(DES)CONSTRUINDO BARREIRAS: OBSTÁCULOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NA CONSTRUÇÃO CIVIL

(De)Constructing Barriers: Challenges Faced by Women in Construction

Raquel Martins Ferreira
Universidade Federal da Paraíba | João Pessoa, Paraíba | raquelmf_@outlook.com

Monarah Louisy Rodrigues Palito Tomaz
Universidade Federal da Paraíba | João Pessoa, Paraíba | monarahlouisy@gmail.com

Luara Lopes de Araujo Fernandes
Universidade Federal da Paraíba | João Pessoa, Paraíba | luara.fernandes@ct.ufpb.br

Isabelle Yruska de Lucena Gomes Braga
Universidade Federal da Paraíba | João Pessoa, Paraíba | Isabelle.yruska@academico.ufpb.br

Cibelle Guimarães Silva Severo
Universidade Federal da Paraíba | João Pessoa, Paraíba | cibelleguimaraes@yahoo.com.br

RESUMO

A presença feminina na construção civil cresceu nas últimas décadas, impulsionada por mudanças sociais e políticas de inclusão. No entanto, esse aumento não garante igualdade de oportunidades, e ainda há lacunas na compreensão das experiências vividas por mulheres no setor. Este estudo teve como objetivo analisar os principais desafios enfrentados por elas, por meio de uma Revisão Sistemática da Literatura, com buscas em bases de dados em inglês (Scopus e Web of Science) e português (SciELO e Google Scholar). Os resultados revelam barreiras estruturais interligadas, organizadas nos seguintes eixos: dupla jornada, desigualdade salarial, assédio moral e sexual, divisão sexual do trabalho, dificuldades na promoção, sobrecarga para provar competência, falta de incentivo familiar e desrespeito à licença-maternidade. Tais entraves são reforçados por culturas organizacionais que normalizam a desigualdade de gênero, restringindo as mulheres a funções de menor hierarquia e limitando seu crescimento. Recomenda-se que estudos futuros combinem métodos qualitativos e quantitativos, avaliem o impacto real de programas de equidade de gênero e proponham políticas públicas como auditorias salariais obrigatórias e licenças parentais igualitárias.

Palavras-chave: Mulheres na construção; Divisão sexual do trabalho; Engenharia civil; Igualdade de gênero; ODS 5.

ABSTRACT

Female participation in the construction industry has increased in recent decades, driven by social changes and inclusion policies. However, this growth does not guarantee equal opportunities, and gaps remain in the understanding of women's experiences in the sector. This study aimed to analyze the main challenges faced by women in construction through a Systematic Literature Review, using databases in English (Scopus and Web of Science) and Portuguese (SciELO and Google Scholar). The results reveal interconnected structural barriers, organized into the following themes: double workload, wage inequality, moral and sexual harassment, gender-based division of labor, barriers to career advancement, pressure to prove competence, lack of family support, and disregard for maternity leave. These obstacles are reinforced by organizational cultures that normalize gender inequality, confining women to lower-ranking roles and limiting their professional growth. Future studies are recommended to combine qualitative and quantitative methods, assess the real impact of gender equity programs, and propose public policies such as mandatory wage audits and equal parental leave.

Keywords: Women in construction; Sexual division of labor; Civil engineering; Gender equality, ODS 5.

1 INTRODUÇÃO

A indústria da construção civil é indispensável para o progresso socioeconômico do país e marcada pelo desenvolvimento. Em 2024, cresceu 4,3%, segundo a Câmara Brasileira da Industria da Construção (CBIC, 2025), gerando novos empregos formais. Em 2020, o setor empregou cerca de 2 milhões de pessoas (PAIC, 2022).

Contudo, a construção civil é caracterizada pela predominância masculina, tanto em números absolutos quanto em aspectos culturais e estruturais. A inserção das mulheres ainda enfrenta obstáculos como estereótipos de gênero, resistência cultural e desigualdades salariais. Ainda assim, sua participação tem avançado. Segundo a RAIS (2023), houve um aumento de 184% no emprego formal de mulheres no setor desde 2006. Dados do IBGE (2025) também apontam crescimento de 120%, impulsionado por políticas de inclusão e pela mudança gradual na percepção sobre o papel da mulher na engenharia e na construção civil.

Entretanto, o crescimento da presença feminina não significa igualdade de oportunidades (Hirata, 2002). Zauli *et al*. (2013) destacam que diversidade e igualdade não são equivalentes. A diversidade não garante automaticamente igualdade, o que impacta decisões organizacionais. A persistência dessa desigualdade se deve à forte associação entre a tecnologia e o universo masculino. Lombardi (2017) observa que “a cultura profissional da engenharia, fortemente marcada pela masculinidade dominante [...], atua em direções opostas para cada um dos sexos”, dificultando a integração das mulheres (Lombardi, 2017, p. 126). Isso resulta em uma divisão sexual do trabalho, onde, segundo a autora, “as mulheres engenheiras são segregadas não apenas horizontalmente [...], mas também verticalmente, não conseguindo atingir o topo das hierarquias”, o que limita sua progressão profissional.

Barbosa e Batista (2020) afirmam que essa divisão se manifesta na distribuição desigual das atividades entre homens e mulheres, perpetuando a desigualdade nas relações de trabalho. Além disso, a falta de gestão eficaz da diversidade impacta negativamente as organizações. Para Silva *et al*. (2016, p. 287), “quando as organizações ignoram a importância da gestão da diversidade, elas estão pondo em risco questões como tempo, dinheiro e eficiência. [...] Esses problemas podem desencadear em perda de produtividade, devido ao aumento de conflitos.”

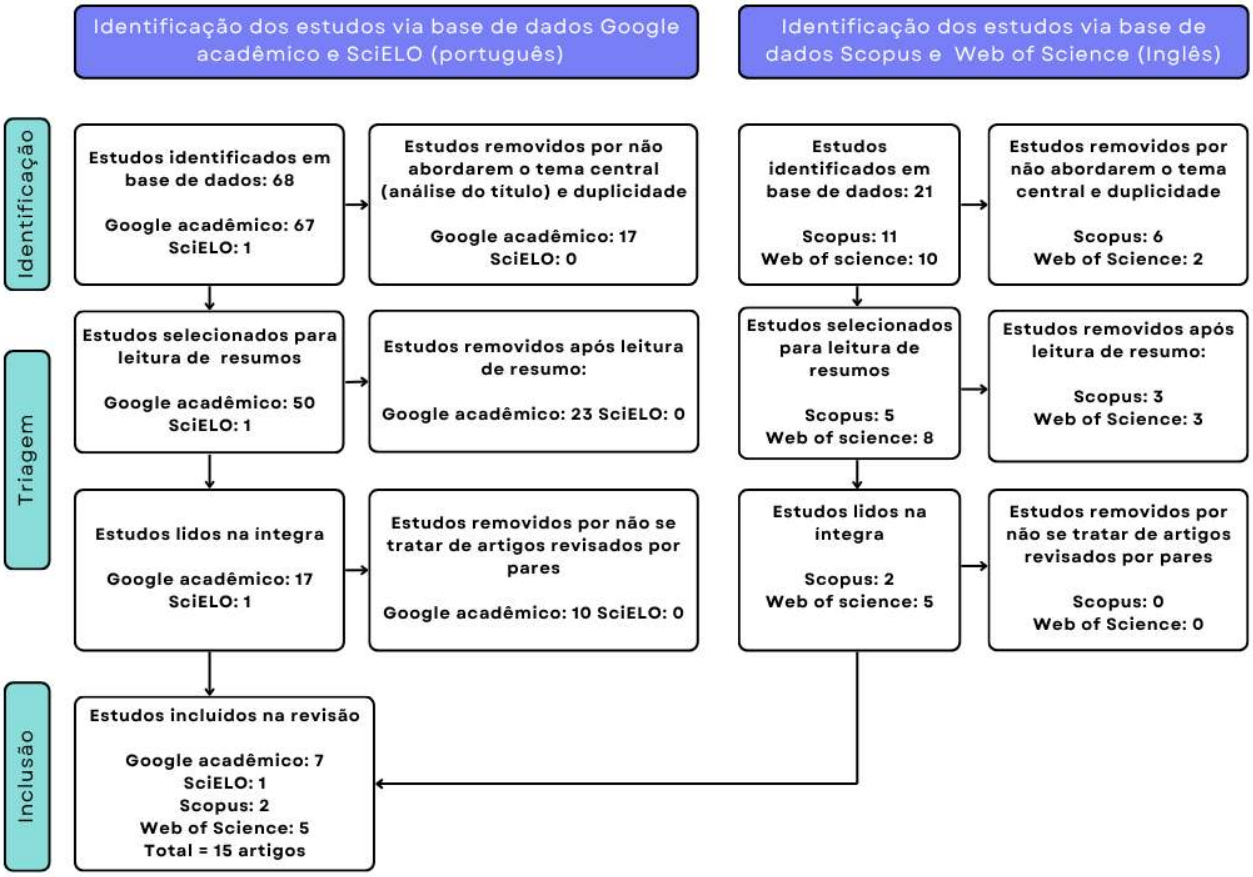
Apesar dos avanços na inclusão feminina, ainda persistem lacunas no entendimento das experiências de mulheres na construção civil. Faltam estudos que analisem de forma integrada como condições de trabalho, hierarquias e cultura organizacional afetam sua permanência e bem-estar. Análises estruturadas são essenciais para embasar políticas públicas que promovam a equidade de gênero e reduzam desigualdades no setor.

Diante disso, este trabalho tem como objetivo analisar os principais desafios enfrentados pelas mulheres na construção civil, por meio de uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL) com estudos nacionais e internacionais. A pesquisa integra o projeto de pesquisa e extensão Engenheiras Arretadas, da Universidade Federal da Paraíba.

2 METODOLOGIA

A pesquisa foi conduzida por meio de uma Revisão Sistemática da Literatura, utilizando o método PRISMA para garantir a transparência, rastreabilidade e reprodutibilidade da pesquisa. A RSL visou responder a seguinte pergunta: “Quais são os principais desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho da construção civil?”. A Figura 1 apresenta o fluxograma PRISMA.

Figura 1: Fluxograma Prisma



Fonte: Os autores (2025).

A coleta de dados foi realizada em duas etapas: para a literatura internacional, utilizaram-se as bases Web of Science e Scopus, acessadas via Portal de Periódicos da CAPES; para a nacional, recorreram-se às bases SciELO e Google Acadêmico. Visando uma amostra mais ampla, testaram-se diferentes strings de busca, com variações terminológicas em inglês e português, adaptadas aos contextos nacional e internacional.

A busca em inglês foi realizada com as palavras "civil engineering" AND "construction" AND "gender" AND "wom*". Em português, utilizou-se a string "engenharia civil" OR "construção civil" AND "gênero" OR "mulher" AND "mercado de trabalho" OR "ensino superior".

O processo resultou em 89 artigos. Na segunda etapa, leu-se o título de cada documento, removendo duplicados, textos fora do tema e que não fossem artigos científicos, restando 64 documentos. Em seguida, a leitura dos resumos reduziu o número a 25, que foram lidos integralmente; desses, mais 10 foram excluídos por não abordarem o tema central. Assim, aplicando o método PRISMA, obteve-se um total de 15 artigos para discussão.

Os 15 artigos selecionados foram lidos integralmente para entender como a literatura levantada aborda a presença feminina na construção civil. A maioria dos estudos foca nas dificuldades enfrentadas por essas profissionais, organizadas em categorias temáticas: dupla jornada, desigualdade salarial, assédio moral e sexual, divisão sexual do trabalho, dificuldades de promoção, sobrecarga para provar competência, falta de incentivo familiar e desrespeito à licença-maternidade. Esses obstáculos, sistematizados a partir da literatura, constituem o eixo central das discussões deste trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O Quadro 1 apresenta os artigos selecionados nas bases consultadas. As dificuldades enfrentadas pelas mulheres são discutidas nas seções seguintes.

Quadro 1: artigos analisados no estudo

BASE DE DADOS	TÍTULO	AUTORES	ANO	IDIOMA	DESAFIOS ABORDADOS
SCOPUS	Women engineers in construction: the feminization possible and gender discrimination	Lombardi M; Renesto A	2017	Inglês	Dupla jornada; Desigualdade salarial; Assédio moral; Assédio sexual; Dificuldade de acesso a cargos maiores; Divisão sexual do trabalho; Sobrecarga para provar competência; Desrespeito à licença maternidade
	Gender and career choice behaviour: social cognitive predictors of persistence in construction education	Akinlolu M; Haupt T	2021	Inglês	Dificuldade de acesso a cargos maiores; Divisão sexual do trabalho; Falta de incentivo familiar
WEB OF SCIENCE	Spatial analysis of the gender wage gap in architecture, civil engineering, and construction occupations in the United States	Manesh S; Choi J; Shrestha B; Lim J; Shrestha P	2020	Inglês	Desigualdade salarial; Assédio sexual; Dificuldade de acesso a cargos maiores; Divisão sexual do trabalho
	Building a diverse engineering and construction industry: ´public and private sector retention of women in the civil engineering workforce	Maurer J; Choi D; Hur H	2021	Inglês	Desigualdade salarial; Dificuldade de acesso a cargos maiores; Divisão sexual do trabalho
	Critical literature review on the diversity and inclusion of women and ethnic minorities in construction and civil engineering industry and education	Manesh S; Choi J; Shrestha P	2020	Inglês	Desigualdade salarial; Assédio sexual; Dificuldade de acesso a cargos maiores; Divisão sexual do trabalho; Falta de incentivo familiar
	Gender diversity in us construction industry leaders	Hickey P; Cui Q	2020	Inglês	Dificuldade de acesso a cargos maiores; Divisão sexual do trabalho
	Factors impacting women gaining leadership roles in the Jordanian construction sector: architects and civil engineers	Alshdiefat A; Sharif A; Abu G N; Lee A; Rana M	2024	Inglês	Dupla jornada; Desigualdade salarial; Assédio sexual; Dificuldade de acesso a cargos maiores; Falta de incentivo familiar
GOOGLE ACADEMICO	Equidade de gênero nas organizações: o trabalho e os desafios da mulher na construção civil.	Medeiros da Silva Pablo; Rocha Neto Manoel Pereira; Pinto Brito Lydia; Da Silva Barreto Laís Karla; Fernandes Gurgel Fernanda;	2016	Português	Dupla jornada; Desigualdade salarial; Assédio moral; Dificuldade de acesso a cargos maiores; Divisão sexual do trabalho; Desrespeito a licença maternidade
	Uma obra inacabada: permanência da mulher na construção civil	Zárate Negrete Laura Elena; Sánchez Ramos Ma Eugenia;	2022	Português	Dupla jornada; Desigualdade salarial; Assédio moral; Dificuldade de acesso a cargos maiores; Sobrecarga para provar competência
	Análise histórica das diferenças de gênero-um panorama da mulher na construção civil - com enfoque na cidade de Ponta Grossa-PR	de Oliveira Silvana Weinhardt; Mandalozzo Silvana Souza Netto;	2022	Português	Dupla jornada; Desigualdade salarial; Assédio moral; Dificuldade de acesso a cargos maiores; Divisão sexual do trabalho

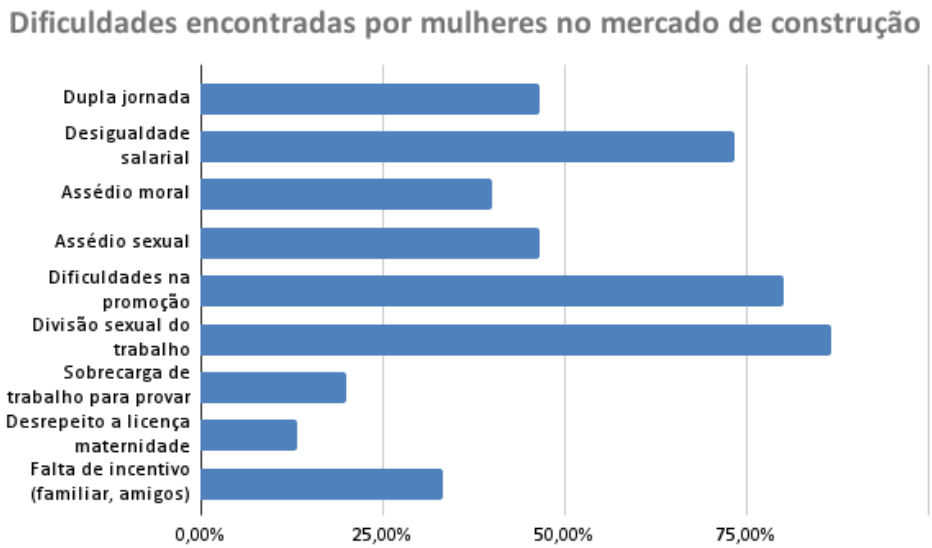
	Os grandes desafios enfrentados pela mulher na indústria da construção civil	da Silva Neto José Anselmo; de Oliveira Beatriz Lima;	2018	Português	Desigualdade salarial; Assédio moral; Assédio sexual; Divisão sexual do trabalho;
	O trabalho das mulheres em áreas relacionadas à tecnologia e engenharia: estudo de caso sobre a inclusão feminina na construção civil	de Oliveira Mônica de Fátima; da Silva Gonçalves Maria Célia; Dias Cecília Maria; Zaganelli Margareth Vetis;	2020	Português	Desigualdade salarial; Assédio sexual; Dificuldade de acesso a cargos maiores; Divisão sexual do trabalho; Sobrecarga para provar competência
	O Segundo Sexo no canteiro de obras da Construção Civil	Ferreira Marina;	2023	Português	Dupla jornada; Divisão sexual do trabalho
	Deslocamento do trabalho feminino e os novos contornos da divisão sexual do trabalho na construção civil	Jorge Silva; Sanches Maria Aparecida;	2017	Português	Dupla jornada; Desigualdade Salarial; Assédio moral; Assédio sexual; Divisão sexual do trabalho
	Formação profissional de mulheres da área da Construção Civil do estado de Mato Grosso	Rocha Angela Fatima; Valezi Sueli Correia Lemes; da Silva Ernany Paranaguá;	2024	Português	Dificuldade de acesso a cargos maiores; Divisão sexual do trabalho; Falta de incentivo familiar

Fonte: Os autores (2025).

O Gráfico 1 apresenta, em termos percentuais, a incidência de cada desafio identificado nos 15 artigos analisados. Os problemas enfrentados, por ordem decrescente, são: divisão sexual do trabalho (86,7%), dificuldade de acesso à promoção profissional (80%), desigualdade salarial (73,3%), dupla jornada e assédio sexual (46,7% cada), assédio moral (40%) e falta de incentivo familiar (33,3%). Embora menos frequentes, também foram relatados a sobrecarga para provar competência (20%) e o desrespeito à licença maternidade (13,3%).

Utilizou-se a estatística descritiva para analisar a frequência dos desafios nos 15 artigos da amostra, identificando padrões de recorrência e facilitando a comparação entre categorias. O método permitiu traduzir os achados qualitativos em percentuais. Como parte da análise, foram calculadas as seguintes métricas: média aritmética dos percentuais (48,9%), obtida pela soma dos valores divididos por 9 (número de categorias); moda (46,7%), valor mais frequente, repetido nas categorias "dupla jornada" e "assédio sexual"; mínimo (13,3%), referente ao desrespeito à licença maternidade; e máximo (86,7%), correspondente à divisão sexual do trabalho.

Gráfico 1: Gráfico em percentagem das dificuldades encontradas



Fonte: Os autores (2025).

As seções a seguir apresentam os principais achados na literatura referentes aos desafios identificados.

3.1 DUPLA JORNADA

A sobrecarga enfrentada por mulheres na construção civil ainda está associada à divisão sexual do trabalho, que naturaliza o cuidado da casa e da família como responsabilidade feminina. Como afirmam Silva et al. (2016, p. 288), “a dupla jornada é produto de uma divisão sexual do trabalho que ainda prevê que todo o gerenciamento da vida doméstica é trabalho feminino”. Essa sobrecarga compromete o descanso, contribui para o esgotamento físico e mental e dificulta a qualificação e o crescimento profissional (Jorge, 2017). Segundo Ferreira (2023), muitas mulheres realizam duplas ou triplas jornadas para garantir o sustento da família. Em consonância, o setor impõe longas jornadas, exigindo que organizem seu tempo para atender ao trabalho, à família e a si mesmas (Zarete et al., 2022). Além disso, essa realidade também aparece em contextos internacionais, onde o conflito entre vida profissional e familiar torna quase impossível gerenciar ambos os aspectos (Alshdiefat et al., 2024).

“A mulher proletária divide seu dia em jornadas triplas, nas fábricas, na casa e servindo seus filhos e marido” (Oliveira et al., 2022). Ireny relata viver uma jornada quádrupla, acordando às cinco da manhã e dormindo meia-noite (Lombardi, 2022). Já Milu não conseguiu conciliar a maternidade com a rotina da construtora, que ia de 6h às 22h (Lombardi, 2022). Esses relatos evidenciam que a dupla jornada não é questão de tempo, mas de desigualdade estrutural.

3.2 DESIGUALDADE SALARIAL

A desigualdade salarial permanece como uma questão estrutural relacionada ao gênero “a remuneração das mulheres continua inferior” (Silva et al., 2016, p. 286). No setor da engenharia, Alshdiefat et al. (2024, p. 4), relata “as mulheres geralmente ocupam posições inferiores no mercado de trabalho, com poucas opções de cargo, autoridade limitada e salários menores que os homens”. Essa desigualdade se reflete inclusive em cargos de gestão, onde mulheres recebem 81,9% do salário dos homens (Manesh et al, 2020). Além disso, de acordo com Silva Neto (2018), os trabalhadores não concordam que as trabalhadoras recebam o mesmo salário, mesmo exercendo a mesma função. Nesse contexto, Maurer et al. (2021) reforçam a importância de enfrentar essa desigualdade para atrair e reter engenheiras na indústria da construção.

3.3 ASSÉDIO MORAL

O ambiente da construção civil ainda carrega traços de uma cultura organizacional marcada por práticas discriminatórias e pela naturalização do assédio moral. Dessa forma, Zarete et al. (2022) destacam a dificuldade de muitos homens em aceitar ordens de mulheres e reconhecê-las no comando, o que leva algumas a se sentirem intimidadas. Além disso, as mulheres são alvo de brincadeiras e comentários que reforçam a construção civil como um espaço masculino, submetendo-as a constrangimentos e isolamentos (Silva Neto et al., 2016). Como descrevem Silva et al. (2016, p. 290), essas práticas "trazem danos à personalidade de um indivíduo [...] atingindo até a sua dignidade como ser humano". Esse ambiente hostil compromete o bem-estar psicológico das trabalhadoras, gerando medo, insegurança e isolamento.

3.4 ASSÉDIO SEXUAL

Além da baixa participação feminina, há importantes barreiras de carreira, como o assédio sexual (Manesh, et al., 2024). No estudo de Jorge (2017, p. 206), é descrito que "existe a visão, por parte de alguns homens das obras, de que as mulheres que trabalham na construção são 'vadias' [...] expressadas através de piadinhas e assédios morais e sexuais". Nívia, descreve o comportamento de um engenheiro que assediava mulheres da equipe, aproveitando momentos de vulnerabilidade para impor contato físico não consentido (Lombardi, 2017).

3.5 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho persiste mesmo quando as mulheres ocupam funções tradicionalmente masculinas. De acordo com Jorge (2017, p. 204), "o fato de as mulheres exercerem função de pedreira de acabamento, ceramista e rejuntadora [...] não significa uma mudança da divisão sexual do trabalho", já que continuam associadas a tarefas que exigem "cuidado, paciência, agilidade e destreza com mãos e dedos". Silva et al. (2016, p. 288) apontam que gestores ainda consideram as mulheres inadequadas para cargos que demandem força física ou tomada de decisão. Como destaca Ferreira (2023), a participação feminina se concentra em áreas técnicas e administrativas, enquanto, nos canteiros, ficam restritas a funções de acabamento e limpeza. Além disso, Oliveira et al. (2022) observam que, mesmo presentes, engenheiras são preteridas nas interações técnicas, evidenciando a persistência das desigualdades de gênero no setor.

3.6 DIFICULDADES NA PROMOÇÃO PROFISSIONAL

A dificuldade das mulheres em ascender a cargos de maior responsabilidade está ligada a estigmas históricos e à manutenção delas em funções de apoio. Segundo Akinlolu e Haupt (2021, p.2), "relações formais e informais no ambiente de trabalho são moldadas por uma história de atitudes socioculturais patriarcais, que posicionam as mulheres como inferior aos homens, resultando em sua concentração em funções subordinadas nos setores público e privado". Além disso, Alshdiefat et al. (2024, p. 4) complementam que "elas são expostas a maior escrutínio e pressão, com pouca valorização e reconhecimento".

3.7 SOBRECARGA PARA PROVAR COMPETÊNCIA

Mulheres na construção civil enfrentam rotinas exaustivas e constante pressão para demonstrar competência igual ou superior à dos homens. Como observam Oliveira et al. (2020), a engenheira ainda é discriminada e desvalorizada pela sociedade, tendo dificuldades de inserção no mercado, o que limita sua atuação e a obriga a redobrar esforços para obter reconhecimento em um campo tradicionalmente masculino. Essa demanda é agravada pela expectativa de alta produtividade e pelo ritmo acelerado das obras. Barbosa e Batista (2020, p. 14335) destacam que, apesar dos sucessos alcançados, "o modelo é o de trabalho masculinizado". Essa exigência de desempenho acima da média gera sobrecarga física e emocional.

3.8 FALTA DE INCENTIVO FAMILIAR

A falta de incentivo familiar é uma barreira menos visível, mas profundamente enraizada na trajetória profissional das mulheres. "Em suas casas predomina a ideia de que trabalho doméstico é trabalho de mulher e o seu salário é visto como complemento" (Jorge, 2017, p. 206). Essa mentalidade limita a autonomia

feminina e reforça a percepção de que a carreira da mulher é secundária. Sendo assim, as influências parentais têm contribuído para o aumento da evasão escolar entre meninas (Hickey, 2020).

3.9. DESRESPEITO À LICENÇA MATERNIDADE

A conciliação entre maternidade e carreira também representa um desafio significativo para mulheres no setor. Lombardi (2017, p. 137) destaca que muitas profissionais precisam submeter “os planos individuais [...] aos interesses do empregador”. A autora relata o caso de uma engenheira demitida após retornar da licença, sob a justificativa do empregador de que “você não é mais a mesma” (Lombardi, 2017, p. 137). Essa percepção discriminatória é reforçada por relatos como o de uma técnica de edificações entrevistada por Silva et al. (2016, p. 293): “Já perdi muitas vagas pelo fato de ser mulher, principalmente quando envolve vagas em que seja preciso viajar... e sendo mãe ainda piora a nossa situação, porque nas seleções, as empresas já perguntam isso e nos sentimos até com medo de quando somos questionadas por isso, porque pode ser um motivo de exclusão.” Longe de ser um direito assegurado, a maternidade segue como barreira à estabilidade e ao avanço da mulher no mercado de trabalho.

3.10. OUTROS ASPECTOS ABORDADOS PELOS TRABALHOS

A análise dos estudos evidencia que os desafios enfrentados pelas mulheres não se restringem a episódios isolados, mas estão profundamente enraizados em uma cultura organizacional que normaliza a desigualdade, a hostilidade e a exclusão. De acordo com Lombardi (2017, p. 130), “os engenheiros se habituam também ao linguajar rude, não raro desrespeitoso, dos colegas e principalmente dos chefes, permeado de xingamentos, depreciações, afirmações autoritárias e machistas”. Essa naturalização torna o assédio e a discriminação quase invisíveis.

A desigualdade salarial segue como constante em contextos diversos. Estudos como Alshdiefat et al. (2020) e Manesh et al. (2020) apontam que mulheres são frequentemente subvalorizadas e alocadas em posições de menor prestígio, com menos autoridade e salários mais baixos. A concentração feminina em funções de apoio, como estagiárias ou aprendizes, e sua ausência em cargos de gestão e decisão foi observada por Henrique et al. (2025), evidenciando a segmentação vertical e horizontal que limita o avanço profissional.

Algumas políticas públicas de inclusão foram mencionadas nos estudos, como os programas “Mulheres na Construção Civil” e “Derrubando Barreiras” (Rocha et al., 2024). No entanto, os trabalhos não apresentam avaliação aprofundada sobre eficácia, continuidade ou impacto real dessas iniciativas na vida das profissionais. Para Hickey e Cui (2020), a própria formulação dos cargos ainda reforça valores e competências associados ao masculino, o que dificulta tanto a entrada quanto a permanência de mulheres na área.

Observa-se ainda que poucos estudos adotam abordagem interseccional, deixando de considerar como raça, classe e orientação sexual influenciam a experiência das mulheres na construção civil. Manesh et al. (2020) são exceção ao destacar que a disparidade salarial pode se manifestar de forma diferente entre mulheres brancas e negras ou hispânicas, o que reforça a necessidade de recortes mais sensíveis na análise de gênero.

Por fim, o conceito de “feminização” da construção civil aparece de forma restrita nos artigos, geralmente vinculado à inserção de mulheres em funções operacionais, como limpeza ou acabamento, concentrando-as em atividades de menor prestígio e sem poder decisório. Para Manesh et al. (2021, tradução nossa), estudos apontam que as mulheres são frequentemente excluídas do trabalho em campo e alocadas em funções administrativas. Além disso, Silva et al. (2016, p. 288) ressaltam que “mulheres permanecem em postos subordinados, com pouca influência nas decisões organizacionais”. Como observam Negrete e Ramos (2020), ainda é preciso avançar na conscientização dos homens sobre suas próprias percepções e resistências à presença feminina no setor.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados confirmam a persistência de obstáculos estruturais interligados, como a dupla jornada, a desigualdade salarial, o assédio moral e sexual, a divisão sexual do trabalho, a dificuldade de acesso a cargos de liderança, a sobrecarga para provar competência e o desrespeito à licença-maternidade. Tais desafios não são isolados, mas se reforçam mutuamente dentro de uma cultura organizacional que naturaliza a discriminação, segregando mulheres em funções subalternas e limitando sua ascensão profissional.

Embora haja evidências empíricas sobre a exclusão de mulheres no setor, ainda faltam dados quantitativos detalhados, como estatísticas salariais desagregadas por gênero e registros oficiais de assédio. A literatura também carece de abordagens qualitativas que investiguem estratégias de resistência e análises interseccionais que incluam raça, classe e localização. Variações regionais, por exemplo entre áreas urbanas e rurais, seguem pouco exploradas, apesar de revelarem dinâmicas distintas.

Para pesquisas futuras, recomenda-se a combinação de métodos qualitativos e quantitativos, capazes de mapear dados concretos e dar voz às experiências das mulheres. Além disso, programas de promoção a equidade de gênero precisam ser avaliados quanto ao seu impacto real, enquanto políticas como auditorias salariais obrigatórias e licenças parentais igualitárias devem ser priorizadas. Tais medidas são fundamentais para o avanço rumo ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 5 da Agenda 2030 da ONU, que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, promovendo uma transformação estrutural nas organizações e na sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

AKINLOLU, M.; HAUPT, T. C. **Gender and career choice behaviour: Social cognitive predictors of persistence in construction education.** *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, Bristol, Reino Unido, v. 654, n. 1, art. 012002, 2021. Disponível em: https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/654/1/012002. Acesso em: 17 maio 2024.

ALSHDIEFAT, A. S. *et al*. **Factors Impacting Women Gaining Leadership Roles in the Jordanian Construction Sector: Architects and Civil Engineers.** *Buildings*, Basel, v. 14, n. 4, art. 944, 2024. Disponível em: https://www.mdpi.com/2075-5309/14/4/944. Acesso em: 17 maio 2024.

BARROS, R.; HENRIQUE, R.; MENDONÇA, R. **Desigualdade e pobreza no Brasil: retrato de uma estabilidade inacessível.** *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 15, n. 42, 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/ZmQnG8W6J7Lk8XjJNqJv5yH/?lang=pt. Acesso em: 17 maio 2024.

FERREIRA, M. B. **O segundo sexo no canteiro de obras da construção civil.** *Germinal: Marxismo e Educação em Debate*, Salvador, v. 15, n. 3, p. 334–346, 2023. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/56941. Acesso em: 17 maio 2024.

HICKEY, P. J.; CUI, Q**. Gender diversity in US construction industry leaders**. Journal of Management in Engineering, v. 36, n. 5, p. 04020069, 2020. DOI: 10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000838.

JORGE, M. A. S. S. **Deslocamento do trabalho feminino e os novos contornos da divisão sexual do trabalho na construção civil em Anápolis e Goiânia.** 2015. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2015. Disponível em: https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/5250. Acesso em: 17 maio 2024.

LOMBARDI, M.; RENESTO, A. **Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero.** *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 47, n. 166, p. 632–655, maio/ago. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cp/a/vtJrrGXSJLcjjh75CBw56fy/?lang=pt. Acesso em: 17 maio 2024.

MANESH, S. N. *et al*. **Spatial analysis of the gender wage gap in architecture, civil engineering, and construction occupations in the United States.** *Journal of Management in Engineering*, Reston, v. 36, n. 4, art. 04020015, jul. 2020. Disponível em: https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000780. Acesso em: 17 maio 2024.

MANESH, Saba Nikkhah; CHOI, Jin Ouk; SHRESTHA, Pramen. **Critical literature review on the diversity and inclusion of women and ethnic minorities in construction and civil engineering industry and education**. In: Construction Research Congress 2020: Project Management and Controls, Materials, and Contracts. American Society of Civil Engineers, 2020. p. 1–10. DOI: 10.1061/9780784482865.001.

MAURER, J. A. *et al*. **Building a Diverse Engineering and Construction Industry: Public and Private Sector Retention of Women in the Civil Engineering Workforce.** *Journal of Management in Engineering*, Reston, v. 37, n. 4, 2021. Disponível em: https://ascelibrary.org/doi/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000913. Acesso em: 17 maio 2024.

OLIVEIRA, M. F. *et al*. **O trabalho das mulheres em áreas relacionadas à tecnologia e engenharia: estudo de caso sobre a inclusão feminina na construção civil.** *Revista Humanidade & Tecnologia*, [S. l.], v. 10, n. 1, art. 1088,

2020. Disponível em: https://revistas.icesp.br/index.php/FINOM_Humanidade_Tecnologia/article/view/1088. Acesso em: 17 maio 2024.

OLIVEIRA, S. W.; MANDALOZZO, S. S. N. **Análise histórica das diferenças de gênero: um panorama da mulher na construção civil – com enfoque na cidade de Ponta Grossa-PR.** *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 8, n. 5, art. 44654, 2022. Disponível em: https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/44654. Acesso em: 17 maio 2024.

ROCHA, A. F. *et al*. **Formação profissional de mulheres da área da construção civil do estado de Mato Grosso.** *Revista Horizontes*, [S. l.], v. 42, n. 1, art. 1677, 2024. Disponível em: https://revistahorizontes.usf.edu.br/horizontes/article/view/1677. Acesso em: 17 maio 2024.

JORGE, Maria Aparecida Sanches Silva. **Deslocamento do trabalho feminino e os novos contornos da divisão sexual do trabalho na construção civil**. *Revista Temporis[Ação]*, Cidade de Goiás; Anápolis, v. 17, n. 1, p. 194–215, jan./jun. 2017. Disponível em: https://www.revista.ueg.br/index.php/temporisacao/article/view/3995. Acesso em: 17 maio 2024.

SILVA, P. M. M. *et al*. **Equidade de gênero nas organizações: o trabalho e os desafios da mulher na construção civil.** *Revista Organizações em Contexto*, São Paulo, v. 12, n. 24, p. 283–305, 2016. Disponível em: https://colab.ws/articles/10.15603%2F1982-8756%2Froc.v12n24p283-305. Acesso em: 17 maio 2024.

SILVA NETO, J. A.; OLIVEIRA, B. L. **Os grandes desafios enfrentados pela mulher na indústria da construção civil.** In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE TECNOLOGIA E DESENVOLVIMENTO – CINTEDI, 3., 2018, Campina Grande. *Anais...* Campina Grande: Realize Editora, 2018. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/artigo/visualizar/44930. Acesso em: 17 maio 2024.

ZAULI, A. *et al*. **Reflexos sobre diversidade e gênero.** Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2013.

ZÁRATE NEGRETE, L. E.; SÁNCHEZ RAMOS, M. E. **Uma obra inacabada: permanência da mulher na construção civil.** *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, [S. l.], v. 12, n. 24, art. e346, 2022. Disponível em: https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/download/1187/3533/. Acesso em: 17 maio 2024.