfico 15).

Gráfico 15 – Os homens são mais flexíveis do que as mulheres

Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

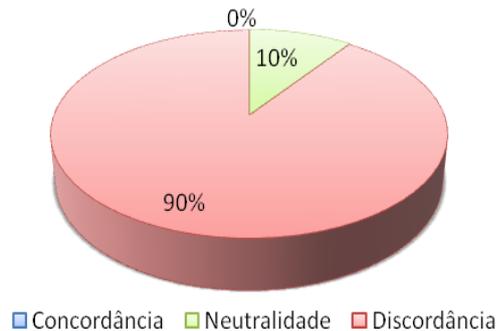
A variável **As mulheres adoecem mais do que os homens**; nota-se um equilíbrio entre os gestores que concordaram 40% e os que discordaram 40%; seguidos por 20% de neutralidade. Com isso, percebe-se que os gestores estão divergindo, não podendo assim chegar a uma possível conclusão.

Gráfico 16 – As mulheres adoecem mais que os homens

Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A variável **Prefiro contratar os homens porque eles faltam menos ao trabalho;** 90%, a maioria, discordou; enquanto que, apenas 10% foram neutros; não havendo nenhuma concordância. Percebeu-se que as empresas discordaram dessa assertiva por não ter ligação o gênero com o absenteísmo dos colaboradores (Gráfico 17).

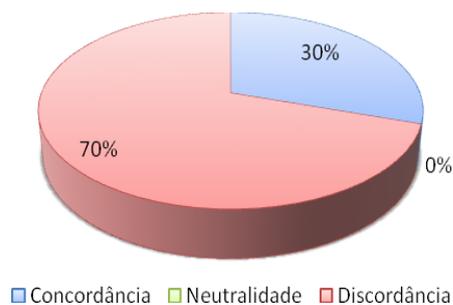
Gráfico 17 – Prefiro contratar os homens porque eles faltam menos ao trabalho



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A variável **Prefiro contratar os homens porque eles são menos emotivos;** também a maioria, 70% discordou e 30% das concordaram. Assim, os fatores emocionais não influenciam na contratação, pois ambos os gêneros poderão sofrer emoções (Gráfico 18).

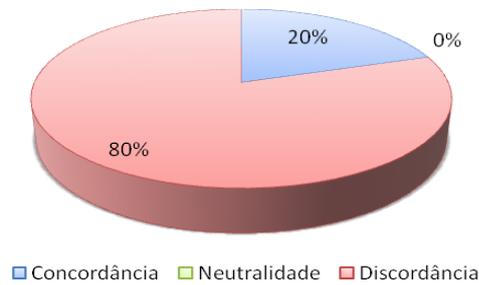
Gráfico 18 – Prefiro contratar os homens porque eles são menos emotivos



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

A variável **Prefiro contratar os homens porque eles não tiram 6 meses de licença de licença maternidade;** também nesta assertiva, a maioria, 80% discordou e 20% das concordaram. Logo, a maioria dos gestores não levou em condição a licença maternidade das mulheres. As empresas devem cumprir o que rege o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, do qual consiste em conceder, à mulher que deu à luz. Licença remunerada de 120 dias. Ou seja, é direito das mulheres a licença maternidade (Gráfico 19).

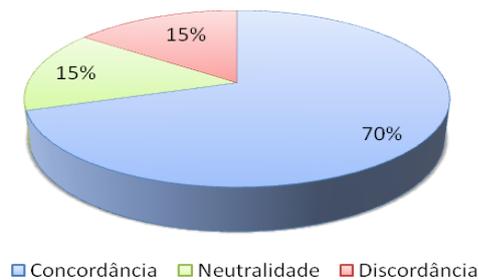
Gráfico 19 – Prefiro contratar os homens porque eles não tiram 6 meses de licença maternidade



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

Por fim a variável **Tantos os homens como as mulheres são profissionais capacitados para trabalhar nas mesmas funções na empresa**; apresentou-se com 70% de concordância, 15% de discordância e 15% de neutralidade. Percebeu-se que a maioria dos gestores pesquisados acredita que ambos os gêneros poderão desenvolver a capacidade de trabalhar em equipe. Conforme Moreira (2007), a melhoria de desempenho da Indústria da Construção Civil tem forte relação com o aumento do uso de novas tecnologias e de mão de obra qualificada. Isto justifica o percentual encontrado no gráfico, este que afirma a maioria das empresas concordam que ambos os sexos são profissionais aptos a exercer determinadas funções se capacitados (Gráfico 20).

Gráfico 20 – Tantos os homens como as mulheres são profissionais capacitados para trabalhar nas mesmas funções na empresa



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

Analisando-se o resultados global da pesquisa, vê-se que com relação ao perfil, a maioria informou que dispõe de mais de 31 funcionários e que as mulheres podem exercer tarefas iguais aos homens; e ainda, um maior percentual, mas que não chegou a ser maioria, afirmou que já está no mercado entre 7 e 9 anos. Quanto a análise de inserção das mulheres, segundo os gestores da construção civil, a maioria das respostas obtidas foram favoráveis às mulheres, o que demonstra que praticamente não há rejeição e que neste segmento vem crescendo o número de mulheres.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada permitiu tecer algumas considerações sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, é importante destacar que apesar do mercado da construção civil está em expansão, as empresas desse setor são relativamente novas, com isso novas tendências em relação a mão de obra feminina estão sendo implementadas, e antigos preconceitos serão deixados para trás. Os marcos mais importantes desse processo foram a grande aceitação e valorização por parte dos gestores do gênero feminino para as organizações. Aspectos como facilidade em trabalhar em equipe, maior comprometimento e dedicação, mais atenciosas e prestativas tiveram um grande percentual de aceitação, isso retrata a nova visão das empresas em relação à inserção das mulheres nesse setor.

Vale ressaltar que mesmo com diversos fatores positivos, existem ainda alguns paradigmas pertinentes em relação a predominância masculina nas organizações. Mas, desde o começo da industrialização no Brasil, as mulheres estão presentes no mercado de trabalho. A partir do ano de 1970 cresceu significativamente o número de mulheres que desempenhavam alguma atividade remunerada e, com a intensa abertura econômica, investimentos baixos e terceirização da economia na década de 1990, a mulher continuou cada vez mais tendo inserção nesse mercado.

Contudo, a maioria dos gestores pesquisados acredita que devem existir funções diferenciadas por sexo. Percebe-se que apesar da grande evolução das mulheres no mercado de trabalho ao longo da história, nos dias atuais encontra-se situações dentro das organizações que diferencie os gêneros no que diz respeito a realização das atividades profissionais.

O significado pelos grandes avanços do gênero feminino no mercado de trabalho foram muitos, dentre eles, o da qualificação é o grande agente influenciador das mudanças que ocorreram, pois hoje é comprovado que as mulheres passam mais tempo estudando que os homens. Logo, elas tornam-se mais preparadas em termos profissionais, com isso passaram a conquistar seu espaço dentro das organizações.

Mas, ao mesmo tempo que buscaram se preparar houve uma enorme aceitação das empresas, e os avanços tornaram-se consequências. Também reconhecer que nada difere os trabalhos profissionais serem executados por homens ou mulheres, o que as empresa buscam são os resultados e ambos os gêneros podem chegar a tais de forma satisfatória.

É importante destacar a ideia que as relações de gênero são princípios de estratificação do mercado de trabalho e que a consideração da perspectiva das empresas em relação à inserção do gênero feminino no mercado de trabalho contribui não apenas a entender a situação específica das mulheres e as relações de gênero no trabalho, como também a própria dinâmica e as características gerais de configuração do mercado de trabalho, incluindo as suas dinâmicas de oferta e procura. A situação delas não é particular, é significativa. Aprofundando a análise das diferenças de sexo no mercado de trabalho, não se contribui apenas para o acúmulo de saberes sobre a atividade feminina, participa-se também do progresso geral dos conhecimentos sobre o mundo do trabalho. É exatamente essa ideia que ainda é difícil de admitir e aceitar por parte das organizações. Para que a variável “gênero” deixe de ser mal vista e as lógicas de gênero estejam contribuindo para reflexão sobre o trabalho e o emprego.

Isso tudo não basta, é necessário promover a transversalização do tema de inserção do gênero feminino no conjunto políticas de combate ao preconceito, o que, no sentido mais amplo e mais completo, supõe, na maioria das vezes, incluir modificações nas políticas empresariais universais no sentido de incluir o objetivo de igualdade com eixo estruturante. A capacidade de fazer análises de gênero, de construir e implementar instrumentos e metodologias para concretizar o tema inserção das mulheres no mercado de trabalho não compete apenas às empresas, mas sim ao próprio gênero feminino, pois a partir da formação e preparação através da qualificação poderão ajudar a quebrar paradigmas existentes na cultura e sociedade contemporânea.

Face ao exposto, não basta existir uma sensibilização geral em termos de gênero, uma adesão geral ao princípio de igualdade entre homens e as mulheres. São necessários conhecimentos específicos (e complexos) sobre as teorias de gêneros e sobre o acervo de conhecimentos já existentes no que se refere à relação entre a inserção das mulheres no mercado de trabalho e a realidade do mercado da construção civil no Brasil. Dessa forma uma política de igualdade de gênero poderá ser concretizada, tanto nesse setor específico como no mercado de trabalho como um todo.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?**. Universidade de São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>> Acessado em: 30 jul. 2013.

ABRAMO, Laís. **Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Brasília, DF: OIT, 2004.

ABRAMO, Laís; ABREU, Alice (Ed.). **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo: ALAST/SERT, 1998.

ASSIS, Rosiene. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**. ISE CERES – Instituto Superior de Educação Ceres. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/2009/artigos/140_0.pdf>. Acessado em: 29 jul. 2013.

BANDEIRA, Lourdes; VASCONCELOS, Marcia. **Equidade de gênero e políticas públicas: reflexões iniciais**. Brasília, DF, 2002. (Cadernos Agende, v. 3).

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art.5º e art.7º. Disponível em: <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/91972/constituicao-da-republica-federativa-do-brasil-1988>>. Acessado em: 30 jul. 2013. Brasília-DF, 1998.

_____. Norma Regulamentadora 17 – Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm> >. Acessado em: 30 jul. 2013.

CAVAZOTTE, Flávia. **Desigualdade no trabalho**. PUC-Rio Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <<http://www.iag.puc-rio.br/o-iag-puc-rio/corpo-docente/quadro-principal/fla-de-souza-costa-neves-cavazotte>>. Acessado em: 30 jul. 2013.

CAVAZOTTE, Flávia; OLIVEIRA, Lúcia; MIRANDA, Liliana. **Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa**. Revista ADM, São Paulo, v. 45, n.1, p. 70-83, jan./fev./mar. 2010.

COMBOTA, J.N; PONTES, P.A. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n.2, p. 331-350, maio/ago. 2007.

FIEP. Federação do Estado da Paraíba. Disponível em: <<http://www.fiepb.com.br/>> Acessado em: 29 jul. 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisas.php>> Acessado em: 13 jul. 2013.

MOREIRA, M. M. **Práticas inovadoras nos sistemas de gestão de pessoas em empreendimentos da construção civil**. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para obtenção do Grau de Doutor. Universidade Federal Fluminense, 2007.

SCHWARK, Martin Paul. **Inovação** – Porque o desinteresse na indústria da construção civil. Revista Inovação na Construção Civil – Coletânea 2006. Coordenação: Claudia Prates Faria. São Paulo: Instituto UNIEMP, 2006.

SINDUSCOM. Sindicato da Indústria da Construção Civil e do Mobiliário do Estado da Paraíba Disponível em: <<http://www.sindindustria.com.br/main.jsp?lumPageId=4028E486208232280120A0CA466C626F>> Acessado em: 27 jul. 2013.