



Atuação e satisfação de mulheres em profissões tipicamente masculinas: um estudo com trabalhadoras da construção civil em Vitória da Conquista- Bahia

Performance and satisfaction of women in typically male professions: a study with civil construction workers in Vitória da Conquista- Bahia

*Priscila Lúcia Oliveira Silva*¹

*Almiralva Ferraz Gomes*²

*Weslei Gusmão Piau Santana*³

*Rita de Cássia Oliveira Lima Alves*⁴

RESUMO

Tendo em vista que as mulheres estão se fazendo presentes em profissões que foram construídas socialmente como masculinas, através de uma pesquisa qualitativa, analisou-se a atuação e a satisfação de mulheres operárias e engenheiras que laboram no canteiro de obras da construção civil, em Vitória da Conquista, Bahia.

PALAVRAS-CHAVE: Gênero. Satisfação. Trabalho.

ABSTRACT

The women are being present in professions that are considered to be male then, through a qualitative research, was analyzed the work and satisfaction of women working on the construction site in Vitória da Conquista, Bahia.

KEYWORDS: Genre. Satisfaction .Work.

* * *

¹ Bacharel em Administração pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia e Especialista em Finanças e Controladoria pela Universidade Norte do Paraná, Brasil. E-mail: adm.priscilaoliveira@gmail.com

² Doutora em Administração pela Universidade Federal de Lavras. Professora Plena da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Brasil. E-mail: almiralva.gomes@uesb.edu.br

³ Doutor em Administração pela Universidade Federal da Bahia. Professor Titular da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Brasil. E-mail: weslei.piau@uesb.edu.br

⁴ Doutora em Planificação Territorial e Gestão Ambiental pela Universidade de Barcelona, Espanha. Professora Titular da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Bahia. E-mail: rita.lima@uesb.edu.br

Introdução

O mercado de trabalho não é mais ambiente exclusivamente dominado pelos homens, pois, não obstante algumas dificuldades e barreiras, as mulheres a cada dia têm conquistado mais o seu espaço profissional, buscando novas possibilidades, explorando oportunidades e exercendo atividades fora do lar. Em 2014, a taxa de crescimento da População Economicamente Ativa feminina foi de 57% e a projeção da taxa de crescimento de atividade feminina para 2030, no Brasil, deve chegar a 64,3%. Em comparação com o início da década de 1990, prevê-se um crescimento de aproximadamente 8,2 pontos percentuais (FOGUEL; RUSSO, 2019). Esta inserção é significativa e contínua, à medida que a sociedade cresce economicamente, ou seja, as mulheres acompanham, participam e contribuem para esse crescimento juntamente com os homens.

No entanto, a situação das mulheres na sociedade passou e ainda passa por um processo de transformação. Viver em condição submissa ao homem, seja pai ou esposo, para muitas mulheres, é passado. Hoje, muitas sentem-se totalmente capazes de realizar seus anseios e superar os estereótipos criados pela sociedade. Porém, o convívio e o exercício de algumas profissões e/ou atividades tem sido uma luta árdua e diária, pois, são julgadas, ainda que de forma implícita, como não capazes. Em outros termos, são vítimas de preconceitos por serem mulheres e estereotipadas como sexo “frágil” desde a infância.

O convívio familiar e as primeiras interações experimentadas por qualquer indivíduo contribuem para a construção das relações de gênero. E, embora a sociedade atualmente tenha passado por muitos avanços, ainda há uma crença sobre o que deve ser desenvolvido por mulheres e por homens. Isto leva a uma divisão sexual do trabalho. A divisão sexual do trabalho é, por sua vez, interiorizada nos indivíduos desde a sua infância, o que influencia muitos aspectos da vida, até mesmo a escolha da profissão.

Porém, algumas transformações estão acontecendo ao longo desse processo. Ainda que na teoria esses conceitos existam, na prática, as mulheres estão se interessando por profissões que são consideradas como masculinas e vice-versa, tal como o canteiro de obras, que se caracteriza como um ambiente de trabalho no qual se imagina que apenas homens devam e consigam desenvolver atividades profissionais pelo fato de se exigir muito esforço físico ou empenho estratégico e intelectual, no caso da engenharia. Contudo, as mulheres estão vencendo tal obstáculo. Ainda que em quantidade ainda inferior aos homens, estão se fazendo presentes na construção civil (ZARATE NEGRETE; SANCHEZ RAMOS, 2022).

De acordo com os dados da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, obtidos a partir da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), o setor de mineração e de construção civil são os que menos empregam mulheres. Em outros termos, dos 1,9 milhão de trabalhadores da construção civil, em 2016, as mulheres ocuparam apenas 9,9% das vagas, embora a taxa de ocupação feminina no mercado de trabalho fosse e ainda seja o equivalente a 44% e a masculina a 56%. No entanto, essa diferença já foi maior, pois, em 2006, as mulheres representavam 41% da força de trabalho e ocupavam 7,1% das vagas da construção civil (BRASIL, 2018). Tais dados indicam que a presença feminina neste setor, ainda que em passos lentos, está crescendo. Diante do exposto, propôs-se analisar a atuação e a satisfação de mulheres que laboram no canteiro de obras do segmento de construção civil, em Vitória da Conquista, município localizado na Região Sudeste da Bahia.

Vitória da Conquista é uma das cidades do interior baiano detentora de rico potencial de crescimento, geradora de emprego e renda em todos os setores. No que tange a construção civil, tem se destacado com constantes construções de abrangência em áreas que outrora eram pouco exploradas. Atualmente, a cidade conta com várias obras concluídas em um curto espaço de tempo para moradia e de âmbito empresarial, muito embora tenha

sofrido com a crise dos últimos anos. Diante disso, tornou-se oportuno conhecer com mais propriedade as perspectivas de gênero no setor da construção civil na cidade.

Após esta introdução, o artigo trata do significado, sentido e satisfação do trabalho e das relações de gênero e a participação das mulheres no mundo do trabalho. Posteriormente, apresentam-se os procedimentos metodológicos adotados para o desenvolvimento da pesquisa e os resultados analisados à luz do referencial teórico, relatando o trabalho de mulheres na construção civil na cidade de Vitória da Conquista. Por fim, as considerações finais discorrem sobre os principais achados.

Trabalho: do significado e sentido à satisfação

O trabalho é de suma importância para a sobrevivência do indivíduo, pois, supre suas necessidades econômicas e de dignidade. Ademais, caracteriza-se como uma das principais grandezas da vida do ser humano, pois interfere na sua inserção na sociedade, demarca espaços de mobilidade social e desponta como um dos fatores constitutivos da identidade e identificação dos indivíduos (LOPES et al., 2008; MEIRA; GOMES; AMARAL, 2022; ROQUE et al., 2022). De acordo com Oliveira et al. (2004), o trabalho é primordial na vida dos seres humanos, tanto como forma de realização pessoal e profissional, como de progresso e retorno material. Para Lemos e Passos (2012, p. 49), o trabalho é toda “atividade desenvolvida pelo homem sobre uma matéria-prima, geralmente com a ajuda de instrumentos, com a finalidade de produzir bens e serviços”. Manfredi (1998) defende a ideia de que todo trabalho é um processo que envolve a mente e o corpo. Assim, o trabalho manual envolve não só ações materiais, como também o entendimento e percepção daquilo que se está fazendo. Desta maneira, entende-se que o trabalho é uma forma de transformação, interação e construção de um indivíduo em sociedade. Em outros termos, por intermédio

do trabalho, o homem produz sua subsistência, transforma a natureza e se transforma, constrói mecanismos que auxiliam e/ou satisfazem as carências individuais e coletivas (VAZ, 1995). Segundo D’Acri (2003), o valor do trabalho é determinado pelo que ele representa para a coletividade e não apenas para o indivíduo.

O trabalho mais comumente conhecido é o prestado para se obter uma recompensa, isto é, é uma troca de recompensas entre mais de um indivíduo, o que, por sua vez, gera a condição de emprego. O contexto social do trabalho, então, firma-se por meio da troca de mercadorias. Mas, para que isso aconteça, o efeito do trabalho deve sempre satisfazer as necessidades da sociedade (VAZ, 1995; MEIRA; GOMES; AMARAL, 2022).

O trabalho, portanto, é muito representativo na vida das pessoas, pois é uma maneira de o indivíduo se sentir membro e capaz de contribuir com o meio em que vive, além de ser uma fonte de sustento e desenvolvimento social e pessoal (MEIRA; GOMES; AMARAL, 2022; ROQUE et al., 2022). Portanto, o trabalho simboliza um valor considerável nas sociedades ocidentais contemporâneas e exerce uma atuação relevante sobre a motivação dos trabalhadores, tanto quanto sobre sua satisfação e produtividade. Captar os sentidos do trabalho atualmente é um desafio importante para os gestores, tendo em vista as notáveis transformações que têm atingido as organizações e o “universo do trabalho” (MORIN, 2001). O sentido que uma pessoa encontra na função exercida impacta significativamente na sua motivação e satisfação profissional (ROQUE et al., 2022). Para Oliveira et al. (2004, p. 13), “um trabalho que faz sentido identifica-se com valores morais (éticos) da pessoa, proporciona valorização, é prazeroso, possibilita desenvolvimento e crescimento...”.

O sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico. Os valores relacionados com o trabalho se estabelecem por intermédio da educação na infância e na

adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, mas se modificam e se adaptam nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40).

Quanto ao significado do trabalho, Lopes et al. (2008) descrevem que o trabalho significa mais do que uma ocupação ou um ato de prestar serviço a outrem, uma vez que favorece o desenvolvimento e complementa a vida do ser humano. De acordo com D'Acri (2003, p. 16), “o significado que o trabalho tem para homens e mulheres, numa dada organização social, estará comprometido com a racionalidade econômica que os direciona”. Segundo Lourenço, Ferreira e Brito (2009), o significado do trabalho pode estar atrelado ao prazer e até mesmo à saúde do trabalhador. Em pesquisa realizada por Azambuja et al. (2007, p. 73), com o objetivo de compreender os significados do trabalho no processo de viver de trabalhadores do Programa de Saúde da Família de um município do Rio Grande do Sul, constatou-se que “na maioria das vezes, o(a) trabalhador(a) não tem opção de escolha e trabalha para a sua sobrevivência, sem ter a oportunidade de vivenciar o prazer e ter consciência do significado do seu trabalho e da sua vida”. O trabalho pode então possuir várias concepções, sentidos e significados a depender do indivíduo, dos seus anseios, características, história de vida, cultura, desejo, prioridades, etc.

Quando o indivíduo percebe no ambiente de trabalho fatores que o levam a um estado de aprovação e alegria, isso remete a elevação do grau de satisfação. Para Coelho Junior (2009, p. 68), “nas organizações o conceito de satisfação remete a sensações de contentamento expressas pelo indivíduo em relação a algo relacionado ao seu trabalho”. Tendo como base a teoria dos dois fatores (motivacionais e higiênicos) de Frederick Herzberg, Silva e Honório (2011) ressaltam que a presença de fatores higiênicos evita a insatisfação e que a existência de fatores de motivação, conseqüentemente, provoca satisfação. Supervisão, relacionamento, condições de trabalho e salário são alguns dos fatores considerados higiênicos. O reconhecimento, a

possibilidade de crescimento, a realização, o uso pleno das habilidades pessoais são alguns fatores de motivação.

Inúmeros fatores numa organização podem contribuir para que o ser humano se sinta satisfeito ou insatisfeito. E isso, de alguma maneira, afeta o desenrolar de suas atividades, logo, a sua permanência na organização. Fontes e Machado (2008) acreditam que o grau de satisfação do trabalhador depende do rendimento, da jornada de trabalho e do ambiente de trabalho. A satisfação é subjetiva e pessoal, pois os fatores que geram satisfação e insatisfação num indivíduo podem não ser os mesmos para outro. De acordo com Lemos e Passos (2012, p. 49), “a satisfação está sujeita a forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato. Ela pode afetar a saúde física e mental do trabalhador, interferindo em seu comportamento profissional e/ou social”. Isto significa que o indivíduo pode ter influências externas à organização que, de alguma maneira, interfira em toda a sua vida e, conseqüentemente, na satisfação ou insatisfação no ambiente de trabalho. Por isso, a organização deve se atentar e observar o comportamento dos indivíduos. A satisfação ou insatisfação podem ser percebidas então de diversas formas. Pode ter, inclusive, vários fatores que contribuem para tê-las ou não.

A construção social do gênero

Tratar da atuação profissional de mulheres em ambiente construídos socialmente como masculinos demanda discutir questões de gênero nas organizações e, inclusive, sobre relações de gênero. Os debates sobre gênero e seu conceito não são recentes. Oliveira, Brangion e Magalhães (2011, p. 3) afirmam que a discussão do conceito na década de 1970 trouxe “um avanço em termos teóricos”, ao gerar análises e discussões além de aspectos biológicos, o que levou a um melhor entendimento das “relações sociais

construídas entre homens e mulheres”. Para compreender o conceito de gênero, é necessário, a princípio, saber que ele não é sinônimo de sexo. Segundo Flecha (2007, p. 2), “falar em sexo significa considerar os aspectos físicos e biológicos do macho e da fêmea [...]”, enquanto o conceito de gênero “surgiu da rejeição ao determinismo biológico implícito no uso de termos e expressões como sexo ou diferença sexual [...]”. Conforme Cabral et al. (1998), gênero refere-se às relações sociais distintas de poder entre homens e mulheres, produto de uma construção social das atribuições do homem e da mulher a partir das suas diferenças sexuais. O fato de homens e mulheres possuírem diferentes características biológicas não quer dizer que são diferentes socialmente. Ademais, características psicológicas notadas no convívio, na maioria das vezes, são construídas no decorrer da convivência e do aprendizado em sociedade. Homens e mulheres apresentam peculiaridades fisiológicas distintas, mas, essas diferenças são manipuladas nas relações diárias, ou seja, as experiências vividas e os processos de socialização diversificados os levam a agir de modo distinto. Aliás, tal construção de pensamento entre homens e mulheres é moldada desde muito cedo (SILVA et al., 2014; BACELAR et al., 2020).

O papel do homem e da mulher é constituído culturalmente e muda conforme a sociedade e o tempo. Esse papel começa a ser construído desde que o (a) bebê está na barriga da mãe, quando a família de acordo com a expectativa começa a preparar o enxoval de acordo com o sexo. Dessa forma, cor de rosa para as meninas e azul para os meninos. Depois que nasce um bebê, a primeira coisa que se identifica é o sexo: “menina ou menino” e a partir desse momento começará a receber mensagens sobre o que a sociedade espera desta menina ou menino. Ou seja, por ter genitais femininos ou masculinos, eles são ensinados pelo pai, mãe, família, escola, mídia, sociedade em geral, diferentes modos de pensar, de sentir, de atuar (CABRAL; DIAZ, 1998, p. 1).

O comportamento dos seres humanos em sociedade, portanto, é moldado de acordo com a sua vivência, história e contexto que os cerca. Deste modo, as ações e crenças são fundamentadas desde os primeiros contatos com outros indivíduos.

Para Torrão Filho (2005, p. 139), “não apenas as mulheres aprendem a ser femininas e submissas, e são controladas nisto, mas também os homens são vigiados na manutenção de sua masculinidade”. Assim, o gênero importa-se com o estabelecimento de um discurso que dispõe de uma identidade do feminino e do masculino que aprisiona homens e mulheres em seus limites. Porém, esta estrutura está sendo desconstruída e tem dado espaço a liberdade de expressão da mulher, de modo a permitir que ela faça sua vontade e não siga apenas o que a sociedade deseja impor a ela.

Berger e Luckmann (2010) estudam a construção social da realidade do indivíduo, levando em conta a sua chegada no mundo, como ser ainda não social, mas sociável, sua passagem das fases preestabelecidas até o ponto em que se torna membro da sociedade. Em outras palavras, para os sociólogos, o indivíduo apenas nasce com a predisposição para fazer parte da sociedade e não como participante dela. Somente após conscientização e compreensão dos significativos, que já existiam antes de sua chegada, num processo contínuo e interno, é que o indivíduo passa a fazer parte da sociedade propriamente dita.

De acordo com Berger e Luckmann (2010), a socialização pode ser primária e secundária. A primeira trata da estrutura básica que todo ser humano adquire quando começa a ter contato com o mundo, com as pessoas e com os significados que cada coisa tem na sociedade. Contudo, só há interiorização quando acontece identificação com o que lhe é apresentado por aqueles que estão à sua volta. Deste modo, uma mulher pode ser criada de forma machista e conservadora, sem direito a liberdade de decidir o seu futuro e até viver por muito tempo presa a essa circunstância que lhe foi imposta pelos seus familiares. No entanto, em seu interior, pode haver uma acomodação com tal situação e esta mulher se torna submissa a tal situação ou ela pode se rebelar e fazer escolhas que contrariem sua formação e história. O seu interior poderá direcioná-la, ainda que o ambiente no qual conviveu muitos anos de sua vida queira lhe impor algo. Já a socialização

secundária trata da interiorização de partes de um todo institucional ou ancorados em instituições. É possível dizer que a socialização secundária é o reconhecimento de funções específicas, de forma direta ou indireta com ligações na divisão do trabalho. Na socialização secundária, as barreiras biológicas tornam-se cada vez menos importantes no processo de aprendizado, que passa a estabelecer conexões com o conhecimento adquirido, ou seja, com tudo o que realmente importa.

Inserção no mundo do trabalho

A inserção da mulher no mercado de trabalho não é algo recente, porém, é crescente. Flecha (2007) relata que os movimentos ocorridos ao longo da história, principalmente os movimentos feministas, contribuíram para que as mulheres obtivessem conquistas relevantes, como o direito ao voto e à entrada no mercado de trabalho. Baylão e Schettino (2014) relatam que a inserção das mulheres no mercado laboral aconteceu devido a acontecimentos que mudaram a vida das mulheres: os homens tiveram que assumir o compromisso de ir às guerras e estar à frente das batalhas enquanto elas tiveram que assumir suas posições nos negócios da família e no trabalho. Atualmente, as mulheres já se encontram muito mais inseridas no mercado de trabalho, no entanto, algumas barreiras ainda não foram vencidas, em especial, a de administrar a dupla jornada entre família e trabalho, de obter credibilidade e de vencer o preconceito presente na sociedade contemporânea.

A configuração do mercado de trabalho está baseada na divisão sexual do trabalho doméstico, divisão esta que pressupõe um “contrato sexual”. Podemos perceber a prevalência de um padrão subjetivo de contratos de casamento, nos quais os homens estão liberados das responsabilidades domésticas a partir de uma contrapartida feminina (AZEVEDO, 2007, p. 12).

Em decorrência dessas problemáticas vividas pelas mulheres na esfera privada e pública, Flecha (2007) considera que a sua inserção no mercado de trabalho ainda está centralizada em alguns setores e profissões. As mulheres continuam tendo na prestação de serviços as maiores oportunidades de trabalho. Elas, inclusive, imperam na prestação de serviços domésticos e suas condições de trabalho ainda são inferiores e precárias. Apesar de haver um crescente número de mulheres ocupadas em níveis mais escolarizados, ainda há desigualdade salarial. No entanto, elas permanecem buscando formação profissional, tendo em vista que a qualificação se apresenta como uma forma de se sobressair no ambiente laboral. Segundo os dados do Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (DIEESE, 2015), as brasileiras, em 2014, ocuparam 38,7% dos empregos formais. Ainda de acordo com essa mesma fonte, 47% do total de mulheres possuíam o ensino médio completo e 26,6% o ensino superior completo, totalizando 73,6 %. Isso indica que a qualificação aumenta as chances de ocupação de vagas de empregos formais. Segundo Azevedo (2007), os brasileiros têm buscado cada vez mais aumentar o seu nível de escolaridade e as mulheres têm saído na frente neste quesito, pois, o mercado de trabalho é progressivamente exigente e a educação faz parte desta exigência.

No entanto, ao ingressarem no mercado de trabalho, algumas vezes, as mulheres precisam fazer renúncias e protelações para não se sobrecarregarem de responsabilidades com a dupla jornada entre os afazeres domésticos e o trabalho. Segundo Ferraz, Mapurunga e Ferraz (2012), muitas mulheres priorizam a carreira profissional à vivência da maternidade. Algumas enfrentam a dupla jornada, todavia, são constantemente cobradas pelo gerenciamento dos limites entre a vida privada e profissional. Conforme Dedecca, Ribeiro e Ishii (2009), as mulheres que possuem renda mais elevada têm a possibilidade de priorizarem a jornada de trabalho, procurando inserirem-se no mercado com

uma melhor qualificação, melhores oportunidades, cargos mais elevados e remunerações mais altas, ao renunciarem ao trabalho doméstico que, de um modo geral, implica na contratação de uma trabalhadora doméstica para se responsabilizar pelas atividades de cunho doméstico. Já as mulheres de renda mais baixa não contam com a mesma possibilidade de contratar outra pessoa para realizar o trabalho no lar. Na maioria das vezes, os filhos maiores ou outros familiares as auxiliam ou elas contratam trabalhadores a salários abaixo do mínimo previsto em lei e em condições que infringem a legislação trabalhista. Deste modo, as últimas têm mais problemas para conciliar a dupla jornada de trabalho, embora todas enfrentem conflitos de conciliação trabalho-família. Apesar das inúmeras dificuldades relatadas para adequar as demandas do trabalho e da família, os avanços são significativos e contínuos, embora as mulheres tenham que se mostrar capazes, diariamente, para conseguir aprovação e liberdade de ocupar quaisquer áreas, cargo e/ou função.

Desde o início de sua formação, contato com o mundo e com a sua cultura, as mulheres são condicionadas e induzidas a serem delicadas e dedicadas ao trabalho doméstico e, mais tarde, com a inserção no mercado de trabalho, tendem a seguir profissões que mais se equiparam ao cuidado com o outro, seguindo carreira em áreas relacionadas ao cuidado, ou seja, à saúde e educação, como enfermagem e o ato de lecionar. No entanto, muitas mulheres estão conquistando espaços profissionais considerados masculinos (SILVA; GOMES, 2016).

As organizações modernas têm vivenciado processos de transformações mais dinâmicos e contínuos. Algumas delas têm passado por mudanças estimuladas pela presença da mulher, como as instituições militares, ambientes tradicionalmente masculinos, em que a missão da mulher já esteve esquecida a funções secundárias (SCHMIDT et al., 2005; SILVA; GOMES, 2016). As mulheres também estão conquistando o seu espaço na engenharia. Segundo o Conselho Regional de Engenharia e

Agronomia do Rio Grande do Sul, a cada ano mais mulheres ingressam nos cursos de Engenharia. Conforme aponta estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) para a Federação Nacional dos Engenheiros (FNE), em dez anos - entre 2003 e 2013 - esse número passou de 24.554 para 57.022, um crescimento de 132,2%. No entanto, ainda há predominância masculina (DIEESE, 2015). No Brasil, são 86,3% de homens e 13,6% de mulheres registradas no Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – CONFEA (DIEESE, 2015). Em estudo realizado por Bahia e Laudares (2013), constatou-se que as engenheiras entrevistadas são classificadas como “femininas” e “masculinas”. Elas relatam que a inserção no campo da engenharia, profissão ainda vista como masculina, possibilita a elas: uma melhor possibilidade de inserção no mercado de trabalho; mais igualdade com os homens em disputas por cargos; e status por estar cursando engenharia etc. De acordo com Santana (2009), as mulheres demonstram que são capazes de exercer profissões consideradas masculinas com a mesma eficácia que os homens, porém, ainda lutam bastante para obter o reconhecimento merecido. Ao que parece, Santana (2009) reforça estereótipos de gênero aos quais este trabalho pretende questionar.

Em pesquisa realizada por Resende (2012), foi verificado alguns dos motivos pelos quais mulheres se interessam em trabalhar no canteiro de obras na construção civil: perspectiva salarial, interesse pelo trabalho na construção civil, possibilidade de crescimento profissional, desejo em aprender a profissão e existência de benefícios oferecidos pela construção civil propriamente dita. Além disso, as entrevistadas ressaltaram que os salários recebidos por elas na construção civil são equivalentes aos dos homens, o que demonstra que, neste segmento, pouco transparece a desigualdade salarial entre homens e mulheres.

A presença das mulheres em profissões masculinizadas é crescente, porém, ainda escassa e enfrenta uma série de limitações (SILVA; GOMES,

2016; ZARATE NEGRETE; SANCHEZ RAMOS, 2022). Oliveira (2014), por exemplo, verificou que as mulheres costumam ficar restritas à fase de acabamento e de limpeza final dos canteiros ou às atividades administrativas. Silva e Osterne (2014) também constataram que a maioria das mulheres que labora no canteiro de obras, ao ser questionada sobre as atividades que desenvolve melhor por ser mulher, fez referência às atividades que requerem cuidado e dedicação. O trabalho em altura, apesar de não haver restrições quanto ao sexo, costuma ser realizado por homens. Alguns discursos referem-se à incapacidade de as mulheres exercerem tais atividades. Quanto ao preconceito, segundo Oliveira (2014, p. 97), “para aquelas que atuaram, ou atuam, em canteiros de obras as maiores situações de discriminação, inferiorização e rebaixamento do trabalho advieram de superiores, e não dos colegas, popularmente conhecidos como ‘peões de obra’”. Silva e Osterne (2014) constataram ainda que empresas do ramo de construção civil consideram que a contratação de mulheres no canteiro de obras não é despreziosa. Em outras palavras, os objetivos empresariais são: redução dos custos das obras e aumento da qualidade do produto final. Deste modo, as mulheres são mão de obra importante e procurada. Tal discussão remete a ideia de que é necessário mudanças no sentido de equiparar direitos e deveres, eliminando restrições de trabalho em função do sexo.

Procedimentos metodológicos

A presente pesquisa é de natureza empírica e do tipo descritivo-exploratório, ao coletar dados em campo que pretendem descrever a atuação de mulheres no canteiro de obras e explorar um tema ainda insuficientemente debatido nos Estudos Organizacionais. Em decorrência disso, tem-se como intuito dar uma compreensão mais aprofundada acerca do assunto.

Tendo em vista a dificuldade de se conhecer a população da pesquisa, optou-se pela amostragem não probabilística, adotando-se a técnica de *snowball*, de acordo com o critério de acessibilidade. O *snowball* utiliza redes de indicações, assim, é útil quando se pretende investigar grupos ou sujeitos difíceis de serem identificados e acessados (VINUTO, 2014; BOCKORNI; GOMES, 2021). Deste modo, o estudo foi realizado com mulheres que trabalharam ou trabalham na construção civil na cidade de Vitória da Conquista, região sudoeste da Bahia. Adotando-se a técnica do *snowball* e o critério de acessibilidade, chegou-se, portanto, a um total de quinze mulheres (operárias e engenheiras). Conforme Apolinário (2012, p. 135), o critério de acessibilidade é um “tipo de amostragem que envolve a escolha de participantes em função da sua disponibilidade para participar do estudo. Os sujeitos são selecionados pela conveniência do pesquisador”.

A coleta foi realizada então através de entrevistas semiestruturadas com mulheres operárias e engenheiras. Para tanto, foram elaborados dois roteiros de entrevista: o destinado às operárias tinha 29 questões e o dirigido às engenheiras possuía 23 perguntas. Os questionamentos visavam alcançar o objetivo proposto, ou seja, analisar a atuação e satisfação dessas mulheres na profissão, identificando os motivos que as levaram a procurar trabalho no ramo de construção civil, levantando os fatores que geram satisfação/insatisfação laboral e conhecendo sua percepção a respeito do trabalho desenvolvido. Marconi e Lakatos (2008) relatam que a entrevista é um encontro entre duas pessoas com a finalidade de que uma delas obtenha informações acerca de determinado assunto, por intervenção de uma conversação de natureza profissional. Portanto, foi o instrumento mais indicado para se alcançar o objetivo desta pesquisa, respeitando-se o tratamento qualitativo que se pretendia dar aos dados empíricos. Adotaram-se siglas para preservar a identidade de cada entrevistada (de T1 a T15). As entrevistas foram realizadas e gravadas individualmente e, posteriormente, transcritas. Após a transcrição, os dados receberam então tratamento

qualitativo, sendo analisados à luz do referencial teórico. Para Oliveira (2010), a pesquisa qualitativa é um meio de se explicar o significado das informações coletadas através de entrevistas.

Quanto às limitações da pesquisa, ressalta-se a situação de que nem sempre os indivíduos revelam o que pensam e sentem sobre determinado assunto, seja por receio do julgamento alheio ou por não querer de fato revelar o seu modo de pensar, o que, potencialmente, pode encobrir a realidade que vivenciam. Nesta pesquisa, algumas mulheres foram sucintas nas respostas, o que dificultou o desenvolvimento de algumas entrevistas. Além disso, as trabalhadoras residem em bairros periféricos, o que dificultou o acesso a cada uma.

O trabalho de mulheres na construção civil

No município de Vitória da Conquista, a construção civil apresenta relevância para a economia local e regional em razão do número crescente de empresas e empreendimentos. É um ramo vasto e diversificado, abrangendo inúmeras empresas com diferentes finalidades, características organizacionais e porte econômico financeiro. O segmento de construção civil representa no momento uma considerável participação no Produto Interno Bruto municipal, embora tenha sofrido uma queda com a crise experimentada no país na última década, ao gerar emprego e renda, além de contribuir para a melhoria da infraestrutura e das condições de vida da população local. Na Bahia, segundo dados do Empresômetro, havia, em 2016, 12.882 empresas de obras de alvenaria ativas, e em 2019, este número chegou a 16.654 (EMPRESÔMETRO, 2020). Embora a participação feminina seja pequena, é possível identificar mulheres que atuam na construção civil conquistense. A presente pesquisa, inclusive, entrevistou quinze mulheres que já atuaram ou ainda atuam no canteiro de obras.

A maioria das mulheres entrevistadas possui faixa etária entre 20 e 30 anos. As funções mais exercidas foram as de servente e rejunte. Boa parte é solteira, no entanto, participa com 50% na renda familiar. A maioria não possui o ensino médio completo, é natural de Vitória da Conquista, atua há mais de dois anos no segmento e poucas têm filhos.

O trabalho, além de ser um meio de sobrevivência, pode também ser visto como fonte de realização, quando se faz o que se gosta. De acordo com Oliveira et al. (2004), o trabalho é primordial na vida dos seres humanos, tanto como forma de realização pessoal e profissional, como de progresso e retorno material e as entrevistadas T2, T4 e T13 garantem que o trabalho proporcionou a elas a independência financeira e não dependência de seus companheiros, ou seja, elas encaram o trabalho com um olhar mais econômico. Em outras palavras, o trabalho permite que sejam construtoras de suas próprias histórias.

Para as entrevistadas T1, T3 e T12, o trabalho foi uma escolha que trouxe prazer. A entrevistada T3, inclusive, relatou que se dirigir ao seu local de trabalho é a realização de um sonho, de algo que foi planejado. Essa afirmação corrobora as análises de Morin (2001) que considera a motivação e a satisfação profissional têm acentuada relação com o sentido que o sujeito dá à atividade que desempenha no trabalho. Isto demonstra que a maneira com que cada pessoa encara o ato de trabalhar impacta em seu bem-estar, desejo de permanência e, conseqüentemente, desempenho. As entrevistadas atribuem um significado para a satisfação com o trabalho exercido. Através dos relatos, é possível perceber que o fato de ter uma atividade que as proporcionam independência financeira e realização pessoal e profissional as motiva a enfrentar os desafios.

Assim como Resende (2012), a presente pesquisa também constatou que mulheres se interessam pelo emprego no canteiro de obras em função dos salários pagos, das possibilidades de crescimento profissional, da aprendizagem e dos benefícios oferecidos pela construção civil. Além desses

motivos, as trabalhadoras T1, T5, T6, T8, T9, T11 e T12 se referiram a outras razões: necessidade de trabalhar, desemprego e ausência de opção, falta de aptidão para realização de atividades intelectuais, ou ainda, preferência por atividades que requerem mais força física do que intelectual e paixão pelo trabalho na construção civil. Além disso, o sentimento de se sentir parte, o reconhecimento por parte da empresa pelo trabalho exercido, a possibilidade de aprender mais e, principalmente, fazer o que se gosta, foi evidenciado nos depoimentos das entrevistadas como motivos que as fazem se sentir atraídas pelo canteiro de obras. Abaixo seguem alguns trechos selecionados das entrevistas que confirmam tais achados.

O que me atrai mesmo é porque eu gosto da construção civil, o que me faz continuar na área é isso, entendeu?! Eu gosto mesmo da construção civil. (T2, engenheira)

Olha, eu acho que o poder de transformação, eu que sou engenheira [...] a gente planeja a toda parte de projetos, e sonha com a realização de uma obra, de um empreendimento. (T3, engenheira)

Assim o carinho do povo [...] até hoje eu tenho saudade da empresa, porque foi uma empresa muito boa comigo. Porque a gente fazia vários tipos de trabalho lá. O povo fala que mulher conversa muito, mas não, mulher trabalha mesmo. (T9, várias atividades)

É [...] meter a mão na massa, eu gosto de trabalhar, gosto de tá coordenando, gosto de tá fazendo planejamento, e aqui proporciona [...] você consegue não ficar só presa no escritório, você tem as atividades de escritório: planejar, pensar, administrar, mexer com tabela e de ir pra obra. (T12, engenheira)

É querer aprender mais com eles, com quem sabe mais do que a gente [...], mas, eu não vou negar não, o salário também conta, quanto mais a gente trabalhar, mais a gente vai saber que vai ter pra receber, né?! (T13, limpeza e rejunte)

As falas acima também denunciam a forma pela qual as empresas tratam as trabalhadoras. Além disso, ficou evidente que uma das motivações para se trabalhar é o relacionamento com os colegas do canteiro.

A maneira de pensar e encarar o trabalho são moldados desde a infância. Para Tolfo e Piccinini (2007), os valores relacionados com o

trabalho se estabelecem, principalmente, por meio da educação na infância e na adolescência e têm, por sua vez, efeito permanente na vida e personalidade das pessoas. Isto pode ser percebido na fala da T7, que relata que o seu interesse pelo trabalho na construção civil surgiu do convívio com uma pessoa de seu círculo familiar que laborava no canteiro de obras.

Curiosidade [...] me deu uma curiosidade, antes eu comecei com meu pai, né?! Meu pai já é pedreiro há muitos anos, então o incentivo já vem de família [...] meu pai, meu irmão. Aí a curiosidade me fez eu vim pra construção civil [...] fiquei dois anos com o meu pai, trabalhando com isso, aí depois resolvi procurar outra empresa [...] faço rejunte e limpeza. (T7, servente)

A fala de T7 também remete ao conceito de socialização primária proposto por Berger e Luckmann (2010). A socialização primária é dotada de muita emoção. É através dela que os indivíduos conseguem absorver os significados. E é na infância que isso acontece. Portanto, só há interiorização quando acontece identificação com o que lhe é apresentado pelos que estão à sua volta. Já o relato de T9 tem relação com o processo de socialização secundária: “Meu marido já trabalhava como mestre de obra, aí quando ele morreu eu procurei também arrumar um trabalho, e foi na obra”.

As entrevistadas expõem os seus anseios futuros relacionados à vida profissional. T1, T3, T7, T11, T13 e T14 expressam o desejo de continuarem trabalhando no canteiro de obras e de se qualificarem, demonstrando identificação e satisfação com a área. No entanto, T4, T6 e T9, apesar de manifestarem a satisfação com o canteiro de obras, identificam alguns acontecimentos e/ou barreiras que as impedem de seguir na profissão, como: a possibilidade de encontrar um trabalho que supere o trabalho no canteiro de obras, a dificuldade em trabalhar num local em que há mais homens do que mulheres e a resistência de algumas empresas para contratá-las. T8 e T10 revelam o desejo de mudar de segmento e ir em busca de seus sonhos, todavia, T8 admite a possibilidade de retornar ao trabalho no canteiro de obras para ter um suporte financeiro e, assim, investir em seu sonho.

Embora homens e mulheres sejam diferentes fisiologicamente, as experiências vividas por cada indivíduo irão levá-lo a agir de modo distinto (SILVA et al., 2014). Logo, o trabalho que, para uns é considerado exaustivo, para outros, pode não ser. E isso não está diretamente relacionado ao fato de ser homem ou mulher. T3, T2, T12, T4, T9, T11 e T13 consideram o trabalho no canteiro de obras cansativo. Os relatos de T3 e T9, selecionados abaixo, confirmam tal percepção.

Sim [...] tem o desgaste físico, mental, é [...] realmente é um trabalho cansativo, agora pra quem já está inserido no contexto de vim todos os dias já não vai ser tanto assim [...] a gente sabe que tem o desgaste físico muito grande, você vim, andar no canteiro de obras, mas com o tempo a gente acostuma e não sente tanto assim. (T3, engenheira)

Não [...] é mais cansativo porque você pega mais no pesado. Mas, na época eu também trabalhava cozinhando lá para os peão, pra ganhar um dinheiro a mais pra criar meu filhos. Era cansativo, mas eu precisava, né?! (T9, várias atividades)

Já as entrevistadas T7 e T14 revelam que não experimentam cansaço ao exercerem o trabalho no canteiro de obras e se sentem muito mais atraídas pelo canteiro de obras do que por profissões que estão relacionadas ao cuidado do lar. Diante disso, é possível perceber que a divisão do trabalho pautada no sexo está se transformando.

Olha [...] eu não acho não. Tem outros trabalhos assim, por exemplo: casa de família mesmo é um trabalho mais cansativo, porque é uma coisa repetitiva do dia-a-dia [...] assim, pra mim, é mais cansativo do que a construção civil. (T7, servente)

Não acho cansativo não [...] porque você tem o horário de você começar, de você parar pra almoçar e descansar. Então, eu acho normal, não é cansativo não [...] porque às vezes você vai trabalhar numa casa e você pega uma faxina, ne?! (T14, auxiliar de hidráulica)

As mulheres, em grande parte, são as motivadoras desta transformação. No entanto, ainda há mulheres que mesmo trabalhando e conquistando independência, ainda preferem os trabalhos ligados ao cuidado do lar. Isto pode ser visto na fala de T13.

Eu acho, porque em casa de família você pode parar, você pode sentar um pouquinho, você pode descansar, e na construção civil não, você tem que tá ligada ali da hora que você entra, tirando a hora do almoço, até a hora que você sai [...] você não pode sentar um pouco, você não pode descansar um pouco, o banheiro você não pode ir toda hora que aí já chama sua atenção. (T13, limpeza e rejunte)

A entrada de mulheres em diversas profissões, inclusive em profissões “masculinizadas”, em especial, no setor de construção civil, traz à tona questões relacionadas à auto superação, desafios, preconceitos e limitações. Tais questões geram satisfação e/ou insatisfação nas mulheres que realizam atividades no canteiro de obras. Quando o indivíduo percebe no ambiente de trabalho fatores que o leva a um estado de aprovação e alegria, isto o remete a elevação do grau de satisfação. Para Coelho Junior (2009), no ambiente organizacional, o conceito de satisfação está relacionado a sensações de contentamento com o trabalho. As entrevistadas revelam se sentirem satisfeitas por se identificarem e gostarem do trabalho no canteiro de obras, conforme pode ser observado na fala de T3. Dedicar-se a um trabalho e conseguir finalizá-lo é citado nas falas destas trabalhadoras como algo satisfatório, além disso, uma das mulheres relata (T9) que foi através do canteiro de obras que conseguiu criar seus filhos.

Muito satisfeita. Exatamente por ter conseguido realizar tudo o que eu planejei, ainda estou realizando algumas coisas, tenho muito a aprender, sou muito nova na profissão, é uma área que a gente tá em constante aprendizado, mas que eu posso dizer que nesses quatro anos de formada no canteiro eu já aprendi muita coisa e consegui realizar e também transmitir um pouco do que eu sei pra muita gente. (T3, engenheira)

Satisfeita, porque foi através da construção que eu criei meus filhos. (T9, várias atividades)

Tendo como base a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg, Silva e Honório (2011) evidenciam que a existência de fatores higiênicos afasta o sentimento de insatisfação e que a presença de fatores motivacionais aguça a satisfação. As mulheres ressaltam a relevância do relacionamento interpessoal com chefes e colegas como um dos principais fatores que lhes causam satisfação: o bom convívio, gostar do que se faz e a disposição de

doar-se ao trabalho. Quanto aos fatores causadores de insatisfação no trabalho, as entrevistadas relataram a falta de reconhecimento, de confiança e o abuso de poder ao fazer da hierarquia um meio para oprimir o subordinado, ao invés de ajudá-lo e orientá-lo. Nas falas, também foi evidenciado o desrespeito e a humilhação como causadores de insatisfação, o que revela que o relacionamento interpessoal tanto pode gerar satisfação quanto insatisfação.

Olha, vai da harmonia do ambiente, primeiro, eu diria que você tem certeza que você gosta do que você está disposta a fazer [...] você acorda sabendo que tá indo realizar uma profissão que você gosta, depois o ambiente de trabalho, ele tem que ser um ambiente harmônico. (T3, engenheira)

É [...] a falta de reconhecimento profissional. Se eu ver que eu estou fazendo um trabalho bem feito e eu não ser reconhecida, isso vai me fazer procurar uma outra empresa que me dê valor, que me reconheça. (T2, engenheira)

Eu acho que desrespeito, desonestidade, falta de reconhecimento também, eu acho que é um dos motivos que desmotiva muito, é [...] às vezes você faz um tipo de trabalho e a empresa não reconhecer, então, eu acho que um dos motivos que me levaria a solicitar sair seria a desmotivação devido ao desrespeito e a falta de confiança também. (T3, engenheira)

Eu acho que a pessoa quer ser melhor do que você, só porque tá numa posição mais elevada [...] tá ali como uma pessoa que foi designada pra te orientar, pra te ensinar, e ela ao invés de fazer isso, quer te humilhar, dá vontade de sair e deixar tudo lá pra trás. (T13, limpeza e rejunte)

Como há fatores geradores de insatisfação no trabalho, as mulheres podem observar aspectos do trabalho que devem ser melhoradas no canteiro de obras para que elas desempenhem melhor sua função, como também podem não perceber ou não querer relatar o que sentem e o que precisa ser mudado. As engenheiras T3 e T12 relatam, conforme pode ser observado nos trechos selecionados abaixo, que não percebem dentro do canteiro algo que precise melhorar. A engenheira T3 menciona que as mulheres pouco buscam oportunidade de trabalho na construção civil e T12 declara que, de um modo geral, as mulheres não estão profissionalmente preparadas para atuar no canteiro de obras. Já aquelas que desempenham funções operacionais e não

de comando ressaltam que há pontos a serem melhorados, como: confiar no trabalho feminino e dar oportunidade e tratamento igualitário, pois, segundo T6, T9, T13 e T134 ainda há preconceito na atividade e na distribuição de tarefas. Quanto a isso, Castro e Maffia (2012) consideram que frases como “lugar de mulher é na cozinha” denunciam uma divisão na sociedade moderna. Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010) inclusive ressaltam que a percepção de desigualdade de gênero impacta a satisfação da mulher com seu emprego.

Olha, na construção assim eu não vejo problemas pra elas desenvolverem sua função, eu vejo que poucas mulheres gostam de trabalhar na construção, então, o que acontece hoje é um efeito inverso, né?! A construção hoje ela tem espaço pra mulher, mas no geral a mulher procura emprego em várias outras áreas e são poucas, eu acho que menos de 1% da população feminina procuram emprego na construção civil. (T3, engenheira)

Dentro do canteiro em si, não vejo [...] que é mais a questão tanto do preparo da mulher, da procura dela pelo segmento lá dentro do canteiro [...] porque se vim, muitas vezes vem despreparada, ela não tem nenhum preparo assim escolar pra isso, né?! (T12, engenheira)

Tirar esses homens machistas que não quer ver mulher em campo, essas coisas [...] que diz que mulher deve ficar pilotando fogão e em casa. (T6, encanadora)

O homem saber mais respeitar a mulher [...] tratar homem e mulher igual, porque todo mundo é igual. Não tem o mais forte e o mais fraco pra trabalhar, todo mundo querendo pode ser vencedor. (T9, várias atividades)

Eu acho que deveria melhorar a falta de confiança em nós mulher [...] confiar que nós é capaz, e que nós pode fazer. (T13, limpeza e rejunte)

Que dê mais oportunidade, né?! Em qualquer parte da área, pra as pessoas se envolver mais. Vamos supor: como já tem engenheiro, encarregado, e tudo [...], mas a maioria pega as mulheres pra rejunte, agora graças à Deus eu já trabalhei na parte de hidráulica, de apontadora de caçamba, na limpeza final e também na marcação das casas que é a parte de alvenaria. (T14, auxiliar de hidráulica)

As entrevistadas relatam que o convívio com chefes e colegas é harmonioso, no entanto, referem-se a conflitos que existem com colegas de campo, muito embora as relações permaneçam amigáveis após o fechamento da obra. Nos trechos selecionados abaixo, as mulheres entrevistadas trataram da relação com chefes e colegas no canteiro de obras:

São ótimos [...] tudo que pede pra fazer eu faço, tudo que eu tenho dificuldades, procuro a eles pra ver se eles me dão auxílio no problema que tenho que resolver. Pra mim [...] não tenho o que falar, são ótimos. (T1, servente)

Normal [...] já tive atritos em obras sim, mas com o tempo as pessoas[...] quando você chega, se elas enxergarem fragilidade, elas vão querer lhe dominar [...] isso é tanto homem quanto mulher, não teria distinção de sexo. (T3, engenheira)

Era boa [...] entre os colegas, engenheiro, mestre de obras, era tranquilo. Às vezes com o pessoal do campo saía muita conversa, mas, fora isso, foi tudo bom. (T6, encanadora)

Boa [...] os chefes me respeitavam muito, tinha orgulho do meu trabalho, porque eu sempre quis ser a melhor lá dentro. Às vezes um encarregado mandava me buscar pra fazer os serviços pesados, e os colegas perguntava porque não um homem, e ele dizia que eu fazia melhor e mais ligeiro do que um homem. (T9, várias atividades)

No geral, as mulheres relatam a convivência com chefes e colegas como cordial e agregadora. Além disso, uma das engenheiras entrevistadas relata não só a convivência com colegas do mesmo nível hierárquico quanto com seus subordinados e as classifica de amena e sem grandes problemas. A teoria da relação social baseia-se na ideia de uma relação antagônica entre homens e mulheres, pautada em práticas de dominação/opressão do masculino sobre o feminino, as quais são construídas dialeticamente dentro de um processo sócio histórico (BARBOSA et al., 2011). Algumas mulheres relatam que homens e mulheres são tratados de forma igualitária, inclusive, uma das engenheiras (T2) relata que não vê discriminação na construção civil, em nenhum dos setores, conforme pode ser observado nos depoimentos indicados abaixo. No entanto, algumas trabalhadoras (T6, T7, T9 e T15) fazem referência à discriminação e preconceito no canteiro de obras. Para

elas, ora a discriminação vem das empresas que não acreditam na capacidade laborativa da mulher na construção civil ora dos colegas do sexo masculino que só aceitam dividir espaço na profissão se couber às mulheres o exercício de atividades relacionadas com a esfera doméstica, como a limpeza. Em outras palavras, aceitam a presença feminina no canteiro de obras, apenas na fase de acabamento, para realizar serviços de limpeza que, de certa forma, é uma extensão dos labores domésticos. Menezes e Diniz (2011) esclarecem que conceder o rótulo de feminina ou masculina a alguma profissão é considerada uma forma de atrelar a ela algum simbolismo de gênero. A fala de T13, inclusive, denuncia certa resistência em se aceitar essa nova configuração social, na qual mulheres estão presentes em todas as esferas e desempenhando as mais diversas funções.

Sim, porque não tem discriminação nenhuma entre homem e mulher [...] não tem, não vi isso nem na parte administrativo e nem no canteiro. (T2, engenheira)

Gostaria que fosse igual pra homem e pra mulher, porque ainda existe muito preconceito em mulher trabalhando em obra, mais por parte dos colegas [...] eles acham que mulher só deve entrar quando terminar a obra pra lavar os prédios e pronto, agora levantar uma parede, colocar uma cerâmica ou fazer uma encanação, pra eles ali já é serviço deles. (T6, encanadora)

Há igualdade. Eu acho assim, que não pode distinguir só porque é mulher, né?! Tem preconceitos em vários lugares, mas tem que ter a igualdade. Aqui todo mundo me trata de igual pra igual. (T7, servente)

Não gosta [...] aqui em Conquista na construção civil, tem algumas que pega mulher, mas, geralmente eles não gosta. Acho que eles acham que as mulheres não tem capacidade, mas tem sim. Na época que eu trabalhei, eu pedi a eles pra colocar mais mulheres, e eles colocaram, tanto que quando eu saí tinha umas 30 mulheres que eu tinha colocado. (T9, várias atividades)

Não [...] porque em umas partes eles trata as mulher bem, em outras não [...] os homens da obra acha que mulher não tem direito de trabalhar lá não. Quando eu trabalhei na construção, eu falei com uma colega que os homens de lá estava fazendo as casas mal feitas, e tava mesmo, depois os chefes mandaram eles consertar. (T15, rejunte e limpeza)

Assim, tem pessoas que acha feio, que não aceita mulher em construção civil, já eu não penso assim, se teve a oportunidade de entrar, é ir e fazer o seu melhor, né?! Então pra mim construção civil ficou pra mulher e pra homem, cada um com a sua função diferente, porque a mulher não vai aguentar fazer o que o homem aguenta fazer no campo, aí cada um com sua função diferente. (T13, limpeza e rejunte)

Algumas mulheres acreditam que o fato de serem mais detalhistas e cuidadosas faz a diferença no processo de contratação: “[...], mas a empresa quer pegar mulher mais pra limpeza” (T6, encanadora). As engenheiras T3 e T12 defendem que não há resistência das empresas para contratação de mulheres, no entanto, T3 considera que o perfil profissional que atende à demanda é o critério de contratação enquanto T12 revela que o despreparado profissional de mulheres para desempenhar alguns serviços interfere na decisão de contratação. Porém, a maioria das mulheres relatou haver resistência, seja por falta de credibilidade e/ou deslizes e arbitrariedades por partes das próprias mulheres.

Os trechos selecionados abaixo evidenciam que as mulheres são unânimes ao dizerem que as empresas contratam mais por indicação do que por análise de currículo. Com isso, é possível inferir que quanto mais o profissional for competente, dedicado e capaz de relacionar-se bem com seus pares, independente de sexo, mais chances terá de ser contratado por outras empresas e recontratado pela mesma empresa em futuras obras.

É análise de currículo e tem sempre alguma indicação. É a rádio peão que a gente fala, né?! Você trabalha com um mestre aqui hoje, o mestre é muito bom aí você chega e fala eu quero o mestre tal, aí a gente tenta localizar o mestre tal pra trabalhar aqui. (T3, engenheira)

Eles pegou a gente porque a gente fez o curso, aí eles deu uma provinha básica pra eu e minha irmã porque a gente fez o curso [...], mas, por currículo assim é difícil eles pegar. Pra homens eu acho mais fácil. (T6, encanadora)

Eles faz uma análise no currículo, você vem, eles faz a entrevista, aí se passar na entrevista você vai fazer os exames, aí depois passa por uma experiência no campo. (T7, servente)

No meu específico, foi tranquilo. Eu entrei como estagiária, tinha uma vaga de estágio, eu fui concorrer, fiz a entrevista, não teve preconceito nenhum pelo fato de eu ser mulher, a entrevista foi como se fosse pra qualquer outro, consegui conquistar a vaga efetiva, embora tivesse pessoas que entrou como estagiário antes de mim homem, mas eu que entrei efetivamente, né?! (T12, engenheira)

A gente bateu várias vezes na porta até eles contratarem, porque tinha umas mulheres trabalhando lá antes e aí eles não queriam mais contratar [...] eles não queriam contratar porque as mulheres aprontam, começam a namorar e não querem fazer o trabalho e fica naquilo, né?!. (T14, auxiliar de hidráulica)

Quando indagadas sobre a divisão de tarefas no canteiro de obras e exclusividade do exercício de algumas funções pelos homens, as entrevistadas revelam que as funções administrativas funcionam da mesma forma nas empresas, sem divisão de tarefas. Já no canteiro de obras, atividades que demandam muita força física são realizadas pelos homens, no entanto, as atividades que não demandam muito esforço físico, mas que necessitam de algum conhecimento técnico, muitas vezes, acabam ficando também com os homens, devido ao baixo número de mulheres qualificadas, como pode ser observado nas falas selecionadas abaixo.

É dividido, as mulheres só mesmo para o rejunte. Dar massa em paredes, aqueles negócios que trabalha com máquina é pra homem. (T4, rejunte e servente)

Rejunte mesmo, deu a oportunidade pra homens e mulheres. Eu não sou capaz de todas, mas do rejunte eu sou capaz. Eu não tenho capacidade por questão de conhecimento. (T5, servente)

Não há divisão na parte administrativa. Nenhuma é exclusiva [...] aí, vai mais da questão do campo da forma da mulher que vai exercer, né?! Tem algumas atividades que talvez pra ela tenha uma dificuldade maior pelo peso que vai carregar, mas, vai da pessoa, né?! Dela aguentar ou não. Tem mulheres que são muito resistentes fisicamente, outras não. (T12, engenheira)

As função ... foi diferente [...] as mulheres é mais pra rejuntar cerâmica e lavar apartamentos, já os homens não, é fazer aquelas calçadas, é fazer piscina, é levantar muro, essas coisas. Tem em atividade no canteiro que é

pra homem mesmo, se a mulher for tentar fazer ela não vai aguentar, como: fazer as calçadas, abrir um buraco pra uma piscina, essas coisas aí eu acho que uma mulher não vai aguentar ficar o dia todo debaixo de sol fazendo, né?! (T13, limpeza e rejunte)

Eu acho que mais aquela parte de trabalho pesado mesmo, eu acho que é exclusiva pra eles, né?! Na [Empresa X], tinha mulher que trabalhava na ferragem, eu trabalhei na hidráulica, a minha irmã trabalhou [...] e as outras na função de limpeza e rejunte. Mas é mais os trabalhos pesados, levantamento de peso que a mulher não vai aguentar. (T14, auxiliar de hidráulica)

Segundo Perrelli (2005), antes da Constituição de 1988, as ocupações no trabalho determinavam o que seria função de homem e de mulher. Desde então, as ocupações no âmbito do trabalho passaram a ser destinadas a ambos os sexos. Os trechos selecionados abaixo revelam o sentimento das mulheres entrevistadas com relação ao ambiente e a possibilidade de mudança de profissão. Percebe-se que algumas entrevistadas têm paixão pelo que fazem e desejam permanecer na construção civil. Além disso, encaram o ambiente como masculino apenas pela falta de profissionais do sexo feminino. Outras escolheriam outra profissão, pois estão no canteiro de obras apenas por necessidade e falta de opção.

Olha, não é que eu me sinta num ambiente masculino, é [...], mas, eu percebo que é um ambiente masculino porque falta mulheres, porque falta mais mulheres no campo, né?! Então assim, é [...] por exemplo: a hora do ponto ali, a hora do almoço, nesse hora tem um batalhão de homem, aí você vê que tá num ambiente masculino, agora isso não nos afeta em nada, entendeu?! Mas, exatamente porque falta mulher. (T3, engenheira)

Eu fiquei muito com vergonha, porque onde tem muito homem a pessoa se sente pequenininha (risos). Escolheria a profissão feminina, onde trabalha só mulher, porque eu não vou me sentir tão intimidada no meio de tanto homem, porque pensamento de homem é totalmente diferente do pensamento de mulher. (T8, rejunte e limpeza)

Eu me sinto num ambiente só de homens, porque tem mais homens do que mulheres [...] eu mesmo fico sem graça. Eu escolheria qualquer outra profissão: advogada, professora, gerente de loja, vendedora [...] o cansaço é menos, você dá o seu melhor, mas no canteiro de obras você tem que dá o que você não tem pra mostrar trabalho. (T13, limpeza e rejunte)

As mulheres também trataram das dificuldades encontradas no canteiro de obras e do apoio de familiares acerca do trabalho desempenhado. As mulheres relatam que no início de suas carreiras, seus familiares resistiram, pois desejavam que elas seguissem outra profissão, ou porque tinham receio da inserção em ambiente masculino, ou até mesmo pelo grande esforço físico exigido.

Meu pai [...] meu pai no início se esquivou um pouquinho por ser um ambiente mais masculino, mas depois apoiou. Na minha função eu não tive nenhuma dificuldade [...] eles sempre me ouviram, porque vamos dizer que minha função é superior a eles, entendeu?! Aí eles sempre me ouviram. (T2, engenheira)

Na época minha mãe queria que eu fosse pra área de saúde, já meu pai ficou muito feliz. Primeiro: eu diria que a dificuldade de comunicação [...] nós que somos engenheiras, o que acontece [...] muitas vezes você quer transmitir uma mensagem pra um funcionário da forma de executar o serviço, e aí pelo grau de escolaridade [...] a gente sabe que a construção civil acolhe o grau de escolaridade mais baixo da sociedade (T3, engenheira)

Não, só positivo mesmo [...] muita gente já tinha chamado eu e minha irmã pra trabalhar em casa de família, mas a gente não quis não [...] aí a gente entrou na obra pra aprender, porque no curso só aprende o básico, você aprende mesmo é na obra [...] às vezes tem um pedreiro, tem um encanador pra auxiliar você a fazer uma massa, bater uma massa, eles ensina tudo, mas, no curso só aprende mesmo o básico. (T6, encanadora)

Eles sempre me coloca pra cima, faz eu me sentir melhor [...] às vezes a gente se sente muito ruim assim, porque os homens da obra falam coisas desagradáveis com outras mulher, aí a gente fica se sentindo envergonhada. Mas minha família não falou nada negativo, porque meus pais e meus irmãos já trabalhavam na construção. (T8, rejunte e limpeza)

Sim, a opinião do meu marido é a favor, ele fala pra eu dar o meu melhor no trabalho, mas que eu consiga dividir o trabalho e a minha casa, minha família. Não saber escrever o seu nome e nem ler é uma dificuldade [...] porque quando eu fui entrar na obra que saí, uma mulher foi dispensada por causa disso, porque ela não sabia escrever o nome dela. (T13, limpeza e rejunte)

As engenheiras referiram-se a dificuldades quanto ao desempenho dos operários em razão do baixo grau de escolaridade ou até mesmo do

comprometimento, mas não por questões de gênero. Segundo Azevedo (2007), os brasileiros buscam cada vez mais aumentar o seu nível de escolaridade e as mulheres têm se destacado neste quesito, pois, o mercado de trabalho é progressivamente exigente e o grau de instrução e qualificação faz parte desta exigência. Todavia, progressos ainda devem ser realizados, pois, em vários setores, ainda há pessoas com déficit de educação profissional. Desta forma, o nível de escolaridade do trabalhador brasileiro é uma realidade que interfere no desenvolvimento dos indivíduos, das empresas, da sociedade e, por fim, do país.

Considerações finais

Atualmente, as mulheres não estão presentes apenas em espaços considerados femininos, mas também em ambientes que outrora foram considerados masculinos, exercendo atividades que fogem do que foi a elas destinado socialmente. Dentre os espaços então explorados pelas mulheres, está o da construção civil. Tendo em vista que o objetivo do presente artigo foi o de analisar a atuação e a satisfação de mulheres que laboram no canteiro de obras do segmento de construção civil em Vitória da Conquista, interior da Bahia, entrevistaram-se quinze trabalhadoras que atuam ou já atuaram no canteiro de obras. Os dados coletados em campo através da realização de entrevistas foram analisados à luz do referencial teórico.

Dentre os motivos citados pelas mulheres entrevistadas que as levaram a trabalhar no canteiro de obras, estão: o desemprego, a ausência de opção, a falta de aptidão para realizar atividades intelectuais, o amor pela profissão e, principalmente, a convivência com pessoas que já trabalhavam na construção civil, despertando, assim, a curiosidade pela atividade.

No que tange ao grau de satisfação, as entrevistadas referiram-se ao relacionamento interpessoal com chefes e colegas como um dos principais

fatores que lhes causam satisfação, além disso, prazer pela atividade executada. Quanto aos fatores geradores de insatisfação, as mulheres ressaltaram a falta de reconhecimento, de confiança e abuso de poder, ao fazer da hierarquia um meio para oprimir o subordinado, ao invés de ajudá-lo e orientá-lo. Nos depoimentos, também foi evidenciado o desrespeito e o maltrato como causadores de insatisfação, o que revela que o relacionamento interpessoal tanto pode gerar satisfação quanto insatisfação.

A respeito da percepção das trabalhadoras sobre o trabalho desenvolvido, as engenheiras, que estão numa posição hierárquica superior, não percebem dentro do canteiro de obras necessidades de mudança, pois se sentem realizadas e felizes com a profissão que escolheram, mas, relatam que são poucas as mulheres que buscam pelo trabalho no canteiro de obras e que falta preparo por parte das que procuram. Enquanto as demais trabalhadoras se referiram a falta de confiança no trabalho feminino por parte das empresas além do tratamento desigual dispensado a elas pelos colegas de profissão, que apresentam posturas, muitas vezes, revestidas de preconceito.

O estudo revelou que o convívio com chefes é harmonioso, no entanto, há muitos conflitos com colegas do mesmo nível hierárquico e do sexo oposto devido ao preconceito e discriminação, pois muitos homens não aceitam mulheres exercendo as mesmas atividades masculinas. Ou seja, aceitam a presença feminina no canteiro de obras, apenas na fase de acabamento, para realizar serviços de limpeza que, de certa forma, é uma extensão de labores domésticos. É possível inferir que quanto mais baixo o nível de escolaridade dos homens mais resistentes são a aceitar tal configuração social. Além disso, verificou-se que as trabalhadoras apontaram a escassez de oportunidades de trabalho em outras funções na construção civil, tendo em vista que apenas são contratadas na finalização da obra, ou seja, para realizar o serviço de acabamento e limpeza.

Por fim, o presente estudo intenta gerar provocações no meio acadêmico e abrir uma agenda de pesquisa que inclua investigações para conhecer mais e melhor a atuação das mulheres na esfera do trabalho, principalmente, em funções dominadas pelo universo masculino ou que foram construídas socialmente como masculinas.

Referências

ANUÁRIO DO SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA. *Mercado de trabalho*. São Paulo: DIEESE, 2015.

APOLINÁRIO, Fabio. *Metodologia da ciência filosofia e prática da pesquisa*. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

AZAMBUJA, Eliana. P. et al. Significados do trabalho no processo de viver de trabalhadoras de um programa de saúde da família. *Revista Texto contexto enfermagem*, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 71-79, jan./mar. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/BBXpTwprfL4NmLxRJpgfRjM/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 maio 2019.

AZEVEDO, Márcia Carvalho de. A mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1., 2007, Natal. *Anais...* Natal: ANPAD, 2007. p. 1-14.

BACELAR, Ananda Silveira; GOMES, Almiralva Ferraz; SANTANA, Weslei Gusmão Piau; SANTOS, Robson Amaral. A influência das socializações no processo decisório de mulheres empreendedoras. *Gestão e Desenvolvimento*, v. 17, n. 3p. 192, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/2221/2699>>. Acesso em: 27 mai 2023.

BAHIA, Mônica Mansur; LAUDARES, João Bosco. A engenharia e a inserção feminina. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO 10., 2013, Florianópolis. *Anais...* Florianópolis: Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, 2013.

BARBOSA, Milka Alves Correia et al. Mulheres e Patriarcado: Dependência e Submissão nas Casas de Farinha do Agreste Alagoano. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD: 2011.

BAYLÃO, André Luís da Silva; SCHETTINO, Elisa Maria Oliveira. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014. Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: SEGeT: 2017. p. 1-12.

BERGER, Peter. L; LUCKMANN, Thomas. *A construção social da realidade*. 32. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

BRASIL. Ministério da Economia. Brasília: *Em dez anos, cai diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho*. Brasília, 19 fev. 2018. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/noticias/5497-em-dez-anos-cai-diferenca-entre-homens-e-mulheres-no-mercado-de-trabalho-2>>. Acesso em: 07 abr. 2020.

BOCKORNI, Beatriz Rodrigues Silva; GOMES, Almira Ferraz. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da Administração. *Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR*, v. 22, p. 105-117, 2021. Disponível em: <<https://ojs.revistasunipar.com.br/index.php/empresarial/article/view/8346/4111>>. Acesso em 28 mai 2023.

CABRAL, Francisco; DIAZ, Margarita. Relações de gênero. In: SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE BELO HORIZONTE/ FUNDAÇÃO ODEBRECHT. *Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar*. Belo Horizonte: Gráfica e Editora Rona Ltda, 1998.

CASTRO, Mariana Ribeiro de; MAFFIA, Lyovan Neves. Gênero na Cozinha Profissional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 36., 2012, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD: 2012.

CAVAZOTTE, Flavia de Souza Costa Neves; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; MIRANDA, Liliana Carneiro de. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *Revista de Administração*, São Paulo, v.45, n.1, p.70-83, Jan/Mar. 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/44494>. Acesso em: 13 jul. 2019.

COELHO JUNIOR, Francisco Antônio. *Suporte à aprendizagem, satisfação no trabalho e desempenho: um estudo multinível*. 2009. 315f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do trabalho e das organizações), Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO RIO GRANDE DO SUL. Atuação de engenheiras cresce no país. *Sergs News*, Porto Alegre, 07 mar. 2016. Disponível em: <http://www.sergs.com.br/noticias/sergsnews/217/atuacao_de_engenheiras_cresce_no_pais>. Acesso em: 25 ago. 2016.

D'ACRI, Vanda. Trabalho e saúde na indústria têxtil de Amianto. *São Paulo em perspectiva*, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 13-22. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/DZzyWJYt4zRtSh7MSLkMJfg/?lang=pt>. Acesso em: 15 maio 2019.

DEDECCA, Cláudio Salvadori; RIBEIRO, Camila Santos Matos de Freitas; ISHII, Fernando Hajimi. Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. *Revista Trabalho, Educação, Saúde*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 65-90, mar./jun. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/cswHtBM54kVcgFmNwrM9Mcd/>. Acesso em: 13 jul. 2019.

EMPRESÔMETRO. *Estatísticas*. Curitiba, [s. d.]. Disponível em:

<<https://www.empresometro.com.br/home/estatisticas>>. Acesso em: 07 abr. 2020.

FERRAZ, Serafim F. de S.; MAPURUNGA, Angélica N. de V.; FERRAZ, Sofia B. A inserção tardia de mulheres no mercado de trabalho. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 7., 2012, Curitiba. *Anais...* Curitiba: ANPAD, 2012.

FLECHA, Marília Mariano de Lima. A inserção da mulher no mercado de trabalho: um retrato da desigualdade na região metropolitana de Belo Horizonte. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

FOGUEL, Miguel Nathan; RUSSO, Felipe Mendonça. *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*. Brasília: IPEA, 2019

FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. *Uma medida do grau de satisfação no trabalho: um estudo para homens e mulheres*. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: ABEP, 2008.

LE MOS, Maitê de Carvalho e; PASSOS, Joanir Pereira. Satisfação e frustração no desempenho do trabalho docente em enfermagem. *REME – Rev. Min. Enferm*, Rio de Janeiro, p. 48-55. jan./mar. 2012. Disponível em: <https://reme.org.br/artigo/detalhes/499>. Acesso em: 20 fev. 2020.

LOPES, Fernanda Tarabal et al. O Significado do Trabalho para os Garis: Um Estudo sobre Representações Sociais. *Revista Perspectivas em Políticas Públicas*, Belo Horizonte, v. 5, n. 10, p. 1-13, jun. 2008. Disponível em: file:///D:/MIRA/Downloads/lucianasouza,+Journal+manager,+artigo2_PPP10-2.pdf. Acesso em: 20 fev. 2020.

LOURENÇO, Cléria Donizete da Silva; FERREIRA, Patrícia, A; BRITO, Mozar, José de. O significado do trabalho para uma executiva: a dimensão do prazer. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. *Anais...* São Paulo: ANPAD, 2009.

MANFREDI, Silvia M. Trabalho, qualificação e competência profissional – das dimensões conceituais e políticas. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 19, n. 64, p. 1-25, set. 1998. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/DyMQBvNTdc9R9jY7ff6nnHg/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 25 maio 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos de metodologia científica*. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MEIRA, Flávio. G. G.; GOMES, Almira F.; AMARAL, Marcelo. O sentido do trabalho: um estudo com garis em uma cidade de médio porte. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, v. 12, p. 105-125, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/pgc/article/view/59532/36047>. Acesso em: 26 mai. 2023.

MENEZES, Raquel; DINIZ, Ana Paula. Simbolismos de Gênero e Trabalho: Uma Análise das Feminilidades na Gestão. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD: 2011.

MORIN, Estelle. M. A. Os sentidos do trabalho. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/w9w7NvLzpqcXcjFkCZ3XVMj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 13 maio 2019.

OLIVEIRA, Daysa Andrade; BRANGION, Adriana Ribeiro; MAGALHÃES, Yana Torres de. Representações sociais de gênero no setor de manutenção de uma empresa mineradora In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

OLIVEIRA, Maria M. de. *Como fazer pesquisa qualitativa*. Rio de Janeiro: Vozes, 2010.

OLIVEIRA, Sidnei R. de et al. Buscando o sentido do trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2004, Porto Alegre. *Anais...* Porto Alegre: ANPAD, 2004.

OLIVEIRA, Talita Santos de. *Mulheres na construção: uma alternativa para as trabalhadoras do distrito federal e do entorno?* 2014. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

PERRELLI, Marly Terezinha. *Mulheres do petróleo: sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas*. 2005. 131f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

RESENDE, Maria Cristina Rodrigues. *Mulheres em ambientes masculinizados: análise da inserção das mulheres no canteiro de obras da construção civil em duas empresas de Belo Horizonte*. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2012.

ROQUE, Ma. Gabriela M.; GOMES, Almira F.; CHAVES, Adller M.; SANTOS, Marisa O. Para além de uma Vocação: Sentido do Trabalho para os Professores da Unidade Escolar Municipal Conveniada Belo Campo. *Gestão e Conexões*, v. 11, p.

28-51, 202. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/36267>.

Acesso em: 26 mai 2023.

SANTANA, Marleny da Penha Oliveira. *Atuação feminina em profissões consideradas masculinas*. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2009.

SCHMIDT, Flávia de Holanda et al. Gênero e mudança organizacional: um estudo de caso sobre o pioneirismo das aviadoras da força aérea brasileira. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2005. 1 CD-ROM.

SILVA, Joice de Souza Freitas et al. Relações de Gênero no Mundo do Trabalho: um estudo com mulheres feirantes no interior da Bahia. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 38., 2014, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD: 2014.

SILVA, Joice de S. F.; GOMES, Almiralva F. Inserção de Mulheres no Patrulhamento de Rodovias: Um estudo no Interior Baiano. *Revista latino-americana de Geografia e Gênero*, v. 7, p. 19-33, 2016. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/rlagg/article/view/7499/5001>>. Acesso em: 30 mai. 2023.

SILVA, Leila Vaz da; HONÓRIO, Luiz Carlos. Comprometimento e gênero em organizações mineiras da construção civil. *Rege*, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 531- 548, 2011. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616303952>. Acesso em: 14 jun. 2019.

SILVA, M. R; OSTERNE, M. do Socorro, F. 'Por entre canteiros' – Um estudo sobre a presença das mulheres na construção civil. *Revista Latino Americana de Geografia e Gênero*, Ponta Grossa, v. 5, n. 1, p. 83-97, jan./jul. 2014. Disponível em: https://revistas.uepg.br/index.php/rlagg/article/view/5295/pdf_107. Acesso em: 14 abr. 2020.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudo empíricos brasileiros. *Revista Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, v. 19, Edição Especial 1, p. 38-46, jun./jul. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/GnLRwtX3KcddXXjnJ8LgRWy/abstract/?lang=pt>. Acesso 13 fev. 2020.

TORRÃO FILHO, Amílcar. Uma questão de gênero: onde o masculino e o feminino se cruzam. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 24, p. 127-152, jan./jun. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/9qWCTLfw8Qvr9bTspS9dSsd/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 13 fev. 2020.

VAZ, Marta Regina César. Reflexões concernentes ao conceito trabalho na cotidianidade. *Brasil Enfermagem*, Brasília, v. 48, n. 2, p. 168-171, abr./jun. 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/dX86VmVsPK59ksFB6gKYTpb/?lang=pt>. Acesso em: 13 maio 2019.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bolsa de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 20 set. 2019.

ZARATE NEGRETE, Laura Elena; SANCHEZ RAMOS, Ma. Eugenia. Una obra sin terminar: permanencia laboral de la mujer em la industria de la construcción. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ.*, v.12, n. 24, 2022. Disponível em: <<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v12n24/2007-7467-ride-12-24-e040.pdf>>. Acesso em 27 mai. 2023.

Recebido em janeiro de 2023.
Aprovado em fevereiro de 2023.