



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

Instituto de Geociências

MANUELA ANTONIA GOMES DA ROCHA

GÊNERO E TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

GENDER AND LABOR IN CONSTRUCTION INDUSTRY

CAMPINAS

2020

MANUELA ANTONIA GOMES DA ROCHA

GÊNERO E TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

DISSERTAÇÃO APRESENTADA AO INSTITUTO DE
GEOCIÊNCIAS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
CAMPINAS PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE MESTRA
EM POLÍTICA CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA

ORIENTADORA: PROFA. DRA. LEDA MARIA CAIRA GITAHY

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL
DA DISSERTAÇÃO DEFENDIDA PELA ALUNA
MANUELA ANTONIA GOMES DA ROCHA E
ORIENTADA PELA PROFA. DRA. LEDA MARIA CAIRA
GITAHY

CAMPINAS

2020

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Geociências
Cássia Raquel da Silva - CRB 8/5752

R582g Rocha, Manuela, 1993-
Gênero e trabalho na construção civil / Manuela Antonia Gomes da Rocha.
– Campinas, SP : [s.n.], 2020.

Orientador: Leda Maria Caira Gitahy.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Geociências.

1. Gênero. 2. Trabalho. 3. Divisão sexual do trabalho. 4. Construção civil.
5. Industria. I. Gitahy, Leda, 1949-. II. Universidade Estadual de Campinas.
Instituto de Geociências. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: Gender and labor in construction industry

Palavras-chave em inglês:

Gender

Labor

Gender division of labor

Building

Industry

Área de concentração: Política Científica e Tecnológica

Titulação: Mestra em Política Científica e Tecnológica

Banca examinadora:

Leda Maria Caira Gitahy

Nanci Stancki da Luz

Claudiana Guedes de Jesus

Data de defesa: 30-11-2020

Programa de Pós-Graduação: Política Científica e Tecnológica

Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)

- ORCID do autor: <https://orcid.org/0000-0003-1171-9953>

- Currículo Lattes do autor: <http://lattes.cnpq.br/3140569145722379>



UNICAMP

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS**

AUTORA: MANUELA ANTONIA GOMES DA ROCHA

GÊNERO E TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

GENDER AND LABOR IN CONSTRUCTION INDUSTRY

ORIENTADORA: PROFA. DRA. LEDA MARIA CAIRA GITAHY

Aprovado em: 30 / 11 / 2020

EXAMINADORES:

Profa. Dra. Leda Maria Caira Gitahy - Presidente

Dra. Nanci Stancki da Luz

Dra. Claudiana Guedes de Jesus

A Ata de Defesa assinada pelos membros da Comissão Examinadora consta no processo de vida acadêmica do aluno.

Campinas, 30 de novembro de 2020.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora e fonte de inspiração Leda Gitahy. Tenho imensa gratidão por todo aprendizado e conhecimento compartilhado nesta caminhada. Obrigada por trazer esperança, solidariedade e acolhimento em tempos difíceis.

Agradeço especialmente às professoras Nanci Stancki, Alessandra Rachid e Claudiana Guedes, das bancas de qualificação e defesa, pela leitura atenciosa e por todas as orientações, que foram fundamentais para a construção deste trabalho.

Aos/às professores/as e trabalhadores/as do DPCT, por mostrarem os horizontes para a construção coletiva de um mundo melhor.

À minha família pelos laços de afeto, tão importantes nos momentos atuais de quarentena e distanciamento social. À minha mãe, pelo apoio e amor incondicionais sem os quais eu não teria chegado até aqui. Às minhas tias Mainha e Di, por todo suporte e amparo. Reconheço o privilégio de ter ao meu lado três mulheres companheiras que fazem tudo por mim. Vocês são minha fortaleza. Ao Kaique, por todos os momentos de companheirismo, escuta e partilha. À minha sobrinha Malu, por instigar-me na luta para que o futuro seja desejável e digno.

Aos amigos de Campinas e Goiânia, pelas relações de cuidado e afeto que mostram a importância da amizade em nossas vidas. A amizade preenche os corações de esperança.

O presente trabalho foi realizado com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), processo nº 130832/2018-9, que permitiu a realização desta dissertação com dedicação exclusiva. Ressalto o papel fundamental das agências de fomento para o desenvolvimento da pesquisa nas universidades. Sem a bolsa de estudos, esta pesquisa não poderia ter sido realizada.

RESUMO

Esta dissertação discute a divisão sexual do trabalho na construção civil, no Brasil e no município de Goiânia – GO, no período de 2000 a 2017. Ela se iniciou na graduação em engenharia civil, em pesquisa de campo realizada no ano de 2017. Está baseada em análise de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e em pesquisa de campo. Para entender o processo de trabalho no setor, utilizamos o material colhido em 2017 e foram feitas observações de campo e algumas entrevistas com engenheiros/as e trabalhadores/as em julho de 2019. No período estudado, os programas de apoio governamental, como o PAC e o Minha Casa Minha Vida, impulsionaram o crescimento do setor. Os Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres (PNPM) II e III – para ampliar a participação feminina em profissões historicamente ocupadas por homens –, estimularam o acesso de mulheres às atividades da construção civil. A análise mostra como a divisão sexual do trabalho opera nessa indústria. A separação e a hierarquização das tarefas, estão associadas à desvalorização do trabalho feminino, menos remunerado. Apesar da permanência das desigualdades salariais, os diferenciais de rendimento diminuíram no período analisado, indicando uma melhora na desigualdade salarial.

Palavras-chave: Gênero; Trabalho; Divisão sexual do trabalho; Construção civil

ABSTRACT

This thesis analyses the gender division of labor in the building industry, in Brazil and in Goiânia-GO, from 2000 to 2017. It started in field research carried out in 2017, during the author's undergrad course in civil engineering. It is based on data analysis from the *Relação Anual de Informações Sociais* (RAIS) and field research. To understand labor process in this industry, we analyzed the data collected in 2017 and we also used other field observations, along with some interviews conducted with engineers and workers in July 2019. During this period, government programs such as PAC and Minha Casa Minha Vida, strengthened the sector growth. The 2nd and 3rd Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) – aimed at amplifying women's participation in occupations historically occupied by men –, stimulated women's presence in construction jobs. The analyses show how the gender division of labor operates in this industry, as it segregates and hierarchizes tasks. These are associated with the depreciation of women's labor, who receive lower salaries. However, income differentials lowered during the period, pointing to an improvement in wage inequality.

Keywords: Gender; Labor; Gender division of labor; Building Industry

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.1 - População Economicamente Ativa por sexo no Brasil - 2000 e 2015.	37
Tabela 1.2 - Distribuição da população ocupada no Brasil, por sexo, segundo classes de rendimento médio mensal de todos os trabalhos - 2000 e 2015.....	37
Tabela 1.3 - Relação entre o rendimento médio de todos os trabalhos da mulher e do homem no Brasil, habitualmente recebido por mês - 2000 e 2015.	38
Tabela 1.4 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil, segundo grupos de anos de estudo - 2000 e 2015.....	39
Tabela 1.5 - Taxa de desocupação por sexo no Brasil - 2000 e 2015.	39
Tabela 1.6 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil, segundo a contribuição para instituto de previdência em qualquer trabalho - 2000 e 2015.....	40
Tabela 1.7 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil, segundo a posição na ocupação no trabalho principal - 2000 e 2015.....	41
Tabela 1.8 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil, segundo grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos - 2000 e 2015.....	42
Tabela 1.9 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil, segundo tempo de permanência no trabalho principal - 2000 e 2015.	43
Tabela 1.10 - Distribuição de pessoas ocupadas por sexo no Brasil e proporção de mulheres por atividade, segundo grupamentos de atividade do trabalho principal - 2000.....	44
Tabela 1.11 - Distribuição de pessoas ocupadas por sexo no Brasil e proporção de mulheres por atividade, segundo grupamentos de atividade do trabalho principal - 2015.....	45
Tabela 1.12 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil, segundo a posição na ocupação no trabalho principal e grupamentos de atividade - 2002 e 2015.....	46
Tabela 1.13 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil e o percentual de contribuintes para instituto de previdência no trabalho principal, segundo grupamentos de atividade no trabalho principal - 2002 e 2015.....	49
Tabela 2.1 - Percentual de mulheres na população ocupada da construção e no emprego formal da construção - 1985 a 2017.	61
Tabela 3.1 - Distribuição dos estabelecimentos de construção no Brasil, segundo classes CNAE/95 - 2000 e 2017.....	110
Tabela 3.2 - Distribuição dos estabelecimentos de construção em Goiânia, segundo classes CNAE/95 - 2000 e 2017.....	110
Tabela 3.3 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal da construção no Brasil, segundo classes CNAE/95 - 2000 e 2017.....	111
Tabela 3.4 - Proporção de mulheres no emprego formal de construção no Brasil, segundo classes CNAE/95 - 2000 e 2017.....	112
Tabela 3.5 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal da construção em Goiânia, segundo classes CNAE/95 - 2000 e 2017.....	112

Tabela 3.6 - Proporção de mulheres no emprego formal de construção em Goiânia, segundo classes CNAE/95 - 2000 e 2017.....	113
Tabela 3.7 - Distribuição dos estabelecimentos de construção de edificações no Brasil, segundo regiões - 2000 e 2017.	114
Tabela 3.8 - Distribuição dos estabelecimentos de construção de edificações em Goiás, segundo municípios - 2000 e 2017.....	114
Tabela 3.9 - Distribuição dos estabelecimentos de edificações no Brasil, segundo tamanho do estabelecimento - 2000 e 2017.	115
Tabela 3.10 - Distribuição dos estabelecimentos de edificações em Goiânia, segundo tamanho do estabelecimento - 2000 e 2017.	115
Tabela 3.11 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil, segundo tamanho do estabelecimento - 2000, 2008 e 2017.	116
Tabela 3.12 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia, segundo tamanho do estabelecimento - 2000, 2008 e 2017.....	117
Tabela 3.13 - Proporção de mulheres no emprego formal de edificações no Brasil, segundo tamanho do estabelecimento - 2000, 2008 e 2017.	118
Tabela 3.14 - Proporção de mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia, segundo tamanho do estabelecimento - 2000, 2008 e 2017.	118
Tabela 3.15 - Distribuição da escolaridade de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2000, 2008 e 2017.....	120
Tabela 3.16 - Distribuição da escolaridade de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2000, 2008 e 2017.....	121
Tabela 3.17 - Distribuição da faixa etária de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2000, 2008 e 2017.....	122
Tabela 3.18 - Distribuição da faixa etária de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2000, 2008 e 2017.....	123
Tabela 3.19 - Distribuição do tipo de vínculo de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2000, 2008 e 2017.....	124
Tabela 3.20 - Distribuição do tipo de vínculo de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2000, 2008 e 2017.....	125
Tabela 3.21 - Distribuição da faixa de tempo de emprego de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2000, 2008 e 2017.....	126
Tabela 3.22 - Distribuição da faixa de tempo de emprego de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2000, 2008 e 2017.	127
Tabela 3.23 - Distribuição da faixa de tempo de emprego, por vínculo empregatício, de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2017.....	128
Tabela 3.24 - Distribuição da faixa de tempo de emprego, por vínculo empregatício, de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2017.....	129
Tabela 3.25 - Distribuição da faixa de horas contratadas, de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2000, 2008 e 2017.	131

Tabela 3.26 - Distribuição da faixa de horas contratadas, de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2000, 2008 e 2017.	131
Tabela 3.27 - Distribuição da faixa de horas contratadas, por vínculo empregatício, de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2017.	133
Tabela 3.28 - Distribuição da faixa de horas contratadas, por vínculo empregatício, de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2017.	134
Tabela 3.29 - Pessoas admitidas e desligadas no emprego formal de edificações no Brasil, por sexo - 2000, 2008 e 2017.....	135
Tabela 3.30 - Pessoas admitidas e desligadas no emprego formal de edificações em Goiânia, por sexo - 2000, 2008 e 2017.	136
Tabela 3.31 - Distribuição do motivo de desligamento, de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2000 e 2017.	137
Tabela 3.32 - Distribuição do motivo de desligamento, de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2000 e 2017.	138
Tabela 3.33 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil e proporção de mulheres, segundo principais subgrupos CBO2002 - 2003 e 2017.....	149
Tabela 3.34 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia e proporção de mulheres, segundo principais subgrupos CBO2002 - 2003 e 2017 .	151
Tabela 3.35 - Distribuição dos/as trabalhadores/as dos serviços (principal subgrupo) no emprego formal de edificações no Brasil e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações dos trab. administração e manutenção de edifícios - 2003 e 2017.....	153
Tabela 3.36 - Distribuição dos/as trabalhadores/as dos serviços (principal subgrupo) no emprego formal de edificações em Goiânia e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações dos trab. administração e manutenção de edifícios - 2003 e 2017.....	154
Tabela 3.37 - Distribuição dos/as escriturários/as (principal subgrupo) no emprego formal de edificações no Brasil e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações dos escriturários em geral, agentes, assistentes e aux. administrativos - 2003 e 2017.	155
Tabela 3.38 - Distribuição dos/as escriturários/as (principal subgrupo) no emprego formal de edificações em Goiânia e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações dos escriturários em geral, agentes, assistentes e aux. administrativos - 2003 e 2017.	156
Tabela 3.39 - Distribuição dos/as trab. ind. extrativa e da construção civil (principal subgrupo) no emprego formal de edificações no Brasil e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações - 2003 e 2017.	157
Tabela 3.40 - Distribuição dos/as trab. ind. extrativa e da construção civil (principal subgrupo) no emprego formal de edificações em Goiânia e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações - 2003 e 2017.	158
Tabela 3.41 - Distribuição dos/as profissionais das ciências exatas (princ. subgrupo) no emprego formal de edificações no Brasil e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações dos/as engenheiros/as, arquitetos/as e afins - 2003 e 2017.....	159
Tabela 3.42 - Distribuição dos/as profissionais das ciências exatas (princ. subgrupo) no emprego formal de edificações em Goiânia e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações dos/as engenheiros/as, arquitetos/as e afins - 2003 e 2017.....	160

Tabela 3.43 - Remuneração média (em salários mínimos), de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil, segundo os principais subgrupos (CBO2002) - 2003 e 2017.	161
Tabela 3.44 - Remuneração média (em salários mínimos), de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia, segundo os principais subgrupos (CBO2002) - 2003 e 2017.	162
Tabela 3.45 - Remuneração média (em salários mínimos), de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil, segundo algumas ocupações (CBO2002) - 2003 e 2017....	163
Tabela 3.46 - Remuneração média (em salários mínimos), de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia, segundo algumas ocupações (CBO2002) - 2003 e 2017.	164

LISTA DE QUADROS

Quadro 2.1 - Convênios firmados com a SPM/PR voltados para o trabalho da mulher na construção civil no Brasil.	63
Quadro 2.2 - Experiências de trabalho relatadas por mulheres atuantes na construção civil Brasil e abordadas em pesquisas empíricas, datadas de 2002 a 2017.	75
Quadro 2.3 - Experiências de trabalho relatadas por mulheres atuantes na construção civil no mundo e abordadas em pesquisas empíricas, datadas de 1999 a 2019.....	89
Quadro 3.1 – Número de trabalhadores necessários em uma obra de edificação residencial de 25 andares, de acordo com as etapas da obra.	96

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 3.1 – Evolução da proporção de mulheres entre o total de trabalhadores no emprego formal da construção civil (RAIS) e na população ocupada na construção civil (PNAD) no Brasil - 1990 a 2017.	108
Gráfico 3.2 - Evolução da proporção de mulheres entre o total de trabalhadores no emprego formal de construção de edificações no Brasil e em Goiânia - 1994 a 2017.....	109

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
CAPÍTULO 1 GÊNERO E TRABALHO.....	23
1.1. Conceito de gênero.....	23
1.2. Divisão sexual do trabalho.....	24
1.3. A mulher no mercado de trabalho a partir da década de 1960.....	29
1.4. A Mulher no mercado de trabalho brasileiro nas décadas recentes (2000 e 2015).....	36
1.5. Considerações finais.....	50
CAPÍTULO 2 GÊNERO E TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	52
2.1. Relações de trabalho no setor.....	52
2.2. Histórico da construção civil no Brasil.....	56
2.3. Transformações na construção civil brasileira.....	62
2.4. A mulher na construção civil no Brasil.....	68
2.5. A mulher na construção civil no mundo.....	76
2.6. Considerações finais.....	89
CAPÍTULO 3 A MULHER NA CONSTRUÇÃO DE EDIFÍCIOS EM GOIÂNIA.....	91
3.1. Processo de trabalho na construção de edifícios.....	91
3.2. Processo de trabalho na construção de edifícios em Goiânia.....	97
3.3. A mulher nos canteiros de obra em Goiânia.....	102
3.4. A mulher no emprego formal da construção de edifícios.....	107
3.5. Considerações finais.....	164
CONCLUSÃO.....	168
REFERÊNCIAS.....	173
ANEXOS - CLASSIFICAÇÃO DAS ATIVIDADES DE CONSTRUÇÃO (CNAE).....	180

Introdução

Esta dissertação analisa a divisão sexual do trabalho na construção civil com foco na construção de edificações, no Brasil e em Goiânia - GO, no período de 2000 a 2017. Ela se iniciou na graduação em engenharia civil em pesquisa de campo realizada no ano de 2017. Discutimos como a divisão sexual do trabalho opera nessa indústria a partir de uma perspectiva de gênero.¹

No estudo, utilizamos o conceito de divisão sexual do trabalho conforme Daniele Kergoat (2000), como a forma de divisão do trabalho entre os sexos, caracterizada pela destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e organizada por dois princípios: o princípio da separação, no qual algumas atividades são classificadas como trabalho de homens, enquanto outras são classificadas como trabalho de mulheres, e o princípio da hierarquização, no qual o trabalho do homem é mais valorizado que o trabalho da mulher.

Os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) evidenciam que as mulheres estão ampliando sua participação no subsetor de edificações. No ano 2000, as mulheres correspondiam a 7% do total de trabalhadores/as empregados/as em edificações, passando para 11% em 2017 (RAIS, 2000, 2017).²

Cabe ressaltar que a construção de edificações é uma atividade econômica específica da construção civil, responsável pela construção de edifícios residenciais, industriais, comerciais e de serviços. A Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) divide a construção civil em algumas atividades, sendo que a construção de edificações representa a que agrega o maior número de empresas e emprega a maior parte dos/as trabalhadores/as inseridos na construção civil.³

¹ Goiânia foi construída em 1933, para sediar a nova capital do estado de Goiás. Em 2020, a população estimada do município foi de 1,5 milhões de habitantes.

² Pelo programa da RAIS os dados gerados até o ano de 2006 são apresentados exclusivamente pela CNAE/95. Dessa forma, utilizaremos a classe: edificações (residenciais, industriais, comerciais, serviços) a partir de seção de atividade econômica igual a F - Construção, segundo classificação CNAE/95. Trabalhadores/as com vínculo ativo até 31/12 do ano-base em questão, adotando o período de 2000 e 2017.

³ A CNAE, implementada em 1995, divide a construção civil em várias atividades econômicas, que compreendem a construção de edificações; as obras de infraestrutura e engenharia civil; atividades de preparação do terreno; instalações de materiais e equipamentos; e as obras de acabamento. De acordo com a RAIS, em 2017, cerca de 44% dos 183,3 mil estabelecimentos de construção civil no Brasil eram de edificações. Neste período, o equivalente a 39,8% das 184,5 mil mulheres empregadas na construção civil e 37,4% dos 1,65 milhões de homens empregados na construção civil estavam no subsetor de edificações.

No período estudado, os programas de apoio governamental, como o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), criado em 2007, e o Programa Minha Casa Minha Vida (PMCMV), criado em 2009, impulsionaram períodos de forte crescimento do setor. Em 2008 e em 2013, foram lançados os Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres (PNPM) II e III, que tinham como prioridade ampliar o acesso das mulheres no mercado de trabalho em profissões historicamente ocupadas por homens. Neste período, foram firmados uma série de projetos sociais com o intuito de promover a qualificação profissional de mulheres para a construção civil. Daí sua importância para entender o crescimento do emprego no setor e a ampliação da participação feminina.

A escolha do município de Goiânia – GO e a comparação com os dados nacionais, permitiu aprofundar a análise sobre a divisão sexual do trabalho na construção de edificações, iniciada pela autora em sua monografia de conclusão do curso de engenharia civil na Universidade Federal de Goiás, em 2017. A pesquisa está baseada em entrevistas semiestruturadas com quinze mulheres atuantes em canteiros de obra de edificações em Goiânia e questionários respondidos por dez gerentes de empresas do setor. Para esta dissertação, mantivemos o recorte regional e do subsetor, e comparamos com dados nacionais utilizando os dados qualitativos da pesquisa anterior.⁴

Metodologia

Foi feita uma revisão da literatura sobre gênero e trabalho para escolher os conceitos-chave e orientar a análise dos dados (ver capítulo 1).

A pesquisa está embasada três fontes de informações: a) revisão bibliográfica de estudos empíricos nacionais e internacionais sobre gênero e trabalho na construção civil; b) observações de campo e entrevistas com engenheiros/as e trabalhadores/as de quatro obras de construção de edifícios em Goiânia, em julho de 2019, para entender e caracterizar o processo e organização do trabalho; e c) uso da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que permitiu a análise da evolução do emprego formal no subsetor de edificações no período estudado e permitiu a análise de ocupações.⁵

⁴ Pesquisa intitulada “O Cenário da mão de obra feminina da construção civil em Goiânia”, que foi desenvolvida como requisito de conclusão do curso de engenharia civil na Universidade Federal de Goiás, com a orientação da professora doutora Maria Carolina Gomes de Oliveira Brandstetter e coorientação da professora doutora Karla Emmanuela Ribeiro Hora.

⁵ A comparação entre os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do IBGE, e os dados da RAIS, do atual Ministério da Economia, entre os anos 1990 a 2017, permite observar que o percentual de mulheres no emprego formal da construção equivale a quase o triplo do percentual de mulheres entre a população ocupada no

Os estudos nacionais e internacionais sobre gênero e trabalho na construção civil foram encontrados nas bases de dados Google Acadêmico, Scopus e Web of Science. Em português utilizamos as combinações de palavras-chave: mulher/es + construção civil; mulher/es + canteiro de obra; gênero + construção civil; gênero + canteiro de obra. A escolha dos trabalhos priorizou pesquisas empíricas que abordassem mulheres atuantes em canteiros de obra, em diferentes ocupações. Os estudos selecionados são datados de 2002 a 2017. Em inglês utilizamos as combinações de palavras-chave: woman/en + construction industry; woman/en + construction sites; gender + construction industry. Foram selecionadas pesquisas empíricas que abordassem mulheres atuantes na construção civil, em diferentes países. A escolha dos estudos priorizou a variedade de países e ocupações. Os estudos são datados de 1999 a 2019.

Para entender o processo de trabalho na construção de edificações, foram feitas observações de campo e algumas entrevistas com engenheiros/as e trabalhadores/as em obras de construção de edifícios no município de Goiânia – GO. As visitas ocorreram no período de julho de 2019 e as entrevistas abordaram temas sobre os tipos de funções ocupadas por homens e mulheres, ferramentas e equipamentos utilizados, hierarquia das ocupações nas obras, métodos de gestão, número de funcionários e tipo de vínculo. As empresas de construção responsáveis pelas obras visitadas possuíam sede no município.

A primeira obra (Obra 1) estava sendo construída por duas empresas de construção de médio porte. A primeira empresa (Empresa A) é uma construtora e incorporadora que foi fundada em 1997, e a outra (Empresa B) é uma construtora que foi fundada em 1975. A obra em questão, era uma edificação residencial de alto padrão, com apartamentos de até 380 m², avaliados em cerca de 1 a 3 milhões de reais. A entrevista foi feita com o estagiário de engenharia, que acompanhou a visita.

A segunda obra (Obra 2) estava sendo executada por duas empresas de construção. A primeira (Empresa C) é uma construtora de médio porte, fundada em 1982 e a segunda (Empresa D) é uma incorporadora de médio porte, fundada em 2011. A obra era uma edificação residencial de alto padrão com 30 andares. Os apartamentos variavam de pouco mais de 60 m² a 120 m² e estavam avaliados em 700 mil reais. A entrevista foi realizada com a estagiária de engenharia.

setor. Neste caso, a comparação foi feita com o setor da construção civil, visto que a PNAD não oferece dados para a construção de edificações. Em 1990, as mulheres representavam 2,5% da população ocupada na construção e 7,7% do total de trabalhadores no emprego formal do setor. Em 2017, as mulheres representavam 3,4% da população ocupada na construção e 10% do total de trabalhadores no emprego formal do setor.

A terceira obra (Obra 3) estava sendo construída por três empresas de construção. A obra era uma edificação residencial de alto padrão, com 28 andares, um apartamento por andar de 300 a 400 m², avaliados em 3,5 milhões de reais. A primeira empresa (Empresa E) é uma incorporadora de médio porte, fundada em 2011. A segunda empresa (Empresa F) é uma construtora e incorporadora de médio porte, fundada em 1990. A outra empresa (Empresa G) é uma construtora e incorporadora de médio porte, fundada em 2011. A entrevista foi feita com um dos engenheiros responsáveis pela obra.

A última obra visitada (Obra 4) estava sendo construída por uma única construtora (Empresa H) e era uma edificação residencial de alto padrão, com apartamentos de 300 m², avaliados em até 5 milhões de reais. A construtora é uma empresa de médio porte, fundada em 1998. A entrevista foi feita com a estagiária de engenharia.

Os dados obtidos por meio da RAIS foram agrupados visando evidenciar as características da divisão sexual do trabalho no subsetor de edificações no Brasil e em Goiânia. Assim, as mesmas categorias e critérios de análise que foram aplicados para o município, foram também aplicados para o Brasil. Os dados do emprego formal de edificações foram agrupados por gênero e distribuídos segundo a escolaridade e idade dos/as trabalhadores/as, tamanho dos estabelecimentos, tipo de vínculo, tempo de emprego, horas contratadas, taxas de desligamento, motivo do desligamento, remunerações médias e ocupações. A proporção de mulheres no emprego formal de edificações, por tamanho dos estabelecimentos e por ocupações também foram analisadas. Os dados foram gerados para os anos 2000, 2008 e 2017.

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) foi instituída pelo decreto 76.900, de 1975, e representa um instrumento relevante para o controle do trabalho formal no país e para o acesso de dados sobre o mercado de trabalho brasileiro. A RAIS é um relatório, de âmbito nacional, divulgado anualmente, que deve ser respondido pelas empresas e contém informações sobre o cumprimento das legislações trabalhistas. A RAIS era vinculada ao antigo Ministério do Trabalho, extinto em 2019, e atualmente está vinculada ao Ministério da Economia.

De acordo com o Manual de Orientação da RAIS para o ano-base 2017, desenvolvido pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2018), devem ser relacionados na RAIS: empregados/as contratados/as por empregadores/as, pessoa física ou jurídica, por regime da CLT, por prazo indeterminado ou

determinado; servidores/as da administração pública direta ou indireta, federal, estadual ou municipal; trabalhadores/as avulsos sem vínculo empregatício; empregados/as de cartórios extrajudiciais; trabalhadores/as temporários/as; trabalhadores/as com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado; diretores/as sem vínculo empregatício, que tenham optado pelo recolhimento do FGTS; servidores/as públicos não-efetivos; trabalhadores/as regidos pelo Estatuto do Trabalhador Rural; aprendizes (maior de 14 anos e menor de 24 anos); trabalhadores/as com Contrato de Trabalho por Tempo Determinado; trabalhadores/as com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado regido por lei estadual ou municipal; servidores/as e trabalhadores/as licenciados/as; servidores/as públicos/as cedidos/as e requisitados/as; e dirigentes sindicais.

A RAIS não relaciona trabalhadores/as autônomos e eventuais; estagiários/as; diretores/as sem vínculo empregatício que não recolhem FGTS; ocupantes de cargos eletivos; empregados/as domésticos/as e trabalhadores/as de cooperativas (BRASIL, 2018).

O programa da RAIS permite o agrupamento de dados dos setores de atividade econômica por meio da CNAE. As informações referentes ao ano 2000 são geradas exclusivamente no formato da CNAE/95. No entanto, a classificação das atividades de construção de edificações, presentes na CNAE/95, passaram por algumas modificações com a implementação da CNAE 2.0, em 2007 (Anexo A e B). Estas modificações inviabilizam a compatibilização dos dados referentes à construção de edificações (CNAE/95) e à construção de edifícios (CNAE 2.0), visto que partes da construção de edificações (CNAE/95) foram desagregadas para outras classes de atividades. Dessa forma, utilizamos apenas o setor da construção (seção F: Construção) e o subsetor de construção de edificações (classe: edificações residenciais, industriais, comerciais e de serviços), classificados pela CNAE/95.⁶

No intuito de analisar a distribuição do emprego no subsetor de edificações por ocupações, os dados da RAIS também foram agrupados por meio da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). A CBO é composta por uma estrutura hierárquica que passa dos grandes grupos, para os subgrupos principais, subgrupos, grupos de base ou famílias

⁶ A CNAE possui uma estrutura hierárquica que se inicia com a seção (no caso da construção, seção F – Construção). Após a seção estão as divisões, os grupos, as classes e as subclasses. Segundo a CNAE de 1995, o setor da construção compreende alguns grupos de atividades econômicas, dentre as quais estão inseridas a construção de edificações e obras de engenharia civil (Anexo A). O grupo de construção de edificações e obras de engenharia civil era composto por seis classes de atividades, as quais incluíam a construção de edificações de todos os tipos ou de suas partes (residenciais, industriais, comerciais e de serviços). Já na CNAE 2.0, de 2007, a construção passou a possuir três divisões específicas, a construção de edifícios, as obras de infraestrutura e os serviços especializados para a construção (Anexo B), sendo que a construção de edifícios passou a agregar a incorporação de empreendimentos imobiliários.

ocupacionais e ocupações. Todavia, o programa da RAIS permite a categorização dos dados para o ano 2000 exclusivamente pela CBO 94 e agrupado apenas por grande grupo, subgrupo e grupo base ou famílias. A partir do ano de 2003, o programa permite a categorização dos dados exclusivamente pela CBO 2002, agrupados por grande grupo, subgrupos principais, subgrupos, famílias e ocupações. Não existe correspondência direta entre as famílias da CBO 94 e da CBO 2002, o que inviabiliza a comparação entre os anos 2000 e 2017. Neste sentido, os dados ocupacionais, incluindo as remunerações médias por ocupação, foram gerados para os anos 2003 e 2017.

Estrutura da dissertação

O capítulo 1 (Gênero e Trabalho) analisa os conceitos de gênero e divisão sexual do trabalho e sua importância para entender a forma desigual de inserção das mulheres no mercado de trabalho e a classificação das ocupações, por meio da separação e da hierarquização das tarefas. Discutimos algumas transformações importantes do mercado de trabalho brasileiro, sobretudo a partir da década de 1960, com a ampliação da participação feminina. Analisamos alguns dados de pesquisas empíricas importantes, a partir da década de 1960 até a década de 1990. Por fim, apresentamos dados sobre a situação da mulher no mercado de trabalho brasileiro de 2000 a 2015, obtidos por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE. Os diferenciais de rendimento diminuíram ao longo dos anos, mas as mulheres permaneceram recebendo remunerações significativamente inferiores. Os níveis de escolaridade femininos continuaram mais altos que os masculinos e as taxas de informalidade diminuíram. No entanto, as mulheres permaneceram em ocupações tradicionalmente femininas como nos serviços domésticos, educação e serviços sociais. A construção civil foi uma das atividades com a menor proporção de mulheres entre o total de trabalhadores/as.⁷

No capítulo 2 (Gênero e Trabalho na construção civil) discutimos as características das relações de trabalho na construção civil no Brasil e em outros países. Descrevemos o histórico da construção no Brasil e os períodos de expansão do setor, especialmente com o PAC, criado em 2007, e o PMCMV, criado em 2009. Analisamos as transformações no país, em particular no âmbito das políticas públicas, que atingiram o setor da construção no sentido de estimular a participação feminina, como os programas sociais de apoio ao ensino profissionalizante de mulheres para funções na construção civil. Discutimos

⁷ As análises foram obtidas até o ano de 2015 pois após este período a PNAD passou a ser exclusivamente PNAD contínua trimestral, impossibilitando a comparação com o ano 2000.

os resultados de pesquisas empíricas sobre mulheres atuantes na construção civil no Brasil e no mundo, que evidenciaram experiências e percepções análogas sobre a divisão sexual do trabalho no setor. Entre os aspectos mais recorrentes destaca-se a hierarquização e a separação das tarefas nos canteiros de obra; práticas de assédio sexual; desconfianças sobre a capacidade técnica das mulheres; estabelecimento de atributos classificados como femininos, os quais remetem características como delicadeza e paciência. No Brasil, estes atributos refletem na destinação preferencial das mulheres para as funções de acabamento, rejunte e limpeza.

O capítulo 3 (A mulher na construção de edifícios em Goiânia) apresenta e analisa os dados sobre o emprego feminino na construção de edificações no Brasil e em Goiânia, obtidos por meio da RAIS. As mulheres empregadas no setor eram proporcionalmente mais escolarizadas que os homens, permaneciam no trabalho por um tempo relativamente maior e possuíam rotatividade menor que a rotatividade masculina. Não obstante, as trabalhadoras se concentravam entre as escriturárias e trabalhadoras dos serviços, sobretudo nas ocupações de auxiliares de escritório, assistentes administrativas e faxineiras, enquanto os homens se concentravam entre os trabalhadores da construção civil, que incluem a maioria das funções dos canteiros, incluindo pedreiros, carpinteiros, armadores e pintores. Nas funções de gerência e supervisão dos canteiros, como as funções de engenharia e mestre de obra, a participação feminina foi pouco expressiva. Os dados também indicaram a persistência das desigualdades salariais, com as mulheres recebendo remunerações inferiores em quase todos os subgrupos ocupacionais do subsetor de edificações.

O processo de trabalho também foi descrito no capítulo 3, reunindo dados das visitas de campo realizadas em 2019. Achamos relevante mencionar alguns dados da pesquisa anterior feita pela autora em 2017, provenientes das entrevistas com mulheres atuantes em canteiros de obra de edificações no município de Goiânia e questionários com gerentes de empresas do setor. Os dados retratam os efeitos da divisão sexual do trabalho na vida e no emprego das mulheres, bem como trazem as percepções dos gerentes e das trabalhadoras sobre as diferenciações e restrições das tarefas nos canteiros de obra. Os dados retomados possuem caráter auxiliar, no sentido de contribuir para o debate sobre a divisão sexual do trabalho na construção de edificações.

A conclusão discute como a divisão sexual do trabalho opera na construção por meio da separação e da hierarquização das tarefas. As mulheres se concentram em funções administrativas e de limpeza, ao passo que os homens ocupam majoritariamente as outras

funções nos canteiros, incluindo as funções que requerem o domínio da técnica, assim como as funções de gerência e supervisão. Os efeitos da divisão sexual para o trabalho no setor refletem sobretudo na desvalorização do trabalho feminino menos remunerado, na restrição das tarefas nos canteiros e na dificuldade de progressão profissional para as mulheres.

Capítulo 1

Gênero e Trabalho

Este capítulo discute as imbricações entre as relações de gênero e trabalho, destacando como a divisão sexual opera na construção e na reprodução das diferenciações e desigualdades entre os sexos. Iniciamos as discussões sobre como as construções sociais que permeiam a construção do conceito de gênero reforçam a divisão sexual do trabalho.

Em seguida, apresentamos como as *imagens de gênero* (ABRAMO, 2000) e os *papeis sociais sexuados* (KERGOAT, 2000), resultantes da divisão sexual, condicionam a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Para retratar esta realidade, foram analisadas pesquisas que abordassem a situação da mulher no mercado de trabalho brasileiro. Por fim, alguns dados foram coletados através da PNAD do IBGE, visando apresentar a situação da mulher no mercado de trabalho brasileiro nas décadas recentes, entre os anos 2000 a 2015.

1.1. Conceito de gênero

Antes de pensar as relações entre gênero e trabalho, cabe discutir, ainda que brevemente, os códigos, sentidos e significados que a palavra gênero assume na literatura, como uma tentativa de romper com abordagens que se apropriam do termo de forma vaga e, ao mesmo tempo, reconhecendo que linguagens conceituais não conseguem abarcar todo o universo por trás da palavra. Scott (1995) propõe uma definição para além da busca por origens únicas ou causalidades universais, mas centrada nos processos complexos interconectados e inseparáveis que compõem o gênero. Para a autora, “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995, p.86).

Scott (1995) argumenta que, por constituir relações sociais fundamentadas nas diferenças percebidas entre os sexos, o gênero implica quatro elementos que se inter-relacionam e não operam sem o outro. O primeiro deles é composto por símbolos e mitos culturais que evocam representações simbólicas, como é o caso de Eva e Maria nas representações da mulher. O segundo elemento é constituído por conceitos normativos que interpretam os significados dos símbolos, limitando e reduzindo suas possibilidades metafóricas, como acontece em doutrinas religiosas, educativas ou políticas. Habitualmente, esses conceitos se expressam por meio de uma oposição binária fixa, que determina e estabelece o significado do homem/masculino e da mulher/feminino. Para ter a aparência de

certo e fixo, o significado da oposição homem/mulher é associado a uma ordem natural ou até divina. Neste caso, a história posterior é escrita adotando esses conceitos normativos como resultado do consenso e não do conflito. Assim, o terceiro aspecto do gênero é uma concepção política, que inclua as instituições e a organização social, de forma a expor a natureza dessas normativas. Uma concepção política ampla, que incorpore o parentesco, o mercado de trabalho, a educação e o sistema político. Por último, o quarto elemento constitutivo do gênero é a identidade subjetiva, bem como sua construção e sua relação com as atividades, organizações e representações sociais historicamente específicas.

Reconhecer que o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder, remete pensá-lo como um dos campos por meio do qual o poder é articulado. Conforme os conceitos de gênero, comumente expressos na linguagem por meio da diferenciação entre masculino e feminino, estabelecem distribuições de poder, ele torna-se envolvido na concepção e construção do próprio poder (SCOTT, 1995).

Na perspectiva de Bourdieu (1998, p.18) “o mundo social constrói o corpo como realidade sexuada e como depósito de princípios de visão e de divisão sexualizantes.” As diferenças biológicas, então, funcionam como justificativa natural das diferenças socialmente construídas e, assim, as legitimam. Esses sistemas conformam as diferenças biológicas com uma visão mítica, arraigada em uma relação arbitrária de dominação dos homens sobre as mulheres e inscrita na ordem social.

Para o autor, a ordem social funciona como uma máquina simbólica que legitima e se estrutura sobre a dominação. Se expressa em inúmeros âmbitos da vida, como no trabalho, por meio da distribuição e diferenciação das atividades de acordo com o sexo e da distinção do momento, do local e dos instrumentos; bem como nos espaços sociais, distinguindo os espaços públicos, como as assembleias ou o mercado, reservados aos homens e os espaços privados, como a casa, destinados às mulheres; e na divisão e estrutura dos espaços internos da casa, onde as partes são sexuadas (BOURDIEU, 1998).

1.2. Divisão sexual do trabalho

Daniele Kergoat (2010) defende que as relações de gênero, raça e classe são relações sociais fundamentais e estruturantes da sociedade, e que se imbricam e são transversais, interagindo de maneira consubstancial e coextensiva. Consubstanciais, pois “formam um nó que não pode ser desatado no nível das práticas sociais, mas apenas na perspectiva da análise sociológica” e coextensivas pois “ao se desenvolverem, as relações

sociais de classe, gênero e raça se reproduzem e se co-produzem mutuamente.” (KERGOAT, 2010, p.94).

Neste sentido, a autora conceitua a divisão sexual do trabalho como a forma de divisão do trabalho entre os sexos, decorrente das relações sociais entre homens e mulheres, caracterizada pela destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, assim como a ocupação, pelos homens, das funções de maior valor social agregado (cargos políticos, religiosos e militares). Complementarmente, acrescenta que é uma forma de divisão do trabalho organizada por dois princípios: o princípio da separação, no qual algumas atividades são classificadas como trabalho de homens enquanto outras são classificadas como trabalho de mulheres; e o princípio da hierarquização, no qual o trabalho do homem tem mais valor que o trabalho da mulher (KERGOAT, 2000).

Tais princípios são aplicados por meio dos mesmos sistemas de legitimação discutidos por Scott (1995) e Bourdieu (1998), que relegam características de gênero (como força, fragilidade, racionalidade, emoção, gentileza, agressividade) ao sexo biológico. Como resultado, limitam as práticas sociais ao que Kergoat (2000) define por *papeis sociais sexuados*, restringindo o destino natural dos indivíduos.

Nessa perspectiva, cabe ressaltar Chabaud-Richter, Fougeyrollas-Schwebel e Sonthonnax (1985), quando afirmam que as sociedades capitalistas, ou as sociedades salariais como definem as autoras, se organizam em torno da distinção entre as relações de produção, fundamentadas na produção generalizada de mercadorias, e as relações de reprodução, fundamentadas na reprodução social dos indivíduos. Neste último, se inserem os trabalhos domésticos estruturados no interior da família e associados às relações de afeto das mulheres na figura de mãe e esposa.

A divisão sexual do trabalho é parte integrante da divisão social do trabalho (divisão internacional do trabalho; divisão técnica do trabalho; trabalho manual/trabalho intelectual). Sua estrutura atual, amparada na separação entre as esferas público/privada e trabalho assalariado/trabalho doméstico, emergiu concomitantemente com o capitalismo, sendo que o assalariamento não poderia ser possível sem o trabalho doméstico (HIRATA; KERGOAT, 1988).

Por serem representativos da expressão do amor na esfera reprodutiva, os gestos e ações cotidianos de manutenção da família, da casa e da educação dos filhos são atribuídos exclusivamente às mulheres (HIRATA; ZARIFIAN, 2000). Neste sentido, pode-se dizer que

os papéis sociais femininos derivam das funções reprodutivas, atribuídas quase inteiramente às mulheres.

Os *papeis sociais sexuados* referem-se ao que Laís Abramo (2000) define como *imagens de gênero*:

Entendemos por *imagens de gênero* configurações das identidades masculina e feminina, produzidas social e culturalmente, que determinam em grande parte, as oportunidades e a forma de inserção de homens e mulheres no mundo do trabalho. Essas imagens são prévias a essa inserção, ou seja, são produzidas e reproduzidas desde as etapas iniciais da socialização dos indivíduos e estão baseadas, entre outras coisas, na separação entre o privado e o público, o mundo familiar e o mundo produtivo, e na definição de uns como territórios de mulheres e outros como territórios de homens. Por sua vez, essas imagens condicionam intensamente as formas (diferenciadas e desiguais) de inserção de homens e mulheres no mundo do trabalho: tanto as oportunidades de acesso ao emprego como as condições em que este se desenvolve (ABRAMO, 2000, p.89).

Assim, as *imagens de gênero* condicionam, de maneira desigual, a entrada das mulheres no mundo do trabalho. As meninas, desde as etapas iniciais da vida, aprendem os atributos e as características necessárias para o que se espera de uma futura mulher – imagens de gênero – que são, em grande parte, fundamentadas no mundo privado, na família e no trabalho reprodutivo. Nessa perspectiva, tanto as relações de parentesco, quanto o mercado de trabalho e as instituições que promovem a socialização dos indivíduos, como as instituições de ensino, funcionam como agentes que reproduzem as imagens de gênero.

Partindo do princípio da hierarquização no qual o trabalho do homem tem mais valor que o trabalho da mulher, conseqüentemente, as atividades atribuídas às mulheres (princípio da separação) e as características de gênero associadas ao sexo feminino são menos valorizadas socialmente. Esse processo repercute em vários âmbitos do mercado de trabalho (qualificação, produtividade, remunerações, tipo de vínculo) e, como afirma Kergoat (2000), agem sempre no mesmo sentido – separação e hierarquização.

Em uma série de estudos comparativos feitos nas filiais e matrizes de firmas multinacionais instaladas no Brasil, na França e no Japão, Helena Hirata (1995) abordou algumas permanências e similaridades da divisão sexual do trabalho nos países analisados. No tocante à organização do trabalho, a autora observou que, nos três países, grande parte do trabalho manual e repetitivo era atribuído às mulheres, enquanto a maioria dos trabalhos que requeriam conhecimentos técnicos eram atribuídos aos homens. Além disso, os empregadores reconheciam, expressamente, as qualidades do trabalho das mulheres (destreza, minúcia,

paciência), mas não traduziam essas qualidades como qualificações profissionais, ao contrário do que ocorria com os homens.

Certamente, muitos empregadores valorizam o trabalho feminino na indústria: os dedos minuciosos para lidarem com minúsculos componentes eletrônicos, a destreza em habilidades manuais, a preocupação em ser útil, a fidelidade, a paciência, uma maior resistência aos trabalhos tediosos e maior estímulo pelos salários. No entanto, essa valorização se dá em termos de valorização do capital e exploração do trabalho feminino, por meio do não reconhecimento das características associadas ao trabalho das mulheres (agilidade, destreza, rapidez, minúcia, paciência) como elementos de qualificação. Este é um dos motivos que faz o trabalho das mulheres ser tão valioso para o capital (KERGOAT, 1982).

Souza-Lobo (1991), analisando as mulheres no trabalho industrial de montagem de sistemas elétricos, destacou que, a designação, aos homens, das tarefas classificadas como “mais qualificadas”, expressam relações de dominação de gênero. Assim que as mesmas atividades se tornam femininas, passam a ser classificadas como “menos complexas” sendo, então, desvalorizadas.

Neste sentido, a autora aponta:

No caso da divisão sexual de funções e tarefas incidem tanto estratégias de utilização (apropriação) do corpo através de suas “qualidades” naturais ou sociais, como representações de qualidades. Assim, os dedos ágeis, a paciência, a resistência à monotonia são considerados próprios da força de trabalho feminina. Como observam vários pesquisadores, a própria qualificação é sexuada e reflete critérios diferentes para o trabalho realizado por homens e mulheres, ocorrendo frequentemente uma desqualificação do trabalho feminino, assimilado a dons naturais, desconsiderando-se o treinamento informal (SOUZA-LOBO, 1991, p. 154).

Isso mostra que a valorização das atividades e a atribuição das classificações, no que se refere às qualificações, se estruturam bem mais sobre o sistema da divisão sexual do trabalho do que sobre o conteúdo das atividades em si, ou seja, assim como afirma Souza-Lobo (1991), a própria qualificação é sexuada.

As trabalhadoras adquirem formação perfeitamente adaptadas aos empregos industriais disponíveis a elas. As meninas, no decorrer de seu processo de socialização, apreendem habilidades necessárias para a profissão de futura mulher. Aperfeiçoam esses aprendizados quanto atingem a vida adulta e ficam responsáveis pelos trabalhos domésticos. Quando entram no mercado de trabalho as operárias representam, em grande parte, as

trabalhadoras manuais ou trabalhadoras em ocupações classificadas como “mal qualificadas”, não porque foram malformadas na escola, mas sim porque foram bem formadas pela totalidade do trabalho reprodutivo executado e estimulado no decorrer da vida (KERGOAT, 1986).

Bruschini (1979), ao analisar a sexualização das ocupações no Brasil afirma que a mulher encontra maior oportunidade de emprego nas ocupações vinculadas à produção de serviços, especialmente aquelas intimamente ligadas às funções reprodutivas que as mulheres têm desempenhado tradicionalmente, como funções de assistência, cuidado, socialização de crianças. Além disso, a socialização das meninas se encarrega de reforçar na mulher uma suposta tendência de se direcionar para as ocupações classificadas socialmente como femininas.

Entende-se que a socialização familiar, a formação escolar e formação no trabalho constituem um conjunto de modalidades distintas de socialização, que se combinam para a reprodução das relações sociais e dos papéis sociais sexuais (HIRATA; KERGOAT, 2007). Deste modo, mesmo quando as mulheres adquirem conhecimento por instituições formais de ensino, essas acabam por reforçar as desigualdades de gênero.

Hirata e Kergoat (1988), em uma pesquisa desenvolvida em um estabelecimento de construção elétrica em São Paulo, observaram que as qualidades requeridas aos homens e às mulheres eram muito diferentes. Solicitavam aos homens força física, resistência para realizar trabalhos pesados, sujos e perigosos. As mulheres eram designadas a desempenhar os trabalhos considerados mais fáceis, mais leves e mais limpos. A partir disso, os próprios trabalhadores reconheciam o trabalho das mulheres como “melhor” e o trabalho dos homens como “pior”, mas como os homens desempenhavam os trabalhos mais penosos, mais ariscados e com mais responsabilidade, eles eram considerados, por todos os trabalhadores homens e mulheres, como merecedores de maior remuneração.

As autoras argumentam que parece existir uma associação “ética e estética” da submissão feminina que são equiparadas a uma “ética e uma estética” da força física, da resistência ao trabalho sujo e da coragem para tarefas perigosas, que definem a virilidade/masculinidade. No entanto, esses atributos são modificados, quando necessário, fazendo desaparecer essa suposta resistência masculina e levando as mulheres a desempenharem tarefas pesadas e prejudiciais à saúde, como é o caso da indústria têxtil. Assim, os limites das representações sociais da masculinidade e feminilidade são móveis e

tendem, em certa medida, a depender das demandas do sistema produtivo em cada período histórico (HIRATA; KERGOAT, 1988, p. 198).

Partindo da ideia de coextensividade das relações sociais (KERGOAT, 2010, p.100) é possível argumentar que as opressões e dominações de gênero são indissolúveis da exploração do trabalho assalariado. A esfera onde ocorre as relações de classe e a exploração econômica é, ao mesmo tempo, a esfera por onde se exerce o poder de dominação dos homens sobre as mulheres (HIRATA, 1995). Assim, pode-se dizer que as qualidades atribuídas ao trabalho das mulheres e as habilidades classificadas como femininas, que são apreendidas no decorrer do processo de socialização das meninas e condicionadas por *papeis sociais sexuados* ou por *imagens de gênero* de uma futura mulher, são absorvidas pelo mercado de trabalho em condições desiguais e desfavoráveis. De tal forma que, tornam-se vias de exploração das trabalhadoras: suas habilidades são apreciadas e absorvidas pelo capital em detrimento do trabalho feminino minucioso, ágil, paciente, mas não reconhecido e valorizado como qualificação profissional.

1.3. A mulher no mercado de trabalho a partir da década de 1960

A divisão sexual do trabalho é parte integrante da divisão social do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 1988) e atua não só na divisão técnica do trabalho, bem como na classificação das ocupações, visto que é fundamentada em uma hierarquia na qual o trabalho do homem tem mais valor que o trabalho da mulher. Neste sentido, o mercado de trabalho se constitui como uma das esferas por onde se constroem, de forma cotidiana, as hierarquias e disparidades sociais e entre os sexos, contribuindo para a reprodução das diferenciações, classificações e segregações. Analisar a situação da mulher no mercado de trabalho permite questionar seu estatuto social e estudar o emprego feminino permite compreender, ao menos em parte, o espaço das mulheres na sociedade (MARUANI, 2000).⁸

No Brasil, a literatura feminista tem registrado as transformações no mercado de trabalho e na participação das mulheres, sobretudo, a partir dos anos 1960, que marcaram um momento de intensa mercantilização do trabalho no país. Neste período, a parcela majoritária da população passou a vender sua força de trabalho no mercado, como forma de garantir a

⁸ Como estamos tratando de mercado de trabalho, podemos utilizar trabalho e emprego como sinônimos. Se estivéssemos tratando de oferta e demanda, trabalho e emprego possuiriam sentidos opostos. Mercado de trabalho também é mercado de emprego, mas oferta de trabalho não pode ser considerada, em nenhuma hipótese, oferta de emprego. Oferta de trabalho é proveniente das pessoas e oferta de emprego é proveniente das empresas (MAURANI, 2000).

sobrevivência. Este processo se caracterizou, em especial, pelo crescente engajamento das mulheres, impulsionando um movimento de célere mercantilização do trabalho feminino. No entanto, foi apenas a partir de 1980 que mais da metade das pessoas em idade de trabalhar passou a se engajar no mercado de trabalho, como ocupados ou desempregados a procura de emprego. Assim, alteram-se as relações de emprego no Brasil, com o crescimento do assalariamento e o declínio do peso dos/as trabalhadores/as “por conta própria” e dos/as trabalhadores/as familiares não remunerados (GUIMARÃES; BRITO, 2016).

Ademais, profundas transformações sociais nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social da mulher, impulsionadas pelo movimento feminista, além da presença cada vez maior das mulheres nos espaços públicos, a expansão da escolaridade, o acesso das mulheres às universidades e a queda nas taxas de fecundidade, graças à adoção de métodos contraceptivos e o maior controle da mulher sobre o próprio corpo, desempenharam um papel fundamental na ampliação da atividade feminina a partir das décadas de 60 e 70. Entre as brasileiras com idade para trabalhar, apenas 18,2% (6,1 milhões) eram economicamente ativas em 1970, e essa taxa subiu para 39,2% em 1990, chegando a atingir 22,9 milhões de trabalhadoras. Os homens, que em 1970 já representavam 23,3 milhões de trabalhadores e possuíam taxa de atividade de 71,9%, evoluíram, em 1990, para 41,6 milhões de trabalhadores e 75,3% de taxa de atividade. A participação percentual das mulheres na PEA, que em 1970 era de 20,7%, subiu para 35,5% em 1990 e continuou em crescimento, atingindo 40,4% em 1995 (BRUSCHINI, 1989; BRUSCHINI, 1998; BRUSCHINI; LOMBARDI, 1996).⁹

Apesar do crescimento na participação feminina na PEA, as mulheres ainda são menos ativas que os homens. Assim, elas apropriam-se de uma parcela pequena dos rendimentos nacionais da população ocupada. Em 1985, as mulheres recebiam o equivalente a pouco mais de 20% dos rendimentos nacionais totais e, nos anos 1995, este percentual subiu ligeiramente, mas ainda se encontrava abaixo de 40% (LAVINAS, 1997)¹⁰.

Convém destacar que as “mulheres sempre trabalharam, mas nem sempre exerciam profissões” (PERROT, 1998, p.251). Partindo do reconhecimento de que grande parte das ocupações femininas se concentravam na esfera reprodutiva e não remunerada, os mecanismos de medição das taxas de atividade econômica poderiam obscurecer a participação

⁹ Os valores dos anos 1970 foram retirados do Censo 1970 do IBGE. Os valores dos anos 1990 e 1995 foram retirados da PNAD do IBGE.

¹⁰ Valores retirados da PNAD do IBGE.

das mulheres. O censo de 1960 passou integrar na PEA, tanto as pessoas que estavam ocupadas nos setores de atividade econômica, quanto as que se ocuparam, em algum setor, durante a maior parte do ano anterior à data do Censo. Este processo, como afirma Guimarães e Brito (2016), alterou a forma de contar e classificar a atividade econômica feminina. Muitas mulheres que desempenharam atividades econômicas em parte do ano foram computadas na PEA e deixaram de ser classificadas como inativas. Isso soma-se aos outros fatores que abrangem o aumento da participação das mulheres na PEA a partir dos anos 1960.

Ainda assim, não se pode negar os efeitos dos movimentos sociais, não apenas do movimento feminista, da década de 1960, que atingiram profundamente as estruturas patriarcais em todo o mundo, fazendo emergir novas modalidades familiares, compostas por mulheres divorciadas, mulheres jovens que nunca se casaram, mulheres solteiras chefes de família, mulheres sem filhos ou que tiveram filho fora do casamento (CASTELLS, 1999). No Brasil, a proporção de domicílios chefiados por mulheres, que em 1980 era de 14,7%, subiu para 20,8% em 1995 (BRUSCHINI, 1998). Em 2009, esse percentual chegou a 35,2% (IPEA, 2011).

Outros fatores que também tiveram participação no aumento das taxas de atividade feminina no Brasil, podem ser explicados pelo empobrecimento da população na década de 70, resultado de um sistema político autoritário implantado pelo regime militar. A queda do nível de renda real de grande parte da população brasileira, refletiram tanto nas camadas pobres como nas camadas médias inferiores, fazendo com que a remuneração feminina fosse cada vez mais necessária para a complementação do orçamento doméstico (BRUSCHINI, 1989).

O período pós-guerra no Brasil trouxe profundas transformações na estrutura socioeconômica. O país, que nos anos 1940 era predominantemente agrícola, transformou-se em uma economia urbana e organizada por uma base industrial extensa. Além do incremento acelerado da PEA, o período entre 1950 e 1980 foi marcado por taxas elevadas de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e aumento da população total que, acompanhado pelos movimentos migratórios, resultaram em um rápido processo de urbanização. A partir de 1970, as taxas de crescimento da população total começaram a cair, passando de 2,9% a.a. para 1,6% a. a. na década de 1990 (DEDECCA, 2001).

Bruschini (1989, 1998) analisou as continuidades e mudanças no trabalho das mulheres no Brasil nas décadas de 1970, 1980 e 1990. Olhando para a população ocupada no

país, entre 1970 e 1990, percebe-se um aumento do peso relativo do setor terciário, especialmente para a força de trabalho feminina. Nos anos 1970, cerca de 20,4% das mulheres ocupadas estavam no setor primário e, em 1990, este percentual caiu para 13,6%. Por outro lado, o percentual de mulheres ocupadas no setor terciário, que em 1970 já representava 69,3%, subiu para 74% em 1990. Para os homens, que em 1970 agregavam 50,6% dos ocupados no setor primário e 29,5% no setor terciário, em 1990 passaram a representar 28,1% dos ocupados no setor primário e 43,3% no setor terciário.

No tocante ao perfil das trabalhadoras, que até os anos 70 eram, em sua maioria, jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser, nos anos 1990, mais velhas, casadas e mães. Em 1995 as maiores taxas de atividade se concentravam entre as mulheres de 30 a 39 anos, com 66,4%, e 40 a 49 anos, com 63,5%, enquanto em 1985 a maior taxa era de 50,1% para mulheres entre 20 e 24 anos (BRUSCHINI, 1998).

Lavinás (1997), analisando o percentual de mulheres ocupadas por ramo de atividade no Brasil, entre 1985 e 1995, concluiu que a inserção ocupacional das mulheres praticamente não se alterou no período em questão, sendo que o emprego feminino permanece sendo alocado em ocupações preferenciais. Os quatro ramos que concentraram um percentual maior que 50% de mulheres, foram os mesmos entre 1985 e 1995. O primeiro deles se constituiu pelos serviços pessoais, que englobam atividades relacionadas com a higiene pessoal, confecção e conserto de vestuário, serviços domésticos e outros serviços domiciliares. Em 1985, o equivalente a 85,9% da força de trabalho dos serviços pessoais era composta por mulheres. Em 1995, este percentual permaneceu em 85,69%. O segundo ramo foi a administração pública s.s., que se refere às atividades públicas de ensino e saúde. Nos anos 1985, cerca de 80,7% dos trabalhadores deste setor eram mulheres, passando para 81,3% em 1995. O terceiro ramo foi representado pelos serviços de saúde e ensino privado em geral, que em 1985 eram compostos por 70,2% de mulheres, subindo para 72,3% em 1995. Por último, estavam os serviços comunitários, que compreendem os serviços de assistência beneficente, sindicatos, associações de classe, instituições filantrópicas, cultos e atividades recreativas. Nos anos 1985 os serviços comunitários possuíam 49,5% da força de trabalho composta por mulheres. Em 1995, este percentual subiu para 55,6%.

Em contrapartida, a ocupação que englobava o menor percentual de mulheres em suas atividades era a construção civil. Nos anos 1985, apenas 1,8% dos trabalhadores do setor eram mulheres. Este percentual cresceu ligeiramente entre os anos 1985 e 1995, chegando ao

seu patamar mais alto em 1993, com 3,3% de mulheres. Em 1995, observa-se um declínio da participação de mulheres no setor, que passaram a representar 1,97% da força de trabalho (LAVINAS, 1997). Cabe destacar que a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), aprovada em 1943, proibia o trabalho de mulheres na construção. Essa medida só foi revogada em 1989, com a aprovação da Lei 7855 (BRASIL, 1989).

Os anos 1980 marcaram um período de desregulamentação do mercado de trabalho e intenso processo de terceirização da economia brasileira, com o deslocamento de trabalhadores/as dos empregos formais para a informalidade. O mercado formal, no período de 1988 a 1992, perdeu 1,37 milhões de postos de trabalho, que representava 5,8%, dos quais 1,35 milhões eram empregos ocupados por homens e 22,5 mil eram empregos ocupados por mulheres. Contudo, por mais que as mulheres tenham perdido menos postos de emprego formal que os homens, as perdas foram significativas quando analisado o contexto formal e informal em conjunto. Os impactos da crise econômica da década de 80 empurraram as trabalhadoras para fora da indústria e diminuíram a participação feminina em ocupações administrativas e técnicas e científicas, bem como em setores tradicionalmente ocupados por elas como serviços e social (BRUSCHINI, 1998).

Os anos 1990 marcaram um período de abertura econômica, mudanças no papel regulador do estado, estabilização monetária e intensa reestruturação produtiva. Para Lavinas (1997) esse processo agravou a recessão em alguns setores econômicos fazendo com que o peso das mulheres no emprego decrescesse e mostrando que elas poderiam estar sendo mais atingidas que os homens. Nos setores onde predominavam a força de trabalho masculina, como na indústria em geral e na construção civil, observou-se um fechamento de oportunidades de emprego para as mulheres. Por outro lado, nos setores que prevaleciam a força de trabalho feminina, foi possível perceber uma maior permeabilidade e abertura para a migração ocupacional dos trabalhadores do sexo masculino. Assim, a autora levanta a hipótese de que, no caso brasileiro, “quando se contrai a oferta de emprego em atividades altamente segregadas por sexo, a resposta à entrada do sexo oposto não é sempre de maior abertura para a mixidade” (LAVINAS, 1997, p. 50).

No que se refere aos diferenciais de rendimento, Lanivas (1997) aponta que mesmo em rendas padronizadas, em que é possível corrigir o rendimento médio pelo número de horas trabalhadas, ou mesmo quando as análises levam em conta a posição na ocupação, os diferenciais de rendimento são continuamente inferiores para as mulheres. Neste sentido, a

autora pontua: “é verdade que tendencialmente eles [os diferenciais de rendimento] estão diminuindo, mas a um ritmo por demais lento, tornando necessárias décadas para se anularem definitivamente” (LAVINAS, 1997, p. 50). Para os empregados com carteira assinada, em 1987, as mulheres recebiam o equivalente a 65,6% da remuneração masculina. Em 1995, este percentual subiu para 69,5%. Para os empregados sem carteira assinada, as disparidades salariais são menores, indicando que as atividades protegidas pela legislação parecem não corrigir, mais rapidamente, as desigualdades salariais. Em 1987, as mulheres empregadas sem carteira assinada recebiam 93,9% da remuneração masculina, passando para 85% em 1995. Apesar disso, são nos empregos com carteira assinada que se observam os maiores rendimentos, tanto para os homens, quanto para as mulheres, no período analisado.

Nos anos 1990, a economia informal absorvia mais de 40% dos/as trabalhadores/as ocupados em atividades não agrícolas no Brasil (ABREU; JORGE; SORJ, 1994). Levando em consideração a posse de carteira assinada, os dados da PNAD do final da década de 1970 e início dos anos 1980, indicaram que o percentual de trabalhadores sem carteira assinada era relativamente maior para as mulheres. Em 1976, cerca de 47,4% das mulheres ocupadas não possuía carteira assinada, contra 34,8% dos homens. Em 1985, a informalidade das mulheres e dos homens subiu para 48,9% e 40,5%, respectivamente. Este aumento pode ser um reflexo da crise econômica do início dos anos 1980 (BRUSCHINI, 1989). Com a retomada do crescimento econômico, nos anos 1990, observou-se um aumento da parcela de empregos formalizados. No entanto, essa tendência não continuou nos anos 1995 e a informalidade voltou a subir. Em todo caso, as mulheres continuaram a apresentar maiores índices de trabalho informal que os homens. Nos anos 1990, o equivalente a 44,9% das trabalhadoras não possuía carteira assinada. Enquanto para os homens este percentual era de 39%, no mesmo período. Nos anos 1995, cerca de 45,8% das mulheres estavam em empregos informais, contra 44,4% dos homens. Vale ressaltar que os diferenciais de informalidade estão, tendencialmente, diminuindo ao longo dos anos. Em 1976, o diferencial de informalidade era de 12,6 pontos percentuais, passando para 1,4 em 1995 (BRUSCHINI, 1998).

Outro aspecto importante sobre a mulher no mercado de trabalho se refere à escolaridade. As taxas de atividade feminina são maiores para as mulheres mais escolarizadas, assim como ocorre com os homens, sendo que as trabalhadoras possuem, proporcionalmente, mais anos de estudo que os homens. Em 1995, a maior taxa de atividade feminina era de 82,3% para mulheres que possuíam mais de 15 anos de estudo e a menor era de 39% para

mulheres que possuíam de 1 a 3 anos de estudo. O mesmo aconteceu com os homens, os quais obtiveram maior taxa de atividade equivalente a 90,6% para aqueles que possuíam mais de 15 anos de estudo e menor taxa de atividade equivalente a 65,3% para aqueles que possuíam de 1 a 3 anos de estudo. Além disso, cerca de 24,6% das mulheres, no mesmo período, possuíam mais de 11 anos de estudo, enquanto para os homens este percentual era de 17% (BRUSCHINI, 1998).

Convém destacar, que o déficit educacional das mulheres sempre fez parte da realidade brasileira e perdurou por volta de 450 anos. Apenas na segunda metade do século XX, mais especificamente na passagem da década de 1980 para 1990, as mulheres ultrapassaram os homens em termos médios de escolaridade. De acordo com o Censo de 1960, as mulheres possuíam em média 1,7 ano de estudo e os homens possuíam 1,9 ano. Em 2000, a escolaridade média das mulheres era de 5,5 anos, enquanto dos homens era de 5 anos (BELTRÃO; ALVES, 2009).

Ademais, apesar das mulheres serem, relativamente, mais escolarizadas que os homens, os efeitos da escolaridade sobre as diferenciações de rendimentos são difusos. Lavinias (1997) analisou esses efeitos para a PEA entre 35 e 45 anos, do início dos anos 1980 até meados dos anos 1990, e observou que as tendências apontaram uma maior redução dos diferenciais de rendimento para os/as trabalhadores/as com menor nível de escolaridade (primeiro e segundo grau completo, ou até 11 anos de estudo), empregados/as com ou sem carteira assinada. Para os/as empregados/as com carteira assinada, em 1983, as mulheres que possuíam até o primeiro grau completo, recebiam o equivalente a 59% dos rendimentos médios mensais dos homens, ao passo que as mulheres que possuíam o terceiro grau completo recebiam 52% dos rendimentos masculinos. Em 1995, os diferenciais de rendimento aumentaram e as mulheres com o primeiro grau completo passaram a receber 55% dos rendimentos masculinos, enquanto as mulheres com o terceiro grau completo passaram a receber 45% dos rendimentos masculinos. Ainda assim, em valores absolutos, o rendimento médio mensal das mulheres era consideravelmente maior para as mais escolarizadas.

Em suma, os dados apresentados evidenciam reflexos da divisão sexual sobre a situação da mulher no mercado de trabalho, em um período de intensa mercantilização do trabalho feminino e de grandes transformações socioeconômicas e demográficas na sociedade brasileira. Se por um lado observamos importantes avanços impulsionados pelos movimentos sociais, resultando no aumento da participação feminina na PEA, no abalo de estruturas

familiares patriarcais, no aumento da escolaridade feminina e nas transformações sobre o papel da mulher na sociedade. Por outro, constatamos que as diferenciações de gênero se traduzem em vários âmbitos do trabalho, sexualizando as ocupações, desfavorecendo a remuneração feminina e fazendo prevalecer, relativamente, a atuação das mulheres em trabalhos marcados pela informalidade. A fim de dar continuidade a essas discussões, cabe investigar os efeitos da divisão sexual sobre o mercado de trabalho nas décadas recentes, buscando abarcar o período de análise proposto pelo estudo, dos anos 2000 a 2017.

1.4. A Mulher no mercado de trabalho brasileiro nas décadas recentes (2000 e 2015)

Para comparar com os estudos de Bruschini (1989, 1998); Bruschini e Lombardi (1996); e Lavinias (1997), o período adotado será de 2000 até o ano de 2015, pois é possível compatibilizar os dados por meio da idade de referência das pessoas que compõem a PEA (10 anos ou mais) entre as PNAD antigas até a PNAD de 2015. A partir de 2015 a PNAD passou a ser, exclusivamente, PNAD contínua e a idade de referência da população ocupada foi alterada para 14 anos ou mais, impossibilitando a comparação com o ano 2000.¹¹

Considerou-se como trabalho em atividade econômica o exercício de: i) ocupação remunerada em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, etc.) na produção de bens e serviços. ii) Ocupação remunerada em dinheiro ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, etc.) no serviço doméstico. iii) Ocupação sem remuneração na produção de bens e serviços, desenvolvida durante pelo menos uma hora na semana: em ajuda a membro da unidade domiciliar que tivesse trabalho como empregado na produção de bens primários (que compreende as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal ou mineral, caça, pesca e piscicultura), conta própria ou empregador; em ajuda a instituição religiosa, beneficente ou de cooperativismo; como aprendiz ou estagiário. iv) Ocupação desenvolvida, durante pelo menos uma hora na semana: na produção de bens, do ramo que compreende as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal, pesca e piscicultura, destinados à própria alimentação de pelo menos um membro da unidade domiciliar; ou na construção de edificações, estradas privadas, poços e outras benfeitorias (exceto as obras destinadas unicamente à reforma) para o próprio uso de pelo menos um membro da unidade domiciliar (PNAD, 1999, 2000, 2015).

¹¹ A PNAD não foi realizada no ano 2000. Baseando-se no estudo de Lavinias, Cordilha e Cruz (2016) os valores da PNAD para o ano 2000 foram obtidos por meio da média aritmética dos valores da PNAD de 1999 e 2001.

Nas primeiras décadas do século XXI as mulheres continuaram a ampliar sua participação entre a população economicamente ativa (Tabela 1.1). Na composição total da PEA, as mulheres representavam 41,6% no ano 2000, passando para 43,7% em 2015.

Tabela 1.1 - População Economicamente Ativa por sexo no Brasil - 2000 e 2015.

Sexo	2000*		2015	
	PEA (em milhões)	% de Mulheres	PEA (em milhões)	% de Mulheres
Homens	47,4	41,6%	59,4	43,7%
Mulheres	33,8		46,1	

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD 1999, 2001 e 2015 do IBGE. População de 10 anos ou mais.

*Os valores da PNAD de 2000 (não disponíveis) foram obtidos por meio da média entre os anos 1999 e 2001.

No entanto, as mulheres permaneceram agregando maior percentual de trabalhadoras em ocupações com baixa remuneração (Tabela 1.2). No ano 2000, cerca de 50,5% das mulheres ocupadas recebiam até 2SM, enquanto para os homens este valor era de 42,8%, e 18,6% das mulheres ocupadas não recebiam remuneração, em comparação com 9% dos homens. Em 2015, a parcela de trabalhadores/as que recebiam até 2SM aumentou, atingindo 67,3% das mulheres e 58,6% dos homens.

Tabela 1.2 - Distribuição da população ocupada no Brasil, por sexo, segundo classes de rendimento médio mensal de todos os trabalhos - 2000 e 2015.

Rendimento médio mensal em SM**	2000*				2015			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
até 2 SM	18788	42,8%	15071	50,5%	32080	58,6%	27381	67,3%
Mais de 2 a 5 SM	12707	29,1%	5815	19,6%	13640	24,9%	6630	16,3%
Mais de 5 a 10 SM	4492	10,3%	1964	6,6%	3625	6,6%	1868	4,6%
Mais de 10 SM	3152	7,2%	1080	3,7%	1768	3,2%	681	1,7%
sem rendimento	3912	9%	5536	18,6%	2673	4,9%	3523	8,7%
sem declaração	726	1,7%	319	1,1%	919	1,7%	593	1,5%
Total (em mil pessoas)	43780		29787		54704		40676	

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD 1999, PNAD 2001 e PNAD 2015 do IBGE.

População de 10 anos ou mais de idade. Conceito de trabalho definido pelo IBGE e apresentado no início dessa seção.

*Os valores da PNAD de 2000 (não disponíveis) foram obtidos por meio da média entre os anos 1999 e 2001.

** O Salário Mínimo – SM em setembro de 2000 era de R\$ 151,00. Deflacionado a partir do Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE (base: setembro de 1994 = 100), equivaleria a R\$ 353,00 a preços correntes (setembro de 2020). O Salário Mínimo – SM em setembro de 2015 era de R\$ 788,00. Deflacionado a partir do Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE (base: setembro de 1994 = 100), equivaleria a R\$ 915,00 a preços correntes (setembro de 2020).

Para os níveis mais altos de remuneração, mas mulheres agregam praticamente a metade do percentual masculino (Tabela 1.2). No ano 2000, apenas 3,7% das mulheres ocupadas recebiam mais de 10 SM, enquanto para os homens este percentual era de 7,2%. Em 2015, observa-se que parcela de trabalhadores/as nessa categoria caiu pela metade, passando para 1,7% das mulheres e 3,2% dos homens. Em contrapartida, o percentual de trabalhadores/as sem rendimento regrediu para 8,7% das mulheres e 4,9% dos homens.

Não obstante, a desigualdade de remuneração entre os sexos parece estar diminuindo ao longo dos anos (Tabela 1.3). No ano 2000 as mulheres receberam 61,9% dos rendimentos masculinos, passando para 73,1% em 2015. Ainda assim, os rendimentos das mulheres foram consideravelmente menores que os rendimentos dos homens.

Tabela 1.3 - Relação entre o rendimento médio de todos os trabalhos da mulher e do homem no Brasil, habitualmente recebido por mês - 2000 e 2015.

Ano	Rendimentos Mulheres/Rendimentos Homens**
2000*	61,9%
2015	73,1%

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD 1999, PNAD 2001 e PNAD 2015 do IBGE.

População ocupada de 10 anos ou mais de idade. Conceito de trabalho definido pelo IBGE e apresentado no início dessa seção.

* Os valores da PNAD de 2000 (não disponíveis) foram obtidos por meio da média entre os anos 1999 e 2001.

** Calculado a partir da razão entre o rendimento médio mensal de todos os trabalhos da mulher e o rendimento médio mensal de todos os trabalhos do homem.

No que se refere à instrução da população ocupada (Tabela 1.4) é possível perceber um deslocamento do nível de escolaridade dos/as trabalhadores/as, que no ano 2000 se concentravam entre as faixas de 4 a 7 anos de estudo, rumo a níveis mais altos de instrução, passando a se concentrar, em 2015, entre as faixas de 11 a 14 anos de estudo. No ano 2000, cerca de 27,8% das mulheres e 31,5% dos homens ocupadas/os no país possuíam de 4 a 7 anos de estudo. Nas faixas de maior escolaridade, a participação feminina era proporcionalmente maior que a masculina. No ano 2000, o equivalente a 24,2% das mulheres ocupadas possuíam de 11 a 14 anos de estudo, enquanto para os homens este percentual era de 17,1%. Em 2015, o percentual de trabalhadores/as que possuíam de 11 a 14 anos de estudo subiu para 40,5% das mulheres e 34,4% dos homens.

Além disso, no ano de 2015, nota-se um aumento considerável de trabalhadores/as com 15 anos de estudo ou mais (Tabela 1.4). Para as mulheres, este aumento foi de 10,1

pontos percentuais, atingindo 18,7% em 2015. Para os homens, este aumento foi de 5,6 pontos percentuais, atingindo 11,3% dos homens ocupados no país em 2015. Estes dados confirmam que as mulheres continuaram a ser, proporcionalmente, mais escolarizadas que os homens.

Tabela 1.4 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil, segundo grupos de anos de estudo - 2000 e 2015.

Grupos de anos de estudo	2000*				2015			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
Sem instrução e menos de 1 ano	5825	13,3%	3118	10,5%	3865	7,1%	1817	4,5%
1 a 3 anos	7068	16,2%	3884	13,1%	4255	7,8%	2112	5,2%
4 a 7 anos	13812	31,5%	8286	27,8%	11776	21,5%	6598	16,2%
8 a 10 anos	6879	15,7%	4602	15,5%	9738	17,8%	5991	14,7%
11 a 14 anos	7522	17,1%	7222	24,2%	18822	34,4%	16494	40,5%
15 ou mais	2516	5,7%	2554	8,6%	6187	11,3%	7610	18,7%
Sem declaração	157	0,3%	119	0,4%	62	0,1%	54	0,1%
Total (em mil pessoas)	43780		29787		54704		40676	

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD 1999, 2001 e 2015 do IBGE.

População de 10 anos ou mais. Conceito de trabalho definido pelo IBGE e apresentado no início dessa seção.

* Os valores da PNAD de 2000 (não disponíveis) foram obtidos por meio da média dos valores de 1999 e 2001.

Entretanto, embora estudem por mais tempo, as mulheres ainda possuem taxas de desocupação maiores que os homens (Tabela 1.5). No ano 2000, a taxa de desocupação feminina era de 12%, enquanto a masculina era de 7,7%. Em 2015, observa-se que a taxa de desocupação, tanto masculina como feminina, permaneceu praticamente a mesma, com redução de dois pontos percentuais para as mulheres e aumento de dois pontos percentuais para os homens.

Tabela 1.5 - Taxa de desocupação por sexo no Brasil - 2000 e 2015.

Ano	Taxa de desocupação**	
	Homens	Mulheres
2000*	7,7%	12%
2015	7,9%	11,8%

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD 1999, PNAD 2001 e PNAD 2015 do IBGE.

População de 10 anos ou mais de idade.

* Os valores da PNAD de 2000 (não disponíveis) foram obtidos por meio da média dos valores de 1999 e 2001.

**Calculada pela relação entre a população desocupada e a população economicamente ativa

Entre os anos 2000 e 2015 observou-se um aumento considerável dos/as trabalhadores/as que contribuíam para instituto de previdência social (Tabela 1.6). O aumento foi expressivo tanto para a força de trabalho masculina quanto para a feminina, atingindo mais da metade da população ocupada no país. Esse aumento pode ser explicado pela ampliação da formalização do mercado de trabalho brasileiro, especialmente entre os anos 2003 e 2013.

Tabela 1.6 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil, segundo a contribuição para instituto de previdência em qualquer trabalho - 2000 e 2015.

Contribuição para instituto previdência em qualquer trabalho	2000*				2015			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
Contribuintes	19802	45,2%	13030	43,7%	33066	60,4%	25747	63,3%
Não contribuintes	23971	54,8%	16754	56,3%	21639	39,6%	14929	36,7%
Total (em mil pessoas)	43780		29787		54704		40676	

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD 1999, PNAD 2001 e PNAD 2015 do IBGE.

População de 10 anos ou mais de idade. Conceito de trabalho definido pelo IBGE e apresentado no início dessa seção.

* Os valores da PNAD de 2000 (não disponíveis) foram obtidos por meio da média dos valores dos anos 1999 e 2001.

Os efeitos da formalização do mercado de trabalho brasileiro são observados também nos dados sobre a posição na ocupação no trabalho principal (Tabela 1.7). É possível perceber um aumento no percentual de trabalhadores/as na posição de empregados/as com carteira de trabalho assinada, passando de 31,3% para os homens e 24,1% para as mulheres no ano 2000, para 40,7% e 35,7% em 2015, respectivamente. No entanto, as mulheres agregaram metade do percentual masculino em posições de empregadores/as e o dobro nas posições não remuneradas.

Outro ponto importante refere-se ao predomínio das mulheres no trabalho doméstico, que agregou 17,6% das trabalhadoras no ano 2000, e 14,2% em 2015. Enquanto para os homens este percentual era de 0,9% no ano 2000, e 1% em 2015. A formalização foi perceptível também no trabalho doméstico, que reduziu o percentual de trabalhadoras sem carteira assinada, de 13,3% no ano 2000, para 9,9% em 2015 (Tabela 1.7). Apesar disso, os índices de informalidade das mulheres nesse tipo de trabalho ainda representaram mais que o dobro, em relação àquelas que possuíam carteira assinada. Essa realidade se configura como reflexo da divisão sexual do trabalho, que relega as mulheres, quase exclusivamente, às

ocupações relacionadas com a esfera reprodutiva e doméstica, sem devido reconhecimento e valorização.

Tabela 1.7 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil, segundo a posição na ocupação no trabalho principal - 2000 e 2015.

Posição na ocupação no trabalho principal	2000*				2015			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
Empregado	25319	57,8%	13550	45,4%	34205	62,5%	23359	57,4%
Com carteira de trabalho assinada	13714	31,3%	7201	24,1%	22285	40,7%	14540	35,7%
Funcionários públicos estatutários e militares	2183	5%	2619	8,8%	3100	5,7%	4228	10,4%
outros	9420	21,5%	3728	12,5%	8821	16,1%	4590	11,3%
Trabalhador doméstico	373	0,9%	5240	17,6%	525	1%	5783	14,2%
Com carteira de trabalho assinada	159	0,4%	1277	4,3%	258	0,5%	1758	4,3%
Sem carteira de trabalho assinada	214	0,5%	3961	13,3%	267	0,5%	4025	9,9%
Conta própria	11903	27,2%	4822	16,2%	14765	27%	7058	17,4%
Empregador	2365	5,4%	688	2,3%	2580	4,7%	970	2,4%
Não remunerado	2848	6,5%	3283	11,1%	907	1,7%	1380	3,4%
Trab. na produção para o próprio consumo	858	2%	2187	7,4%	1634	3,0%	2108	5,2%
Trab. na construção para o próprio uso	114	0,3%	17	0,1%	87	0,2%	18	0,04%
Total (em mil pessoas)	43780		29787		54704		40676	

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD 1999, PNAD 2001 e PNAD 2015 do IBGE.

População de 10 anos ou mais de idade. Conceito de trabalho definido pelo IBGE e apresentado no início dessa seção.

* Os valores da PNAD de 2000 (não disponíveis) foram obtidos por meio da média entre os valores dos anos 1999 e 2001.

No tocante à quantidade de horas trabalhadas por semana (Tabela 1.8), as mulheres agregaram maior percentual entre as que trabalhavam menos de 40 horas semanais, em comparação com os homens. No ano 2000, cerca de 42,6% das mulheres ocupadas trabalhavam menos de 40 horas semanais, enquanto para os homens este percentual era de 17,5%. Em 2015, as mulheres reduziram este percentual para 39% e o percentual masculino nessa categoria subiu para 20,7%.

Apesar dos dados da PNAD englobarem a população total ocupada no país, incluindo trabalho formal e informal, cabe ressaltar também, o aumento da parcela de trabalhadoras em jornada regular de trabalho (40 a 44 horas), passando de 29,4% no ano 2000, para 43,5% em 2015 (Tabela 1.8). Os homens também ampliaram este percentual, de 33,6% no ano 2000, para 50,5% em 2015. Esse aumento pode estar relacionado com a ampliação da formalização do mercado de trabalho brasileiro, do início dos anos 2000.

Tabela 1.8 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil, segundo grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos - 2000 e 2015.

Horas trabalhadas por semana, em todos os trabalhos	2000*				2015			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
Até 14 horas	1208	2,8%	3352	11,3%	2129	3,9%	4156	10,2%
De 15 a 39 horas	6416	14,7%	9382	31,5%	9214	16,8%	11725	28,8%
De 40 a 44 horas	14722	33,6%	8760	29,4%	27646	50,5%	17677	43,5%
De 45 a 48 horas	8871	20,2%	3699	12,4%	7720	14,1%	3805	9,4%
49 ou mais horas	12520	28,6%	4577	15,4%	7995	14,6%	3313	8,1%
Sem declaração	43	0,1%	16	0,1%	-	-	-	-
Total (em mil pessoas)	43780		29787		54704		40676	

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD 1999, PNAD 2001 e PNAD 2015 do IBGE.

População de 10 anos ou mais de idade. Conceito de trabalho definido pelo IBGE e apresentado no início dessa seção.

*Os valores da PNAD 2000 (não disponíveis) foram obtidos através da média entre os valores dos anos de 1999 e 2001.

Analisando o tempo de permanência no trabalho (Tabela 1.9), percebe-se que a grande maioria dos homens e das mulheres permaneceram no trabalho, ao menos, por 2 anos ou mais, sendo que as taxas se concentraram entre os/as trabalhadores/as que continuaram no trabalho por 10 anos ou mais. No período analisado, nota-se uma diminuição da parcela de trabalhadores/as com menos de 5 meses no trabalho, passando de 11,8% dos homens e 12,3% das mulheres no ano 2000, para 8,8% e 8,7% em 2015, respectivamente. A parcela que permaneceu no trabalho por 10 anos ou mais subiu 4,8 pontos percentuais para os homens e 2,4 pontos percentuais para as mulheres, atingindo 33,7% da força de trabalho masculina e 28,4% da feminina, em 2015. Os dados parecem apontar que não existem diferenciais significantes de permanência no trabalho entre os sexos, para o período em questão, e as taxas

de permanência no trabalho para as mulheres estão, tendencialmente, convergindo com os níveis masculinos.

Tabela 1.9 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil, segundo tempo de permanência no trabalho principal - 2000 e 2015.

Tempo de permanência no trabalho principal	2000*				2015			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
Até 5 meses	5168	11,8%	3683	12,3%	4795	8,8%	3539	8,7%
6 a 11 meses	2995	6,8%	2337	7,8%	3821	7%	3187	7,8%
1 ano	5004	11,4%	3741	12,5%	6071	11,1%	5107	12,6%
2 a 4 anos	10367	23,7%	7223	24,3%	12402	22,7%	10316	25,4%
5 a 9 anos	7599	17,4%	5071	17%	9180	16,8%	6965	17,1%
10 anos ou mais	12638	28,9%	7726	26%	18436	33,7%	11562	28,4%
Total (em mil pessoas)	43780		29787		54704		40676	

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD 1999, PNAD 2001 e PNAD 2015 do IBGE.

População de 10 anos ou mais de idade. Conceito de trabalho definido pelo IBGE e apresentado no início dessa seção.

* Os valores da PNAD 2000 (não disponíveis) foram obtidos por meio da média entre os valores dos anos de 1999 e 2001.

A distribuição das pessoas ocupadas por grupamentos de atividade entre o ano 2000 (Tabela 1.10) e o ano 2015 (Tabela 1.11) evidencia a permanência das tendências observadas no mercado de trabalho a partir da década de 1960. O setor agrícola continuou perdendo espaço e o setor de serviços continuou a agregar a maior parte dos/as trabalhadores/as, especialmente do sexo feminino. No ano 2000, cerca de 72% das mulheres e 48,4% dos homens ocupados/as estavam trabalhando no setor de serviços, ao passo que o setor agrícola ocupou 18,3% das mulheres e 25,2% dos homens (Tabela 1.10). Em 2015, o percentual de trabalhadores/as ocupados/as no setor de serviços era de 70,3% para as mulheres e 44,7% para os homens (Tabela 1.11).

Na construção civil, a participação de trabalhadores/as aumentou, passando de 10,7% dos homens ocupados e 0,5% das mulheres ocupadas no país, no ano 2000 (Tabela 1.10), para 15,1% dos homens e 0,7% das mulheres, em 2015 (Tabela 1.11). A Proporção de mulheres entre o total de trabalhadores/as do setor subiu de 3,3%, no ano 2000 (Tabela 1.10), para 3,5%, em 2015 (Tabela 1.11).

Tabela 1.10 - Distribuição de pessoas ocupadas por sexo no Brasil e proporção de mulheres por atividade, segundo grupamentos de atividade do trabalho principal - 2000.

Ramos de atividade	Homens		Mulheres		% mulheres por atividade
Agrícola	11023	25,2%	5430	18,3%	33%
Indústria da transformação	6183	14,1%	2607	8,7%	29,7%
Construção	4675	10,7%	158	0,5%	3,3%
Outras atividades industriais	685	1,6%	129	0,4%	15,8%
Comércio	6015	13,7%	4186	14%	41%
Prestação de serviços	5582	12,7%	8959	30,1%	61,6%
Serviços auxiliares	1965	4,5%	1061	3,6%	35,1%
Transporte e comunicação	2709	6,2%	282	0,9%	9,4%
Social*	1846	4,2%	5254	17,6%	74%
Administração pública	2267	5,2%	1208	4,1%	34,8%
Outras atividades	830	1,9%	512	1,7%	38,2%
Total (em mil pessoas)	43780		29787		

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD1999 e 2001 do IBGE. População de 10 anos ou mais.

Os valores da PNAD 2000 (não disponíveis) foram obtidos por meio da média entre os valores de 1999 e 2001.

* Social refere-se a serviços comunitários e sociais; serviços médicos, odontológicos e veterinários; e ensino.

As mulheres também ampliaram sua participação na indústria de transformação. No ano 2000, o percentual de mulheres entre o total de trabalhadores/as ocupados na indústria de transformação no Brasil era de 29,7% (Tabela 1.10). Em 2015, este percentual sobe para 38% (Tabela 1.11). No ano 2000, o setor absorveu 14,1% dos homens e 8,7% das mulheres ocupados/as no Brasil (Tabela 1.10), passando para 12,8% dos homens e 10,5% das mulheres ocupados/as no país, em 2015 (Tabela 1.11).

Todavia, é perceptível que elas continuaram em ocupações tradicionalmente femininas. Os maiores percentuais de mulheres foram observados nos serviços domésticos, nos quais elas representavam 91,7% dos trabalhadores em 2015, assim como na educação, saúde e serviços sociais, que possuíam 76,2% da força de trabalho composta por mulheres, no mesmo período. Enquanto os homens predominaram na indústria da construção, na qual eles representavam 96,5% dos trabalhadores, em 2015.

Tabela 1.11 - Distribuição de pessoas ocupadas por sexo no Brasil e proporção de mulheres por atividade, segundo grupamentos de atividade do trabalho principal - 2015.

Ramos de atividade	Homens		Mulheres		% mulheres por atividade
Agrícola	9527	17,4%	3937	9,7%	29,2%
Indústria de transformação	6977	12,8%	4271	10,5%	38%
Construção	8246	15,1%	302	0,7%	3,5%
Outras atividades industriais	615	1,1%	100	0,2%	14%
Comércio e reparação	10218	18,7%	7110	17,5%	41%
Alojamento e alimentação	2087	3,8%	2604	6,4%	55,5%
Transporte, armazenagem e comunicação	4650	8,5%	670	1,6%	12,6%
Administração pública	3023	5,5%	1988	4,9%	39,7%
Educação, saúde e serviços sociais	2457	4,5%	7880	19,4%	76,2%
Serviços domésticos	525	1%	5783	14,2%	91,7%
Outros serv. coletivos, sociais e pessoais	1497	2,7%	2580	6,3%	63,3%
Outras atividades	4823	8,8%	3441	8,5%	41,6%
Atividades mal definidas	59	0,1%	11	-	15,7%
Total (em mil pessoas)	54704		40676		

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD 2015 do IBGE. População de 10 anos ou mais de idade.

A distribuição de homens e mulheres por posição na ocupação e grupos de atividades está retratada na Tabela 1.12. Os dados revelam indicativos de informalidade no mercado de trabalho brasileiro, por setor. Convém destacar que a informalidade é uma variável complexa e de difícil mensuração. No entanto, alguns critérios podem ser utilizados para representar indicativos do trabalho informal, como a contribuição para instituto de previdência social, a jornada de trabalho, a remuneração, a carteira assinada, dentre outros. Levando em consideração os/as trabalhadores/as empregados sem carteira de trabalho assinada, os/as trabalhadores/as por conta própria e os/as trabalhadores/as sem remuneração, percebe-se que no ano de 2002 o equivalente a 77,7% dos homens ocupados em atividades agrícolas e 72,4% dos homens ocupados na construção estavam inseridos nessas categorias. Enquanto para as trabalhadoras, cerca de 77,2% das mulheres ocupadas em outros serviços coletivos, sociais e pessoais e 75,3% das mulheres ocupadas nos serviços domésticos estavam inseridas nessas categorias, no mesmo período.

Tabela 1.12 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil, segundo a posição na ocupação no trabalho principal e grupamentos de atividade - 2002 e 2015.

Posição na ocupação no trabalho principal	2002				2015*			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher	
Agrícola								
Empregado	4030	36,6%	489	9%	3500	36,7%	391	9,9%
Empregado sem carteira de trabalho assinada	2840	25,8%	344	6,3%	2099	22%	195	5%
Empregador	396	3,6%	43	0,8%	268	2,8%	24	0,6%
Conta própria	3767	34,2%	525	9,6%	3542	37,2%	690	17,5%
Trabalhador na produção para o próprio consumo	872	7,9%	2284	42%	1634	17,2%	2108	53,5%
Não remunerado	1951	17,7%	2103	38,6%	584	6,1%	724	18,4%
Total (em mil pessoas)	11016		5444		9527		3937	
Indústria de transformação								
Empregado	5681	83,4%	2286	57,9%	5866	84,1%	2581	60,4%
Empregado sem carteira de trabalho assinada	1271	18,7%	633	16%	729	10,4%	372	8,7%
Empregador	397	5,8%	123	3,1%	295	4,2%	87	2%
Conta própria	622	9,1%	1345	34,1%	754	10,8%	1494	35%
Não remunerado	113	1,7%	193	4,9%	61	0,9%	109	2,6%
Total (em mil pessoas)	6814		3946		6977		4271	
Construção								
Empregado	2668	48,3%	100	67,1%	3991	48,4%	191	63,2%
Empregado sem carteira de trabalho assinada	1507	27,3%	28	18,8%	1631	19,8%	33	10,9%
Empregador	227	4,1%	13	8,7%	284	3,4%	17	5,6%
Conta própria	2439	44,2%	11	7,4%	3859	46,8%	69	22,8%
Trabalhador na construção para o próprio uso	134	2,4%	16	10,7%	87	1,1%	18	6%
Não remunerado	52	0,9%	9	6%	25	0,3%	7	2,3%
Total (em mil pessoas)	5521		149		8246		302	
Comércio e reparação								
Empregado	4781	55,5%	2586	51%	6345	62,1%	4548	64%
Empregado sem carteira de trabalho assinada	1893	22,0%	769	15,2%	1636	16%	749	10,5%
Empregador	844	9,8%	337	6,7%	947	9,3%	370	5,2%
Conta própria	2685	31,2%	1655	32,7%	2799	27,4%	1905	26,8%
Não remunerado	303	3,5%	487	9,6%	128	1,3%	288	4,1%
Total (em mil pessoas)	8613		5066		10218		7110	
Administração pública								
Empregado	2522	99,8%	1376	99,6%	3021	99,9%	1985	99,8%
Empregado sem carteira de trabalho assinada	497	19,7%	329	23,8%	614	20,3%	455	22,9%
Não remunerado	4	0,2%	5	0,4%	2	0,1%	3	0,2%
Total (em mil pessoas)	2526		1381		3023		1988	

Tabela 1.12 – Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil, segundo a posição na ocupação no trabalho principal e grupamentos de atividade - 2002 e 2015. (Continuação)

Posição na ocupação no trabalho principal	2002		2015*					
	Homem	Mulher	Homem	Mulher				
Alojamento e alimentação								
Empregado	749	49,4%	785	54,3%	1171	56,1%	1691	64,9%
Empregado sem carteira de trabalho assinada	325	21,4%	314	21,7%	388	18,6%	560	21,5%
Empregador	144	9,5%	76	5,3%	208	10%	143	5,5%
Conta própria	508	33,5%	390	27%	657	31,5%	637	24,5%
Não remunerado	116	7,7%	195	13,5%	51	2,4%	133	5,1%
Total (em mil pessoas)	1516		1446		2087		2604	
Transporte, armazenagem e comunicação								
Empregado	2057	62%	345	85,4%	3154	67,8%	580	86,6%
Empregado sem carteira de trabalho assinada	563	17%	71	17,6%	506	10,9%	63	9,4%
Empregador	110	3,3%	15	3,7%	88	1,9%	20	3%
Conta própria	1132	34,1%	33	8,2%	1401	30,1%	59	8,8%
Não remunerado	21	0,6%	12	3%	7	0,2%	12	1,8%
Total (em mil pessoas)	3320		404		4650		670	
Educação, saúde e serviços sociais								
Empregado	1345	84,6%	5031	90,8%	2154	87,7%	7318	92,9%
Empregado sem carteira de trabalho assinada	332	20,9%	1019	18,4%	410	16,7%	1332	16,9%
Empregador	95	6%	108	1,9%	114	4,6%	104	1,3%
Conta própria	123	7,7%	316	5,7%	174	7,1%	428	5,4%
Não remunerado	25	1,6%	84	1,5%	14	0,6%	30	0,4%
Total (em mil pessoas)	1589		5540		2457		7880	
Serviços domésticos								
Com carteira de trabalho assinada	175	39,9%	1415	24,7%	258	49,1%	1758	30,4%
Sem carteira de trabalho assinada	263	59,9%	4317	75,3%	267	50,9%	4025	69,6%
Total (em mil pessoas)	439		5732		525		5783	
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais								
Empregado	929	68,6%	821	45,1%	864	57,7%	1047	40,6%
Empregado sem carteira de trabalho assinada	494	36,5%	467	25,6%	311	20,8%	436	16,9%
Empregador	49	3,6%	61	3,3%	78	5,2%	97	3,8%
Conta própria	337	24,9%	844	46,3%	532	35,5%	1377	53,4%
Não remunerado	39	2,9%	96	5,3%	23	1,5%	59	2,3%
Total (em mil pessoas)	1354		1822		1497		2580	

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD 2002 e 2015 do IBGE. População de 10 anos ou mais. Conceito de trabalho definido pelo IBGE e apresentado no início dessa seção.

Outros serviços coletivos, sociais e pessoais englobam as atividades de limpeza urbana e esgoto, atividades associativas (organizações empresariais, patronais e profissionais, organizações sindicais, religiosas e políticas) atividades recreativas, culturais e desportivas (atividades cinematográficas e de vídeo, rádio, televisão, atividades artísticas, espetáculos, agência de notícias, atividades de bibliotecas e museus) e serviços pessoais (lavanderia, tinturaria, cabeleireiro, tratamentos de beleza, atividades de manutenção físico corporal e funerária).

*A escolha do período de 2002 e 2015 se deve ao fato de que a partir de 2002 a PNAD alterou a classificação dos ramos de atividades econômicas, dificultando a análise temporal.

Em 2015, o percentual de homens empregados sem carteira assinada, por conta própria e sem remuneração passou a ser de 65,3% entre os homens ocupados em atividades agrícolas e 66,9% entre os homens ocupados na construção (Tabela 1.12). Para as mulheres, este percentual passou a englobar 72,6% para as mulheres ocupadas em outros serviços coletivos, sociais e pessoais, e 69,6% das mulheres ocupadas nos serviços domésticos

No ano de 2002, os homens ocupados na construção se concentravam entre as posições de empregados sem carteira de trabalho assinada e trabalhadores por conta própria. Neste período, cerca de 44,2% dos homens ocupados na construção trabalhavam por conta própria e 27,3% dos homens ocupados na construção estavam empregados sem carteira de trabalho assinada. Em 2015, observa-se uma redução da parcela compreendida entre os trabalhadores sem carteira de trabalho assinada, passando para 19,8%, enquanto percentual de trabalhadores por conta própria aumentou para 46,8%. Para as mulheres ocupadas na construção, os índices de trabalhadoras sem carteira assinada foram menores. No ano de 2002, o equivalente a 18,8% das mulheres ocupadas na construção não possuíam carteira assinada. Em 2015, este percentual caiu para 10,9%. No entanto, o percentual de mulheres que trabalhavam por conta própria no setor, passou de 7,4% em 2002, para 22,8% em 2015 (Tabela 1.12).¹²

Outro aspecto que permite obter indicativos de informalidade é a contribuição para instituto de previdência social. A Tabela 1.13 apresenta a distribuição de homens e mulheres ocupados/as por grupo de atividade econômica e o percentual de contribuintes entre eles.

Nota-se que as atividades agrícolas agregaram os menores percentuais de contribuintes para a previdência social. No entanto, essas atividades incluem também os/as trabalhadores/as para o próprio consumo, que não são considerados informais. Analisando as atividades não agrícolas, a atividade que concentrou menor percentual de homens contribuintes foi a construção. Em 2002, apenas 28% dos homens ocupados na construção contribuíam para instituto de previdência. Em 2015, este percentual subiu para 42%, mas a construção permaneceu como a atividade não agrícola que possuía a menor parcela de

¹² Os/as trabalhadores/as por conta própria podem não representar, em sua totalidade, trabalhadores/as informais. O IBGE, a partir da PNAD contínua do quarto trimestre de 2015, passou a adotar o conceito de informalidade como sendo: os/as empregados/as no setor privado sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores/as domésticos sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores/as familiares auxiliares, trabalhadores/as por conta própria sem CNPJ e empregadores/as sem CNPJ. Dessa forma, antes do quarto trimestre de 2015 não é possível obter uma categoria que englobe o trabalho informal.

trabalhadores contribuintes. Para as mulheres, as atividades em que as trabalhadoras menos contribuíam para a previdência social foram os serviços domésticos e os outros serviços coletivos, sociais e pessoais. Estes últimos, incluem os salões de beleza e as atividades associativas e religiosas. Em 2002, apenas 27% das mulheres ocupadas nos serviços domésticos e 28% das mulheres ocupadas em outros serviços coletivos, sociais e pessoais contribuíam para a previdência. Em 2015, observa-se um aumento da parcela de trabalhadoras contribuintes, passando para 39% e 46,1%, respectivamente.

Tabela 1.13 - Distribuição da população ocupada por sexo no Brasil e o percentual de contribuintes para instituto de previdência no trabalho principal, segundo grupamentos de atividade no trabalho principal - 2002 e 2015.

Grupamentos de atividade	2002				2015*			
	População ocupada (em mil pessoas)		Percentual de contribuintes		População ocupada (em mil pessoas)		Percentual de contribuintes	
	Masc.	Fem.	Homem	Mulher	Masc.	Fem.	Homem	Mulher
Agrícola	11015	5443	13,4%	3,6%	9528	3937	26,1%	15,3%
Indústria de transformação	6814	3946	70,8%	47,3%	6977	4271	81,4%	61,9%
Construção	5520	149	28%	59,1%	8246	301	42%	65,1%
Comércio e reparação	8613	5067	46,8%	44,8%	10219	7111	63,3%	67,3%
Alojamento e alimentação	1515	1445	40,4%	40,1%	2087	2604	54,6%	56%
Transporte, armazenagem e comunicação	3320	404	56%	74,3%	4650	670	70,9%	85,4%
Administração pública	2527	1381	82,2%	86,7%	3023	1988	86,3%	92,8%
Educação, saúde e serv. sociais	1589	5540	77,6%	82,6%	2457	7880	88,8%	90,2%
Serviços domésticos	439	5733	41,5%	27%	526	5783	54,9%	39,6%
Outros serv. coletivos, sociais, pessoais	1354	1822	43,4%	28%	1497	2580	57,6%	46,1%
Total (em mil pessoas)	46773	32933			54704	40676		

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD 2002 e PNAD 2015 do IBGE. População de 10 anos ou mais de idade. Conceito de trabalho definido pelo IBGE e apresentado no início dessa seção.

*A escolha do período de 2002 e 2015 se deve ao fato de que a partir de 2002 a PNAD alterou a classificação dos ramos de atividades econômicas, dificultando a análise temporal.

1.5. Considerações finais

Reconhecer que as relações de trabalho são permeadas por outras relações sociais, como as relações de gênero, de classe e de raça, é fundamental para a compreensão do complexo universo do trabalho. Neste sentido, a perspectiva de gênero amplia os olhares sobre as desigualdades estruturantes do mercado de trabalho. O gênero, ele próprio resultado de relações sociais entre homens e mulheres, atravessa vários âmbitos da vida e repercute, cotidianamente, nas práticas sociais. No trabalho, as relações de gênero se expressam em divisões sexuais, historicamente adaptadas a cada sociedade e que permanecem instituídas e reproduzidas pela ordem social.

Analisar o gênero como campo por onde o poder se articula, permite interpretar as diferenciações como construções sociais, que possibilitam distribuições desiguais de poder. Ainda mais, permite assimilar como acontece o processo de legitimação das diferenciações, baseado na justificativa natural das diferenças biológicas, relegando o gênero ao sexo biológico. Assim, retira-se o caráter social das diferenciações e insere-se um caráter fixo e imutável. Visto que esse sistema se ampara em uma hierarquia social de superioridade masculina, associar as diferenciações de gênero a aspectos de ordem física e biológica, acabam por legitimar a dominação masculina.

Neste contexto se inserem as divisões sexuais do trabalho, fundamentadas na hierarquização e na separação das atividades, que valorizam e prestigiam mais os trabalhos desempenhados por homens e relegam as mulheres às atividades provenientes da esfera reprodutiva. Esse processo é reproduzido pela socialização das meninas e condiciona, de maneira desigual, a entrada das mulheres no mercado de trabalho, refletindo em dimensões como a qualificação, as condições de trabalho, as remunerações, a jornada de trabalho, dentre outros.

Repercutem também, nas representações de virilidade e feminilidade, utilizadas na gestão de mão de obra, associando o trabalho masculino ao trabalho pesado, sujo e difícil, enquanto o trabalho feminino é vinculado ao trabalho leve, minucioso e paciente. Todavia, esses limites da identidade masculina e feminina são modificados sempre que necessário e servem às demandas do sistema produtivo em questão, fazendo com que as mulheres desempenhem tarefas árduas e pesadas, mas sem o devido reconhecimento e valorização. O mesmo acontece com as habilidades femininas, apreendidas durante a socialização das meninas e estimuladas ao longo da vida, por conta de todo o trabalho reprodutivo executado.

Tais habilidades são apreciadas e absorvidas pelo capital, mas não reconhecidas e valorizadas como qualificação profissional.

Essa realidade foi evidenciada nas discussões e na apresentação de dados sobre a mulher no mercado de trabalho brasileiro. Observamos profundas transformações, especialmente a partir da década de 1960, com impulso dos movimentos sociais e intensificação da mercantilização do trabalho no Brasil. As mulheres conquistaram mudanças significativas que refletiram, sobretudo, na expansão da participação feminina na PEA, no aumento da escolaridade e acesso às universidades, no maior controle sobre o próprio corpo e no abalo de estruturas familiares patriarcais. No entanto, continuaram alocadas em ocupações preferenciais, relacionadas com a esfera reprodutiva e doméstica. Permaneceram os diferenciais de rendimento, desfavoráveis às mulheres, e elas seguiram agregando maior parcela de trabalhadoras na informalidade e em jornadas parciais de trabalho, em comparação com os homens.

Nas décadas recentes, observamos que as mulheres seguem mais escolarizadas que os homens e, tendencialmente, caminham para maior escolaridade. Continuam a aumentar a participação na PEA, apesar de manterem taxas mais altas de desocupação. Por outro lado, foi possível notar a diminuição dos diferenciais de rendimento e informalidade, indicando melhoras graduais na situação da mulher no mercado de trabalho. A separação das ocupações por sexo se mantém, e as mulheres prosseguem desempenhando, majoritariamente, os serviços domésticos e serviços sociais. Enquanto os homens predominam na indústria da construção civil.

Embora prevaleçam em ocupações tradicionalmente femininas, as mulheres ampliaram sua participação nos setores industriais, inclusive na construção civil. Partindo dos debates sobre a divisão sexual do trabalho, convém analisar essa realidade sobretudo em ocupações tradicionalmente masculinas, uma vez que seus efeitos podem ser ainda mais acentuados. Estudar as dinâmicas e deslocamentos da divisão sexual em ambientes onde predominam o trabalho masculino podem demonstrar novas configuração e rupturas ou continuidades, permanências e até intensificação.

Capítulo 2

Gênero e trabalho na construção civil

Este capítulo discute as relações de gênero e trabalho na construção civil, no Brasil e no mundo, ressaltando as particularidades do setor, assim como das relações que nele ocorrem. Inicialmente, apresentamos alguns aspectos das relações de trabalho na construção civil, os quais destacamos os altos índices de informalidade e subcontratações. Em seguida, descrevemos um breve histórico da construção no Brasil, a partir da década de 1960 até o período recente, realçando o aumento da participação de mulheres e apontamos as principais transformações que ocorreram no setor, no sentido de ampliar esta participação.

Discutimos também, pesquisas empíricas que abordassem mulheres atuantes na construção civil, no Brasil e no mundo, visando analisar as características análogas que permeiam as relações de gênero e trabalho no setor.

2.1. Relações de trabalho no setor

Costa (2014) defende que algumas particularidades da construção, como as especificidades e os tipos dos projetos, sua localização e perfil do terreno, a descontinuidade das atividades produtivas, o ambiente de trabalho circunstancial e efêmero, favorecem relações de trabalho permeadas por alta rotatividade e instabilidade. O autor afirma que a alta descontinuidade está relacionada com a alternância entre a formalidade e a informalidade no mercado de trabalho. Neste sentido, as subcontratações constituem estratégias eficazes para as construtoras, uma vez que reduzem os custos e os riscos da organização da produção, transferindo as responsabilidades trabalhistas para empreiteiras fornecedoras de mão de obra.

Costa (2014) ainda salienta que, estimular oficiais e encarregados a formarem pequenas firmas de prestação de serviços, também são práticas comuns entre as construtoras. Tal prática, se equivale ao que Antunes (2018, p. 29) chama de pejetização: “referência à pessoa jurídica (PJ), que é falsamente apresentada como trabalho autônomo, visando mascarar relações de assalariamento efetivamente existentes e, desse modo, burlar direitos trabalhistas”. Outro indicativo da fragilidade dos contratos existentes no setor é relatado no estudo de Cockell e Peticarrari (2010), apontando a recorrência de contratos verbais ou “contratos de boca”, que restringem as relações de trabalho à palavra dos envolvidos, sem garantias sociais formalizadas.

Outro aspecto relevante refere-se ao tipo de trabalho executado, amiúde desgastante, sobrecarregado e arriscado. Em um estudo empírico feito com trabalhadores da construção civil em Piracicaba – SP, visando obter suas percepções a respeito dos riscos e da carga de trabalho, Takahashi et al. (2012) apontaram realidades nas quais os trabalhadores demonstraram vários indícios de sobrecarga, com recorrência de dores no corpo, movimentos repetitivos e atividades em posições desfavoráveis. Além de evidenciarem condições de trabalho prejudiciais e perigosas, como trabalho em altura em circunstâncias improvisadas, sem a segurança adequada e exposição às intempéries, poeira, ruídos de máquinas e equipamentos.

Oliveira e Iriart (2008) realizaram um estudo empírico sobre as representações e percepções do trabalho entre os trabalhadores informais da construção civil em Salvador – BA, no qual entrevistaram trabalhadores informais acidentados. Para esses trabalhadores, a construção concentra atividades arriscadas, pesadas e que não recebem a devida valorização. Eles vivenciaram relações de trabalho marcadas por abusos de autoridade, por parte dos chefes, e humilhações, nas quais seu trabalho era frequentemente desvalorizado e realizado em condições insatisfatórias, além de ser visto como última possibilidade de sobrevivência para pessoas em situação de exclusão social, baixa escolaridade e baixo nível socioeconômico. Para os informais, soma-se as diferenciações entre as condições de trabalho para com os outros trabalhadores, que possuíam contrato formalizado ou carteira assinada. Condições essas, que inferiorizavam os trabalhadores informais e os submetiam à grandes instabilidades de emprego, jornadas maiores, trabalhos mais exaustivos, sem remuneração apropriada e sem a garantia de direitos sociais e previdenciários, sobretudo, em casos de acidentes.

Filgueiras (2015, p. 16) alerta para os altos índices de acidentes de trabalho no setor, inclusive acidentes fatais, ressaltando que a construção se configura como a “atividade econômica que mais mata trabalhadores no Brasil”. Para o autor, existe um padrão predominante de organização e gestão do trabalho no setor, que atua de forma predatória em detrimento da saúde e segurança dos trabalhadores. Este comportamento se manifesta por meio do não cumprimento, por parte de muitas construtoras, das normas e regulamentações de segurança e proteção do trabalho.

No estudo empírico feito por Barros e Mendes (2003), com trabalhadores terceirizados em uma construtora do Distrito Federal, as autoras reforçam a tese de que o

modo de organização da produção taylorista, fundamentado na padronização e fragmentação das tarefas, no alto controle do ritmo do trabalho e, em grande parte, caracterizado por pressões e sobrecargas, constituem-se como um dos elementos que potencializam o sofrimento no trabalho. Na construção, onde o processo de trabalho é marcado por condições precárias, exigências de produtividade acelerada, demandas por extrema precisão e qualidade, acompanhadas de altos riscos e altos índices de informalidade e terceirizações, os trabalhadores são obrigados a conviver, constantemente, com sentimentos de ansiedade, medo e insatisfação. Os trabalhadores terceirizados, que foram os sujeitos da pesquisa, estavam em condição de insegurança e vulnerabilidade diante do modelo de produção terceirizado, apresentando indicadores de desgaste físico e mental, insatisfação, descontentamento e sentimento de falta de valorização e reconhecimento do seu trabalho.

Condições precárias de trabalho, subcontratações e informalidades na construção, não constituem um cenário restrito ao Brasil e são realidades em outras regiões do mundo. Costa (2011), ao comparar o mercado de trabalho do setor entre o Brasil e a França, concluiu que a informalidade se faz presente em ambos os casos, com a transferência das ilegalidades das grandes para as pequenas empresas. Em relação ao Brasil, os contratos informais são práticas constantes em grande parte das construtoras, onde os trabalhadores ganham por produtividade, por empreitada ou por meio de vínculos ilegais com empreiteiros. Além da recorrência de contratos orais e atrasos na assinatura da carteira de trabalho. Na França, por sua vez, a precarização dos contratos é desenvolvida por agências de temporários, que fazem uso, em massa, de imigrantes sem documentação legal no país. Outra prática é a prestação transnacional de serviços, como forma de burlar a legislação francesa. Neste caso, empresas estrangeiras oferecem uma espécie de “exportação” de mão de obra clandestina na França, servindo à legislação do país de origem.

Nos Estados Unidos, Sokas et al. (2007) ressaltaram que a indústria da construção é uma das mais perigosas do país, com grandes índices de lesões ocupacionais fatais e não fatais, sendo que as quedas lideravam as principais causas. O estudo apontou ainda, preocupação especial com os acidentes fatais entre trabalhadores hispânicos e o aumento do trabalho informal no setor, com taxas significativas de trabalhadores por conta própria, que recebem por diária, agenciados por empresas de temporários e informais.

Al-Bayati e York (2018) afirmam que a força de trabalho hispânica representa uma parcela significativa dos trabalhadores da construção nos Estados Unidos. Parcela essa,

que está em expansão e, em 2015, agregou cerca de 30% dos trabalhadores do setor. No entanto, a força de trabalho hispânica enfrenta taxas mais altas de lesões fatais, se comparada com outros grupos étnicos da indústria da construção.

Tutt et al. (2013) salientaram que o mercado de trabalho da construção no Reino Unido é caracterizado por altos níveis de trabalhadores autônomos, subcontratados e em situação de informalidade. Além de contar com mão de obra contingente, casual e não declarada, recorrendo, cada vez mais, a trabalhadores migrantes e oriundos, especialmente, da Europa Oriental. Estes trabalhadores enfrentam situações ainda mais precárias de trabalho, com maior instabilidade no emprego, menores remunerações e dificuldade de comunicação. O estudo etnográfico mostrou que trabalhadores migrantes poloneses, residentes na cidade de Crewe em Cheshire, na Inglaterra, dependiam fortemente do suporte de redes de apoio, formadas por comunidades de trabalhadores migrantes, para conseguirem informações corretas sobre o acesso ao emprego e até traduções das normas e regulações de segurança e saúde no trabalho, empregadas pelas construtoras. Neste sentido, os trabalhadores migrantes que possuíam habilidades linguísticas eram essenciais para viabilizar a comunicação com os migrantes e indígenas recém-chegados, na tentativa de garantir acordos mais dignos de trabalho.

Chan, Nwaogu e Naslund (2020) mostraram como doenças que afetam a saúde mental dos trabalhadores impactam, particularmente, o setor da construção. No Reino Unido, os trabalhadores da construção possuem taxas de suicídio 3,7 vezes maiores do que as médias nacionais. Na Austrália, este número corresponde ao dobro da média nacional do país. Os autores apontam ainda, alguns dos principais fatores que influenciam nestes índices elevados de doença mental entre os trabalhadores do setor, como falta de controle sobre o trabalho, relações autoritárias por parte dos chefes, a preocupação com o bem-estar, riscos no ambiente de trabalho, demanda por emprego, injustiças no trabalho, conflitos familiares e falta de apoio, por parte das empresas. No tocante às injustiças no trabalho, ressalta-se as discriminações de gênero, assédio, bullying, discriminações de idade e falta de respeito dos subordinados.

Na Índia, onde os índices de informalidade na construção são expressivos, Wetlesen (2010) apontou que, em 2001, apenas 18% da força de trabalho do setor, no estado de Tamil Nadu, possuíam registro no conselho de proteção social dos trabalhadores da construção. O conselho não prevê a regulamentação do emprego, mas garante medidas de

proteção social, como compensação em acidentes, assistência funerária, assistência maternidade, creche, assistência educacional para os filhos, dentre outras. Dessa forma, a grande maioria dos trabalhadores do setor não possuíam qualquer amparo do estado e trabalhavam na informalidade.

Em meio a um cenário internacional, não restrito ao Brasil, as realidades expostas permitem refletir sobre as relações de trabalho análogas da construção em outros países, onde prevalece o trabalho informal, subcontratado, por conta própria, temporário e, muitas vezes, em condições desgastantes, arriscadas e precárias. Assim como revelam a habitualidade do uso de trabalhadores imigrantes, em grande parte, ilegais e sem documentação, que são mais suscetíveis e vulneráveis às condições de exploração. Neste sentido, as etapas do processo de trabalho, sendo elas transitórias, variáveis e parcializadas, tendem a concordar e favorecer tal realidade. No caso das mulheres, e partindo da noção de consubstancialidade das relações sociais, as condições e relações de trabalho são, ainda, perpassadas pela divisão sexual. Essas e outras questões sobre o trabalho das mulheres na construção, no Brasil e no mundo, serão abordadas nas seções seguintes. Para as trabalhadoras brasileiras, faz-se necessário a contextualização sobre o histórico da construção no país e as transformações que influenciaram no aumento das mulheres no setor.

2.2. Histórico da construção civil no Brasil

O setor da construção engloba as atividades de construção de edifícios residenciais, comerciais, industriais e de serviços, bem como reformas, manutenções e montagem de estruturas pré-fabricadas, além de obras de infraestrutura, como a construção de estradas, vias urbanas, pontes, túneis, aeroportos e redes de abastecimento, e dos serviços especializados de preparação do terreno, demolições, obras de acabamento e sistemas de instalações. Assim, pode-se dizer que as atividades de construção possuem um papel importante no fornecimento de suporte e condições a várias outras atividades econômicas e sociais do país.

A indústria da construção foi responsável por proporcionar grande parte da infraestrutura necessária aos modelos de desenvolvimento nacionais, que ocorreram a partir da Segunda Guerra, por meio da construção de rodovias, ferrovias, aeroportos, usinas hidrelétricas, sistemas de geração de energia, polos industriais, obras de urbanização e saneamento. Além disso, o setor representa uma fonte relevante de atividade econômica e absorção de mão de obra. De meados dos anos 1960 aos anos 1980, a contribuição da

construção para o PIB do Brasil passou de pouco mais de 4,5% para 6,72%. Nos anos 1980, o setor absorveu 3,1 milhões de trabalhadores/as, que representavam 7,5% da população ocupada no país e 33,8% da força de trabalho ocupada em atividades industriais (FARAH, 1996).

Os anos 1960, foram um marco na história da construção no Brasil e representaram uma nova fase de desenvolvimento para o setor, com a criação do Banco Nacional da Habitação (BNH) em 1964, durante o regime militar. A construção habitacional passou a ter função-chave na sustentação do modelo de desenvolvimento adotado pelo país nesse período, baseado na expansão do consumo de bens duráveis. O déficit estimado de moradias era de oito milhões, com presença expressiva de modelos precários de habitações, favelas, loteamentos de periferia e cortiços nos grandes centros urbanos. Por meio do BNH, buscou-se a produção em massa de moradias (FARAH, 1996).

A instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e do Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo (SBPE) em 1966, constituíram os meios de arrecadar recursos para o financiamento da produção de imóveis e com o BNH formaram o Sistema Financeiro de Habitação (SFH), a estrutura nacional de financiamento implementada pelo estado. Essa nova política habitacional teve repercussão na geração de emprego, assim como no aumento da absorção de força de trabalho pelo setor e contribuiu para a formação de novos e relevantes mercados consumidores de bens duráveis. No entanto, os programas promovidos pelo BNH não se dirigiram prioritariamente às camadas populares de baixa renda, que permaneceram em alojamentos periféricos, favelas e cortiços. Assim, a abrangência dos programas habitacionais atendeu, sobretudo, os estratos médios da população (FARAH, 1996).

A crise dos anos 80 atingiu diretamente o SFH, levando ao colapso da política habitacional implantada em 1964. Os efeitos foram sentidos, especialmente, nas fontes de captação de recursos, como o FGTS e SBPE, por meio da elevação do desemprego e da desindexação dos salários. A extinção do BNH em 1986 trouxe uma espécie de paralisia institucional, declinando de forma acentuada a construção habitacional no país. Diante disso, e com a retração das atividades da indústria da construção, intensificou-se a produção informal de moradias (FARAH, 1966).

Após um longo período de estagnação nos financiamentos habitacionais, em 1995 os financiamentos em habitação e saneamento por meio de recursos do FGTS são retomados.

Neste período, foram formulados novos programas de financiamento voltados não só para a produção, mas também para o beneficiário final, como foi o caso da Carta de Crédito, individual e associativa. Nas modalidades de uso das Cartas de Crédito se sobressaíram os financiamentos de materiais de construção e compra de imóveis usados. O programa absorveu cerca de 85% dos recursos federais destinados à habitação entre 1995 e 2003. Além disso, a Carta de Crédito associativa passou a funcionar meio de captação de recursos do FGTS pelo setor privado. No entanto, a implementação desses programas pareceu não interferir para o combate do déficit habitacional do Brasil, sobretudo para os segmentos de baixa renda. No período de 1995 a 2003, o equivalente a 78,84% dos recursos provenientes do FGTS para o financiamento habitacional foram destinados às famílias de renda superior a 5 salários mínimos. Enquanto as famílias de baixa renda (até 3 salários mínimos), que concentravam 83,2% do déficit habitacional, receberam apenas 8,47% destes recursos (BONDUKI, 2008).

A partir da queda do BNH, a política urbana foi negligenciada pelo governo federal. Em contrapartida, na década de 1980 ganha força um forte movimento social que almejava a reforma urbana. Participavam desse movimento trabalhadores/as, lideranças sociais, sindicalistas, ONGs, integrantes da igreja católica, parlamentares e servidores públicos. Entre as conquistas do movimento ressalta-se a inclusão da função social da propriedade e da cidade na Constituição Federal de 1988, a criação do Estatuto da Cidade em 2001, que forneceu novo fundamento jurídico para a política urbana do Brasil. Durante o período de abertura política, os movimentos passaram a ocupar imóveis vazios nos grandes centros urbanos. As reivindicações recaíam sobre a criação de uma instância federal destinada a lidar com a política urbana. No ano 2000, com a divulgação do Projeto Moradia, foi formulado o Ministério das Cidades (MARICATO, 2006).

Nos primeiros anos, o Ministério das Cidades conseguiu, mesmo com grandes limitações orçamentárias, impulsionar alguns projetos para a construção habitacional, como o aumento do orçamento do FGTS e do SBPE para o financiamento de moradias, e a aprovação da resolução do Conselho Curador do FGTS, visando restringir os subsídios para a população de renda abaixo de 5 salários mínimos, a aprovação do Plano Piloto de Investimento para as áreas de saneamento e o Plano Nacional de Habitação – Planhab, contratado em 2007, que buscava não desvincular a política habitacional da política fundiária e urbana (MARICATO, 2014).

Em 2007 foi lançado o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), com o intuito de retomar obras de infraestrutura econômica e social, paralisadas desde os anos 80. O PAC possuía um orçamento grande, de R\$ 503,9 bilhões de reais, dos quais R\$ 58,3 bilhões seriam destinados à logística (rodovias, ferrovias, portos, aeroportos); R\$ 274,8 bilhões à energia (geração e distribuição de energia, combustíveis renováveis, petróleo, gás natural); e R\$ 170,8 bilhões à infraestrutura social e urbana (luz para todos, saneamento, habitação, recursos hídricos), sendo R\$106,3 bilhões para a habitação (MARICATO, 2014).¹³

Até outubro de 2010, do total previsto para o final do ano, o equivalente a R\$ 197,7 bilhões de reais tinham sido atribuídos à logística, energia, infraestrutura social e urbana e R\$ 199,2 bilhões à habitação e saneamento (JARDIM; SILVA, 2015). Com isso, o PAC além de estimular o setor de construção civil, contribuiu para o crescimento do PIB do país e promoveu a geração de empregos formais (MARICATO, 2014).

A partir do montante destinado à promoção de infraestrutura social e urbana, emergiram os projetos de habitação Programa Minha Casa Minha Vida (PMCMV) e o Programa Luz Para Todos (JARDIM; SILVA, 2015). O PMCMV foi lançado em março de 2009, para estimular a construção de moradias, especialmente no cenário de crise econômica mundial. O Conselho Curador do FGTS e outros órgãos do governo ampliaram os investimentos nos fundos disponíveis [FGTS e SBPE] e o Ministério das Cidades pressionou os bancos a investir 65% dos recursos do SBPE na construção residencial. Além do mais, foram aprovadas algumas leis que aumentassem a segurança jurídica do investidor privado, buscando melhorar o mercado do setor para a classe média, visto que essa classe não era atendida pelo mercado privado e acabava absorvendo grande parte dos subsídios que seriam destinados ao financiamento de moradias para a classe de baixa renda. A primeira lei foi denominada “alienação fiduciária”, que permitia a retomada do imóvel diante do não pagamento. A outra lei relevante, chamada de “patrimônio de afetação” desvinculava cada obra de uma mesma empresa das demais (MARICATO, 2014).

A Lei nº 10.931/2014 que rege o “Patrimônio de Afetação”, surgiu como uma resposta à queda da Construtora Encol, que decretou falência prejudicando mais de 40 mil consumidores e deixando mais de 700 empreendimentos imobiliários inacabados. A Encol foi uma empresa de construção civil fundada em 1961, em Goiânia – Goiás, que chegou a ser uma das maiores construtoras do país e teve falência decretada em 1999, protagonizando um

¹³ Valores retirados do 11º Balanço Completo do PAC – 4 anos - 2007 a 2010 (BRASIL, 2012), que foi feito em 31 de outubro de 2010.

grande escândalo nacional. A empresa praticava as chamadas “pedaladas” ou “efeito bicicleta”, desviando sucessivos recursos de outros empreendimentos para tentar superar a crise orçamentária e manter a produção. Neste sentido, a lei passou a garantir segurança aos compradores, uma vez que instituiu um patrimônio de afetação próprio de cada empreendimento, separado das outras operações da construtora (MARIUZZO, 2007).

Ressalta-se que, até 2008, em meio à euforia na captação de recursos, ocorreu a abertura de capitais na bolsa de São Paulo para 25 empresas do setor imobiliário. Algumas delas, que se encontravam em crise no final do mesmo ano, foram preservadas pelo PMCMV. O programa, firmado em parceria com 11 dessas empresas, garantiu segurança e continuidade para um novo modelo de acumulação imobiliária residencial no país. Grande parte das obras foram destinadas às classes de renda baixa e construídas em localizações periféricas. Fato que gerou impactos negativos, tanto para a população quanto para as cidades, devido à região inadequada de grandes conjuntos habitacionais e a elevação do valor dos terrenos e dos imóveis (MARICATO, 2014).

Em 2011, foi lançada a segunda fase do PAC, rebatizado de PAC 2, com investimentos destinados a seis eixos principais: Transporte, Energia, Cidade Melhor, Comunidade Cidadã, MCMV, Água e Luz para todos. O PAC 2 possuía como foco central para além da continuidade do MCMV, a inclusão social por meio da Comunidade Cidadã, para promover serviços sociais e urbanos como a implementação de Unidades de Pronto Atendimento (UPA), creches, pré-escolas, quadras de esporte, praças e postos policiais, bem como garantir investimentos em obras para a Copa do Mundo e as Olimpíadas (JARDIM; SILVA, 2015).

No tocante aos investimentos em infraestrutura esportiva para a Copa do Mundo de 2014, foram destinados R\$ 33 bilhões de reais no total, sendo a maior parte voltada para a área de transportes, com R\$ 11,6 bilhões para mobilidade urbana e R\$ 5,5 bilhões para portos e aeroportos. Do restante, cerca de R\$ 3,8 bilhões foram destinados para telecomunicações e energia; R\$ 4,6 bilhões para segurança e saúde; R\$ 1,9 bilhões para hotelaria e R\$ 5,7 bilhões para estádios. O PMCMV, até novembro de 2010, tinha construído 718,4 milhões de casas, que representavam 72% da meta para o final do mesmo ano (JARDIM; SILVA, 2015). Já ao término da segunda edição do programa, no PAC 2, conforme o relatório do 11º Balanço Completo do PAC 2, o PMCMV entregou 1,87 milhão de moradias (BRASIL, 2014). Entre o

período de 2010 a 2014 a construção civil representou cerca de 6,4% do Valor Adicionado Bruto total do país (IBGE/SCN, 2018).¹⁴

Estes fatores aqueceram as atividades de construção no Brasil, e mantiveram o mercado do setor em movimento e ascensão, sobretudo, no final da primeira década e início da segunda década do século XXI. O crescimento do setor refletiu na expansão da absorção de mão de obra, inclusive feminina. O aumento da participação das mulheres na construção foi perceptível nesse período, especialmente no mercado formal, onde elas representam parcela maior de trabalhadores (Tabela 2.1).

Tabela 2.1 - Percentual de mulheres na população ocupada da construção e no emprego formal da construção - 1985 a 2017.

Ano	Percentual de mulheres na população ocupada da construção	Percentual de mulheres no emprego formal da construção
1990	2,5%	7,7%
1995	2,5%	7,1%
2000*	3,3%	7,6%
2005	2,6%	6,9%
2010**	2,7%	7,6%
2015	3,5%	9,4%
2017	3,5%	10%

Fonte: Elaboração própria segundo dados da PNAD para o percentual de mulheres na população ocupada da construção e dados da RAIS para o percentual de mulheres no emprego formal da construção (IBGE Setor Construção civil).

*Os valores da PNAD de 2000 (não disponíveis) foram obtidos por meio da média entre os valores de 1999 e 2001.

** Os valores da PNAD de 2010 (não disponíveis) foram obtidos por meio da média entre os valores de 2009 e 2011.

As mulheres aumentaram sua participação na construção ao longo do tempo, atingindo 10% dos trabalhadores empregados no mercado formal do setor em 2017, apontando uma tendência de crescimento a partir de 2005. Parte do crescimento observado no final da década de 1990 pode ser explicado pela retomada dos financiamentos habitacionais, após o período de estagnação que sucedeu a extinção do BNH, em 1986. Além do crescimento e expansão do setor discutidos nesta seção, outras transformações que ocorreram na construção, principalmente no plano das políticas públicas, também ajudaram a ampliar a participação feminina. Essas transformações serão expostas e debatidas na seção seguinte.

¹⁴ Sistema de Contas Nacionais do IBGE. Valores a preços correntes.

2.3. Transformações na construção civil brasileira

Uma conquista importante na história do trabalho no Brasil foi a aprovação da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) em 1943, que regulamenta as relações de trabalho no país até os dias atuais. Apesar de ser um marco na regulação, nos direitos e na proteção dos/as trabalhadores/as, o texto aprovado inicialmente falhava em vários aspectos, sobretudo, no que se referia ao trabalho das mulheres. A começar pela abrangência das diretrizes de proteção do trabalho, que não se estendiam às mulheres que fossem empregadas do marido ou de familiares, deixando-as desamparadas pelo estado. Além disso, estabelecia determinadas atividades que não poderiam ser desempenhadas por elas, como as atividades de construção civil (BRASIL, 1943). Essa restrição foi revogada em 1989, pela aprovação da Lei nº 7855 (BRASIL, 1989). Assim, foi apenas a partir da década de 1990 que as mulheres adquiriram o direito, regido pela CLT, de trabalharem na construção. Não obstante, um direito que rege o trabalho formal.

Em 2003 foi criada a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), com o objetivo de atuar na formulação, coordenação e articulação de políticas que fomentem a igualdade entre homens e mulheres no Brasil. A secretaria, junto com as Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres (CNPMM), foram referências na promoção de ações orientadas no combate às discriminações de gênero no país (SPM/PR, 2005). A segunda CNPMM, que aconteceu em agosto de 2007, viabilizou o desenvolvimento do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (II PNPM), lançado em 2008, no qual incluía como prioridade ampliar o acesso das mulheres no mercado de trabalho, por meio de ações e campanhas voltadas para profissões, cargos e funções historicamente ocupadas por homens (SPM/PR, 2008a). O III PNPM, realizado em 2013, incluía como meta o estímulo à capacitação profissional de mulheres e sua inserção em setores e ocupações classificadas tradicionalmente como masculinas, priorizando setores tecnológicos, a partir do apoio a projetos municipais e estaduais (SPM/PR, 2013a).

Nessa perspectiva, foram desenvolvidos uma série de projetos sociais que estimulassem o acesso de mulheres às atividades da construção civil, como ações voltadas para o ensino técnico profissionalizante. Muitos projetos foram pensados em consonância com os PNPM e administrados em várias regiões do país, com apoio do governo federal, das secretarias municipais e estaduais, instituições de ensino profissionalizantes e universidades (Quadro 2.1).

Quadro 2.1 - Convênios firmados com a SPM/PR voltados para o trabalho da mulher na construção civil no Brasil.

Entidades envolvidas	UF	Ano	Objetivo	Fim da vigência
Fundação ULBRA	RS	2008	Capacitar 300 mulheres chefes de família e de baixa renda para o trabalho na construção civil	2009
Governo do Estado do Rio Grande do Sul	RS	2008	Capacitar 400 mulheres acima de 16 anos para diversas áreas da construção	2009
Centro Ativo de Programas Sociais do Rio de Janeiro	RJ	2009	Qualificar, para áreas da construção, mulheres vulneráveis economicamente, chefes de família e vítimas de violência doméstica	-
Centro de Capacitação e Desenvolvimento Social do Rio de Janeiro	RJ	2009	Possibilitar a qualificação técnica e profissional de 300 mulheres na área de construção civil e artesanato	-
Prefeitura Municipal de Caxias do Sul	RS	2009	Projeto Mulheres Construindo Autonomia	2011
Prefeitura Municipal de Canoas	RS	2009	Capacitar 400 mulheres através de cursos voltados para a construção civil	2011
Prefeitura Municipal de Santa Maria	RS	2009	Formação, aprendizagem e qualificação profissional de mulheres para a construção	2012
Associação Viver e Aprender	RS	2009	Formação, aprendizagem e qualificação técnica de mulheres para postos de trabalho na construção	2011
Prefeitura Municipal de Guarulhos	SP	2009	Profissionalizar mulheres para o trabalho na construção	2012
Prefeitura Municipal de São Carlos	SP	2009	Capacitação profissional de mulheres para a construção	2013
Secretaria de Estado de Promoção da Igualdade do Estado da Bahia	BA	2010	Promover a formação de mulheres para a construção	2012
União por Moradia Popular do Estado do Paraná	PR	2010	Qualificar mulheres para a construção	2010
Prefeitura Municipal de Itatiaia	RJ	2010	Programa Mulheres Construindo Autonomia	2012

Quadro 2.1 - Convênios firmados com a SPM/PR voltados para o trabalho da mulher na construção civil (continuação).

Entidades envolvidas	UF	Ano	Objetivo	Fim da vigência
Prefeitura Municipal de Natal	RN	2010	Qualificar 96 mulheres para trabalharem na indústria da construção	2011
Prefeitura Municipal de Sapucaia do Sul	RS	2011	Capacitar 100 mulheres nas áreas da construção civil	2013
Secretaria Estadual de Políticas para as Mulheres do Rio Grande do Sul	RS	2011	Projeto Mulheres na Construção Civil	2013
Prefeitura Municipal de Santa Rosa	RS	2011	Projeto Mão na Massa – Construindo a Cidadania	2013
Prefeitura Municipal de São Carlos	SP	2011	Projeto Mulheres no Campo Construindo a Autonomia	2013
Prefeitura Municipal de Goiânia	GO	2012	Capacitar mulheres em situação de vulnerabilidade para o trabalho na construção	2014
Prefeitura Municipal de Volta Redonda	RJ	2012	Proporcionar a capacitação profissional para mulheres na construção civil e mecânica	2015
Prefeitura Municipal de Natal	RN	2012	Capacitação de 720 mulheres para a construção	2014
Secretaria de Políticas para as Mulheres do Rio Grande do Sul e o Governo do Estado do Rio Grande do sul	RS	2012	Capacitação, para a construção civil, de 500 mulheres de baixa renda e em situação de violência doméstica	2015
Secretaria de Políticas para as Mulheres de Sergipe	SE	2012	Inserção de mulheres na indústria da construção	2015
Governo do Estado de Alagoas	AL	2012	Projeto Construção Civil x Autonomia Econômica e Financeira da Mulher Alagoana	2014
Secretaria de Estado da Mulher no Maranhão	MA	2013	Projeto Mãos que Constroem	2016
Prefeitura Municipal de Pedro Gomes	MS	2013	Projeto Mulheres na Construção Civil	2016
Instituto Nacional de Desenvolvimento Humano do Rio de Janeiro	RJ	2013	Programa Mulheres construindo Autonomia	2015

Quadro 2.1 - Convênios firmados com a SPM/PR voltados para o trabalho da mulher na construção civil (continuação).

Entidades envolvidas	UF	Ano	Objetivo	Fim da vigência
Prefeitura Municipal de Caruaru	PE	2013	Programa Mulheres Construindo uma Vida Melhor	2016
Instituto Vitória Régia no Pará	PA	2013	Programa Inclusão e Igualdade: Construindo a Autonomia Econômica e Política das Mulheres	2015
Associação Nacional de Mulheres Camponesas	RS	2013	Programa Mulheres Camponesas Construindo a Autonomia	2016
Prefeitura Municipal de Jaboatão dos Guararapes	PE	2014	Programa Construindo Cidadania: a formação profissional da mulher jaboatonense no setor da construção civil	2016
Prefeitura Municipal de Maceió	AL	2014	Projeto Mulheres Mãos à Obra, para capacitar 450 mulheres com foco no turismo e construção civil	2016

Fonte: SPM/PR (2008b; 2010b; 2010c; 2011; 2013b; 2013c; 2014).

Uma parceria da SPM/PR com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e alguns governos estaduais e municipais, resultou no lançamento do Programa Mulheres Construindo Autonomia na Construção Civil, no ano de 2009. O programa possuía o intuito de formar 2.670 trabalhadoras em cursos de construção civil até 2011, abrangendo inicialmente os estados de São Paulo, Bahia, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul. Os cursos buscavam desenvolver habilidades, saberes teóricos e práticos nos ofícios de pedreira, pintora, carpinteira, encanadora, azulejista, ceramista, assentadora de material cerâmico e mestre de obras (SPM/PR, 2010a). Neste sentido, foram firmados convênios com governos e instituições, seguindo a linha do programa e priorizando o trabalho da mulher na construção civil.

Cabe ressaltar também, o papel de organizações não governamentais no fortalecimento de políticas de inserção de mulheres na construção. Como é o caso da ONG Mulher em Construção, criada em 2006 no município de Canoas (RS), que desenvolve cursos de formação na área de construção civil, para mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica ou que sofreram violência doméstica. Ao todo, a ONG atingiu mais de 5000 mulheres por meio dos cursos e oficinas gratuitas (PROJETO MULHER EM CONSTRUÇÃO, 2017).

No Rio de Janeiro, destaca-se o Projeto Mão na Massa, promovido pela Federação de Instituições Beneficentes do Estado do Rio de Janeiro (FIB-RJ), com apoio do Abrigo Maria Imaculada e patrocínio da Petrobrás. O projeto tem por objetivo promover a capacitação profissional nas áreas da construção civil, para mulheres em situação de vulnerabilidade social. A primeira turma se formou em outubro de 2007 e, desde então, o projeto já certificou 1200 mulheres nos cursos de pedreira, pintora, carpinteira de fôrmas e eletricista (PROJETO MÃO NA MASSA, 2018).

No centro oeste do país, o Projeto Mulheres na Construção certificou 391 mulheres como pintoras e/ou assentadora de azulejos, no ano de 2013. O projeto, criado em 2011, foi promovido pelo Ministério da Integração Nacional, pela Superintendência do Desenvolvimento do Centro-Oeste (Sudeco) e contou com o apoio do Sindicato das Indústrias da Construção Civil do Distrito Federal (Sinduscon-DF), da Secretaria de Estado da Mulher do DF (SEM-DF) e do Instituto Federal de Brasília, onde foram ministrados os cursos. Os cursos foram destinados a mulheres de baixa renda e beneficiárias dos programas de transferência de renda no DF e entorno (OLIVEIRA E YANNOULAS, 2016). Além do DF, a Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres do município de Goiânia, com apoio do Serviço Nacional de Aprendizagem do estado de Goiás (SENAI-GO), desenvolveu o Projeto Mulheres Construindo um Futuro Melhor, que ofereceu cursos gratuitos de pintora de obras e assentadora de revestimento cerâmico, formando cerca de 300 mulheres no ano de 2016 (GOIÂNIA, 2016).

Em Fortaleza a prefeitura promoveu, em 2007, o Programa Mulheres Pedreiras, que capacitou 180 mulheres para trabalhar na construção civil. E em 2011, o Sinduscon - CE em parceria com o SENAI, promoveu o projeto Mulheres da Construção, com o objetivo de fornecer ensino profissional para 100 mulheres atuarem no setor. Os cursos ofertados eram de pedreira, de carpinteira e de instaladora hidráulica e elétrica (SILVA; OSTERNE, 2014).

Em Belo Horizonte o projeto Arquitetura na Periferia, oferece serviços de assessoria para mulheres de comunidades carentes, visando auxiliá-las em reformas de moradias. O objetivo principal do projeto é estimular as mulheres a reformar e promover melhorias em suas residências. O projeto foi criado em 2013 e até o final de 2018 tinha capacitado 31 mulheres. As ações giram em torno de três eixos: mobilização, planejamento e acompanhamento. São desenvolvidas reuniões e rodas de conversas nas comunidades, além de encontros semanais e realização de oficinas, que duram de quatro a seis meses. Quando as

obras são iniciadas, as mulheres recebem um pequeno empréstimo para comprar materiais. O acompanhamento das construções ocorre por todo o período e, em algumas ocasiões, as pessoas da comunidade se reúnem em mutirões para contribuir com o projeto (FEDERAÇÃO NACIONAL DOS ARQUITETOS E URBANISTAS, 2018).

Outras formas de promover o trabalho da mulher na construção civil ganharam impulso pelas mídias sociais, como é o caso do canal no youtube da Paloma Cipriano, criado em 2013 e que atualmente possui quase 900 mil pessoas inscritas, no qual ela oferece dicas de reformas, materiais, pequenos reparos, utilização de equipamentos e ensina técnicas de construção civil. Neste sentido, a engenheira Juliana Padilha ganhou notoriedade quando publicou no twitter seus serviços de pequenos reparos e reformas em São Paulo, destinados a pessoas com receio de receber homens em suas residências. Com a repercussão positiva do tuíte, em 2019 ela criou a conta JP Casa & Jardim no instagram, hoje com mais de 19,5 mil seguidores, na qual oferece seus serviços de construção para mulheres e pessoas da comunidade LGBT.

As ações que ganham forma nas redes sociais auxiliam nas representações contemporâneas do trabalho da mulher na construção, promovendo visibilidade, reconhecimento e alcance. Além disso, possibilitam um espaço de segurança, afinidade e união, onde as mulheres podem compartilhar suas experiências e conhecimentos, assim como formar redes de apoio e solidariedade.

Os projetos e as políticas sociais, constituem instrumentos com alto potencial de transformação social e tiveram papel importante na ampliação da participação feminina na construção civil brasileira. Além de serem destinados, na maioria das vezes, às mulheres em condição de vulnerabilidade socioeconômica, essas ações possibilitaram o acesso, mesmo que limitado, às técnicas e aos conhecimentos relacionados às atividades construtivas, fornecendo subsídios para a aquisição de habilidades e qualificações profissionais na área. Apesar do intuito de diminuir as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e ampliar a participação feminina em profissões tradicionalmente ocupadas por homens, algumas autoras, como Oliveira e Yannoulas (2016), criticam a estrutura e organização dos programas, os quais podem reforçar a divisão sexual do trabalho. As autoras afirmam que as atividades oferecidas às mulheres acabam por reproduzir estereótipos de gênero, relegando a força de trabalho feminina às funções que requerem minúcia, paciência e delicadeza, como as funções de acabamento. Neste caso, os estereótipos de gênero se associam às *imagens de gênero* ou aos

papéis sociais sexuados, discutidos no segundo capítulo. Assim, para além de ressaltar as políticas de promoção de cursos profissionalizantes, é necessário analisar as formas de inserção das mulheres na construção, bem como sua realidade e condição de trabalho, para então questionar se essas transformações no setor produziram efeitos estruturais capazes de abalar a divisão sexual do trabalho ou apenas concordaram com ela. Para tanto, as seções seguintes abordarão estudos empíricos sobre mulheres atuantes em canteiros de obra da construção civil.

2.4. A mulher na construção civil no Brasil

As pesquisas foram encontradas nas bases de dados do Google Acadêmico e Scopus, utilizando as combinações de palavras-chave: mulher/es + construção civil; mulher/es + canteiro de obra; gênero + construção civil; gênero + canteiro de obra. A escolha dos trabalhos priorizou pesquisas empíricas que abordassem mulheres atuantes em canteiros de obra, em diferentes ocupações. Os estudos selecionados são datados de 2002 a 2017.

Fertrin e Velho (2010) estudaram o papel de grupos sociais, destacando a atuação das mulheres, no processo de construção de casas populares, desenvolvido pelo Projeto Habitacional Jardim dos Lírios em Americana - SP. A construção das casas foi feita por meio do sistema de mutirão e as mulheres foram protagonistas nas obras, embora sem receber auxílio dos maridos e companheiros. A falta de apoio não as impediu de trabalhar arduamente na construção, chegando até a ultrapassar os limites físicos do próprio corpo. Isto evidenciou o imenso significado que a conquista da casa representava, muito mais para as mulheres do que para os homens. Mesmo com a possibilidade de contratar ajuda profissional, especialmente nas fases consideradas “pesadas”, a maioria das mulheres acabou desempenhando funções em todas as etapas da obra, em razão de não conseguirem arcar com os custos da contratação externa. As autoras relatam ainda que, nas fases iniciais do programa, algumas mulheres apresentavam comportamentos de submissão em relação aos homens, mas no decorrer do projeto isso se transformou e muitas delas assumiram papel de liderança nas obras. Neste sentido, além da casa própria simbolizar uma conquista importante na vida dessas mulheres, o trabalho na construção se mostrou como instrumento de promoção da autonomia feminina.

Por não ser um trabalho remunerado, grande parte dos homens não o reconhecia como tarefa masculina. Apesar de ser uma atividade reconhecida como “pesada”, os homens a enxergavam como extensão do trabalho doméstico e de responsabilidade feminina. Assim, as

ausências da força de trabalho masculina nas obras foram constantes, ao mesmo tempo em que os homens não se interessavam em aprender o trabalho, que lhes era ensinado pela equipe técnica. (FERTRIN; VELHO, 2010). É possível compreender, para além da separação e da hierarquização das tarefas, a existência de uma associação entre a valorização social do trabalho e o assalariamento, estabelecendo que as atividades remuneradas e mais valorizadas eram responsabilidades masculinas, enquanto as atividades não remuneradas e menos valorizadas eram atividades femininas.

Em parte, a própria equipe técnica subjugava a capacidade feminina e insistia, constantemente, em formas de tentar atrair a mão de obra masculina. Por outro lado, enquanto algumas mulheres realizaram funções de carregar materiais e servente de pedreiro, misturando massa e auxiliando na limpeza da obra, a maioria afirmou que exerceu todas as atividades da construção sem restrições, que incluíam as atividades de pedreira, assentadora de tijolos, colocação de telhas, revestimentos, janelas, portas, dentre outras. É certo afirmar que essas mulheres romperam com uma imagem idealizada de “modelo de mulher” frágil, submissa, incapaz e irracional, e atuaram com força, organização, planejamento, liderança e autonomia (FERTRIN; VELHO, 2010). Mais uma vez, o trabalho na construção se mostrou como propulsor da autonomia feminina.

O estudo feito por Lombardi (2017) objetivou analisar o processo de feminização da engenharia civil, nas construções habitacionais do Brasil. A autora observou que a construção da identidade profissional das/os engenheiras/os, deste segmento do setor, se desenvolvia sob a imbricação de um trabalho árduo, intensificado, explorado, sem remuneração adequada, com práticas de assédio moral e sexual, banalizadas em padrões de conduta e relacionamento.¹⁵

Para fazer parte da comunidade de engenheiros, as mulheres engenheiras deviam passar por um processo de socialização, que as submetiam a aceitar, como também naturalizar, práticas machistas e discriminatórias. As engenheiras tinham que conviver com situações de desrespeito, impostura, injustiça e depreciação no ambiente de trabalho, por parte

¹⁵ De acordo com a Lei nº10.224/2001, o assédio sexual consiste em ações que visem “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Ainda não existe no Brasil uma legislação específica, no âmbito penal e trabalhista, que defina assédio moral (BRASIL, 2001). No entanto, existem alguns projetos de lei, que ainda estão em trâmite no Congresso Nacional, os quais visam estabelecer essa definição. De acordo com o projeto de lei nº4742/2001, ainda em tramitação no Senado Federal, o assédio moral no trabalho pode ser definido como “desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral”.

dos colegas homens. Além de sofrerem com uma constante desconfiança, por parte dos seus superiores, sobre suas capacidades técnicas, o que as levavam a trabalhar excessivamente, até mais que os homens, para se provarem competentes (LOMBARDI, 2017). Na pesquisa de Cruz (2002), que visava evidenciar as relações de poder e hierarquia, os obstáculos e oportunidades encontradas pelas mulheres no cotidiano do trabalho na construção civil, em Aracajú – SE, as engenheiras relataram que tinham dificuldade em mostrar sua competência técnica com autonomia e eram, quase sempre, supervisionadas por homens. Deste modo, a desvalorização do trabalho feminino na construção relaciona-se com as formas de controle utilizadas por chefes e superiores nas obras, nas quais o trabalho das engenheiras era supervisionado, visto que era considerado inferior ou até duvidoso.

Além disso, existia um padrão de comportamento feminino nas obras que, caso não fosse cumprido, era retaliado. Tal padrão definia que as engenheiras deviam ser discretas, gentis, boas ouvintes, compreensivas e apoiadoras, bem como deviam manter boa aparência sem demonstrar desleixo e, caso desejassem ter voz, deviam saber dosar a firmeza e a suavidade (LOMBARDI, 2017). Neste caso, percebe-se o estabelecimento de características classificadas como próprias do gênero feminino ou da identidade feminina, que remetem aos *papeis sociais sexuais* ou às *imagens de gênero* e condicionam as representações sociais da feminilidade, definindo um padrão de comportamento da mulher como submissa.

A existência desse padrão social de comportamento feminino também é observada na pesquisa de Romcy e Brites (2014), em um canteiro de obras no Rio Grande do Sul. As autoras perceberam que a maioria dos trabalhadores assumia conduta desrespeitosa com a arquiteta, que rompia com os padrões de dominação. Tais padrões não condiziam com as exigências, cobranças e ordens solicitadas pela arquiteta, mesmo essas solicitações fazendo parte do trabalho de fiscalização que exercia na obra e não representando abusos de autoridade. Enquanto a engenheira, que se submetia aos padrões masculinos e estabelecia relações de submissão aos homens, mantinha melhor convivência no trabalho.

Regis et al. (2019) analisaram as principais dificuldades que as mulheres enfrentam nos canteiros de obra, em Salvador – BA, por meio de entrevistas com trabalhadores/as do setor. Uma engenheira relatou que, para evitar situações discriminatórias e ganhar o respeito dos outros funcionários, teve que transformar seu comportamento na obra, passando a adotar postura dura e rígida. Para ela, este tipo de estratégia facilita a adaptação no ambiente de trabalho. Realidade semelhante foi ressaltada na pesquisa de Landerdahl et al.

(2015), na qual as autoras buscaram conhecer as relações estabelecidas entre as mulheres e seus colegas homens nos canteiros de obra, em Santa Maria – RS. O estudo baseou-se no relato de história oral de uma pintora que trabalhava na construção no município. A pintora relatou a ocorrência de situações de opressão, por parte dos colegas de trabalho e até do mestre de obra, fazendo com que ela assumisse conduta rígida, ousada e ofensiva como forma de resistência. Assim, se por um lado, parece existir um padrão social de comportamento da mulher na construção, expresso em condutas de submissão, por outro, parecem emergir formas de resistência, que assumem comportamentos apostos aos de submissão.

Silva e Osterne (2014) estudaram alguns aspectos das relações de gênero e trabalho, que permeiam o exercício das atividades de homens e mulheres na construção civil, em Fortaleza – CE. As autoras apontaram que, na maioria das obras pesquisadas, as mulheres eram responsáveis pelas atividades vinculadas à limpeza e aos serviços que requeriam maior destreza, cuidado e sutileza, como o rejunte. Na pesquisa de Regis et al. (2019), os/as engenheiros/as e gerentes relataram que a contratação de mulheres ocorria nos estágios finais da obra, durante o período de acabamento, rejuntamento e limpeza. Cruz (2002) destacou que, as mulheres eram contratadas para funções administrativas ou de acabamento nas obras, pois as empresas remetiam ao trabalho delas o caráter de mais detalhado, cuidadoso e minucioso. Neste sentido, é possível observar a imposição de determinados atributos à força de trabalho feminina na construção. Atributos estes, que resultam da divisão sexual do trabalho e relegam as mulheres às funções reprodutivas. Além disso, as habilidades femininas, que são apreendidas no decorrer do processo de socialização das meninas e condicionadas por *papeis sociais sexuados* ou por *imagens de gênero*, são absorvidas pelo capital através do trabalho detalhista, minucioso, cuidadoso e sutil, mas não são valorizadas como qualificações profissionais e se restringem a funções específicas.

Jorge (2015) verificou os novos contornos da divisão sexual do trabalho no deslocamento do trabalho feminino para a construção civil, em Anápolis – GO e Goiânia – GO. A autora observou que as habilidades manuais das mulheres eram reconhecidas pelo setor e funcionavam como diferencial profissional, mas que as limitavam e as destinavam ao acabamento na construção civil. Representavam então, um viés de exploração, no qual os atributos estimulados pelas tarefas domésticas, não eram considerados como qualificação profissional, mas sim como extensão do trabalho doméstico, e as mulheres não eram contratadas em outras funções nos canteiros, consideradas masculinas. Neste sentido, as possibilidades de ascensão de carreira dentro do setor eram restritas para a força de trabalho

feminina. No estudo de Regis et al. (2019) as trabalhadoras relataram dificuldades em progredir para outras ocupações na construção, visto que as oportunidades eram sempre voltadas para a fase de limpeza e rejunte. Na própria visão dos engenheiros, o trabalho das mulheres era restrito enquanto o trabalho dos homens era amplo na obra.

Oliveira e Yannoulas (2016), ao analisarem um programa de qualificação para mulheres no setor da construção civil, implementado no DF, ressaltaram que os cursos oferecidos, nas áreas de pintura e assentamento de azulejos, reforçavam a divisão sexual do trabalho. Para as autoras, os cursos foram escolhidos com base em atributos adquiridos pelas mulheres ao longo dos processos de socialização, fundamentados na função reprodutiva como responsabilidade feminina. Deste modo, acabavam por reforçar os estereótipos de gênero e assegurar a exploração e a subordinação das mulheres no mundo do trabalho.

Regis et al. (2019) observaram que, na percepção dos trabalhadores e gerentes, as mulheres na construção eram mais cuidadosas, pacientes, responsáveis pelos trabalhos delicados, minuciosos e detalhistas, além de se preocuparem mais com a qualidade do serviço, enquanto os homens eram mais rudes. Na pesquisa de campo feita por Silva e Osterne (2014), em três canteiros de obra em Fortaleza – CE, a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras entrevistados afirmou que as tarefas mais bem desempenhadas por mulheres na construção eram aquelas que requeriam zelo, cuidado e dedicação, como a limpeza, o emassamento e os acabamentos.

Jorge (2015) afirmou que, nas obras pesquisadas, apenas mulheres realizavam o rejunte. Em uma obra, existiam 9 mulheres para o rejunte e a limpeza de toda a edificação, que consistia em 2 blocos, 4 edifícios, com 8 apartamentos por andar. Na pesquisa de Romcy e Brites (2014), as autoras salientaram que as faxineiras e as cozinheiras do canteiro de obra analisado, eram invisibilizadas pelos homens e excluídas dos espaços de interação social. Nessa perspectiva, convém destacar os relatos sobre as práticas de remanejamento de trabalhadoras de acabamento, constantemente solicitadas a realizar a limpeza da obra. Essa realidade foi encontrada nos trabalhos de Silva e Osterne (2014), Jorge (2015) e Oliveira e Yannoulas (2016). As autoras ressaltaram que as mulheres não eram remuneradas de acordo com a dupla função que exerciam, evidenciando a desvalorização do trabalho feminino e, sobretudo, do trabalho doméstico na obra.

Em suma, observa-se que a separação e a hierarquização das tarefas, que constituem os princípios da divisão sexual do trabalho, permeiam o trabalho das mulheres na

construção civil. Deste modo, além de existir a separação entre as funções que são classificadas como funções femininas, elas possuem menos valor social que as funções classificadas como masculinas. Nos canteiros, as funções classificadas como femininas correspondem às funções derivadas do trabalho doméstico e às funções que requerem atributos socialmente relacionados à força de trabalho feminina, como minúcia, destreza e paciência, os quais resultam da divisão sexual e são condicionados pelos *papeis sociais sexuados* e as *imagens de gênero*. Por serem atividades desempenhadas por mulheres, possuem menos valor social dentro dos canteiros, fazendo com que, mesmo quando desempenham dupla função, as mulheres não sejam remuneradas adequadamente.

Soma-se a essas dificuldades, enfrentadas pela força de trabalho feminina na construção, as situações de discriminação, desrespeito e assédio. Relatos das trabalhadoras nos estudos de Lombardi (2017); Cruz (2002); Jorge (2015); Landerdahl et al. (2015) e Regis et al. (2019) confirmam a permanência dessas práticas nos canteiros. Para Lombardi (2017), as práticas de assédio moral e sexual são tão recorrentes no ambiente de trabalho, que os/as engenheiros/as acabam se acostumando com a comunicação rude, autoritária ou até desrespeitosa, por meio de xingamentos, depreciações e afirmações machistas dos colegas e, principalmente, dos chefes. Na pesquisa de Cruz (2002), algumas trabalhadoras alertaram que não se sentiam respeitadas por parte dos outros funcionários. Jorge (2015) destacou a existência de visões depreciativas e discriminatórias, que se manifestavam em piadas e assédio moral e sexual nos canteiros, nas quais as mulheres eram reconhecidas como promíscuas e encarregadas dos serviços domésticos.

Landerdahl et al. (2015) evidenciaram condições de opressão e assédio moral vivenciadas por uma pintora em Santa Maria – RS. A pintora descreveu situações em que era constantemente boicotada pelos colegas e pelo mestre de obra, que atrapalhavam propositalmente seu trabalho, chegando até a desfazê-lo, para que ela o refizesse. No estudo de Regis et al. (2019), é possível observar algumas barreiras em oposição à contratação de mulheres em obras. Dentre os relatos de trabalhadores/as do setor, uma engenheira informou que o gerente da obra em que trabalhava se mostrava descontente com a admissão de mulheres, especialmente se elas possuísem boa aparência. Para o gerente, as mulheres que encaixavam em um certo padrão de beleza feminina teriam mais chances de serem assediadas. Neste caso, nota-se que a responsabilidade sobre o assédio é transferida dos homens para as mulheres, restringindo suas possibilidades de emprego na construção.

Estes fatores refletem na socialização das mulheres no ambiente de trabalho, gerando isolamentos e reclusões. No estudo de Regis et al. (2019), fica evidente a existência de restrições no contato entre trabalhadores e trabalhadoras nos canteiros. As mulheres eram cautelosas nas interações e tinham receio de represálias, desconfianças ou rumores, por parte dos outros funcionários. Em certas ocasiões, o contato próximo entre homens e mulheres era visto como interesse pessoal feminino, o que levava muitas mulheres a limitarem a comunicação.

No tocante à vida privada das trabalhadoras, Lombardi (2017) ressaltou que, devido à rotina intensa e desigual de trabalho, algumas engenheiras acabavam por desconsiderar a gravidez ou a licença maternidade, para permanecerem na profissão. Este tipo de situação era normalizada e esperada na empresa. Outro fato constatado por Romcy e Brites (2014); Jorge (2015) e Silva e Osterne (2014), diz respeito à delegação dos trabalhos domésticos e de cuidado dos filhos, para as mulheres. Mesmo trabalhando fora de casa, elas eram responsáveis, quase inteiramente, pelos trabalhos domésticos ou então transferiam esses trabalhos para outras mulheres. Na ausência de outras mulheres para compartilharem os trabalhos de cuidado dos filhos, algumas trabalhadoras relataram que eram impedidas de executar atividades fora do ambiente familiar. Essa realidade evidencia os efeitos nocivos da divisão sexual do trabalho na vida das mulheres. Do mesmo modo que refletem na possibilidade de acesso ao emprego, para aquelas que desejam ingressar no mercado de trabalho, refletem também na sobrecarga de trabalho, para aquelas já inseridas no mercado. Este processo se manifesta na desvalorização social do trabalho doméstico, muitas vezes exaustivo e nem sempre reconhecido como trabalho, e na sua imposição como responsabilidade exclusivamente feminina. Responsabilidade que acompanha as mulheres, inclusive, quando já desempenham outras atividades fora de casa e contribuem para o orçamento familiar.

Para melhor visualizar e sintetizar as discussões sobre a situação da mulher na construção, as experiências de trabalho relatadas por elas e debatidas nesta seção, foram separadas em 10 grandes temas e agrupadas de acordo com as pesquisas nas quais foram abordadas (Quadro 2.2).

Quadro 2.2 - Experiências de trabalho relatadas por mulheres atuantes na construção civil Brasil e abordadas em pesquisas empíricas, datadas de 2002 a 2017.

Temas	Pesquisas empíricas
Hierarquização das tarefas (o trabalho do homem possui maior valor que o trabalho da mulher)	Cruz (2002); Fertrin e Velho (2010); Silva e Osterne (2014); Romcy e Brites (2014); Jorge (2015); Landerdahl et al. (2015); Oliveira e Yannoulas (2016); Lombardi (2017); Regis et al. (2019).
Separação das tarefas nos canteiros (tarefas classificadas como femininas e tarefas classificadas como masculinas)	Cruz (2002); Fertrin e Velho (2010); Romcy e Brites (2014); Silva e Osterne (2014); Jorge (2015); Oliveira e Yannoulas (2016); Regis et al. (2019).
Assédio moral, assédio sexual e desrespeito no ambiente de trabalho	Cruz (2002); Jorge (2015); Landerdahl et al. (2015); Lombardi (2017); Regis et al. (2019).
Atributos classificados como femininos	Cruz (2002); Silva e Osterne (2014); Jorge (2015); Oliveira e Yannoulas (2016); Regis et al. (2019).
Desconfiança sobre a capacidade técnica das mulheres nas obras	Cruz (2002); Fertrin e Velho (2010); Lombardi (2017).
Práticas de remanejamento de funções das trabalhadoras	Silva e Osterne (2014); Jorge (2015); Oliveira e Yannoulas (2016).
Padrão de comportamento feminino nas obras	Romcy e Brites (2014); Lombardi (2017).
Práticas de resistência das mulheres, expressas em comportamentos opostos aos de submissão	Landerdahl et al. (2015); Regis et al. (2019).
Isolamento e exclusão das mulheres nos canteiros	Romcy e Brites (2014); Regis et al. (2019).
Transferência da responsabilidade sobre o assédio para as mulheres	Regis et al. (2019).
Trabalho na construção como instrumento de promoção da autonomia feminina	Fertrin e Velho (2010)

Fonte: elaboração própria a partir de diversas fontes.

As discussões apresentadas, permitiram observar experiências de trabalho na construção, análogas a muitas mulheres atuantes em canteiros de obra no Brasil. As experiências evidenciam os impactos da divisão sexual para o trabalho das mulheres no setor e indicam a permanência de diferenciações e desigualdades, desfavoráveis e prejudiciais à força de trabalho feminina. A separação e a hierarquização das tarefas se fizeram predominantemente presente nas pesquisas, corroborando com a tese de Kergoat (2000), na qual os princípios da divisão sexual do trabalho agem sempre no mesmo sentido – separação e hierarquização. Essas questões, por sua vez, remetem às trabalhadoras brasileiras, que

atuaram em canteiros de obra no país. Cabe investigar então, qual a situação das mulheres na construção em outras regiões do mundo e avaliar a existência de continuidades ou rupturas.

2.5. A mulher na construção civil no mundo

As pesquisas foram encontradas nas bases de dados do Google Acadêmico, Web of Science e Scopus, utilizando as combinações de palavras-chave: woman/en + construction industry; woman/en + construction sites; gender + construction industry. Foram selecionadas pesquisas empíricas que abordassem mulheres atuantes na construção civil, em diferentes países. A escolha dos estudos priorizou a variedade de ocupações e de países. Os estudos são datados de 1999 a 2019.

Bagilhole, Dainty e Neale (2000) estudaram como aspectos culturais afetam o desenvolvimento profissional das mulheres empregadas na construção civil, no Reino Unido. A pesquisa acompanhou 82 trabalhadores/as (41 homens e 41 mulheres) de cinco grandes empresas, em vários níveis hierárquicos de posição de carreira. Os autores observaram algumas tensões entre a vida pessoal e a vida profissional, intensificadas especialmente entre as mulheres que ocupavam posições superiores. Em relatos recorrentes, as mulheres descreveram o trabalho na construção como intenso e que demandava alto comprometimento, o que complicaria a relação com a família e os filhos. Outra observação que corrobora com a questão, é o fato de que nenhuma mulher na posição sênior possuía filhos. Neste caso, é possível observar que as responsabilidades sobre os trabalhos de cuidado dos filhos recaem preferencialmente sobre as mulheres, afetando de maneira desproporcional o desenvolvimento de suas carreiras profissionais.

As mulheres, que participaram da pesquisa, narraram suas vivências no cotidiano do trabalho e evidenciaram muitos aspectos de discriminação de gênero, assédio e desrespeito. A metade das mulheres reconheceu esse tipo de comportamento como aspecto intrínseco do trabalho no setor. Elas relataram dificuldades para progredir na carreira, pois as oportunidades disponíveis eram restritas e assimétricas, em relação aos homens. Em alguns casos, as mulheres deveriam trabalhar mais e de forma mais eficiente para conseguir uma promoção. Uma engenheira relatou que após ser promovida, muitos colegas de trabalho passaram a desconfiar de suas capacidades técnicas, resultando em calúnias e difamações. Na perspectiva de um gerente, trabalhar com mulheres nos canteiros teria um efeito disruptivo. Como justificativa, o gerente descreveu uma situação em que ordenou a engenheira a se retirar do canteiro, pois estava vestida de forma inadequada e poderia chamar a atenção dos

outros trabalhadores (BAGILHOLE; DAINTY; NEALE, 2000). Percebe-se que, mais uma vez, as responsabilidades sobre o assédio são transferidas dos homens para as mulheres e o trabalho feminino é desvalorizado, sobretudo, quando se mostra competente.

Na visão de um gerente entrevistado, as mulheres não cooperavam facilmente com o método de gestão proposto e, dessa forma, não se adequavam ao ambiente da construção. Algumas mulheres relataram que eram atribuídas a funções de baixa complexidade, enquanto outras afirmaram que eram submetidas a atividades exaustivas, com o intuito de ocasionarem sua desistência. O isolamento no ambiente de trabalho e a exclusão de eventos sociais também foi motivo de preocupação das mulheres entrevistadas (BAGILHOLE; DAINTY; NEALE, 2000). Nessa perspectiva, é evidente a hierarquização das tarefas, na qual o trabalho das mulheres bem como sua capacidade técnica são desvalorizadas. Além disso, as relações de gênero e trabalho se mostram permeadas por práticas de assédio moral e exclusão social das mulheres no ambiente de trabalho.

Na Escócia, Agapiou (2002) analisou as percepções a respeito das experiências de trabalho e do papel da mulher na construção, por meio de entrevistas com trabalhadores/as e gerentes de empresas do setor. Foram entrevistados três empregadores, quatro supervisores de obras e 21 operários/as e aprendizes, sendo 10 homens e 11 mulheres. Todos os empregadores e supervisores eram do sexo masculino. Na visão de grande parte dos homens entrevistados, as mulheres possuíam certas habilidades que se encaixavam em atividades de ajustes e acabamentos, pois requerem mais detalhe, organização e cuidado.

Alguns homens compartilhavam concepções sobre a falta de determinadas habilidades por parte da força de trabalho feminina. Habilidades essas, classificadas por eles como características quase intrínsecas do sexo masculino, referentes à força física e ao entendimento sobre os usos das ferramentas ou conhecimentos das atividades de construção. O autor ainda observou que, nas empresas analisadas, era habitual as mulheres depositarem mais esforço no trabalho, em comparação com os homens, inclusive os homens mais jovens, fazendo com que elas constantemente se submetessem a condições de trabalho mais intensas (AGAPIOU, 2002). Neste sentido, além da separação e da hierarquização das tarefas, nota-se a existência de atributos classificados como próprios do sexo masculino, os quais vinculam aos homens não só a força física, bem como o conhecimento técnico sobre o trabalho. Observa-se aqui, o processo de legitimação da divisão sexual do trabalho, que remete

características de gênero ao sexo biológico e estabelece as diferenciações como imutáveis e fixas.

Ibáñez (2017) examinou as barreiras enfrentadas por mulheres que trabalhavam em canteiros de obra na Espanha, ressaltando como essas barreiras se diferenciavam de acordo com a situação e a posição do emprego. Foram entrevistadas 10 mulheres que possuíam mais de cinco anos de experiência no setor e 17 mulheres que realizaram curso de pintora de obras, oferecido pela *Construction Labour Foundation* (FLC). Dentre as mulheres que completaram o curso, oito não conseguiram empregos estáveis e duradouros. A baixa absorção das pintoras pelo setor e as dificuldades no acesso ao trabalho, configuraram as primeiras barreiras enfrentada por elas. Outras dificuldades apontavam para a irregularidade do setor, com predomínio de trabalho autônomo e contratos instáveis de curta duração, os quais enfraqueciam o poder de negociação das mulheres. A falta de vestiários e sanitários femininos também foi apresentada como parte integrante das barreiras enfrentadas pela força de trabalho feminina na construção.

Parte das mulheres entrevistadas na pesquisa, enfatizaram relatos sobre a recorrência de julgamentos, advindos dos colegas homens, a respeito do trabalho feminino na construção, alegando maior censura sobre os erros cometidos por elas nas obras. Além de desconfianças frequentes, por parte dos chefes, clientes ou colegas de trabalho, sobre a capacidade das mulheres em desempenharem o serviço. Assim, era evidente a sobrecompensação do trabalho feminino. Com relação às diferenças salariais, duas mulheres afirmaram ter que reivindicar diretamente com o chefe a igualdade salarial. Nos dois casos, essa atitude só foi possível após obterem um certo prestígio e confiança no emprego ou oferta para trabalhar em outra empresa. As mulheres relataram ainda, que possuíam dificuldades de comunicação com o contratante, o qual privilegiava a comunicação com outros homens. Além disso, elas percebiam sentimentos de estranheza ou incômodo, provenientes dos colegas no ambiente de trabalho. Situações de assédio, desrespeito e agressões verbais também foram expostas, algumas expressas em piadas e insinuações (IBÁÑEZ, 2017). Outra vez, a hierarquização das tarefas é notória, indicando a desvalorização do trabalho feminino e a depreciação das capacidades técnicas das mulheres na construção.

O estudo feito por Byrd (1999), nos Estados Unidos, buscou analisar as dificuldades impostas às mulheres na construção, com enfoque para ocupações de carpintaria. Foram entrevistados 16 homens e 15 mulheres candidatos em um programa de aprendizagem

de carpintaria, desenvolvido pelo Comitê Conjunto de Aprendizagem e Treinamento dos Carpinteiros (JATC), além de 20 mulheres carpinteiras atuantes no setor. Nos Estados Unidos, no final dos anos 1990, nenhuma ocupação da construção possuía mais de 9% de representação feminina. Na realidade, a maioria possuía menos de 3% da força de trabalho composta por mulheres, sendo que na carpintaria este percentual era de 1,6%.

Alguns homens entrevistados, receberam convites de trabalho antes de concluírem o treinamento, enquanto às mulheres não era dada tal oportunidade. Em contrapartida, elas enfrentavam problemas para conseguir trabalho, mesmo quando possuíam experiência profissional ou se deslocavam aos canteiros em busca de emprego. Entrevistas com empreiteiros e representantes do JATC confirmaram as alegações dos/as trabalhadores/as sobre a recusa na contratação de mulheres em obras. Na percepção de alguns empreiteiros e membros do JATC, as mulheres seriam incompatíveis com o trabalho na construção, devido à falta de adaptação com o linguajar e a cultura masculinizada dos canteiros, à incapacidade de lidar com a intensidade do trabalho e com a necessidade de uso acentuado de força física (BYRD, 1999).

Outro aspecto ressaltado na pesquisa, descreve o isolamento das mulheres no ambiente de trabalho. Nos canteiros, era comum encontrar mulheres sozinhas e isoladas. Algumas trabalhadoras, com medo de serem rotuladas de lésbicas ou feministas, se recusavam a socializar com outras mulheres no trabalho. As práticas de compartilhamento de boatos e insinuações, sobretudo a respeito das mulheres, foram relatadas pelas trabalhadoras como práticas constantes nos canteiros. Algumas mulheres alegaram que eram relegadas a serviços específicos, os quais restringiam suas experiências no trabalho e estavam relacionados com atividades que requeriam organização e limpeza. Muitos exemplos foram mencionados sobre situações de assédio sexual nos canteiros. As trabalhadoras negras acrescentaram ainda, o racismo que enfrentavam no ambiente de trabalho (BYRD, 1999). O estudo indicou várias dimensões por onde a divisão sexual impacta o trabalho de mulheres na construção, resultando na dificuldade de acesso ao emprego, no isolamento dentro dos canteiros, em relações de trabalho permeadas por assédio sexual e discriminações de gênero e raça.

Curtis et al. (2018) buscaram medir as exposições físicas e psicossociais enfrentadas pelas mulheres, em comparação com os homens, nos canteiros de obra em Washington, nos Estados Unidos. Participaram da pesquisa 291 trabalhadores/as, dos quais 198 eram mulheres. Nos resultados, foi possível observar taxas mais altas de lesões e estresse

para as mulheres, associadas principalmente a exposições psicossociais, como discriminação etária, sobrecompensação de trabalho e desequilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional. Cerca de 31% das mulheres relataram alto estresse percebido, enquanto para os homens este percentual era de 18%. Além disso, as mulheres apresentaram maiores taxas de lesão física no trabalho, com 31% das mulheres e 12% dos homens relatando que sofreram lesões no ano anterior à pesquisa.¹⁶

Para as mulheres, sofrer discriminação com base em sexo e idade, assédio moral, altos níveis de assédio e isolamento sexual, baixo equilíbrio entre vida pessoal e profissional e tensões no trabalho, foram fatores associados aos altos índices de estresse percebido. Os ferimentos nas mulheres foram, aparentemente, mais graves do que dos homens, com 69% das mulheres e 46% dos homens necessitando pronto-socorro ou atendimento médico, e 93% das mulheres contra 68% dos homens com lesões que acarretaram a falta de pelo menos 1 dia de trabalho. As mulheres apresentaram taxas mais altas de exposição a lesões, por trabalharem com produtos químicos, ácidos e solventes. Uma em cada três mulheres relatou altos níveis de assédio sexual. As chances de se machucar no trabalho, no ano anterior à pesquisa, foram duas vezes maiores para as mulheres que relataram discriminação de gênero, assédio moral ou altos níveis de assédio sexual, em comparação com as que não relataram essas exposições (CURTIS et al., 2018). Nessa perspectiva, é evidente os efeitos nocivos e prejudiciais à saúde das mulheres no trabalho da construção, decorrentes de relações de trabalho marcadas por discriminações de gênero, assédio moral e assédio sexual.

Na Índia, Annette Barnabas, D. Anbarasu e Paul Clifford (2009) estudaram as razões dos condicionantes impostos às mulheres em canteiros de obra, localizados no estado de Tamil Nadu, que impediam a aquisição de conhecimentos sobre o ofício de pedreiro. O estudo foi feito com 880 trabalhadores/as da construção no distrito de Tiruchirapalli, sendo 440 homens e 440 mulheres, além de 51 contratantes ou engenheiros da região. Conforme os autores, na primeira década do século XXI, as mulheres representavam cerca de metade da força de trabalho da construção na Índia, o que caracteriza uma das maiores taxas, se comparada a outros estudos, em outras regiões do mundo. No entanto, o setor possui o maior número de trabalhadores/as desorganizados do país, próximo apenas do setor agrícola. Como resultado, a construção civil na região é marcada por alto grau de informalidade, exploração

¹⁶ O método utilizado na pesquisa foi o survey, por meio de questionário online. A estatística descritiva foi utilizada para comparar exposições entre homens e mulheres, e a regressão logística foi utilizada para modelar a associação entre exposições psicossociais, lesões e os resultados de estresse.

dos/as trabalhadores/as e condições precárias de trabalho, sobretudo no que se refere ao trabalho feminino.

Não era permitido às mulheres indianas adquirirem habilidades específicas para o ofício de pedreiro, assim elas eram inseridas na construção em posições inferiores e permaneciam nessas posições até o fim do trabalho. Os homens, por sua vez, recebiam o treinamento necessário e progrediam sistematicamente em suas carreiras, passando de pedreiros, para supervisores e empreiteiros. Na perspectiva dos homens entrevistados no estudo, a principal barreira que impedia a formação de mulheres nos ofícios de pedreiro era o fato de não possuírem a forma física necessária para o trabalho intenso e exaustivo. As percepções sobre o trabalho na construção como duro e difícil, também eram compartilhadas com as mulheres. No entanto, para elas, essas barreiras se expressavam ainda, na falta de oportunidades e treinamentos. Além disso, elas não recebiam treinamentos em outras áreas como execução de fundações, montagem de estrutura e reboco (BARNABAS; ANBARASU; CLIFFORD, 2009). A proibição da aquisição feminina sobre os ofícios de pedreiro reflete sistemas autoritários, que regem diretamente e ordenam a divisão sexual do trabalho. Neste caso, a ordem social além de se constituir amparada estruturalmente na divisão sexual, se encarrega de atuar diretamente para que essa estrutura prevaleça e se reproduza, por meio de regras e normas sociais consolidadas.

Mesmo nessas circunstâncias, as mulheres indianas já desempenhavam grande parte do trabalho de pedreiro nos canteiros, ou até mais. Dentre as funções que exerciam na construção, as principais constituíam-se fundamentalmente pela limpeza da obra, carpintaria e por servir os homens de ofícios superiores, carregando os materiais necessários ou outros serviços solicitados por eles. Contudo, recebiam salários inferiores por funções, inclusive, mais exaustivas e intensas (BARNABAS; ANBARASU; CLIFFORD, 2009). Neste contexto, percebe-se que em situações nas quais as condições de trabalho são mais precárias, as relações de gênero e trabalho são ainda mais abusivas e prejudiciais às mulheres.

No caso das mulheres migrantes na Índia, a situação é alarmante. Jayaram, Jain e Sugathan (2019) investigaram o trabalho de mulheres migrantes em canteiros de obra localizados na cidade Ahmedabad, visando descrever as estratégias utilizadas por elas, a fim de tornarem visíveis suas experiências como migrantes na cidade, perante os homens, as autoridades locais e os empregadores. O estudo envolveu 100 mulheres e acompanhou suas

realidades de trabalho pelo período de sete meses, começando em setembro de 2017. Além disso, contou com a ajuda de um sindicato de trabalhadores migrantes da construção.

Em Ahmedabad, as mulheres representam cerca de 30% da força de trabalho da construção. Na pesquisa, elas foram encontradas por dois meios. Uma parte vivia em espaços abertos ou abandonados por toda a cidade e tinha acesso ao serviço através de pontos de trabalho, popularmente conhecidos como *nakas*, onde muitos trabalhadores/as se reúnem todas as manhãs a procura de trabalho e são contratados por empreiteiros, principalmente no setor de construção. A outra parte das mulheres vivia nos próprios canteiros de obra, trabalhando em salas improvisadas com suas famílias, por intermédio de acordo oral temporário, com empresas contratadas para trabalhar no local por vários meses (JAYARAM; JAIN; SUGATHAN, 2019).

As mulheres trabalhavam em média 17 horas por dia, divididas entre trabalho remunerado e não remunerado, nos canteiros de obra, nos espaços de vida privada e no acesso às instalações básicas de saneamento. Ainda assim, percorriam o equivalente a 10 km por dia, dos quais 4 km eram percorridos no decorrer do trabalho na obra. As mulheres levantavam e transportavam cerca de 5.680 kg e subiam 480 degraus diariamente. As condições de trabalho eram precárias, em instalações irregulares, instáveis e até perigosas. Elas tinham pouca permissão para fazer pausas, pois os materiais da construção precisavam ser constantemente fornecidos. Ao todo, em média, as mulheres descansavam 40 min por dia. Nos canteiros, elas trabalhavam por 8 horas em serviços remunerados e meia hora em serviços adicionais não remunerados, como limpar o local e organizar as ferramentas. Além disso, trabalhavam por mais cinco horas em trabalhos domésticos e de cuidado dos filhos, incluindo cozinhar, limpar, lavar roupa, cuidar das crianças antes e depois do trabalho na construção. O acesso às instalações básicas de saneamento e água também tomavam tempo, sobretudo das mulheres, visto que a acessibilidade desses locais era precária. Em algumas obras, os banheiros não possuíam portas e, como consequência, as mulheres se submetiam a acordar mais cedo para utilizá-los, antes que os homens despertassem. Na ausência dos banheiros, elas continuavam a acordar mais cedo em busca de locais ao ar livre para satisfazer suas necessidades fisiológicas. Ao final do dia, as mulheres consumiam três horas e meia para acesso e uso desses locais (JAYARAM; JAIN; SUGATHAN, 2019).

As mulheres migrantes em Ahmedabad eram contratadas, em grande parte, como trabalhadoras no mercado de concreto armado, no qual levantam e transportam concreto,

cimento, areia, combustível e água de um lugar para o outro, caminhando de/para os *nakas* ou os canteiros de obra, embrulhando e desembulhando seus itens domésticos todas as manhãs, para mantê-los em segurança enquanto trabalhavam (JAYARAM; JAIN; SUGATHAN, 2019).

Em razão do cuidado de crianças não ser considerado como trabalho relevante, as mulheres com filhos pequenos eram submetidas a situações estressantes e perigosas nos canteiros. Elas trabalhavam até o último mês de gestação e retornavam ao trabalho em menos de 15 dias após o parto. Ainda assim, eram obrigadas a levar seus filhos recém-nascidos aos canteiros e deixá-los, na maioria das vezes, desacompanhados enquanto trabalhavam. Elas tinham a permissão para amamentar pouquíssimas vezes, por um período de apenas cinco minutos. Em alguns casos, esses intervalos não chegavam a duas vezes em nove horas (JAYARAM; JAIN; SUGATHAN, 2019).

As mulheres casadas eram contratadas ao lado dos maridos, sendo que os homens recebiam as remunerações do casal. Na maioria dos casos, as mulheres nem possuíam o conhecimento de quanto recebiam, dado que a administração do dinheiro ficava a cargo do marido. Na percepção dos empregadores da cidade, o trabalho de levantar e transportar materiais seria mais adequado às mulheres, sendo inferior aos outros trabalhos realizados pelos homens e, por isso, menos remunerado. Para eles, as mulheres já realizavam trabalhos árduos e não remunerados semelhantes a estes, parte integrante do trabalho doméstico, visto como natural e restrito à força de trabalho feminina. Apesar da intensidade e duração do trabalho desempenhado pelas mulheres, a diferença salarial foi perceptível na pesquisa, equivalente a 50 Rúpias Indianas (Rs) por dia. As remunerações diárias das mulheres eram de 300 Rs, enquanto os homens recebiam 350 Rs (JAYARAM; JAIN; SUGATHAN, 2019).

O estudo de Jayaram; Jain e Sugathan (2019) retrata as imbricações entre as relações de trabalho, gênero e as relações de origem/naturalidade, que impactam muitas dimensões do trabalho e da vida das mulheres migrantes na Índia. Essas relações, assim como ressalta Kergoat (2010), operam no sentido da exploração, dominação e opressão, submetendo as mulheres a condições precárias e desgastantes de trabalho, com remunerações inferiores e tornando-as mais vulneráveis à exploração e à violência. Condições que restringem direitos básicos de dignidade humana e saúde, colocando em risco a própria vida das trabalhadoras. Além disso, as mulheres são relegadas exclusivamente ao trabalho doméstico, sobretudo à responsabilidade com os filhos pequenos, e são subordinadas ao controle masculino, seja na

figura do marido ou do chefe, que detém o poder sobre a intensidade, o tipo e a remuneração de seu trabalho.

Hossain e Kusaabe (2005) analisaram as desigualdades de gênero na construção civil em Bangladesh e na Tailândia, com o objetivo de discutir a segregação sexual nas empresas do setor. A pesquisa foi realizada por meio de questionário com 204 engenheiros/as profissionais, entrevistas detalhadas com 80 engenheiras e discussões com empregadores e representantes de organizações da construção. A participação média de mulheres na engenharia, em todas as organizações estudadas na Tailândia era de 7%, enquanto em Bangladesh este percentual era de 2,1%.

Em Bangladesh, a participação de mulheres no emprego é fortemente afetada por normas sociais, culturais e religiosas. A ordem social patriarcal mantém uma rígida divisão de trabalho que controla as responsabilidades e a mobilidade das mulheres. Na Tailândia é comum que as mulheres, contribuam para as finanças da família e sua contribuição é respeitada, sendo motivo de orgulho. Assim, a taxa de participação das mulheres tailandesas no trabalho é relativamente alta, em comparação com outros países da região (HOSSAIN; KUSAABE, 2005).

Em Bangladesh, o estudo observou a separação vertical e horizontal nas empresas, com mais homens engenheiros em posições superiores e mulheres engenheiras desenvolvendo serviços específicos e diferentes dos homens na mesma posição. Em uma empresa privada, que possuía 46 engenheiros, 45 eram homens. A única engenheira estava em posição júnior e era responsável por tarefas de apoio e recursos humanos. Na Tailândia, a separação vertical era mais intensa nas empresas privadas, enquanto a separação horizontal não era tão perceptível. Em uma das organizações privadas, que possuíam quatro mulheres engenheiras, três estavam empregadas em nível júnior e apenas uma em nível intermediário, enquanto entre os 31 homens, 10 ocupavam cargos de nível superior/sênior, 16 estavam no nível médio e apenas cinco estavam no nível júnior. Não havia diferença significativa em termos de anos totais de experiência de trabalho entre os homens e as mulheres entrevistados/as (HOSSAIN; KUSAABE, 2005).

As principais barreiras relatadas pelas mulheres nos dois países, se referiam aos processos de recrutamento e contratação, que priorizavam os homens e eram preenchidos, na maioria das vezes, sem ampla divulgação. Segundo as engenheiras de Bangladesh, os empregadores não apenas enxergavam as mulheres como incapazes para desempenhar

funções de supervisão, como também compartilhavam a visão de que os canteiros não seriam locais de trabalho adequados a elas. As engenheiras em Bangladesh eram responsáveis, principalmente, pelos trabalhos de escritório, como orçamentos, levantamentos, desenhos, mapeamento e concepção de projetos. Enquanto os homens do mesmo nível, eram atribuídos a tarefas específicas relacionadas às disciplinas ou especialidades que cursaram. Mais da metade das mulheres tailandesas, que trabalhavam em empresas privadas, afirmaram que não recebiam tarefas desafiadoras e complexas, sendo que metade relatou que eram atribuídas, por parte de seus supervisores, apenas a trabalhos de apoio administrativo (HOSSAIN; KUSAABE, 2005). Convém destacar, a desvalorização do trabalho feminino na construção, outra vez, amparada na desconfiança sobre as habilidades técnicas das engenheiras.

Em Bangladesh, as engenheiras enfrentavam muitas ameaças de extorsão, advindas de colegas fundamentalistas religiosos. As mulheres que trabalhavam em canteiros deveriam usar véu e sair antes do pôr do sol. Algumas afirmaram que foram obrigadas a passar para o trabalho de escritório ou até abandonar o trabalho nos canteiros, por medo de ameaças. Além disso, grande parte das engenheiras, que trabalhavam em empresas governamentais, relataram que eram tratadas como mulheres e não como engenheiras, a ponto de seus supervisores passarem a adotar atitude protetora em relação a elas, restringindo sua visibilidade, liberdade pessoal e interação com outros funcionários (HOSSAIN; KUSAABE, 2005).

Arslan e Kivrak (2004) investigaram o papel da mulher na construção civil turca, visando ressaltar os principais fatores que afetavam seu baixo emprego no setor. Na Turquia, no ano 2000, as mulheres representavam 7% da força de trabalho da construção. O estudo foi feito com estudantes de engenharia civil, engenheiros/as, gerentes de estabelecimentos públicos e contratantes do setor. Para os gerentes, as mulheres não eram confiáveis como os homens para o trabalho na construção, devido às suas responsabilidades em casa. As taxas de descontinuidade das mulheres eram mais altas, sobretudo porque após o casamento na Turquia, é comum que elas abandonem ou mudem de trabalho, caso o marido resida em outra região. Por outro lado, raramente isso acontece com os homens. Quando indagados sobre os baixos salários pagos às mulheres, os contratantes responderam que elas possuíam responsabilidades domésticas e podiam largar o trabalho após o casamento.

Como resultado, a pesquisa apontou que as prioridades das mulheres turcas na construção foram determinadas pela satisfação no trabalho, perspectiva de trabalhar como

equipe permanente, boa remuneração e prestígio da posição que ocupavam. As principais dificuldades foram problemas com transporte, acomodação, longas jornadas de trabalho e a possibilidade de engravidar. As engenheiras identificaram o trabalho em universidades e no setor público como mais apropriado para as mulheres casadas ou que possuíam filhos. Os engenheiros que trabalhavam em estabelecimentos públicos como gerentes, declararam que as mulheres não eram apropriadas para o setor, visto que não gostavam de trabalhar em canteiros distantes de suas residências, bem como não passavam a noite nos locais de trabalho, não trabalhavam no turno da noite e nos fins de semana (ARSLAN; KIVRAK, 2004).

Neste sentido, observa-se como a divisão sexual do trabalho é utilizada para legitimar a exploração do emprego feminino menos remunerado, estabelecendo que as mulheres são responsáveis pelos trabalhos domésticos e subordinadas ao marido. O emprego feminino é visto como atividade secundária, pois é sacrificado em nome do casamento ou da gravidez.

A separação das tarefas era tão naturalizada na sociedade turca, que um anúncio feito em 2003, por uma empresa governamental de obras de saneamento, comunicou publicamente a abertura de vagas para contratação de 65 engenheiros civis. No entanto, as vagas eram condicionadas apenas a engenheiros do sexo masculino. A diretoria de obras hídricas do estado se pronunciou explicando que os engenheiros iriam trabalhar nas construções de barragens, em locais distantes das cidades e em condições difíceis. Acrescentou ainda, que todas as equipes das empresas contratadas eram compostas por homens, pois somente engenheiros do sexo masculino poderiam superar as dificuldades e as mulheres seriam incapazes de resistir a esses trabalhos. Após as reações da opinião pública e das organizações da sociedade civil, o anúncio foi modificado e foi concedido às mulheres o direito de se candidatar aos cargos (ARSLAN; KIVRAK, 2004).

Na Austrália, Sunindijo e Kamardeen (2017) investigaram em que medida as mulheres que trabalhavam na construção diferiam dos homens quanto à gravidade da doença psicológica relacionada ao trabalho, nas causas do estresse no trabalho e nos mecanismos de enfrentamento do estresse. Na indústria da construção australiana, as mulheres representam em torno de 11% da força de trabalho do setor. A coleta de dados foi feita por meio de questionário online respondido por 167 homens e 110 mulheres. A pesquisa indicou que as mulheres sofrem mais com a ansiedade e sintomas de estresse agudo que os homens. Os dez maiores agentes estressores foram os mesmos para os homens e para as mulheres, incluindo a

pressão sobre o tempo de trabalho, jornadas exaustivas, carga de trabalho excessiva e ambiente de trabalho desagradável. A pesquisa também indicou que as mulheres sofrem mais discriminação, assédio sexual e bullying. As mulheres relataram relacionamentos ruins com seus superiores, com maior frequência que os homens. No que se refere aos mecanismos de enfrentamento do estresse, a maioria dos homens e das mulheres responderam que tentavam pensar positivamente, ou tomavam alguma atitude para reverter a situação ou a aceitavam.

Jimoh et al. (2016) analisaram as principais barreiras enfrentadas por mulheres na construção civil nigeriana, onde elas representavam apenas 0,2% da força de trabalho do setor. O estudo foi feito por meio de questionário online, respondido por 93 trabalhadoras e 52 gerentes de empresas da construção, no município de Abuja na Nigéria. O estudo indicou a discriminação de gênero como um dos fatores que mais afetam na baixa participação de mulheres no setor. Outros desafios ressaltados na pesquisa, apontaram para falta de autoconfiança feminina, condições de trabalho inflexíveis e severas, número limitado de mulheres que ocupam cargos de liderança ou com qualificação técnica para funções na construção e oportunidades desiguais de emprego para a força de trabalho feminina.

No Peru, Barreto et al. (2017) também analisaram as barreiras enfrentadas por mulheres na construção, ressaltando as visões dos homens e das mulheres sobre estas barreiras. A coleta de dados se desenvolveu através de questionários respondidos por 103 mulheres e 326 homens engenheiros/as e arquitetos/as que trabalhavam na construção. Os pontos de maior convergência entre os homens e as mulheres apontaram que a natureza do trabalho na construção é muito competitiva, que existe uma cultura masculinizada no setor, que as mulheres enfrentam assédio sexual no ambiente de trabalho, além de que o setor não possui flexibilidade de jornada e não oferece assistência social. Entre os relatos que confirmaram a ocorrência de assédio sexual na construção, um dos gerentes que participou da pesquisa afirmou que existem empregos que a mulher, por natureza, não será capaz de desempenhar adequadamente, especialmente se ela for bonita ou se tiver um corpo bonito.

As barreiras relatadas na pesquisa foram agrupadas em cinco fatores condicionantes principais. O primeiro era representado por um mercado de trabalho voltado para os homens, que refletia na dificuldade enfrentada pelas mulheres para conseguir os mesmos empregos que os homens e nas menores oportunidades de trabalho feminino ou de promoção na carreira. O segundo remetia a questões desfavoráveis às mulheres como no caso em que os homens serem designados ao trabalho nos canteiros enquanto as mulheres eram

designadas preferencialmente ao trabalho de escritório, além do assédio sexual e da dificuldade das mulheres para gerir os subordinados. O terceiro aspecto refere-se às difíceis condições de trabalho, que exigiam longas e exaustivas jornadas de trabalho e carga de trabalho estressante, gerando tensões entre a vida profissional e pessoal. Os últimos fatores foram representados por percepções desagradáveis da construção, especialmente por ser um setor muito competitivo e ter uma imagem ruim (BARRETO et al., 2017).

Assim como foi feito na seção anterior, as experiências de trabalho relatadas por mulheres atuantes na construção no mundo, foram separadas em temas e agrupadas de acordo com as pesquisas nas quais foram abordadas (Quadro 2.3).

De maneira semelhante ao que foi observado no Brasil, as relações de gênero e trabalho na construção se desenvolvem de acordo com a divisão sexual do trabalho, atuando no sentido da separação e da hierarquização das tarefas. Em muitos relatos, percebe-se que o trabalho das mulheres é desvalorizado, tanto no aspecto técnico quanto no aspecto econômico e social. Estes fatores refletem no isolamento das mulheres no ambiente de trabalho e na dificuldade de progredir na carreira. Outro ponto de convergência é observado na atribuição da força de trabalho feminina a atividades específicas, as quais derivam do trabalho reprodutivo, bem como a admissão de atributos classificados como essencialmente femininos, relacionados com as *imagens de gênero* ou com os *papeis sociais sexuais*.

Assédio moral, assédio sexual, desrespeito, discriminações de gênero e raça, também se mostraram como realidades de trabalho para mulheres na construção civil nos países analisados, evidenciando que a permanência dessas práticas não se restringe ao Brasil. Nas regiões onde a cultura hierárquica e patriarcal prevalece ou nas regiões onde o estado não atua como agente regulador da proteção dos/as trabalhadores/as, como é o caso dos estudos feitos na Índia e em Bangladesh, as condições e as relações de trabalho na construção são ainda mais prejudiciais às mulheres, restringindo direitos básicos de dignidade humana e saúde, e colocando em risco a própria vida das trabalhadoras.

Quadro 2.3 - Experiências de trabalho relatadas por mulheres atuantes na construção civil no mundo e abordadas em pesquisas empíricas, datadas de 1999 a 2019.

Temas	Pesquisas empíricas
Hierarquização das tarefas	Bagilhole, Dainty e Neale (2000); Agapiou (2002); Arslan e Kivrak (2004); Hossain e Kusaabe (2005); Annette Barnabas, D. Anbarasu e Paul Clifford (2009); Barreto et al. (2017); Ibáñez (2017); Jayaram, Jain e Sugathan (2019).
Separação das tarefas	Byrd (1999); Agapiou (2002); Arslan e Kivrak (2004); Hossain e Kusaabe (2005); Annette Barnabas, D. Anbarasu e Paul Clifford (2009); Barreto et al. (2017); Jayaram, Jain e Sugathan (2019).
Assédio moral, assédio sexual e desrespeito no ambiente de trabalho	Byrd (1999); Bagilhole, Dainty e Neale (2000); Hossain e Kusaabe (2005); Jimoh et al. (2016); Ibáñez (2017); Barreto et al. (2017); Sunindijo e Kamardeen (2017); Curtis et al. (2018);
Desconfiança sobre a capacidade técnica das mulheres na construção	Bagilhole, Dainty e Neale (2000); Agapiou (2002); Hossain e Kusaabe (2005); Barreto et al. (2017); Ibáñez (2017).
Dificuldade de acesso ao emprego	Byrd (1999); Hossain e Kusaabe (2005); Barreto et al. (2017); Ibáñez (2017).
Dificuldades para progredir na carreira	Bagilhole, Dainty e Neale (2000); Annette Barnabas, D. Anbarasu e Paul Clifford (2009); Jimoh et al. (2016); Barreto et al. (2017)
Isolamento e exclusão das mulheres no ambiente de trabalho	Byrd (1999); Bagilhole, Dainty e Neale (2000); Curtis et al. (2018).
Atributos classificados como femininos	Byrd (1999); Agapiou (2002); Annette Barnabas, D. Anbarasu e Paul Clifford (2009).
Desigualdades salariais	Ibáñez (2017); Jayaram, Jain e Sugathan (2019);
Condições de trabalho prejudiciais à saúde	Arslan e Kivrak (2004); Curtis et al. (2018); Jayaram, Jain e Sugathan (2019).
Transferência da responsabilidade sobre o assédio para as mulheres	Bagilhole, Dainty e Neale (2000); Barreto et al. (2017)
Proibição/restrição de tarefas	Annette Barnabas, D. Anbarasu e Paul Clifford (2009)
A falta de vestiários e sanitários femininos	Ibáñez (2017)

Fonte: elaboração própria a partir de diversas fontes.

2.6. Considerações finais

As relações de trabalho na construção são marcadas por altos índices de informalidade, subcontratações e, em alguns casos, condições precárias, arriscadas e desgastantes de trabalho. Condições essas, que não se restringem ao Brasil e são observadas em outras regiões no mundo. As dinâmicas dessas relações, atravessadas por outras relações

sociais, como as relações de gênero, raça, classe e origem/nacionalidade/naturalidade, representam sistemas de opressão que podem ser extremamente prejudiciais à saúde dos trabalhadores/as. Os estudos feitos com trabalhadores/as migrantes evidenciam essa realidade, sobretudo no que diz respeito ao trabalho feminino.

No Brasil, o crescimento do setor especialmente na primeira década do século XXI, impulsionado por programas governamentais como o PAC e o PMCMV, acarretaram no aumento significativo da força de trabalho empregada na construção, incluindo as mulheres. No plano das políticas públicas, a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres e o lançamento do II PNPM e III PNPM, em 2008 e em 2013, os quais possuíam o intuito de aumentar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, por meio da sua qualificação técnica em profissões tradicionalmente ocupadas por homens, também representou um marco para a ampliação da participação feminina na construção. Muitos projetos foram lançados, visando a qualificação técnica de mulheres para funções na construção civil.

Os estudos empíricos permitiram observar a realidade e as experiências de trabalho análogas a mulheres na construção civil no Brasil e no mundo, evidenciando os efeitos da divisão sexual em vários aspectos da vida pessoal e profissional das trabalhadoras. Os efeitos mais recorrentes, tanto no Brasil quanto no mundo, remetem à hierarquização e separação das tarefas. Neste sentido, o trabalho da mulher é constantemente desvalorizado, no âmbito técnico e socioeconômico, podendo levar à sobrecarga de trabalho feminino.

Além de existir uma separação horizontal das tarefas, que relega as mulheres a atividades específicas, sobretudo aquelas derivadas do trabalho doméstico. A separação das tarefas se relaciona com a atribuição de determinadas habilidades ou atributos, admitidos como intrínsecos da força de trabalho feminina, os quais limitam e condicionam a atuação das mulheres no setor. Estes atributos, são resultado do processo de legitimação da divisão sexual, que reduz as características de gênero ao sexo biológico e restringe os papéis sociais das mulheres aos papéis de reprodução social. A divisão sexual reflete também, nas práticas de assédio moral, assédio sexual, desrespeito e discriminações de gênero e raça, bem como na dificuldade de acesso ao emprego e no isolamento das mulheres no ambiente de trabalho.

No tocante à vida privada das trabalhadoras, em muitos casos, foi possível perceber que as responsabilidades dos trabalhos domésticos e de cuidado dos filhos, eram atribuídos quase exclusivamente às mulheres, limitando suas possibilidades de acesso, de atuação e de ascensão no emprego.

Capítulo 3

A mulher na construção de edifícios em Goiânia

Este capítulo tem o objetivo de discutir características da divisão sexual do trabalho na construção de edificações em Goiânia – GO e compará-las com dados nacionais. Neste sentido, foram utilizadas algumas fontes de dados, sendo que a principal consistiu no banco de dados da RAIS, referente ao emprego formal de edificações. Os dados obtidos para Goiânia foram comparados com dados nacionais, ressaltando as semelhanças sobretudo no que concerne às desigualdades no emprego feminino. As outras fontes de dados foram obtidas por meio de visitas em obras de edificações no município, realizadas em julho de 2019, e entrevistas não estruturadas com estagiários/as e engenheiros/as, abordando aspectos do processo de trabalho, tecnologias utilizadas, número de trabalhadores/as e tipos de vínculo. Consideramos relevante mencionar alguns dados obtidos em pesquisa realizada anteriormente pela autora, feita entre agosto e outubro de 2017, no município de Goiânia, na qual foram entrevistadas mulheres atuantes em canteiros de obra de edificações, nas funções de pintoras e responsáveis pelo rejunte e limpeza de obras. Além de questionários com engenheiros e representantes de empresas de construção civil e visitas em quatro obras de edificações.

Primeiramente, descrevemos o processo de trabalho na construção de edificações, detalhando as etapas da construção, a hierarquia da obra, os/as trabalhadores/as envolvidos/as e as tecnologias e materiais utilizados. Em seguida, apresentamos os dados que foram retomados da pesquisa feita anteriormente, destacando as percepções das trabalhadoras sobre a divisão sexual. Os dados retomados, têm caráter auxiliar no sentido de contribuir para as discussões sobre a divisão sexual do trabalho no setor. Por último, são apresentados os dados obtidos por meio da RAIS, para a construção de edificações em Goiânia e no Brasil, evidenciando as características do emprego feminino no setor.

3.1. Processo de trabalho na construção de edifícios

Na construção de edifícios, é comum que os serviços sejam contratados por subempreitada. Neste caso, o dono da obra, a construtora ou a incorporadora responsável, contratam empresas especializadas para executar diferentes etapas da construção. O processo de trabalho se desenvolve por meio de uma série de etapas, entre o planejamento, a concepção, o controle e a execução da obra.

O planejamento e a concepção da obra abrangem estudos de viabilidade econômica, além dos projetos arquitetônicos, estruturais, de materiais e equipamentos, de segurança e de instalações elétricas e hidrossanitárias. Os projetos são realizados, principalmente, por engenheiros/as civis, engenheiros/as eletricitas, engenheiros/as de segurança, arquitetos/as, projetistas, desenhistas e técnicos/as de construção civil, podendo envolver outros profissionais de acordo com as particularidades da edificação. Os projetos devem estar em conformidade com os critérios dos contratantes, levando em consideração a finalidade da edificação e o público-alvo. O planejamento engloba também a formulação do cronograma técnico-financeiro da obra e o levantamento dos materiais, equipamentos, número de trabalhadores/as e orçamento total.

As especificidades técnicas, como as características do solo, os custos, prazos e tipo da obra, vão determinar os métodos construtivos mais apropriados. Estudos do tipo de solo, sondagens, estudos topográficos e análise do lençol freático são essenciais para a elaboração dos projetos estruturais e arquitetônicos. Estes estudos são realizados por topógrafos/as, engenheiros/as e técnicos/as em geotecnia.

No topo da hierarquia estão os/as gerentes e os/as engenheiros/as responsáveis pela produção, planejamento, gestão, segurança e qualidade da obra. Os/as gerentes fazem a intermediação entre os contratantes e a construtora. Os/as engenheiros/as responsáveis pela segurança controlam o trabalho dos/as técnicos/as de segurança e qualidade. Os/as engenheiros/as responsáveis pelo planejamento e administração coordenam o trabalho dos/as técnicos/as, estagiários/as, encarregados/as administrativos e do/a apontador/a de obra.¹⁷

Os/as engenheiros/as responsáveis pela produção regem o trabalho do/a mestre de obras e dos/as encarregados/as, os/as quais repassam para seus/suas ajudantes. Os/as encarregados/as são responsáveis por áreas específicas, como encarregados/as de estrutura, administrativo, materiais, almoxarife, pedreiro/a, pintura, acabamento, armação, carpintaria, instalações elétricas e hidrossanitárias. Cada encarregado/a é incumbido/a de supervisionar seus/suas ajudantes.

As etapas principais da execução englobam a preparação do terreno, terraplanagem, montagem das instalações provisórias que compõem o canteiro de obras, fundações, execução das estruturas, vedações e alvenaria, cobertura, instalações elétricas e

¹⁷ Apontador/a de obra é responsável pelo controle de frequência dos/as trabalhadores/as, organização de documentos, recebimento e destinação de materiais e equipamentos.

hidrossanitárias, acabamentos e revestimentos, colocação de vidros, portas e janelas, pintura, instalações de utensílios e limpeza final.

A preparação do terreno consiste, sobretudo, na execução das atividades necessárias para a nivelção e terraplanagem. Essas atividades podem incluir escavações, movimentações de terra, estruturas de contenção, perfuração de rochas, aterro, compactação de solo e rebaixamento do lençol freático. Em alguns casos, pode ser necessário a demolição de estruturas existentes no terreno. Os equipamentos mais utilizados nessa etapa são as escavadeiras, o caminhão basculante, a pá-carregadeira, os tratores auxiliares, compactador mecânico, estruturas de contenção, perfuratriz de rochas e drenos ou bombas para rebaixamento do lençol freático. Os/as profissionais mais envolvidos na preparação do terreno são os/as engenheiros/as, os/as técnicos/as de geotecnia, operadores/as das máquinas e caminhões, encarregados de pedreiros/as, pedreiros/as e ajudantes.

A limpeza do local e os ajustes para a montagem do canteiro de obras são realizados em seguida. Os canteiros são delimitados por tapumes de madeira ou metálicos e devem ser projetados de maneira a atender os locais de armazenamento de materiais e equipamentos, alojamentos dos/as trabalhadores/as, áreas de passagem de caminhões e equipamentos, sanitários, vestiários, refeitórios, escritórios, oficinas de carpintaria e armação. Nas etapas de montagem dos canteiros, participam os/as engenheiros, encarregados/as de pedreiros/as, pedreiros/as e ajudantes, operadores/as de máquinas e caminhões, encarregados/as de carpintaria, carpinteiros/as e ajudantes, encarregados/as de armação, armadores/as e ajudantes, encarregados/as de instalações elétricas e hidrossanitárias, eletricitas, encanadores/as e encarregados/as da limpeza, podendo envolver outros profissionais dependendo do tipo do canteiro. Cabe ressaltar também, outros/as trabalhadores/as que não participam ativamente da construção dos canteiros, mas são essenciais para a manutenção das atividades, como os/as vigias e os/as porteiros/as.

A próxima fase são as fundações, que são responsáveis por sustentar a edificação inteira, dissipando as cargas no solo. O tipo da fundação mais adequado para cada obra é determinado através de sondagens, que permitem o conhecimento sobre as características e dinâmicas do solo. Algumas fundações, como os tubulões e as sapatas, dependem de escavação manual. Enquanto outras, como as estacas, são realizadas por meio de equipamentos de perfuração do solo ou perfuratrizes. A execução das fundações é desenvolvida, sobretudo, por engenheiros/as, técnicos/as de geotecnia, operadores/as de

máquinas de escavação, sondagem e concretagem, encarregados/as de carpintaria e armação, carpinteiros/as, armadores/as, pedreiros/as e ajudantes.

Após a execução das fundações, inicia-se a fase de construção das estruturas, que são responsáveis por sustentar a edificação. As estruturas são compostas por vigas (estruturas horizontais), lajes (estruturas horizontais maciças, que fazem a interface entre os pavimentos) e pilares (estruturas verticais). As lajes sustentam os pavimentos e transmitem as cargas recebidas para as vigas e os pilares, os quais repassam para as fundações que, por sua vez, transmitem para o solo. A concretagem das estruturas segue o modelo de formas desenvolvidas para as especificidades da obra. As dimensões das estruturas são determinadas pelos projetos estruturais. As armações, que também seguem os padrões de cada edificação, são colocadas antes da concretagem. A execução das estruturas requer principalmente os/as engenheiros/as, os/as encarregados/as de armação, carpintaria e concretagem, os/as pedreiros/as e ajudantes.

Posteriormente, são realizadas as vedações que, como o próprio nome já diz, servem para vedar e ligar os espaços entre as estruturas. O processo depende do tipo de vedação utilizada. O tipo mais comum são as paredes de alvenaria, nas quais os blocos cerâmicos ou de concreto são assentados um a um e selados com argamassa de assentamento. Vale destacar outras opções de vedação, como o uso de paredes maciças moldadas no local, paredes pré-fabricadas e drywall – paredes compostas por chapas de gesso. Existe também, a alvenaria estrutural na qual as paredes realizam as funções estruturais da obra. As vedações são executadas predominantemente por pedreiros/as e ajudantes.

As instalações elétricas e hidrossanitárias ficam a cargo dos/as encarregados/as de instalações elétricas e hidrossanitárias, eletricitistas, encanadores/as e ajudantes. A parte elétrica compreende a instalação de fios e eletrodutos, iluminação, interruptores e tomadas, instalações telefônicas, quadro de energia, caixa de entrada, caixa de passagem, caixas de luz, estruturas de segurança. As instalações hidrossanitárias são compostas pela montagem das tubulações de água fria e quente, drenagem pluvial e esgoto, instalação de caixa de gordura e caixas de inspeção de esgoto, instalação dos sistemas de incêndio, instalações de registros e válvulas.

Nas etapas finais da obra, são feitas as coberturas. Os tipos de cobertura podem ser telhas de cerâmica, fibrocimento, metálicas, de PVC, de vidro ou de concreto. Para a implantação é necessário a execução de uma estrutura (tesouras de madeira ou aço) que darão

o suporte. Os terraços também são muito utilizados em obras de construção de edifícios. São estruturas planas, com pouca inclinação, compostas de concreto armado e impermeabilizadas. As coberturas ainda incorporam estruturas de reservatórios de água fria e água quente, sistema de captação solar e de recolhimento de águas pluviais. A cobertura é realizada por encarregados/as de carpintaria e armação, carpinteiros/as, armadores/as, pedreiros/as e ajudantes.

A colocação de portas e janelas é feita basicamente por carpinteiros/as, pedreiros/as e ajudantes. Os tipos mais utilizados são os de madeira, vidro ou metal. Os forros e revestimentos de paredes são executados por carpinteiros/as, pedreiros/as e ajudantes. Podem ser de gesso, madeira, metálicos ou de pvc. Os revestimentos para forros e paredes são feitos por pedreiros/as e ajudantes. As etapas consistem na limpeza da superfície, no chapisco (para melhorar a aderência), no emboço (segunda camada de argamassa, com cimento, areia e cal, que serve para regularizar o chapisco) e no reboco (feito de argamassa especial de acabamento). Nos pisos, os revestimentos mais utilizados são os revestimentos cerâmicos, porcelanato, de madeira, cimento queimado, mármore, ardósia e granito. Existe também, a opção de utilizar revestimentos cerâmicos (azulejos) nas paredes. Após essas etapas, os/as encarregados/as de pintura, os/as pintores e ajudantes realizam a pintura da obra.

Os acabamentos compreendem as funções finais da obra, como a colocação de armários, prateleiras, vidros, louças, utensílios, maçanetas, fechaduras e rejunte dos revestimentos cerâmicos. O rejunte é uma argamassa especial, que preenche as juntas de assentamento (espaçamentos) de pisos e azulejos. A execução consiste em aplicar uma camada pequena de massa e arrastá-la para o espaço entre as placas cerâmicas, com o auxílio de uma desempenadeira ou espátula. Por fim, os/as encarregados/as da limpeza realizam a limpeza final da obra, que deve ser feita em todos os pavimentos, nas partes internas, nos cômodos, nas áreas externas e na fachada.

O número total de trabalhadores/as necessários em obras de edificações varia de acordo com as especificidades da construção e oscila conforme as fases da obra. Para uma edificação residencial de 25 a 30 andares, o tempo de construção pode variar, em média, de 1,5 ano a 2,5 anos e o número médio de trabalhadores pode variar de 100 a 150, nas fases de pico da obra. Os/as trabalhadores/as que ingressam no início da obra e permanecem até o final, geralmente, são os/as engenheiros/as, os/as mestres de obra, os/as pedreiros/as, os/as serventes, os/as encarregados/as administrativos/as, os/as vigias e os/as estagiários/as. Para

uma obra deste tipo, são necessários ao menos 2 engenheiros/as, 2 encarregados/as administrativo/as, 1 mestre de obra, 2 vigias e 1 estagiário/a. O número de pedreiros/as e serventes oscila de acordo com as fases da obra. O Quadro 3.1 mostra o número de trabalhadores necessários de acordo com as fases da obra.

Quadro 3.1 – Número de trabalhadores necessários em uma obra de edificação residencial de 25 andares, de acordo com as etapas da obra.

Etapas da obra*	Duração da etapa	Trabalhadores
Todas as etapas	1,5 a 2,5 anos	2 engenheiros/as, 1 mestre de obra, 2 encarregados/as administrativos/as, 2 vigias, 1 estagiário/a, pedreiros/as e serventes (número de pedreiros/as e serventes varia de acordo com as fases da obra)
Preparação do terreno, montagem dos canteiros e fundações	6 meses	1 encarregado/a de estruturas, 2 a 6 pedreiros/as, 2 a 6 serventes, 1 carpinteiro/a, 1 armador/a, 1 electricista e 1 encanador/a
Estrutura, vedações, instalações elétricas e hidrossanitárias	8 a 10 meses	1 encarregado/a de pedreiro/a, 1 encarregado/a de estrutura, 1 encarregado/a de armação, 1 encarregado/a hidráulica, 1 encarregado/a elétrico, 1 ou 2 auxiliares ou assistentes administrativos/as, 1 técnico/a de segurança do trabalho, 4 a 6 operadores/as de máquinas, 4 a 10 carpinteiros/as, 6 a 10 armadores/as, 3 a 6 encanadores/as, 3 a 6 electricistas, 6 a 24 serventes e 4 a 8 pedreiros/as
Acabamento	após 7 meses do início da obra e dura até o final da construção	1 encarregado/a de acabamento, 6 a 12 pedreiros/as, 6 a 12 serventes e 2 a 6 pintores
Rejunte	inicia na metade do tempo total da obra (dura em torno de 8 a 12 meses)	2 a 4 rejuntadores/as
limpeza final	inicia nos últimos 4 meses	4 a 6 trabalhadores/as

Fonte: Elaboração própria.

*Tipo da obra: edifício residencial de 25 andares

Utilizando como base uma obra de 25 a 30 andares, as fases iniciais de preparação do terreno, montagem dos canteiros e fundações, duram em torno de 6 meses para serem concluídas. A fase de estrutura, que inclui também as vedações, pode durar de 8 a 10 meses.

As instalações elétricas e hidrossanitárias iniciam-se logo após a finalização das estruturas dos primeiros pavimentos.

A fase de acabamento começa após as instalações elétricas e hidrossanitárias dos primeiros pavimentos, que geralmente acontece após 7 meses do início da obra, e dura até o final da construção. Nos períodos de pico e além dos/as trabalhadores/as que permanecem durante toda a obra. O rejunte é realizado após o assentamento dos pisos e azulejos que, em geral, se inicia na metade do tempo total da obra. Dessa forma, o rejunte dura em torno de 8 a 12 meses e as construtoras normalmente contratam de 2 a 4 rejuntadores/as para uma obra de 25 a 30 andares. A limpeza final dos pavimentos acontece no período final da construção e dura menos de 4 meses. Para a limpeza de um edifício com até 30 andares, em geral, as construtoras terceirizam estas funções e contratam equipes que variam de 4 a 6 trabalhadores/as. Cabe ressaltar que as atividades de rejunte e limpeza agregam poucos trabalhadores no processo de trabalho e por um período limitado de tempo, em comparação com o tempo total da construção.

3.2. Processo de trabalho na construção de edifícios em Goiânia

Goiânia foi construída para ser a nova capital do estado de Goiás, transferida da Cidade de Goiás. O projeto da construção teve início em 1933 e foi liderado por Pedro Ludovico, interventor estadual nomeado por Getúlio Vargas (CHAUL, 2009). A cidade foi planejada para 50 mil habitantes (CHAUL, 2009) e, no ano de 2020, já conta com uma população estimada de 1,5 milhões de habitantes (IBGE, 2020).¹⁸

Visando auxiliar na contextualização do objeto de estudo, sobretudo no que se refere ao ambiente e à realidade de trabalho em canteiros de obra, foram realizadas quatro visitas e observações de campo em construções de edifícios residenciais no município de Goiânia e algumas entrevistas não estruturadas com estagiários/as e engenheiros/as, em julho de 2019.

A primeira obra (Obra 1) estava sendo construída por uma sociedade entre duas empresas de construção de médio porte. A primeira empresa (Empresa A) foi fundada em 1997, com sede em Goiânia e tem como atividade principal a incorporação de

¹⁸ A área de extensão territorial do município compreende 728,8 mil Km². Em 2017, o Valor Adicionado Bruto (VAB) a preços correntes das atividades industriais e dos serviços representou 14,7% e 70,8% do VAB total do município, respectivamente. O VAB dos serviços públicos de administração, defesa, educação, saúde e seguridade social equivaleu a 14,4% do VAB total de Goiânia neste período, e a agropecuária correspondeu a 0,08%. O PIB total do município foi de 49 bilhões de reais, em 2017 (IBGE, 2020).

empreendimentos imobiliários, mas também atua por meio da construção de edifícios, aluguel de imóveis e administração de obras. A outra empresa (Empresa B) também possui sede no município e foi fundada em 1975, atuando principalmente na construção de edifícios. A obra em questão, era uma edificação residencial de alto padrão, situada em um bairro nobre de Goiânia, com apartamentos de até 380 m², avaliados em cerca de 1 a 3 milhões de reais. A obra estava em fase de acabamento nos apartamentos e construção bruta na área externa (contrapiso, alvenaria, chapisco).

No comando da obra estavam dois engenheiros, sendo um responsável pela construção e outro responsável pelo diálogo com os clientes. No passado, a obra contava com uma arquiteta e uma auxiliar de engenharia, responsável por ajudar os engenheiros na fiscalização da construção. Nas fases finais, as duas mulheres não estavam mais presentes. Os auxiliares administrativos e os mestres de obra estavam subordinados aos engenheiros. Existiam dois mestres de obra, um era responsável pela construção no geral e o outro era responsável pelos apartamentos e controle de materiais. Abaixo dos mestres de obra estavam os estagiários de engenharia, os pedreiros e ajudantes de pedreiros ou serventes.

Grande parte dos pedreiros e ajudantes eram terceirizados. As funções de concretagem, pintura e alvenaria eram praticamente compostas por trabalhadores terceirizados. Os trabalhadores não terceirizados eram os encarregados da parte elétrica, armadura e carpintaria. A obra chegou a contar com mais de 300 trabalhadores e, conforme a construção progredia, os trabalhadores terceirizados eram dispensados e as empresas davam preferência aos trabalhadores não terceirizados. Nas fases finais, existiam aproximadamente 100 trabalhadores na obra, dos quais cerca de 60 trabalhadores não eram terceirizados.

A grande maioria dos trabalhadores encontrados no momento da visita era do sexo masculino. Foi possível observar apenas uma mulher na portaria e outra no stand de vendas, localizado na parte de fora da obra. As funções de rejunte e limpeza também eram desenvolvidas por mulheres.

O estagiário da obra ressaltou aspectos que caracterizam o mercado de edificações no município, como as práticas de formação de Sociedades de Propósitos Específicos – SPE, para diminuir os riscos financeiros das atividades de construção. A obra visitada estava sendo

construída por uma SPE entre duas empresas de construção e incorporação de empreendimentos imobiliários.¹⁹

A segunda obra (Obra 2) estava sendo executada por uma SPE entre duas empresas de construção. A primeira empresa (Empresa C) é uma construtora de médio porte, fundada em 1982, com sede em Goiânia e atua principalmente na construção de edifícios. A segunda empresa (Empresa D) é uma incorporadora de médio porte, fundada em 2011, com sede em Goiânia e tem como atividade principal a incorporação de empreendimentos imobiliários, mas atua também no loteamento e aluguel de imóveis. A obra era uma edificação residencial de alto padrão com 30 andares. Os apartamentos variavam de pouco mais de 60 m² a 120 m² e estavam avaliados em 700 mil reais.

A hierarquia da obra era composta primeiramente pelos engenheiros, sendo um engenheiro da construtora, um engenheiro de produção e outro engenheiro geral. Abaixo dos engenheiros estavam os dois mestres de obra, os estagiários de engenharia, os auxiliares administrativos da obra e os encarregados, os quais se distribuía entre encarregados de segurança, qualidade, alvenaria, instalações elétricas, materiais e apartamentos personalizados. Os encarregados possuíam ajudantes e serventes. A obra contava com 200 trabalhadores, dos quais 150 trabalhadores estavam contratados por regime CLT e 50 trabalhadores eram terceirizados. As funções terceirizadas eram gesso, colocação de portas e janelas, furos em alvenaria, pintura, colocação de corrimão e andaimes suspensos na parte externa da obra.

As mulheres desempenhavam as funções administrativas de orçamento, encarregadas de segurança do trabalho e de apartamentos personalizados, estagiárias de engenharia, limpeza dos escritórios e rejunte. Oito mulheres eram responsáveis pelo rejunte, todas contratadas via CLT. Cabe ressaltar que apenas mulheres realizavam o rejunte.

Existiam duas empresas terceirizadas responsáveis pela pintura da obra. A opção por duas terceirizadas para o mesmo serviço consistia no estímulo da competitividade entre elas. Os trabalhadores recebiam por produção, ou seja, recebiam o equivalente ao que

¹⁹ A SPE constitui a formalização de uma joint venture, na qual as empresas compartilham bens e serviços para o desenvolvimento de uma atividade econômica e partilham entre si os resultados. Representam um acordo firmado entre construtoras, com o qual se constitui uma nova empresa que possui um objetivo específico – construir uma edificação específica, em um tempo determinado. Dessa forma, após a conclusão da obra a sociedade é desfeita. Pode-se dizer que a SPE representa uma forma de diminuir os riscos financeiros da atividade desenvolvida. Caso ocorram eventuais problemas, as duas empresas respondem juntas pelo processo, evitando que uma ou outra assuma total responsabilidade. A SPE possui tributação e patrimônio próprio, que não depende do patrimônio dos sócios. A autonomia patrimonial garante proteção aos sócios, pois impossibilita a transferência da dívida da SPE para os sócios e destes para a SPE.

produziam no mês. As auditorias eram baseadas nas Fichas de Verificação de Serviço - FVS. Quando o serviço realizado não passava nas inspeções, os trabalhadores deveriam refazer o trabalho e não recebiam pelo retrabalho. A obra contava com o Sistema Andon, no qual existia um interruptor em cada pavimento, ligado a uma mesa de controle na sala dos engenheiros. Os interruptores acendem luzes equivalentes ao andamento do serviço: a luz verde indica que o trabalho está sendo realizado, a luz amarela indica que o trabalho está parado e a luz vermelha indica algum problema.²⁰

Outra forma de controle do trabalho era feita através de um quadro exposto na entrada da obra. O quadro continha o nome de todas as empresas terceirizadas e os serviços executados por elas, para que fossem avaliados. A qualidade do trabalho era avaliada pelas construtoras, que preenchiam o quadro com figuras representando o grau de satisfação. Uma carinha sorridente indicava serviço excelente, uma carinha normal indicava serviço bom e uma bomba indicava serviço ruim. Dessa forma, o quadro expunha as empresas mal avaliadas, bem como os funcionários que as representavam, colocando alguns trabalhadores em situação vexatória.

A terceira obra (Obra 3) estava sendo construída por uma SPE formada entre três empresas de construção. A obra era uma edificação residencial de alto padrão, com 28 andares, um apartamento por andar de 300 a 400 m², avaliados em 3,5 milhões de reais. A primeira empresa (Empresa E) é uma incorporadora de médio porte, fundada em 2011, com sede em Goiânia e atua na incorporação de empreendimentos imobiliários e consultoria de gestão empresarial. A segunda empresa (Empresa F) é uma construtora e incorporadora de médio porte, fundada em 1990, com sede no município e atua no mercado de incorporação de empreendimentos imobiliários, mas também realiza atividades de compra e venda de imóveis, construção de edifícios e administração de obras. A outra empresa (Empresa G) é uma construtora e incorporadora de médio porte, fundada em 2011, com sede no município e atua principalmente na construção de edifícios e na incorporação de empreendimentos imobiliários.

No topo da hierarquia da obra estava o diretor da incorporadora, seguido pelos gerentes das construtoras. Abaixo deles estavam os engenheiros da obra, dois homens e duas mulheres, e os cargos administrativos de orçamento, ocupados em grande maioria por

²⁰ As Fichas de Verificação de Serviço consistem em um sistema de controle do trabalho, no qual antes do início de uma atividade é realizada uma vistoria no local, indicando a condição da área. As fichas são repetidas frequentemente, sempre anotando o andamento da atividade. Após o término do serviço, mais uma FVS é preenchida, anotando as características e a qualidade do trabalho executado.

mulheres. Os cargos auxiliares de administração eram preenchidos por menores aprendizes, que substituíam os estagiários por serem menos onerosos. Na parte de produção, os encarregados eram distribuídos entre encarregados de produção, qualidade, segurança, materiais e fornecedores. Abaixo dos encarregados estava a equipe de produção, composta por pedreiros, serventes e ajudantes.

Existiam 160 trabalhadores no total, dos quais 120 eram terceirizados. As funções não terceirizadas consistiam apenas nos engenheiros e parte administrativa. Os trabalhadores terceirizados recebiam treinamento no próprio canteiro e eram pagos por produção, através da metragem produzida no mês, seguindo o modelo das FVS. Caso não atingisse os padrões de qualidade necessários, o trabalhador era notificado e deveria refazer o trabalho em um tempo estipulado pela empresa. Nessa situação, ele não recebia pelo retrabalho.

Além de engenharia e funções administrativas, as mulheres ocupavam funções de almoxarifado (uma), rejunte (duas) e limpeza (uma). Nas fases de pico da obra, existiam três trabalhadores responsáveis pelo rejunte, sendo um homem e duas mulheres. Nas fases finais, as duas mulheres permaneceram no trabalho e o homem foi dispensado.

A última obra visitada (Obra 4) estava sendo construída por uma única construtora (Empresa H) e era uma edificação residencial de alto padrão, com apartamentos de 300 m², avaliados em até 5 milhões de reais. A construtora é uma empresa de médio porte sediada em Goiânia, fundada em 1998 e atua nas atividades de incorporação de empreendimentos imobiliários, construção de edifícios, construção de obras de infraestrutura, serviços de terraplanagem, administração de obras, compra, venda e aluguel de imóveis e serviços de engenharia e arquitetura.

O cargo mais alto da obra era ocupado pelos engenheiros, sendo um engenheiro chefe, um engenheiro de produção e uma engenheira da área comum. Abaixo dos engenheiros estavam os encarregados de segurança e qualidade, encarregados de instalações elétricas e hidrossanitárias, encarregados administrativos de orçamento e finanças, encarregados de produção e os estagiários.

Existiam 160 trabalhadores, dos quais 120 eram próprios da construtora e 40 terceirizados. As funções terceirizadas eram de gesso, reboco, rejunte, esquadrias e portas, gás, elevadores e ar condicionado. Os trabalhadores recebiam por produção ou por diárias combinadas com a construtora. O valor da diária geralmente era de 100 reais. As mulheres ocupavam, as funções de engenharia, encarregadas de segurança do trabalho e qualidade,

estagiárias, rejunte e limpeza. Na fase atual da obra, apenas uma mulher era responsável pelo rejunte.

3.3. A mulher nos canteiros de obra em Goiânia

Buscando contribuir com a discussão sobre a divisão sexual do trabalho na construção de edifícios, achamos relevante mencionar alguns resultados da pesquisa anterior feita pela autora na graduação e realizada em canteiros de obra de edificações no município de Goiânia – GO, no ano de 2017. A pesquisa foi feita com trabalhadoras que atuavam ou já atuaram diretamente em canteiros ou que realizaram cursos de capacitação profissional na área, para desenvolverem funções específicas de canteiros. Os dados foram utilizados no trabalho de conclusão de curso da autora, cujo objetivo era analisar o cenário de inserção da força de trabalho feminina na construção de edificações.²¹

A pesquisa de campo aconteceu entre agosto e outubro de 2017. Foram 15 entrevistas semiestruturadas, com 10 mulheres que trabalhavam em canteiros de edificações nas funções de rejunte e limpeza, e 5 mulheres que realizaram curso de assentamento de revestimento cerâmico e pintura de obras, por meio do programa Mulheres Construindo um Futuro Melhor, da Secretaria de Políticas para as Mulheres de Goiânia, em parceria com o SENAI-GO e o Governo Federal. Além de 10 questionários com dirigentes ou representantes de empresas de construção civil no município e observações de campo através de visitas em 4 obras de construção de edifícios em execução na época.

A identificação das mulheres foi realizada, em parte, por meio de lista fornecida pelo SENAI – GO de alunas que concluíram o curso de qualificação em pintura de obras e assentamento de revestimentos cerâmicos no ano de 2016, por meio do programa Mulheres Construindo um Futuro Melhor. Foi possível localizar cinco alunas no total, que aceitaram participar da pesquisa. Dentre elas, três mulheres concluíram o curso de assentamento de revestimento cerâmico e as outras duas concluíram o curso de pintura de obras. As outras dez mulheres entrevistadas foram encontradas na ocasião das visitas nas obras.

A primeira obra (Obra 5) estava sendo construída por uma empresa de médio porte (Empresa I), fundada em 1997, com sede em Goiânia e que possui como atividade principal a incorporação de empreendimentos imobiliários, mas também atua na construção

²¹ Pesquisa intitulada “O Cenário da mão de obra feminina da construção civil em Goiânia”, que foi desenvolvida como requisito de conclusão do curso de engenharia civil na Universidade Federal de Goiás, com a orientação da professora doutora Maria Carolina Gomes de Oliveira Brandstetter e coorientação da professora doutora Karla Emmanuela Ribeiro Hora.

de edifícios, obras de saneamento e aluguel de imóveis. A obra visitada era um edifício residencial de alto padrão, com 27 andares. No canteiro trabalhavam 40 pessoas, das quais apenas duas eram mulheres. Uma trabalhadora era responsável pelo rejunte e a outra era auxiliar administrativo da obra. Todos/as os/as trabalhadores/as estavam contratados/as por regime CLT.

A segunda obra (Obra 6) estava sendo executada por uma construtora de grande porte (Empresa J), fundada em 1979, com sede no estado de Minas Gerais e atua na incorporação de empreendimentos imobiliários, construção de edifícios e compra, venda e aluguel de imóveis. A empresa possui foco em empreendimentos residenciais populares, como os produzidos pelo programa Minha Casa Minha Vida, no qual se enquadra a obra visitada. Na ocasião da visita, a obra estava em fase final e dispunha de 20 funcionários, sendo seis mulheres. Existiam duas mulheres no rejunte, uma na limpeza, uma técnica de segurança, uma engenheira e uma estagiária. Todos/as os/as trabalhadores/as estavam contratados/as por regime CLT.

As outras duas obras visitadas estavam sendo executadas pela mesma construtora (Empresa K), uma empresa de médio porte, fundada em 2001, com sede em Goiânia e que possui como atividade principal a incorporação de empreendimentos imobiliários, mas atua na construção de edifícios, em serviços de engenharia e na compra, venda e aluguel de imóveis próprios. A primeira obra (Obra 7) era um edifício residencial de alto padrão, com duas torres e 31 andares. A segunda obra (Obra 8) era um edifício comercial de alto padrão, com 50 andares. No edifício residencial, a empresa contava com 187 trabalhadores/as contratados por regime CLT, sendo uma mulher técnica de segurança e 7 mulheres nas funções de limpeza e rejunte. No edifício comercial, existiam 536 homens contratados por regime CLT, 144 homens terceirizados, 25 mulheres celetistas e uma mulher terceirizada. As mulheres ocupavam as funções de engenharia, auxiliares administrativo, limpeza e rejunte.

Sete mulheres tinham idade entre 41 a 50 anos, quatro mulheres possuíam de 31 a 40 anos, duas mulheres possuíam de 20 a 30 anos e duas mulheres tinham mais de 50 anos. Sete mulheres possuíam até o ensino médio completo, cinco mulheres possuíam o fundamental incompleto, duas mulheres possuíam o fundamental completo e apenas uma possuía o superior completo. Nove mulheres eram casadas, três eram solteiras e três eram divorciadas. Apenas uma mulher não tinha filhos. A renda per capita familiar das entrevistadas se concentrou entre 600 a 800 reais, sendo que seis mulheres possuíam renda per

capita menor que este valor e duas mulheres possuíam a mais. Apenas três mulheres não recebiam auxílio do bolsa família, as outras doze recebiam. Cinco mulheres eram naturais do norte do país, quatro eram do centro-oeste, duas eram do nordeste e uma era do sudeste. Oito mulheres moravam em Goiânia e sete moravam fora do município.

As mulheres que tinham filhos, relataram tensões e conflitos entre o trabalho assalariado, executado fora do ambiente familiar, e os trabalhos de cuidado das crianças, especialmente as crianças pequenas. Algumas mulheres afirmaram ter que abandonar a profissão que desempenhavam na época, pois não tinham com quem deixar os filhos. Outras alegaram que deixavam as crianças aos cuidados das avós (mulheres), sendo que essa situação foi relatada como condição de sorte por uma trabalhadora: “*Tive sorte de poder deixar meus filhos com minha mãe*” (Maria, 45 anos, realizou curso de pintora de obras pelo SENAI-GO). Para algumas mulheres, a gravidez representou um período sem emprego, enquanto para outras, foi um período de muitas dificuldades no trabalho. Essa realidade foi observada na fala de outra trabalhadora: “*Tive que levar a criança pequena para o trabalho. Criança chorona. Tive dificuldade de andar de ônibus com ela e tive que trabalhar até o dia de ganhar neném para ganhar salário maternidade*” (Rosa, 44 anos, responsável pelo rejunte na Obra 5, Empresa I). Essas constatações, corroboram com as discussões de gênero, apresentadas no início deste trabalho, assim como dialogam com os estudos sobre mulheres na construção civil no Brasil e no mundo, evidenciando os efeitos da divisão sexual em várias dimensões da vida e do trabalho das mulheres, que são relegadas quase exclusivamente aos trabalhos reprodutivos.²²

As mulheres entrevistadas nas visitas desempenhavam as funções de acabamento das obras, sendo nove responsáveis pelo rejunte e uma responsável pela limpeza. Nas obras visitadas, essas funções eram desempenhadas praticamente por mulheres. Duas mulheres que trabalhavam no rejunte da mesma obra, relataram que existiam homens responsáveis pelo rejunte. As trabalhadoras ressaltaram que poderiam executar outras funções além do rejunte nos canteiros, porém essas funções consistiam majoritariamente na limpeza da obra. No entanto, duas mulheres afirmaram que já foram designadas para assentar azulejos. No momento das visitas, entre agosto e setembro de 2017, a metade das mulheres estava empregada na mesma empresa por um período de seis meses a menos de 1 ano, enquanto a outra metade estava no mesmo emprego há mais de 1 ano e menos de 1,5 ano. Seis mulheres possuíam remuneração equivalente a R\$ 937,00 ou 1 salário mínimo da época (SM) e as

²² Os nomes das mulheres entrevistadas são nomes fictícios, para auxiliar na identificação.

outras quatro mulheres recebiam de 1 a 2 SM. Analisando o tempo de permanência no emprego de acordo com as ocupações anteriores na construção, a maioria das mulheres permaneceu empregada na mesma empresa por mais de 1 ano. Quatro mulheres permaneceram no mesmo emprego, em média, de seis meses a menos de 1 ano. Outras quatro permaneceram no emprego uma média de 1,5 ano por empresa, enquanto duas permaneceram em cada empresa por 5 anos, em média. As remunerações anteriores se concentravam majoritariamente na faixa de 1 a 2 SM.

Entre as cinco mulheres provenientes do programa Mulheres Construindo um Futuro Melhor, apenas duas conseguiram trabalhar na construção civil. Uma era pintora de obras, trabalhava de forma autônoma e realizava serviços de curta duração, pagos por diária que variavam de 50 a 100 reais. No momento da entrevista, em outubro de 2017, ela estava desempregada. A outra mulher conseguiu emprego na limpeza de uma obra, por seis meses, com carteira assinada e remuneração de R\$ 937,00. Ela afirmou que também era designada a executar o rejunte na empresa em que trabalhava. No momento da entrevista, em outubro de 2017, ela estava trabalhando na limpeza de uma escola, sem carteira assinada. Essa realidade reflete na baixa eficácia do programa em inserir as mulheres no mercado de trabalho. Discussão que é apresentada também no estudo de Oliveira e Yannoulas (2016).

A dificuldade para progredir na carreira também foi uma realidade observada entre as mulheres entrevistadas. Nenhuma mulher chegou a ser promovida, em qualquer trabalho que desempenhou na construção. Não obstante, quando questionadas sobre o desejo de subir de posto a maioria respondeu que sim. Para as duas mulheres que desempenhavam ou já desempenharam funções de limpeza de obras, uma afirmou que gostaria de ser promovida ao posto de rejuntadora e a outra afirmou que gostaria de ser responsável pelo almoxarifado. Para as outras mulheres, que no momento da pesquisa ocupavam o posto de rejuntadoras, elas gostariam de desempenhar funções de pintura, assentamento de azulejo, eletricista, técnica em segurança do trabalho e construção de edifícios. Quatro mulheres responderam que não gostariam de subir de posto e estavam satisfeitas com a função de rejunte.

As trabalhadoras relataram dificuldades no acesso ao emprego na construção. Quatro mulheres ressaltaram a permanência do preconceito e da discriminação de gênero, menores oportunidades para a mão de obra feminina e receio de assédio. Uma trabalhadora afirmou: *“Já recebi muitas risadas por ser mulher. Já ouvi que mulher dá muito trabalho e que mulher perto de muito homem não dá certo”* (Fernanda, 52 anos, pintora autônoma,

realizou curso de pintora de obras pelo SENAI-GO). Outras duas trabalhadoras relataram: “*Já escutei muito que homens pensam que mulher é mole e fraca para o trabalho*” (Márcia, 34 anos, realizou curso de assentadora de revestimento cerâmico pelo SENAI-GO) e “*Meu marido não quer que eu trabalhe em obra por ciúmes. Tem muito homem pra frente nessas obras, mas também tem muita mulher que não se dá ao respeito*” (Rosa, 44 anos, responsável pelo rejunte na Obra 5, Empresa I). Neste último caso, percebe-se que além do receio de que o assédio aconteça, existe a transferência das responsabilidades sobre o assédio, do homem para a mulher, o que corrobora com os achados de outros estudos de gênero na construção civil no Brasil e no mundo, apresentados anteriormente. Na perspectiva das mulheres que não relataram dificuldades no acesso ao emprego, destaca-se como justificativa a preferência das empresas por mulheres para o trabalho delicado e minucioso. Cabe ressaltar, que duas mulheres tiveram facilidade para conseguir o emprego mediante indicação de amigos ou parentes inseridos no ramo.

O questionário feito com as empresas foi respondido por dez informantes, dos quais cinco eram engenheiros/as (quatro mulheres e um homem), quatro eram auxiliares administrativo (dois homens e duas mulheres) e um era estagiário de engenharia. Eles/as representavam, além das três empresas já mencionadas onde foram feitas as visitas, outras quatro empresas de construção de médio porte, três sediadas em Goiânia e uma com sede em São Paulo - SP. Para facilitar o entendimento, os representantes das empresas de construção foram denominados como gerentes. Os questionários visavam investigar a existência de restrições na contratação de mulheres para as atividades nos canteiros e as percepções sobre diferenças no trabalho desempenhado por homens e mulheres.

Sete gerentes afirmaram que as mulheres poderiam se candidatar para todas as vagas nos canteiros. Dos/as outros/as três restantes, uma engenheira afirmou que a empresa não contrata mulheres para serviços pesados e um engenheiro afirmou que a empresa só contrata mulheres para execução da limpeza da obra. No que se refere à existência de vagas específicas para homens nos canteiros, três gerentes confirmaram a existência dessas restrições para as funções de pedreiro, servente e carga/descarga de materiais. Uma engenheira afirmou que as funções específicas para homens eram os cargos mais pesados, que exigem mais força física do trabalhador. A existência de vagas exclusivas para mulheres nos canteiros foi confirmada por quatro gerentes, que indicaram os cargos administrativos, copeira, rejunte e limpeza como específicos para a força de trabalho feminina.

Ainda referente ao questionário destinado às empresas de construção, os/as informantes foram solicitados a opinar sobre as ausências dos funcionários ao trabalho. Na perspectiva deles/as, as mulheres lideram nas faltas justificadas por problemas familiares, enquanto os homens lideram nas faltas por problemas pessoais ou alteração comportamental, indicando que são as mulheres que assumem as responsabilidades com os filhos ou parentes em situações inesperadas.

Analisando as diferenças no trabalho desempenhado por homens e mulheres na construção, buscou-se obter as duas perspectivas (empresa e trabalhadoras). Os/as representantes das empresas relataram que as mulheres são mais minuciosas, caprichosas, atenciosas, organizadas, centralizadas, cuidadosas, delicadas, pacientes, fáceis de lidar, detalhistas, determinadas, perfeccionistas, empenhadas e se comunicam de forma mais clara. Enquanto os homens são mais moles e responsáveis pelos serviços pesados. Na percepção das trabalhadoras, as mulheres têm mais capacidade, mais jeito com o trabalho, são mais caprichosas, mais delicadas, não conseguem carregar peso e são responsáveis pela limpeza e rejunte. Enquanto os homens são mais desastrados, porcos, descuidados, fazem o rejunte mal feito, podem desempenhar todas as funções nos canteiros e fazem os trabalhos pesados.

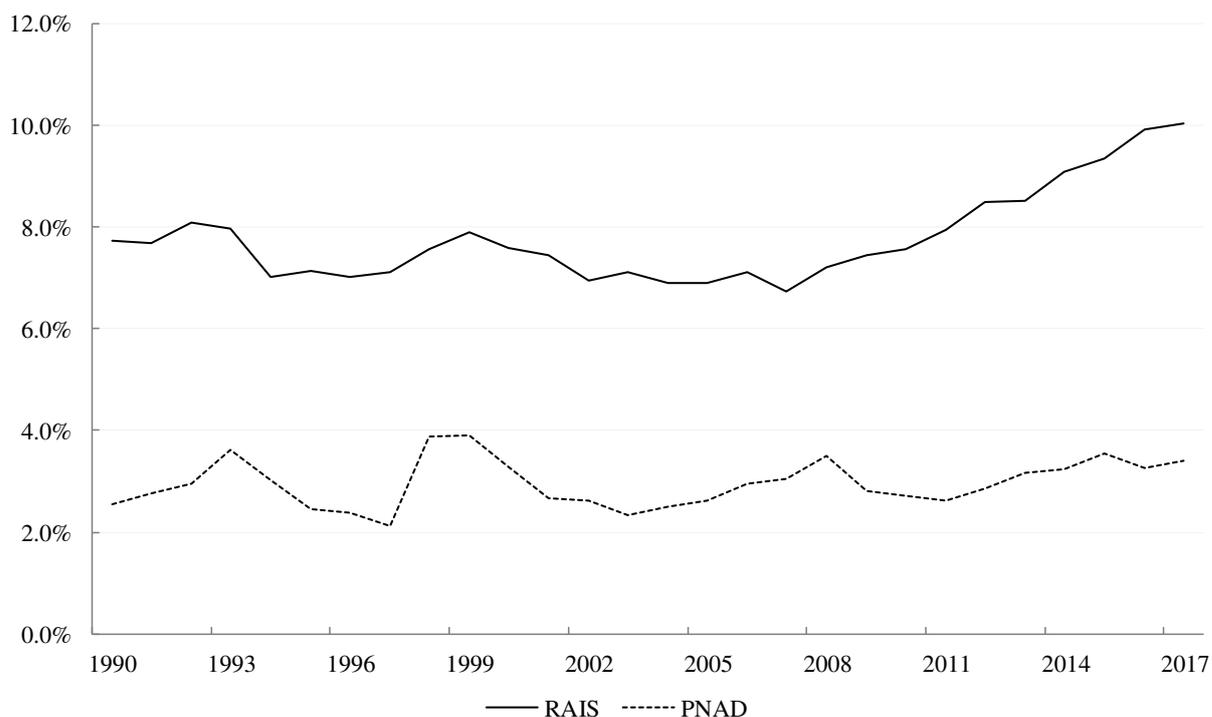
Neste sentido, foi possível perceber que a gestão das empresas incorpora aspectos da representação social da masculinidade e da feminilidade, atribuindo funções pesadas como masculinas e funções que requerem delicadeza, capricho e minúcia como femininas. Esses atributos restringem o trabalho das mulheres no setor e dificultam seu desenvolvimento profissional. Além disso, as trabalhadoras indicaram que percebem a divisão sexual sobretudo na diferenciação e na restrição dos trabalhos desempenhados por elas nos canteiros.

3.4. A mulher no emprego formal da construção de edifícios

A participação das mulheres na construção civil é maior no emprego formal, em comparação com a população ocupada no setor. O Gráfico 3.1 mostra a evolução do percentual de mulheres no emprego formal da construção e na população ocupada do setor, entre os anos 1990 e 2017. O percentual de mulheres no emprego formal da construção equivale a quase o triplo do percentual de mulheres entre a população ocupada no setor, indicando que a formalização pode possibilitar maior espaço de atuação feminina na

construção. Apesar do percentual de mulheres no setor ainda ser muito pequeno, os dados revelam uma tendência de crescimento a partir de 2007, sobretudo no emprego formal.²³

Gráfico 3.1 – Evolução da proporção de mulheres entre o total de trabalhadores no emprego formal da construção civil (RAIS) e na população ocupada na construção civil (PNAD) no Brasil - 1990 a 2017.



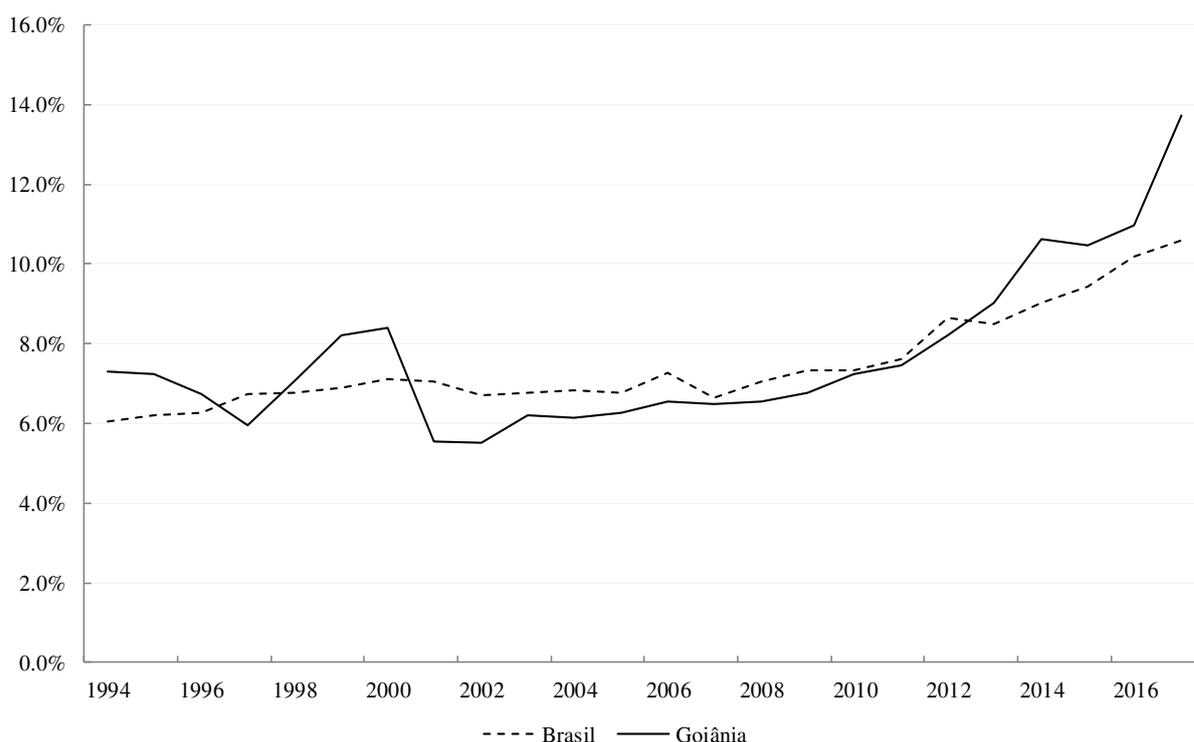
Fonte: Elaboração própria por meio de dados da PNAD (população ocupada na Indústria da Construção) e da RAIS (RAIS vínculos no Setor Construção civil do IBGE).

No final da década de 1990, com a retomada dos financiamentos habitacionais após o período de estagnação estabelecido com a extinção do BNH em 1986, observa-se um aumento da participação feminina na construção. No entanto, esse aumento não se sustenta nos anos seguintes. As primeiras décadas do século XXI marcaram momentos significativos para o setor da construção, com o PAC I, PAC II e o PMCMV. Além disso, o desenvolvimento do II e do III Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), lançados em 2008 e em 2013, os quais possuíam a prioridade de ampliar o acesso das mulheres no mercado de trabalho, por meio de ações e campanhas voltadas para profissões historicamente ocupadas por homens, acabaram por estimular o acesso de mulheres às atividades da construção civil neste período.

²³ Neste caso, a comparação foi feita com o setor da construção civil, visto que a PNAD não oferece dados para a construção de edificações.

Estes fatores afetaram também o subsetor de edificações. O Gráfico 3.2 apresenta a evolução da proporção de mulheres entre o total de trabalhadores no setor, no Brasil e em Goiânia, no período de 1994 a 2017. Os dados evidenciam o aumento da participação feminina no setor, com picos de crescimento no ano 2000 para Goiânia, em 2006 no Brasil, e tendência de crescimento após 2008, no Brasil e em Goiânia.²⁴

Gráfico 3.2 - Evolução da proporção de mulheres entre o total de trabalhadores no emprego formal de construção de edificações no Brasil e em Goiânia - 1994 a 2017.



Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (Classe: edificações)

A CNAE classifica o setor da construção civil em algumas atividades, sendo que a construção de edificações representa a atividade que agrega o maior número de empresas e emprega a maior parte dos trabalhadores. Observando dados da RAIS sobre os estabelecimentos de construção no país segundo as classes da CNAE/95 (Tabela 3.1), percebe-se que a construção de edifícios (edificações) engloba a grande maioria deles. No ano 2000, o equivalente a 66,1% das empresas de construção no país eram de edificações. Em 2017, este percentual cai para 44%, ao passo que aumentaram os estabelecimentos de obras de instalações e obras de acabamento. Em Goiânia, no ano 2000, a construção de edifícios

²⁴ O ano de 1994 foi o primeiro ano de utilização da CNAE/95, pelo programa da RAIS. Os dados gerados até o ano de 2006 são apresentados exclusivamente pela CNAE/95. Dessa forma, utilizaremos a classe: edificações (residenciais, industriais, comerciais, serviços) a partir de seção de atividade econômica igual a F - Construção, segundo classificação CNAE/95. Trabalhadores/as com vínculo ativo até 31/12 do ano-base em questão.

abrangia 74,7% dos estabelecimentos de construção do município, caindo para 48,8% em 2017 (Tabela 3.2).

Tabela 3.1 - Distribuição dos estabelecimentos de construção no Brasil, segundo classes CNAE/95 - 2000 e 2017.

Classe CNAE/95	2000		2017	
	Núm. absolutos	%	Núm. absolutos	%
Edificações (residenciais, industriais, comerciais e de serviços)	64074	66,1%	80629	44%
Obras viárias, obras de arte e urbanização	4475	4,6%	8183	4,5%
Obras para geração de energia elétrica, telecomunic. e prevenção do meio-ambiente	1679	1,7%	2923	1,6%
Obras de montagem e obras de outros tipos	7307	7,5%	16440	9%
Demolição, preparação do terreno, sondagens, fundações e movimentações de terra	3151	3,3%	11273	6,1%
Obras de inst. (elétricas, hidrossanitárias)	6085	6,3%	28214	15,4%
Obras de acabamento, alvenaria e reboco, pintura e serviços auxiliares	9746	10,1%	34742	19%
Aluguel de Equipamentos de Construção	350	0,4%	904	0,5%
Total	96867		183308	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando setor construção CNAE/95 (seção: Construção).

Tabela 3.2 - Distribuição dos estabelecimentos de construção em Goiânia, segundo classes CNAE/95 - 2000 e 2017.

Classe CNAE/95	2000		2017	
	Núm. absolutos	%	Núm. absolutos	%
Edificações (residenciais, industriais, comerciais e de serviços)	971	74,7%	1237	48,8%
Obras viárias, obras de arte e urbanização	62	4,8%	163	6,4%
Obras para geração de energia elétrica, telecomunic. e prevenção do meio-ambiente	41	3,2%	51	2%
Obras de montagem e obras de outros tipos	107	8,2%	195	7,7%
Demolição, preparação do terreno, sondagens, fundações e movimentações de terra	24	1,8%	112	4,4%
Obras de inst. (elétricas, hidrossanitárias)	37	2,8%	336	13,3%
Obras de acabamento, alvenaria e reboco, pintura e serviços auxiliares	56	4,3%	434	17,1%
Aluguel de Equipamentos de Construção	1	0,1%	7	0,3%
Total	1299		2535	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando setor construção CNAE/95 (seção: Construção).

Cabe ressaltar que as empresas compreendidas nas classes de instalações e acabamentos são especializadas em partes da construção e são, em geral, subcontratadas pelas construtoras, atuando em obras de infraestrutura ou edificações. Dessa forma, o aumento da participação dessas empresas no setor pode ser um indicativo, que vai de acordo com as tendências do mundo do trabalho, sobre o aumento das terceirizações e subcontratações.

No tocante ao número de trabalhadores/as, a Tabela 3.3 mostra que, no ano 2000, o equivalente a 49,1% dos homens (496,7 mil) e 45,7% das mulheres (38 mil) empregados/as na construção civil no Brasil, estavam trabalhando na construção de edifícios. Em 2017, este percentual cai para 37,4% dos homens (619,6 mil) e 39,7% das mulheres (73,3 mil).

Ainda assim, a proporção de mulheres na construção de edifícios, que no ano 2000 era de 7,1%, subiu para 10,6% em 2017. O aumento da participação feminina no setor foi observado em praticamente todas as classes de atividades que compõem a construção civil no país (Tabela 3.4). As obras viárias, obras de arte e urbanização apresentaram o maior percentual de mulheres entre os trabalhadores, com 10,1% de participação feminina entre o total de trabalhadores, no ano 2000, passando para 9,8%, em 2017.

Tabela 3.3 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal da construção no Brasil, segundo classes CNAE/95 - 2000 e 2017.

Classe CNAE/95	2000				2017			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
Edificações	496726	49,1%	38006	45,7%	619580	37,4%	73362	39,8%
Obras viárias, de arte e urbanização	136288	13,5%	15328	18,4%	187620	11,3%	20289	11%
Energia, telecom. e meio-ambiente	80891	8%	8384	10,1%	143714	8,7%	16162	8,8%
Obras montagem e de outros tipos	110078	10,9%	6910	8,3%	220868	13,4%	20876	11,3%
Demolição, prep. terreno, fundações e mov. terra	29029	2,9%	1890	2,3%	83963	5,1%	7365	4%
Inst. (elétricas, hidrossanitárias)	77305	7,6%	6193	7,4%	238667	14,4%	30523	16,5%
Acabamento e serv. auxiliares	77698	7,7%	6124	7,4%	150434	9,1%	14822	8%
Aluguel de Equip.	3385	0,3%	293	0,4%	9584	0,6%	1129	0,6%
Total (núm. absolutos)	1011400		83128		1654430		184528	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando setor construção CNAE/95 (seção: Construção).

Tabela 3.4 - Proporção de mulheres no emprego formal de construção no Brasil, segundo classes CNAE/95 - 2000 e 2017.

Classe CNAE/95	% mulheres	
	2000	2017
Edificações (residenciais, industriais, comerciais, serviços)	7,1%	10,6%
Obras viárias, obras de arte e urbanização	10,1%	9,8%
Obras para geração de energia elétrica, telecomunicações e prevenção do meio-ambiente	9,4%	10,1%
Obras de montagem e obras de outros tipos	5,9%	8,6%
Demolição, preparação do terreno, sondagens, fundações e movimentações de terra	6,1%	8,1%
Obras de instalações (elétricas, hidrossanitárias)	7,4%	11,3%
Acabamento, alvenaria, reboco, pintura e serv. aux.	7,3%	9%
Aluguel de equipamentos de construção	8%	10,5%
Total do setor da construção civil	7,6%	10%

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando o setor da construção CNAE/95 (seção: Construção).

Tabela 3.5 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal da construção em Goiânia, segundo classes CNAE/95 - 2000 e 2017.

Classe CNAE/95	2000				2017			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
Edificações	8646	49,4%	793	30,7%	10874	47,6%	1732	53,4%
Obras viárias, obras de arte e urbanização	4582	26,2%	1303	50,4%	2550	11,2%	230	7,1%
Geração energia, telecom. e prev. meio-ambiente	1996	11,4%	232	9,0%	3043	13,3%	449	13,8%
Obras de montagem e obras de outros tipos	1313	7,5%	96	3,7%	1251	5,5%	166	5,1%
Demolição, prep. terreno, fundações e mov. terra	249	1,4%	17	0,7%	1084	4,7%	148	4,6%
Obras de inst. (elétricas, hidrossanitárias)	509	2,9%	94	3,6%	2019	8,8%	332	10,2%
Obras de acabamento e serviços auxiliares	209	1,2%	50	1,9%	1985	8,7%	181	5,6%
Aluguel de Equipamentos	2	-	0	-	22	0,1%	4	0,1%
Total (núm. absolutos)	17506		2585		22828		3242	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando setor da construção da CNAE/95 (seção: Construção).

Tabela 3.6 - Proporção de mulheres no emprego formal de construção em Goiânia, segundo classes CNAE/95 - 2000 e 2017.

Classe CNAE/95	% mulheres	
	2000	2017
Edificações (residenciais, industriais, comerciais, serviços)	8,4%	13,7%
Obras viárias, obras de arte e urbanização	22,1%	8,3%
Obras para geração de energia elétrica, telecomunicações e prevenção do meio-ambiente	10,4%	12,9%
Obras de montagem e obras de outros tipos	6,8%	11,7%
Demolição, preparação do terreno, sondagens, fundações e movimentações de terra	6,4%	12%
Obras de instalações (elétricas, hidrossanitárias)	15,6%	14,1%
Acabamento, alvenaria e reboco, pintura e serv. aux.	19,3%	8,4%
Aluguel de Equipamentos de Construção	-	15,4%
Total do setor da construção civil	12,9%	12,4%

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando setor da construção da CNAE/95 (seção: Construção).

No município de Goiânia, no ano 2000, o subsetor de edificações empregou 793 mulheres, que equivaliam a 30,7% do total de mulheres no emprego formal da construção civil, e 8,6 mil homens, que equivaliam a 49,4% do total de homens empregados na construção (Tabela 3.5). Neste período, a proporção de mulheres na construção de edifícios era de 8,4% (Tabela 3.6). Já no ano de 2017, os homens somavam 10,8 mil trabalhadores em edificações, que correspondiam a 47,6% do total de homens empregados na construção civil, e as mulheres contabilizavam 1,7 mil, que correspondiam a 53,4% do total de mulheres na construção (Tabela 3.5). A participação de mulheres em edificações, por sua vez, subiu para 13,7% (Tabela 3.6).

Analisando geograficamente o subsetor de edificações, percebe-se que suas atividades se concentram na região Sudeste do país (Tabela 3.7), que no ano 2000 absorveu 52,3% dos estabelecimentos do setor. Em 2017, as outras regiões ampliaram sua participação na construção de edificações, fazendo com que o percentual de estabelecimentos localizados no Sudeste caísse para a 40,5%.

Em Goiás, por sua vez, a dispersão geográfica dos estabelecimentos no estado (Tabela 3.8) permite constatar que Goiânia é responsável por acolher a maior parte dos

estabelecimentos de edificações. No ano 2000, o município concentrou 55,8% das empresas, passando para 46,2% em 2017.

Tabela 3.7 - Distribuição dos estabelecimentos de construção de edificações no Brasil, segundo regiões - 2000 e 2017.

Região	2000		2017	
	Núm. absolutos	%	Núm. absolutos	%
Norte	2095	3,3%	3889	4,8%
Nordeste	10349	16,2%	17380	21,6%
Sudeste	33479	52,3%	32656	40,5%
Sul	14222	22,2%	19619	24,3%
Centro-oeste	3929	6,1%	7085	8,8%
Total	64074		80629	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (Classe: edificações)

Tabela 3.8 - Distribuição dos estabelecimentos de construção de edificações em Goiás, segundo municípios - 2000 e 2017.

Município - Goiás	2000		2017	
	Núm. absolutos	%	Núm. absolutos	%
Goiânia	971	55,8%	1237	46,2%
Anápolis	114	6,5%	189	7,1%
Aparecida de Goiânia	107	6,1%	212	7,9%
Caldas Novas	57	3,3%	57	2,1%
Catalão	27	1,6%	32	1,2%
Luziânia	21	1,2%	81	3%
Formosa	5	0,3%	42	1,6%
Rio Verde	73	4,2%	84	3,1%
Itumbiara	33	1,9%	39	1,5%
Valparaíso de Goiás	8	0,5%	64	2,4%
Outros	325	18,7%	640	23,9%
Total	1741		2677	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (Classe: edificações)

O subsetor de edificações se constitui sobretudo por estabelecimentos de pequeno porte, que se concentram entre os estabelecimentos com até 9 empregados. No ano 2000, cerca de 83,7% dos estabelecimentos de edificações no país possuíam até 9 empregados. Em 2008, este percentual caiu para 78,9%, subindo para 83% em 2017 (Tabela 3.9). No município

de Goiânia, no ano 2000, os estabelecimentos de edificações com menos de 9 empregados absorviam 80% do total. Em 2008, este percentual cai para 74,2%, passando para 78,7% em 2017 (Tabela 3.10).

Tabela 3.9 - Distribuição dos estabelecimentos de edificações no Brasil, segundo tamanho do estabelecimento - 2000 e 2017.

Tamanho do estabelecimento (número de empregados)	2000		2008		2017	
	Número absoluto	%	Número absoluto	%	Número absoluto	%
Nenhum empregado	21169	33%	19656	27,7%	23121	28,7%
De 1 a 9	32483	50,7%	36333	51,2%	43796	54,3%
De 10 a 19	4974	7,8%	6739	9,5%	6748	8,4%
De 20 a 49	3496	5,5%	5060	7,1%	4534	5,6%
De 50 a 99	1151	1,8%	1900	2,7%	1476	1,8%
De 100 a 249	627	1%	980	1,4%	722	0,9%
De 250 a 499	126	0,2%	245	0,3%	166	0,2%
De 500 a 999	34	0,1%	59	0,1%	56	0,1%
1000 ou mais	14	0,02%	28	0,04%	10	0,01%
Total	64074		71000		80629	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

Tabela 3.10 - Distribuição dos estabelecimentos de edificações em Goiânia, segundo tamanho do estabelecimento - 2000 e 2017.

Tamanho do estabelecimento (número de empregados)	2000		2008		2017	
	Número absoluto	%	Número absoluto	%	Número absoluto	%
Nenhum empregado	312	32,1%	330	27,4%	303	24,5%
De 1 a 9	466	48%	562	46,7%	670	54,2%
De 10 a 19	83	8,5%	116	9,6%	124	10%
De 20 a 49	69	7,1%	112	9,3%	90	7,3%
De 50 a 99	25	2,6%	46	3,8%	35	2,8%
De 100 a 249	13	1,3%	28	2,3%	11	0,9%
De 250 a 499	2	0,2%	8	0,7%	3	0,2%
De 500 a 999	1	0,1%	-	-	1	0,1%
1000 ou mais	-	-	1	0,1%	-	-
Total	971		1203		1237	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

A partir da distribuição dos/as trabalhadores/as, segundo o tamanho dos estabelecimentos, é possível observar que as empresas com até 9 empregados concentravam a maior parcela de mulheres empregadas em edificações. No ano 2000, essas empresas agregavam 23,9% das mulheres empregadas em edificações no país. Em 2008, este percentual cai para 17,8% e sobe para 20,4%, em 2017. Convém ressaltar que a maioria dos/as trabalhadores/as se concentravam em empresas com até 50 empregados. No ano 2000, cerca de 52,2% das mulheres e 51,4% dos homens empregados/as em edificações no Brasil trabalhavam em empresas que possuíam menos de 50 empregados. Em 2008, este percentual cai para 42,7% das mulheres e 45,5% dos homens, mas volta a subir em 2017, atingindo 46% das mulheres e 53,6% dos homens empregados/as em edificações no país (Tabela 3.11).

Tabela 3.11 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil, segundo tamanho do estabelecimento - 2000, 2008 e 2017.

Tamanho do estabelecimento (número de empregados)	2000		2008		2017	
	Números absolutos	%	Números absolutos	%	Números absolutos	%
Homens						
De 1 a 9	92725	18,7%	108956	14,6%	122676	19,8%
De 10 a 19	62797	12,6%	86219	11,5%	83479	13,5%
De 20 a 49	99749	20,1%	145971	19,5%	125625	20,3%
De 50 a 99	74802	15,1%	122225	16,4%	92808	15%
De 100 a 249	87045	17,5%	136502	18,3%	97199	15,7%
De 250 a 499	39462	7,9%	75937	10,2%	48817	7,9%
De 500 a 999	20096	4%	36636	4,9%	32096	5,2%
1000 ou mais	20050	4%	35033	4,7%	16880	2,7%
Total	496726		747479		619580	
Mulheres						
De 1 a 9	9083	23,9%	10070	17,8%	14968	20,4%
De 10 a 19	4537	11,9%	5615	9,9%	7604	10,4%
De 20 a 49	6216	16,4%	8475	15,0%	11176	15,2%
De 50 a 99	4394	11,6%	7511	13,3%	8431	11,5%
De 100 a 249	5769	15,2%	9987	17,6%	10283	14%
De 250 a 499	3137	8,3%	6199	11%	7237	9,9%
De 500 a 999	2642	7%	3200	5,7%	6335	8,6%
1000 ou mais	2228	5,9%	5540	9,8%	7328	10%
Total	38006		56597		73362	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

Em Goiânia, no ano 2000, as pequenas empresas de edificações, que possuíam até 9 empregados, eram responsáveis por empregar 185 mulheres, que representavam 23,3% do total de mulheres empregadas em edificações no município. Em 2017, essas empresas passam a empregar 297 mulheres, que correspondiam a 17,1% das mulheres empregadas em edificações. No ano 2000, as empresas com menos de 50 empregados, concentravam 51,4% dos homens e 51,1% das mulheres empregados/as em edificações. Em 2017, este percentual passa englobar 54,1% dos homens e 44,9% das mulheres. Esses dados indicam que os estabelecimentos com mais de 50 empregados, apesar de representarem poucas empresas no município, foram responsáveis por empregar a maior parte das mulheres, em 2017 (Tabela 3.12).

Tabela 3.12 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia, segundo tamanho do estabelecimento - 2000, 2008 e 2017.

Tamanho do estabelecimento (número de empregados)	2000		2008		2017	
	Números absolutos	%	Números absolutos	%	Números absolutos	%
Homens						
De 1 a 9	1485	17,2%	1832	10,7%	1883	17,3%
De 10 a 19	992	11,5%	1428	8,4%	1478	13,6%
De 20 a 49	1960	22,7%	3171	18,6%	2525	23,2%
De 50 a 99	1560	18%	2882	16,9%	2161	19,9%
De 100 a 249	1608	18,6%	4015	23,5%	1489	13,7%
De 250 a 499	510	5,9%	2438	14,3%	707	6,5%
De 500 a 999	531	6,1%	-	-	631	5,8%
1000 ou mais	-	-	1318	7,7%	-	-
Total	8646		17084		10874	
Mulheres						
De 1 a 9	185	23,3%	211	17,7%	297	17,1%
De 10 a 19	84	10,6%	104	8,7%	169	9,8%
De 20 a 49	136	17,2%	226	18,9%	312	18%
De 50 a 99	106	13,4%	261	21,8%	280	16,2%
De 100 a 249	230	29%	265	22,2%	271	15,6%
De 250 a 499	28	3,5%	66	5,5%	344	19,9%
De 500 a 999	24	3%	-	-	59	3,4%
1000 ou mais	-	-	62	5,2%	-	-
Total	793		1195		1732	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

A proporção de mulheres entre o total de trabalhadores, segundo o tamanho dos estabelecimentos de edificações no Brasil, pode ser observada na Tabela 3.13. No ano 2000, as mulheres representavam 8,9% do total de trabalhadores empregados em empresas que possuíam até 9 funcionários. Em 2017, este percentual sobe para 10,9%. Em 2008 e em 2017, as empresas que possuíam mais de 1000 empregados foram as que obtiveram percentual mais alto de mulheres entre os trabalhadores, passando de 13,7% para 30,3%, respectivamente.

Tabela 3.13 - Proporção de mulheres no emprego formal de edificações no Brasil, segundo tamanho do estabelecimento - 2000, 2008 e 2017.

Tamanho do estabelecimento (número de empregados)	2000	2008	2017
De 1 a 9	8,9%	8,5%	10,9%
De 10 a 19	6,7%	6,1%	8,3%
De 20 a 49	5,9%	5,5%	8,2%
De 50 a 99	5,5%	5,8%	8,3%
De 100 a 249	6,2%	6,8%	9,6%
De 250 a 499	7,4%	7,5%	12,9%
De 500 a 999	11,6%	8%	16,5%
1000 ou mais	10%	13,7%	30,3%
Total	7,1%	7,0%	10,6%

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

A proporção de mulheres foi calculada pela razão entre o número de mulheres e o número total de trabalhadores, por tamanho do estabelecimento.

Tabela 3.14 - Proporção de mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia, segundo tamanho do estabelecimento - 2000, 2008 e 2017.

Tamanho do estabelecimento (número de empregados)	2000	2008	2017
De 1 a 9	11,1%	10,3%	13,6%
De 10 a 19	7,8%	6,8%	10,3%
De 20 a 49	6,5%	6,7%	11%
De 50 a 99	6,4%	8,3%	11,5%
De 100 a 249	12,5%	6,2%	15,4%
De 250 a 499	5,2%	2,6%	32,7%
De 500 a 999	4,3%	-	8,6%
1000 ou mais	-	4,5%	-
Total	8,4%	6,5%	13,7%

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

A proporção de mulheres foi calculada pela razão entre o número de mulheres e o número total de trabalhadores, por tamanho do estabelecimento.

Em Goiânia, no ano 2000, as mulheres representavam cerca de 11,1% do total de trabalhadores empregados em empresas que possuíam até 9 funcionários (Tabela 3.14). Em 2017, este percentual para 13,6%. Ressalta-se que, em 2017, as mulheres chegaram a representar 32,7% do total de trabalhadores empregados nas empresas que possuíam de 250 a 499 funcionários.

Os índices notoriamente maiores de participação feminina, observados em 2017, entre as empresas que possuíam de 250 a 499 empregados, em Goiânia (Tabela 3.14), e entre as empresas que possuíam mais de mil empregados, no Brasil (Tabela 3.13), podem ser explicados pelo fato de que, neste período, houve uma redução significativa dessas empresas, bem como dos homens empregados nelas, enquanto o emprego feminino permaneceu em ascensão. No Brasil, no ano de 2008, existiam 28 empresas de edificações que possuíam mais de mil funcionários (Tabela 3.9) e elas eram responsáveis por empregar o equivalente a 35 mil homens e 5,5 mil mulheres (Tabela 3.11). Em 2017, passam a existir apenas 10 empresas dessa categoria no Brasil, que empregavam 16,9 mil homens e 7,3 mil mulheres. Neste caso, as mulheres chegaram a representar 30,3% do total de trabalhadores nessas empresas. Em Goiânia, no ano de 2008, existiam apenas 8 empresas de edificações que possuíam de 250 a 499 funcionários (Tabela 3.10) e elas empregavam 2,4 mil homens e 66 mulheres (Tabela 3.12). Em 2017, passam a existir apenas 3 empresas deste tipo no município, que empregavam 707 homens e 344 mulheres. Neste caso, as mulheres representavam 32,7% do total de trabalhadores.

No que se refere à escolaridade de homens e mulheres empregados/as no subsetor de edificações, foi possível perceber que a escolaridade dos/as trabalhadores/as está aumentando ao longo dos anos e que as mulheres possuem, proporcionalmente, mais anos de estudo que os homens (Tabela 3.15). Estes dados corroboram com os estudos de gênero discutidos no segundo capítulo, apontando que as mulheres no mercado de trabalho são relativamente mais escolarizadas que os homens. No ano 2000, os homens se concentravam entre os que possuíam de 1 a 3 anos de estudo (24,4%) e de 4 a 7 anos de estudo (43,2%). Em 2017, eles passam a se concentrar entre os que possuíam de 8 a 10 anos (27,8%) e de 11 a 14 anos de estudo (38,2%). As mulheres, no ano 2000, se concentravam entre as que possuíam de 8 a 10 anos de estudo (18,7%) e de 11 a 14 anos de estudo (43%). Em 2017, elas passam a se concentrar entre as que possuíam de 11 a 14 anos de estudo (52,1%) e as que possuíam 15 anos ou mais anos de estudo (25,1%).

Tabela 3.15 - Distribuição da escolaridade de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2000, 2008 e 2017.

Escolaridade, por grupos de anos de estudo	2000		2008		2017	
	Números absolutos	%	Números absolutos	%	Números absolutos	%
Homens						
Sem instrução e menos de um	16412	3,3%	11217	1,5%	6888	1,1%
1 a 3 anos	121366	24,4%	97774	13,1%	58815	9,5%
4 a 7 anos	214501	43,2%	269414	36%	121267	19,6%
8 a 10 anos	96192	19,4%	222763	29,8%	172329	27,8%
11 a 14 anos	34493	6,9%	125203	16,8%	236412	38,2%
15 ou mais	13762	2,8%	21108	2,8%	23869	3,9%
Total (números absolutos)	496726		747479		619580	
Mulheres						
Sem instrução e menos de um	381	1%	295	0,5%	196	0,3%
1 a 3 anos	2757	7,3%	2066	3,7%	2123	2,9%
4 a 7 anos	5809	15,3%	7029	12,4%	4430	6%
8 a 10 anos	7126	18,7%	10140	17,9%	9974	13,6%
11 a 14 anos	16350	43%	25354	44,8%	38207	52,1%
15 ou mais	5583	14,7%	11713	20,7%	18432	25,1%
Total (números absolutos)	38006		56597		73362	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

A distribuição da escolaridade dos/as trabalhadores/as empregados em edificações em Goiânia (Tabela 3.16), reproduz um cenário parecido com o que acontece no Brasil. No ano 2000, os homens se concentravam entre os trabalhadores que possuíam de 1 a 3 anos de estudo, agregando 27,2% dos homens empregados em edificações no município, e entre os trabalhadores que possuíam de 4 a 7 anos de estudo, representando 44,9% dos homens empregados em edificações no município. Neste período, as mulheres se concentravam entre as trabalhadoras que possuíam de 8 a 10 anos de estudo, agregando 20,3% das mulheres empregadas em edificações no município, e entre as trabalhadoras que possuíam de 11 a 14 anos de estudo, concentrando 42,4% das mulheres empregadas no setor. Em 2017, os homens passam a se concentrar entre os trabalhadores que possuíam de 8 a 10 anos de estudo, representando 29% do total de homens empregados em edificações no município, e entre os trabalhadores que possuíam de 11 a 14 anos de estudo, concentrando 33,1% dos homens empregados no setor, enquanto as mulheres passam a se concentrar entre as trabalhadoras que possuíam de 11 a 14 anos de estudo, concentrando 55,1% das mulheres empregadas em

edificações no município, e entre as trabalhadoras que possuíam 15 anos ou mais de estudo, agregando 27,6% do total de mulheres empregadas no setor.

Tabela 3.16 - Distribuição da escolaridade de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2000, 2008 e 2017.

Escolaridade, por grupos de anos de estudo	2000		2008		2017	
	Números absolutos	%	Números absolutos	%	Números absolutos	%
Homens						
Sem instrução e menos de um	191	2,2%	264	1,5%	104	1%
1 a 3 anos	2350	27,2%	2821	16,5%	816	7,5%
4 a 7 anos	3885	44,9%	5811	34%	2672	24,6%
8 a 10 anos	1382	16%	5503	32,2%	3157	29%
11 a 14 anos	591	6,8%	2199	12,9%	3594	33,1%
15 ou mais	247	2,9%	486	2,8%	531	4,9%
Total (números absolutos)	8646		17084		10874	
Mulheres						
Sem instrução e menos de um	6	0,8%	1	0,1%	8	0,5%
1 a 3 anos	60	7,6%	52	4,4%	26	1,5%
4 a 7 anos	141	17,8%	139	11,6%	114	6,6%
8 a 10 anos	161	20,3%	223	18,7%	151	8,7%
11 a 14 anos	336	42,4%	481	40,3%	955	55,1%
15 ou mais	89	11,2%	299	25%	478	27,6%
Total (números absolutos)	793		1195		1732	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

A análise da faixa etária de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil (Tabela 3.17) mostra que os/as trabalhadores/as se concentram entre os/as que possuem idade entre 30 a 49 anos e entre 18 a 29 anos. No ano 2000, cerca de 52,7% dos homens e 49,3% das mulheres empregados/as em edificações possuíam idade entre 30 a 49 anos. Em 2017, estes percentuais sobem para 53,6% dos homens e 53,7% das mulheres. Nota-se que o percentual de jovens, que possuíam de 18 a 29 anos, diminuiu. No ano 2000, o percentual de homens e de mulheres com idade entre 18 a 29 anos era de 34,4% e 43,5%, respectivamente. Em 2017, estes percentuais são reduzidos para 25% dos homens e 30,5% das mulheres empregados/as em edificações. Enquanto o percentual de trabalhadores/as com idade entre 50 a 64 anos aumentou, passando de 11,9% dos homens e 6% das mulheres, no ano 2000, para 19,5% dos homens e 13,9% das mulheres, em 2017. Os dados indicam uma redução na entrada de novos/as trabalhadores/as jovens no setor.

Tabela 3.17 - Distribuição da faixa etária de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2000, 2008 e 2017.

Faixa etária	2000		2008		2017	
	Números absolutos	%	Números absolutos	%	Números absolutos	%
Homens						
até 17 anos	2019	0,4%	1893	0,3%	1111	0,2%
18 a 29 anos	170641	34,4%	229765	30,7%	154601	25%
30 a 49 anos	261674	52,7%	390847	52,3%	331909	53,6%
50 a 64 anos	59290	11,9%	119983	16,1%	121117	19,5%
65 anos ou mais	3011	0,6%	4989	0,7%	10839	1,7%
Não classificados	91	0,02%	2	-	3	-
Total (números absolutos)	496726		747479		619580	
Mulheres						
até 17 anos	283	0,7%	578	1%	698	1%
18 a 29 anos	16550	43,5%	22092	39%	22357	30,5%
30 a 49 anos	18755	49,3%	28736	50,8%	39414	53,7%
50 a 64 anos	2279	6%	5001	8,8%	10195	13,9%
65 anos ou mais	127	0,3%	190	0,3%	698	1%
Não classificados	12	0,03%	-	-	-	-
Total (números absolutos)	38006		56597		73362	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

Assim como acontece no Brasil, a faixa etária dos trabalhadores de edificações em Goiânia (Tabela 3.18) permite observar que os homens e as mulheres se concentram entre as faixas etárias de 30 a 49 anos e de 18 a 29 anos. No ano 2000, cerca de 54,6% dos homens e 47,2% das mulheres empregados/as em edificações no município, possuíam idade entre 30 a 49 anos. Em 2017, estes percentuais passam para 52,9% dos homens e 55,7% das mulheres. A parcela de trabalhadores/as com idade entre 18 a 29 anos diminuiu, enquanto a parcela de trabalhadores/as com idade entre 50 a 64 anos aumentou. No ano 2000, o equivalente a 33,1% dos homens e 47,9% das mulheres empregados/as em edificações possuíam entre 18 e 29 anos, enquanto cerca de 11,6% dos homens e 4,2% das mulheres possuíam entre 50 a 64 anos. Em 2017, os/as trabalhadores/as que possuíam entre 18 a 29 anos passam a agregar 26,9% dos homens e 32,1% das mulheres, e os/as trabalhadores com idade entre 50 a 64 anos passam a agregar 18,4% dos homens e 11,5% das mulheres.

Tabela 3.18 - Distribuição da faixa etária de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2000, 2008 e 2017.

Faixa etária	2000		2008		2017	
	Números absolutos	%	Números absolutos	%	Números absolutos	%
Homens						
até 17 anos	21	0.2%	27	0.2%	10	0.1%
18 a 29 anos	2858	33.1%	5351	31.3%	2924	26.9%
30 a 49 anos	4721	54.6%	8954	52.4%	5754	52.9%
50 a 64 anos	1007	11.6%	2654	15.5%	2000	18.4%
65 anos ou mais	37	0.4%	98	0.6%	186	1.7%
Não classificados	2	-	-	-	-	-
Total (números absolutos)	8646		17084		10874	
Mulheres						
até 17 anos	6	0.8%	7	0.6%	7	0.4%
18 a 29 anos	380	47.9%	582	48.7%	556	32.1%
30 a 49 anos	374	47.2%	537	44.9%	964	55.7%
50 a 64 anos	33	4.2%	68	5.7%	200	11.1%
65 anos ou mais	-	-	1	0.1%	5	0.3%
Não classificados	-	-	-	-	-	-
Total (números absolutos)	793		1195		1732	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

Observando o emprego formal de edificações por meio do tipo de vínculo no país (Tabela 3.19), nota-se que a grande maioria dos/as trabalhadores/as são vinculados a empregador Pessoa Jurídica – PJ, e contratados/as sob regime da CLT, em meio urbano, por prazo indeterminado. O percentual de trabalhadores/as neste tipo de vínculo, que no ano 2000 era de 87,4% para homens e 96,1% para mulheres, passou para 93,9% dos homens e 93,2% das mulheres, em 2017. A redução no percentual feminino ocorreu simultaneamente ao aumento na contratação de mulheres menores aprendizes e em regime estatutário. No ano 2000, existia apenas uma mulher menor aprendiz no emprego formal de edificações. Em 2017, este número sobe para 1,9 mil. As trabalhadoras contratadas por regime estatutário, somavam 102 mulheres, que representavam 0,3% do total mulheres empregadas em edificações, no ano 2000. Em 2017, este percentual sobe para 1,7%, totalizando 1,2 mil mulheres.

Tabela 3.19 - Distribuição do tipo de vínculo de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2000, 2008 e 2017.

Tipo de vínculo	2000				2017			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
CLT Urbana PJ Indeterminado	434157	87,4%	36531	96,1%	581811	93,9%	68375	93,2%
CLT Urbana PF Indeterminado	49681	10%	783	2,1%	20302	3,3%	285	0,4%
CLT Urbana PJ Determinado	6952	1,4%	371	1%	7813	1,3%	895	1,2%
CLT Urbana PF Determinado	2812	0,6%	24	0,1%	669	0,1%	7	0,01%
CLT Rural PJ Indeterminado	338	0,1%	57	0,1%	528	0,1%	45	0,1%
CLT Rural PF Indeterminado	971	0,2%	17	0,04%	286	0,05%	8	0,01%
Diretor	208	0,04%	35	0,1%	160	0,03%	43	0,1%
Menor Aprendiz	10	-	1	-	2344	0,4%	1879	2,6%
Estatutário	111	0,02%	102	0,3%	2098	0,3%	1219	1,7%
Estatutário RGPS (Regime Geral)	-	-	-	-	1095	0,2%	177	0,2%
Estatutário não efetivo	265	0,1%	38	0,1%	168	0,03%	244	0,3%
Temporário	263	0,1%	8	0,02%	68	0,01%	7	0,01%
Contrato Prazo Determinado	822	0,2%	28	0,1%	2074	0,3%	153	0,2%
Outros*	136	0,03%	11	0,03%	164	0,03%	25	0,03%
Total (números absolutos)	496726		38006		619580		73362	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

* Outros incluem: Trabalhador/a **rural** vinculado a empregador **pessoa jurídica** por contrato de trabalho por prazo determinado; Trabalhador/a **rural** vinculado a empregador **pessoa física** por contrato de trabalho por prazo determinado; Trabalhador/a avulso (trabalho administrado pelo sindicato da categoria ou pelo órgão gestor de mão-de-obra); Contrato de Trabalho por Tempo Determinado; Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido por Lei Estadual; Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido por Lei Municipal.

Em Goiânia, os dados sobre o tipo de vínculo no emprego formal de edificações no município (Tabela 3.20) mostram que, no ano 2000, o equivalente a 84,1% dos homens e 89,2% das mulheres empregados no setor eram vinculados a empregador PJ, contratados sob regime CLT, em meio urbano e por prazo indeterminado. Em 2017, este percentual sobre para 94,6% e 95,8%, respectivamente.

Tabela 3.20 - Distribuição do tipo de vínculo de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2000, 2008 e 2017.

Tipo de vínculo	2000				2017			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
CLT Urbana PJ Indeterminado	7272	84,1%	707	89,2%	10282	94,6%	1660	95,8%
CLT Urbana PF Indeterminado	1097	12,7%	14	1,8%	351	3,2%	1	0,1%
CLT Urbana PJ Determinado	49	0,6%	1	0,1%	45	0,4%	1	0,1%
CLT Urbana PF Determinado	109	1,3%	1	0,1%	3	0,03%	-	-
CLT Rural PJ Indeterminado	1	0,01%	-	-	126	1,2%	3	0,2%
Diretor	1	0,01%	-	-	5	0,05%	-	-
Aprendiz	-	-	-	-	10	0,1%	14	0,8%
Estatutário	36	0,4%	66	8,3%	6	0,1%	4	0,2%
Estatutário não efetivo	1	0,01%	3	0,4%	45	0,4%	47	2,7%
Temporário	5	0,1%	-	-	1	0,01%	-	-
Contrato Prazo Determinado	8	0,1%	-	-	-	-	2	0,1%
Outros*	67	0,8%	1	0,1%	-	-	-	-
Total (números absolutos)	8646		793		10874		1732	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

* Outros incluem: Trabalhador/a **rural** vinculado a empregador **pessoa física** por contrato de trabalho por prazo indeterminado; Trabalhador/a **rural** vinculado a empregador **pessoa jurídica** por contrato de trabalho por prazo determinado; Trabalhador/a **rural** vinculado a empregador **pessoa física** por contrato de trabalho por prazo determinado; Trabalhador/a avulso (trabalho administrado pelo sindicato da categoria ou pelo órgão gestor de mão-de-obra).

A faixa de tempo de emprego no subsetor de edificações no Brasil pode ser observada na Tabela 3.21. Ressalta-se que os homens se concentravam entre os trabalhadores que estavam no emprego há menos de seis meses, enquanto as mulheres se concentravam entre as trabalhadoras que estavam no emprego há mais de um ano e menos de três anos. No ano 2000, cerca de 42,1% dos homens empregados em edificações estavam no emprego há menos de seis meses, passando para 33,9%, em 2017. As mulheres, no ano 2000, concentravam 27,6% das trabalhadoras entre as que estavam no emprego há mais de um ano e menos de três anos. Em 2017, este percentual permanece praticamente o mesmo (27,8%). No ano 2000, cerca de 39,7% das mulheres estavam no emprego há menos de um ano, enquanto

para os homens este percentual era de 61,9%. Em 2017, o percentual de trabalhadores/as nessa categoria caiu para 38,3% para mulheres e 53,7% para os homens.

Tabela 3.21 - Distribuição da faixa de tempo de emprego de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2000, 2008 e 2017.

Faixa de tempo de emprego	2000		2008		2017	
	Números absolutos	%	Números absolutos	%	Números absolutos	%
Homens						
menos de 6 meses	208934	42,1%	322789	43,2%	210335	33,9%
6 meses a menos de 1 ano	98306	19,8%	161715	21,6%	122589	19,8%
1 ano a 3 anos	110925	22,3%	166309	22,2%	152710	24,6%
3 anos a menos de 5 anos	38896	7,8%	43960	5,9%	59127	9,5%
5 anos a menos de 10 anos	26900	5,4%	35911	4,8%	50652	8,2%
10 anos ou mais	12495	2,5%	16467	2,2%	23869	3,9%
{ ñ class }	270	0,1%	328	0,04%	298	0,05%
Total (números absolutos)	496726		747479		619580	
Mulheres						
menos de 6 meses	8946	23,5%	15775	27,9%	14929	20,3%
6 meses a menos de 1 ano	6158	16,2%	11348	20,1%	13195	18%
1 ano a 3 anos	10484	27,6%	16109	28,5%	20418	27,8%
3 anos a menos de 5 anos	5070	13,3%	4853	8,6%	11097	15,1%
5 anos a menos de 10 anos	4504	11,9%	4666	8,2%	8970	12,2%
10 anos ou mais	2837	7,5%	3835	6,8%	4715	6,4%
{ ñ class }	7	0,02%	11	0,02%	38	0,05%
Total (números absolutos)	38006		56597		73362	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

Em Goiânia, no ano 2000, cerca de 40,2% das mulheres empregadas em edificações estavam no emprego há menos de um ano, enquanto para os homens este percentual era de 66,4% (Tabela 3.22). Em 2017, o percentual de trabalhadores/as inseridos/a nessa categoria sobe para 47,4% das mulheres e 58% dos homens. Em 2008, observa-se um aumento da parcela de homens e mulheres que estavam no emprego há menos de 6 meses, indicando aumento na contratação de trabalhadores/as neste período. Não obstante, esses dados parecem indicar que as mulheres permanecem no emprego por mais tempo que os homens e que a rotatividade masculina é maior que a rotatividade feminina.

Tabela 3.22 - Distribuição da faixa de tempo de emprego de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2000, 2008 e 2017.

Faixa de tempo de emprego	2000		2008		2017	
	Números absolutos	%	Números absolutos	%	Números absolutos	%
Homens						
menos de 6 meses	4102	47,4%	8284	48,5%	4087	37,6%
6 meses a menos de 1 ano	1643	19%	3592	21%	2222	20,4%
1 ano a 3 anos	1854	21,4%	3535	20,7%	2677	24,6%
3 anos a menos de 5 anos	650	7,5%	826	4,8%	779	7,2%
5 anos a menos de 10 anos	302	3,5%	617	3,6%	889	8,2%
10 anos ou mais	90	1%	226	1,3%	219	2%
{ ñ class }	5	0,1%	4	0,02%	1	0,01%
Total (números absolutos)	8646		17084		10874	
Mulheres						
menos de 6 meses	185	23,3%	376	31,5%	408	23,6%
6 meses a menos de 1 ano	134	16,9%	255	21,3%	413	23,8%
1 ano a 3 anos	209	26,4%	336	28,1%	424	24,5%
3 anos a menos de 5 anos	97	12,2%	88	7,4%	187	10,8%
5 anos a menos de 10 anos	107	13,5%	87	7,3%	230	13,3%
10 anos ou mais	61	7,7%	53	4,4%	70	4%
{ ñ class }	-	-	-	-	-	-
Total (números absolutos)	793		1195		1732	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

A Tabela 3.23 permite observar o tempo de emprego segundo o tipo de vínculo no Brasil, no ano de 2017. Para todos os tipos de vínculo apresentados, exceto os estatutários, os homens se concentravam entre os que estavam no emprego há menos de seis meses. Cerca de 33,3% dos homens empregados por regime CLT, vinculados a PJ e com contrato de trabalho por prazo indeterminado, estavam no emprego há menos de seis meses. Para os homens empregados por regime CLT, vinculados a PF e com contrato de trabalho por prazo indeterminado, este percentual era de 46,7%. Para aqueles contratados por prazo determinado (CLT e vinculados a PJ), o percentual de homens que estavam no emprego há menos de seis meses era de 48,6%. Já os estatutários, concentravam 80,5% do total, entre os homens que estavam no emprego há 10 anos ou mais. As mulheres, contratadas por regime CLT, vinculadas a PJ e por prazo indeterminado se concentravam entre as que estavam no emprego há mais de um ano e menos de três anos, representando 28,5% do total de trabalhadoras contratadas por esse tipo de vínculo. As mulheres contratadas por regime CLT, vinculadas a

PF e com contrato de trabalho por prazo indeterminado, se concentravam entre as que estavam no emprego há menos de seis meses, agregando 29,1% do total. Para aquelas empregadas por regime CLT, vinculada a PJ e com contrato de trabalho por prazo determinado, este percentual era de 32,1%. As mulheres com regime estatutário, se concentravam entre as que estavam no emprego há 10 anos ou mais.

Tabela 3.23 - Distribuição da faixa de tempo de emprego, por vínculo empregatício, de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2017.

Faixa Tempo Emprego	CLT Urbana PJ Ind.*		CLT Urbana PF Ind.**		CLT Urbana PJ Det.***		Estatutário	
Homens								
menos de 6 meses	193736	33,3%	9486	46,7%	3797	48,6%	3	0,1%
6 meses a menos de 1 ano	114662	19,7%	4893	24,1%	1467	18,8%	5	0,2%
1 ano a 3 anos	145811	25,1%	4283	21,1%	1464	18,7%	54	2,6%
3 anos a menos de 5 anos	57363	9,9%	848	4,2%	606	7,8%	97	4,6%
5 anos a menos de 10 anos	49298	8,5%	584	2,9%	346	4,4%	250	11,9%
10 anos ou mais	20667	3,6%	204	1%	125	1,6%	1688	80,5%
{ ñ class }	274	0,05%	4	0,02%	8	0,1%	1	0,05%
Total (num. absolutos)	581811		20302		7813		2098	
Mulheres								
menos de 6 meses	13575	19,9%	83	29,1%	287	32,1%	8	0,7%
6 meses a menos de 1 ano	12258	17,9%	62	21,8%	156	17,4%	4	0,3%
1 ano a 3 anos	19485	28,5%	80	28,1%	279	31,2%	51	4,2%
3 anos a menos de 5 anos	10725	15,7%	27	9,5%	116	13%	134	11%
5 anos a menos de 10 anos	8639	12,6%	18	6,3%	45	5%	214	17,6%
10 anos ou mais	3669	5,4%	15	5,3%	10	1,1%	808	66,3%
{ ñ class }	24	0,04%	-	-	2	0,2%	-	-
Total (num. absolutos)	68375		285		895		1219	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

* Trabalhador/a em meio urbano, vinculado a empregador pessoa jurídica, por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.

**Trabalhador/a em meio urbano, vinculado a empregador pessoa física, por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.

***Trabalhador/a em meio urbano, vinculado a empregador pessoa jurídica, por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.

Tabela 3.24 - Distribuição da faixa de tempo de emprego, por vínculo empregatício, de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2017.

Faixa Tempo Emprego	CLT Urbana PJ Ind.*		CLT Urbana PF Ind.**		CLT Rural PJ Ind.***		Estatutário não efetivo	
Homens								
menos que 6 meses	3794	36,9%	195	55,6%	55	43,7%	7	15,6%
6 meses a menos de 1 ano	2084	20,3%	85	24,2%	44	34,9%	1	2,2%
1 ano a 3 anos	2560	24,9%	66	18,8%	11	8,7%	23	51,1%
3 anos a menos de 5 anos	760	7,4%	2	0,6%	9	7,1%	6	13,3%
5 anos a menos de 10 anos	869	8,5%	2	0,6%	7	5,6%	7	15,6%
10 anos ou mais	214	2,1%	1	0,3%	-	-	1	2,2%
{ ñ class }	1	0,01%	-	-	-	-	-	-
Total (números absolutos)	10282		351		126		45	
Mulheres								
menos que 6 meses	397	23,9%	-	-	1	33,3%	5	10,6%
6 meses a menos de 1 ano	404	24,3%	-	-	-	-	2	4,3%
1 ano a 3 anos	397	23,9%	-	-	2	66,7%	20	42,6%
3 anos a menos de 5 anos	178	10,7%	-	-	-	-	9	19,1%
5 anos a menos de 10 anos	217	13,1%	1	100%	-	-	11	23,4%
10 anos ou mais	67	4%	-	-	-	-	-	-
{ ñ class }	-	-	-	-	-	-	-	-
Total (números absolutos)	1660		1		3		47	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

* Trabalhador/a em meio urbano, vinculado a empregador pessoa jurídica, por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.

**Trabalhador/a em meio urbano, vinculado a empregador pessoa física, por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.

***Trabalhador/a em meio rural, vinculado a empregador pessoa jurídica, por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo indeterminado.

Em Goiânia, os homens contratados por regime CLT, em meio urbano, vinculados a PJ e com contrato de trabalho por prazo indeterminado se concentravam entre os que estavam no emprego há menos de seis meses, representando 36,9% dos 10,3 mil contratados por este tipo de vínculo (Tabela 3.24). Entre os 351 homens contratados por regime CLT, em meio urbano, vinculados a PF e com contrato de trabalho por prazo indeterminado, 195 homens (55,6%) estavam no emprego há menos de seis meses. Para os 126 homens que trabalhavam em meio rural, contratados por regime CLT, vinculados a PJ e com contrato por prazo indeterminado, 55 homens (43,7) estavam no emprego há menos de seis meses. Os homens contratados por regime estatutário não efetivo somavam 45 trabalhadores, sendo que 23 deles estavam no emprego há mais de um ano e menos de três anos. As mulheres

contratadas por regime CLT, em meio urbano, vinculadas a PJ e com contrato por prazo indeterminado somavam 1,6 mil trabalhadoras, sendo que 397 delas estavam no emprego há menos de seis meses, 404 estavam no emprego há mais de seis meses e menos de um ano e 397 estavam no emprego há mais de um ano e menos de três anos. As mulheres contratadas por regime estatutário não efetivo somavam 47 no total, sendo que 20 delas estavam no emprego há mais de um ano e menos de três anos.

No tocante à faixa de horas contratadas para o subsetor de edificações no Brasil (Tabela 3.25) é possível perceber que a grande maioria dos/as trabalhadores/as, estão empregados/as em regime regular, com jornada de 41 a 44 horas semanais. No ano 2000, a parcela de homens nessa categoria era de 97,5% do total de homens empregados em edificações. Para as mulheres, este percentual era de 87,6%. Em 2017, o percentual de trabalhadores/as contratados/as em jornada de 41 a 44 horas semanais praticamente não se altera, mantendo 97,3% para os homens e 86,8% para as mulheres. Convém salientar que os dados da RAIS só incluem o emprego formal, deixando de fora os trabalhadores informais que, certamente, alterariam este percentual.

Outro ponto que merece destaque é que as mulheres, mesmo no emprego formal, possuem maior percentual de trabalhadoras contratadas fora da jornada regular, com faixa de horas contratadas menor de 41 horas (Tabela 3.25). No ano 2000, cerca de 3,6% das mulheres empregadas em edificações trabalhavam até 30 horas semanais e 8,7% trabalhavam de 31 a 40 horas semanais. Enquanto para os homens estes percentuais eram de 0,8% e 1,8%, respectivamente. Em 2017, a parcela de mulheres que trabalhavam até 30 horas semanais sobe para 7,1% e a parcelas das mulheres que trabalhavam de 31 a 40 horas semanais cai para 6,1%. Para os homens, os percentuais de trabalhadores contratados por menos de 41 horas semanais permaneceram muito baixos, equivalentes a 1,1% para os homens com jornada de até 30 horas semanais e 1,7% para os homens contratados com jornada de 31 a 40 horas semanais.

Em 2008, observa-se um aumento da parcela de trabalhadores/as contratados em regime regular, com jornada de 41 a 44 horas semanais, atingindo 98,5% dos homens e 89,6% das mulheres (Tabela 3.25). Esse aumento pode ser um reflexo da ampliação da formalização do mercado de trabalho brasileiro, sobretudo entre os anos de 2003 a 2013.

Tabela 3.25 - Distribuição da faixa de horas contratadas, de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2000, 2008 e 2017.

Faixa de horas contratadas	2000		2008		2017	
	Números absolutos	%	Números absolutos	%	Números absolutos	%
Homens						
Até 20 horas	1359	0,3%	3465	0,5%	3467	0,6%
21 a 30 horas	2303	0,5%	2881	0,4%	3309	0,5%
31 a 40 horas	8918	1,8%	5205	0,7%	10234	1,7%
41 a 44 horas	484146	97,5%	735928	98,5%	602570	97,3%
Total (num. absolutos)	496726		747479		619580	
Mulheres						
Até 20 horas	395	1,0%	883	1,6%	2334	3,2%
21 a 30 horas	996	2,6%	2114	3,7%	2874	3,9%
31 a 40 horas	3323	8,7%	2889	5,1%	4499	6,1%
41 a 44 horas	33292	87,6%	50711	89,6%	63655	86,8%
Total (num. absolutos)	38006		56597		73362	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

Tabela 3.26 - Distribuição da faixa de horas contratadas, de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2000, 2008 e 2017.

Faixa de horas contratadas	2000		2008		2017	
	Números absolutos	%	Números absolutos	%	Números absolutos	%
Homens						
Até 20 horas	31	0,4%	83	0,5%	60	0,6%
21 a 30 horas	24	0,3%	34	0,2%	80	0,7%
31 a 40 horas	228	2,6%	140	0,8%	306	2,8%
41 a 44 horas	8363	96,7%	16827	98,5%	10428	95,9%
Total (num. absolutos)	8646		17084		10874	
Mulheres						
Até 20 horas	48	6,1%	23	1,9%	38	2,2%
21 a 30 horas	46	5,8%	13	1,1%	87	5%
31 a 40 horas	123	15,5%	96	8%	291	16,8%
41 a 44 horas	576	72,6%	1063	89%	1316	76%
Total (num. absolutos)	793		1195		1732	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

Em Goiânia, a parcela de mulheres contratadas em regime regular, com jornada de 41 a 44 horas semanais, é menor se comparada com a realidade nacional (Tabela 3.26). No ano 2000, entre as 793 mulheres empregadas em edificações no município, 576 mulheres, que representavam 72,6% do total, estavam contratadas com jornada de 41 a 44 horas semanais. Para os homens, este percentual era de 96,7%, que representavam 8,4 mil entre os 8,6 mil empregados em edificações. Em 2017, entre o total de 1,7 mil mulheres empregadas em edificações no município, o equivalente a 1,3 mil (76%) estavam contratadas com jornada de 41 a 44 horas semanais, ao passo que, para os homens, essa parcela era de 10,4 mil (95,9%), entre os 10,8 mil homens empregados em edificações. Assim como acontece no Brasil, em 2008, observa-se um aumento da parcela de trabalhadores/as contratados em regime regular, com jornada de 41 a 44 horas semanais, agregando 98,5% dos homens e 89% das mulheres.

A faixa de horas por vínculo empregatício no país, no ano de 2017, está apresentada na Tabela 3.27. De acordo com os dados, a maior parte dos trabalhadores/as empregados/as via CLT, em meio urbano, vinculados/as a empregador pessoa jurídica e com contrato de trabalho por prazo indeterminado, estavam contratados/as em regime regular, com jornada de 41 a 44 horas semanais, mas o percentual de mulheres nessa categoria era menor que o percentual masculino. Entre os homens empregados em edificações e contratados por este tipo de vínculo, cerca de 98,2% estavam contratados com jornada de 41 a 44 horas semanais. Para as mulheres, este percentual era de 91,2%. Ainda sobre as trabalhadoras contratadas por este tipo de vínculo (CLT Urbana PJ Indeterminado), cerca de 4,3% estavam contratadas em jornadas de até 30 horas e 4,6% estavam contratadas em jornadas de 31 a 40 horas. Para os homens, estes percentuais eram de 0,6% e 1,2%, respectivamente.

Entre os/as trabalhadores/as contratados em regime CLT, vinculados/as a PF, em meio urbano e com contrato de trabalho por prazo indeterminado, que somavam 285 mulheres e 20,3 mil homens, cerca de 261 mulheres (91,6%) e 19,9 mil homens (98,2%) estavam contratadas/os em regime regular, com jornadas de 41 a 44 horas semanais (Tabela 3.27). Entre os/as trabalhadores/as contratados/as por prazo determinado, vinculado a PJ (regime CLT, em meio urbano), que totalizavam 895 mulheres e 7,8 mil homens, cerca de 847 mulheres (94,6%) e 7,6 mil homens (97,8%) estavam contratados/as com jornadas de 41 a 44 horas semanais. No caso dos/as trabalhadores/as estatutários, que somavam 2,1 mil homens e 1,2 mil mulheres, a maioria estava contratada em regime menor, com jornada de 31 a 40 horas semanais, concentrando 1,8 mil homens (88%) e 906 mulheres (74,3%). Ressalta-se que, o

percentual de mulheres contratadas em regime estatutário com jornadas de até 30 horas era de 25,7% (313 mulheres), enquanto para os homens este percentual era de 12% (251 homens).

Tabela 3.27 - Distribuição da faixa de horas contratadas, por vínculo empregatício, de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2017.

Faixa horas contratadas	CLT Urbana PJ Ind.*		CLT Urbana PF Ind.**		CLT Urbana PJ Det.***		Estatutário	
Homens								
Até 20 horas	1893	0,3%	52	0,3%	66	0,8%	23	1,1%
21 a 30 horas	2000	0,3%	128	0,6%	23	0,3%	228	10,9%
31 a 40 horas	6773	1,2%	194	1%	86	1,1%	1847	88%
41 a 44 horas	571145	98,2%	19928	98,2%	7638	97,8%	-	-
Total (núm. absolutos)	581811		20302		7813		2098	
Mulheres								
Até 20 horas	1163	1,7%	10	3,5%	10	1,1%	19	1,6%
21 a 30 horas	1747	2,6%	6	2,1%	15	1,7%	294	24,1%
31 a 40 horas	3140	4,6%	8	2,8%	23	2,6%	906	74,3%
41 a 44 horas	62325	91,2%	261	91,6%	847	94,6%	-	-
Total (núm. absolutos)	68375		285		895		1219	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

* Trabalhador/a em meio urbano, vinculado a empregador pessoa jurídica, por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.

**Trabalhador/a em meio urbano, vinculado a empregador pessoa física, por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.

***Trabalhador/a em meio urbano, vinculado a empregador pessoa jurídica, por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.

Em Goiânia, entre os/as trabalhadores/as contratados/as por regime CLT, em meio urbano, vinculados a PJ e com contrato de trabalho por prazo indeterminado, que somavam 10,3 mil homens e 1,6 mil mulheres, cerca de 9,9 mil homens (96,5%) e 1,3 mil mulheres (79%) estavam contratados/as em regime regular, com jornada de 41 a 44 horas semanais (Tabela 3.28). Ademais, cerca de 237 homens (2,3%) e 241 mulheres (14,5%), contratados/as com este tipo de vínculo, possuíam jornada de 31 a 40 horas semanais, e cerca de 120 homens (1,1%) e 108 mulheres (6,5%), possuíam jornadas menores que 30 horas semanais. A única mulher contratada em regime CLT, em meio urbano, vinculada a PF e com contrato de trabalho por prazo indeterminado, possuía jornada de 31 a 40 horas semanais. Enquanto entre os 351 homens, contratados com este tipo de vínculo, cerca de 328 (93,4%) possuíam jornada regular (41 a 44 horas semanais). Todo/as os 126 homens e as 3 mulheres que trabalhavam em

meio rural, com regime CLT, vinculados a PJ e com contrato de trabalho por prazo indeterminado, possuíam jornada de 41 a 44 horas semanais. No que se refere aos trabalhadores/as estatutários não efetivos, que somavam 45 homens e 47 mulheres, observa-se que a grande maioria estava contratada com jornada de 31 a 40 horas semanais, concentrando 44 homens e 46 mulheres.

Tabela 3.28 - Distribuição da faixa de horas contratadas, por vínculo empregatício, de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2017.

Faixa Tempo Emprego	CLT Urbana PJ Ind.*		CLT Urbana PF Ind.**		CLT Rural PJ Ind.***		Estatutário não efetivo	
Homens								
Até 20 horas	44	0,4%	8	2,3%	-	-	-	-
21 a 30 horas	76	0,7%	2	0,6%	-	-	-	-
31 a 40 horas	237	2,3%	13	3,7%	-	-	44	97,8%
41 a 44 horas	9925	96,5%	328	93,4%	126	100%	1	2,2%
Total (números absolutos)	10282		351		126		45	
Mulheres								
Até 20 horas	23	1,4%	-	-	-	-	-	-
21 a 30 horas	85	5,1%	-	-	-	-	-	-
31 a 40 horas	241	14,5%	1	100%	-	-	46	97,9%
41 a 44 horas	1311	79%	-	-	3	100%	1	2,1%
Total (números absolutos)	1660		1		3		47	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

* Trabalhador/a em meio urbano, vinculado a empregador pessoa jurídica, por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.

**Trabalhador/a em meio urbano, vinculado a empregador pessoa física, por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.

***Trabalhador/a em meio rural, vinculado a empregador pessoa jurídica, por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo indeterminado.

A Tabela 3.29 apresenta dados sobre o número de pessoas admitidas e desligadas por ano no subsetor de edificações no Brasil. No ano 2000, foram desligados 616,1 mil homens e 19,7 mil mulheres do setor e admitidos 670,6 mil homens e 23 mil mulheres, no país. O número de admissões foi maior que o número de desligamentos para os dois casos, sendo que os homens tiveram uma taxa de crescimento de 12,3% ao final do ano e as mulheres cresceram 9,5%. No ano de 2008, a taxa de crescimento das mulheres no setor (22%) foi maior que a taxa de crescimento dos homens (20%). Em 2017, foram desligados 710,7 mil homens e 45,1 mil mulheres, e foram admitidos 671 mil homens e 43,3 mil mulheres. Neste caso, o número de desligamentos foi maior que o número de admissões,

resultando em uma queda no número total de trabalhadores/as de 6% para os homens e 2,4% para as mulheres, no final de 2017.

Tabela 3.29 - Pessoas admitidas e desligadas no emprego formal de edificações no Brasil, por sexo - 2000, 2008 e 2017.

Pessoas admitidas e desligadas (números absolutos)	2000		2008		2017	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Não admitidos no ano	442212	34712	623143	46394	659261	75176
Admitidos no ano	670662	23046	1048129	42410	671033	43332
Desligados no ano	616148	19752	923793	32207	710714	45146
Admitidos – desligados*	54514	3294	124336	10203	-39681	-1814
Vínculo ativo em 31/12	496726	38006	747479	56597	619580	73362
Taxa de crescimento**	12,3%	9,5%	20%	22%	-6%	-2,4%

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

*Número de trabalhadores/as admitidos no ano menos o número de trabalhadores/desligados no ano

**Taxa de crescimento foi calculada pela razão entre o número de trabalhadores/as admitidos menos o número de trabalhadores/as desligados sobre o número de trabalhadores/as não admitidos no ano.

Em Goiânia, no ano 2000, foram desligados 12,3 mil homens e 474 mulheres, e admitidos 13,4 mil homens e 499 mulheres (Tabela 3.30). Neste período, do início ao final do ano 2000, foram admitidos 1,1 mil homens e 25 mulheres. No ano de 2008, observa-se um crescimento significativo de homens e mulheres empregados/as em edificações, da ordem de 36% para os homens e 26% para as mulheres. Em 2017, foram desligadas 889 mulheres e 15 mil homens, e foram admitidas 1,1 mil mulheres e 14,3 mil homens, representando um crescimento de 16,4% para as mulheres e uma redução de 6,4% para os homens.

Estes dados evidenciam que a rotatividade masculina no setor é maior que a rotatividade feminina. No Brasil e em Goiânia, o número de homens admitidos e desligados foi maior que o número de homens que já estavam empregados no setor, enquanto a quantidade de mulheres admitidas e desligadas foi menor que a quantidade de mulheres que já estavam empregadas no setor, para os anos analisados. Apesar da entrada de novos trabalhadores/as ser mais expressiva para os homens, os desligamentos masculinos também foram mais expressivos.

Tabela 3.30 - Pessoas admitidas e desligadas no emprego formal de edificações em Goiânia, por sexo - 2000, 2008 e 2017.

Pessoas admitidas e desligadas (números absolutos)	2000		2008		2017	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Não admitidos no ano	7514	768	12564	948	11623	1488
Admitidos no ano	13421	499	24636	949	14339	1133
Desligados no ano	12289	474	20116	702	15088	889
Admitidos – desligados*	1132	25	4520	247	-749	244
Vínculo ativo em 31/12	8646	793	17084	1195	10874	1732
Taxa de crescimento**	15,1%	3,3%	36%	26,1%	-6,4%	16,4%

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

*Número de trabalhadores/as admitidos no ano menos o número de trabalhadores/desligados no ano

**Taxa de crescimento foi calculada pela razão entre o número de trabalhadores/as admitidos menos o número de trabalhadores/as desligados sobre o número de trabalhadores/as não admitidos no ano.

A partir da motivação do desligamento dos/as trabalhadores/as empregados/as em edificações no Brasil (Tabela 3.31) é possível observar que a grande maioria dos desligamentos foi motivada por demissões sem justa causa. As demissões sem justa causa corresponderam a 66% dos desligamentos masculinos e 71,7% dos desligamentos femininos, que ocorreram no ano 2000. Em 2017, esse percentual foi de 61,2% para os homens e 62,5% para as mulheres. O término dos contratos de trabalho correspondeu a 17,6% dos desligamentos masculinos e 10,6% dos desligamentos femininos, no ano 2000, e 13,5% dos desligamentos masculinos e 12,7% dos desligamentos femininos, em 2017. Os desligamentos sem justa causa representaram 8,1% dos desligamentos masculinos e 9,7% dos desligamentos femininos, no ano 2000, e 7,4% dos desligamentos masculinos e 9,6% dos desligamentos femininos, em 2017.

Em Goiânia, assim como acontece no Brasil, a maior parte dos desligamentos foram motivados por demissões sem justa causa (Tabela 3.32). Entre os 12,3 mil homens e as 474 mulheres que foram desligado/as durante o ano 2000, cerca de 8 mil homens (65,3%) e 348 mulheres (73,4%) foram demitidos sem justa causa. Entre os 15 mil homens e as 889 mulheres que foram desligados/as ao longo do ano de 2017, cerca de 9,4 mil homens (62,4%) e 585 mulheres (65,8%) foram demitidos sem justa causa. Os termos de contrato de trabalho justificaram os desligamentos de 2,2 mil homens (18,1%) e 34 mulheres (7,2%), no ano 2000, e 2,7 mil homens (18%) e 113 mulheres (12,7%), no ano de 2017. Os desligamentos sem justa causa acometeram 1,3 mil homens (11,1%) e 63 mulheres (13,3%), que foram desligados/as

no ano 2000, e 1,2 mil homens (8,2%) e 104 mulheres (11,7%), que foram desligados/as em 2017.

Tabela 3.31 - Distribuição do motivo de desligamento, de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil - 2000 e 2017.

Motivo do desligamento	2000				2017			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
Demissão c/ Justa Causa*	6295	1%	195	1%	4483	0,6%	293	0,6%
Demissão s/ Justa Causa*	406539	66%	14161	71,7%	435072	61,2%	28206	62,5%
Término contrato	108702	17,6%	2088	10,6%	95842	13,5%	5722	12,7%
Desligamento c/ Justa Causa**	1225	0,2%	25	0,1%	496	0,1%	43	0,1%
Desligamento s/ Justa Causa**	50185	8,1%	1916	9,7%	52632	7,4%	4339	9,6%
Transferência c/ Ônus	9077	1,5%	215	1,1%	1671	0,2%	113	0,3%
Transferência s/ Ônus	32134	5,2%	1069	5,4%	117983	16,6%	6294	13,9%
Falecimento	1222	0,2%	32	0,2%	1711	0,2%	88	0,2%
Aposentadoria por tempo de contrib. com rescisão	215	0,03%	20	0,1%	70	0,01%	8	0,02%
Outros***	554	0,1%	31	0,2%	754	0,1%	40	0,1%
Total (num. abs.)	616148		19752		710714		45146	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

*Demissão com justa causa: rescisão de contrato de trabalho por justa causa e iniciativa do empregador ou demissão de servidor. Demissão sem justa causa: rescisão de contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregador ou exoneração de ofício de servidor de cargo efetivo ou exoneração de cargo em comissão.

**Desligamento com justa causa: rescisão com justa causa por iniciativa do empregado (rescisão indireta). Desligamento sem justa causa: rescisão sem justa causa por iniciativa do empregado ou exoneração de cargo efetivo a pedido do servidor.

***Outros incluem: Posse em outro cargo inacumulável (específico para servidor público); Mudança de regime trabalhista; Reforma de militar para a reserva remunerada; Falecimento decorrente de acidente do trabalho típico (que ocorre no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa); Falecimento decorrente de acidente do trabalho de trajeto (ocorrido no trajeto residência–trabalho–residência); Falecimento decorrente de doença profissional; Aposentadoria por tempo de contribuição, sem rescisão contratual; Aposentadoria por idade, com rescisão contratual; Aposentadoria por invalidez, decorrente de acidente do trabalho; Aposentadoria por invalidez, decorrente de doença profissional; Aposentadoria compulsória; Aposentadoria por invalidez, exceto a decorrente de doença profissional ou acidente do trabalho; Aposentadoria por idade, sem rescisão contratual; Aposentadoria especial, com rescisão contratual; Aposentadoria especial, sem rescisão contratual; Desligamento por Acordo entre empregado e empregador.

Tabela 3.32 - Distribuição do motivo de desligamento, de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia - 2000 e 2017.

Motivo do desligamento	2000				2017			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
Demissão com Justa Causa*	64	0,5%	5	1,1%	100	0,7%	4	0,4%
Demissão sem Justa Causa*	8030	65,3%	348	73,4%	9413	62,4%	585	65,8%
Término Contrato	2226	18,1%	34	7,2%	2709	18%	113	12,7%
Desligam. c/ Justa Causa**	16	0,1%	-	-	11	0,1%	1	0,1%
Desligam. s/ Justa Causa**	1361	11,1%	63	13,3%	1230	8,2%	104	11,7%
Transferência com Ônus	181	1,5%	-	-	6	-	-	-
Transferência sem Ônus	383	3,1%	24	5,1%	1589	10,5%	79	8,9%
Falecimento	18	0,1%	-	-	23	0,2%	2	0,2%
Outros***	10	0,1%	-	-	7	0,05%	1	0,1%
Total (números absolutos)	12289		474		15088		889	

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

*Demissão com justa causa: rescisão de contrato de trabalho por justa causa e iniciativa do empregador ou demissão de servidor. Demissão sem justa causa: rescisão de contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregador ou exoneração de ofício de servidor de cargo efetivo ou exoneração de cargo em comissão.

**Desligamento com justa causa: rescisão com justa causa por iniciativa do empregado (rescisão indireta). Desligamento sem justa causa: rescisão sem justa causa por iniciativa do empregado ou exoneração de cargo efetivo a pedido do servidor.

***Outros incluem: Aposentadoria por tempo de contribuição, com rescisão contratual; Aposentadoria por tempo de contribuição, sem rescisão contratual; Aposentadoria por invalidez, decorrente de acidente do trabalho; Aposentadoria por invalidez, decorrente de doença profissional; Aposentadoria por invalidez, exceto a decorrente de doença profissional ou acidente do trabalho; Desligamento por Acordo entre empregado e empregador.

Visando analisar o subsetor de edificações por ocupações, as tabelas que serão apresentadas a seguir foram obtidas por meio da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, retiradas do programa da RAIS. Os dados ocupacionais foram gerados a partir da CBO 2002. A escolha pela CBO de 2002 levou em consideração que, no período após o ano de 2002, o programa da RAIS só permite a categorização pela CBO 2002, impossibilitando a utilização da CBO/94. Além disso, os dados referentes aos anos anteriores a 2002, são gerados exclusivamente pela CBO 94 e são agrupados apenas em grande grupo, subgrupo e grupo base ou famílias, sendo que não existe correspondência direta entre as famílias da CBO 94 e as famílias da CBO 2002. Assim, as análises ocupacionais, incluindo as remunerações médias por ocupação, foram referentes ao ano de 2003, que foi o primeiro após a implementação da CBO 2002.

Convém ressaltar que o agrupamento direto em ocupações não é viável pois existem 2,5 mil ocupações classificadas pela CBO 2002, divididas entre 192 subgrupos, 48 subgrupos principais e 10 grandes grupos. Desta forma, os dados foram agrupados, primeiramente, em subgrupos principais para o subsetor de edificações. Em seguida, foram avaliados os principais subgrupos que concentravam a maior parte dos/as trabalhadores/as. Foram selecionados três principais subgrupos: escriturários/as, trabalhadores/as dos serviços e trabalhadores/as da indústria extrativa e da construção civil. Para esses três principais subgrupos, os/as trabalhadores/as foram distribuídos/as em ocupações. Consideramos também relevante para o estudo, subdividir em ocupações os/as profissionais das ciências exatas, físicas e da engenharia, nos quais estão inseridos os/as engenheiros/as e arquitetos/as.

A Tabela 3.33 evidencia a distribuição de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil, segundo principais subgrupos da CBO 2002, e a proporção de mulheres por principal subgrupo ocupacional. A distribuição das mulheres permite observar que elas se concentram entre os principais subgrupos ocupacionais das escriturárias e trabalhadoras dos serviços. No ano de 2003, cerca de 36,9% das mulheres empregadas no subsetor de edificações eram escriturárias e 15,3% eram trabalhadoras dos serviços. Enquanto para os homens, estes percentuais eram de 4,8% e 4,3%, respectivamente. Em 2017, observa-se uma diminuição da parcela feminina entre as escriturárias e um aumento das trabalhadoras dos serviços. Neste período, os/as escriturários/as passam a englobar 33,5% das mulheres empregadas em edificações e 5% dos homens, e os/as trabalhadores/as dos serviços passam a representar 22,3% das mulheres e 5,4% dos homens.

A partir da distribuição dos homens, percebe-se que eles se concentram entre os trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil (Tabela 3.33). No ano de 2003, cerca de 74,4% dos homens empregados em edificações estavam inseridos neste principal subgrupo ocupacional. Para as mulheres este percentual era de 8,6%. Em 2017, o percentual de trabalhadores/as da indústria extrativa e da construção civil caiu para 71,6% dos homens e 7,3% das mulheres. Os/as profissionais das ciências exatas agregavam, em 2003, cerca de 1,6% dos homens e 5,1% das mulheres empregados/as em edificações no país. Em 2017, o percentual masculino se mantém em 1,6%, enquanto o percentual feminino caiu para 4,5%. Cabe ressaltar que a parcela de mulheres gerentes aumentou, passando de 3,2%, no ano de 2003, para 4,4%, em 2017. Entre os homens empregados em edificações, apenas 0,7% faziam parte do principal subgrupo ocupacional dos gerentes, no ano de 2003, passando para 0,9%, em 2017.

Analisando a proporção de mulheres entre o total de trabalhadores/as por principal subgrupo ocupacional (Tabela 3.33), nota-se as maiores taxas de participação feminina foram observadas entre os/as trabalhadores/as de atendimento ao público, que possuíam 80,4% de mulheres entre os/as 3,2 mil trabalhadores/as, no ano de 2003, e 80,3% de mulheres entre os/as 5,5 mil trabalhadores/as, em 2017. Por outro lado, as menores taxas de participação feminina foram observadas entre os/as trabalhadores/as da transformação de metais, com apenas 0,5% de mulheres entre os 14,2 mil trabalhadores/as, no ano de 2003, e 0,6% de mulheres entre os 24,9 mil trabalhadores/as, em 2017.

Os/as escriturários/as possuíam 35,7% de mulheres entre os/as 36 mil trabalhadores/as, no ano de 2003, e 44,3% de mulheres entre os/as 55,4 mil trabalhadores/as, em 2017 (Tabela 3.33). Os/as trabalhadores dos serviços possuíam 20,4% de mulheres entre os/as 26,1 mil trabalhadores/as, em 2003, e 32,8% de mulheres entre os/as 50 mil trabalhadores/as, em 2017. Os/as trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil possuíam 0,8% de mulheres entre os/as 361,1 mil trabalhadores/as, no ano de 2003, e 1,2% de mulheres entre os/as 449,2 mil trabalhadores/as, em 2017. Os/as profissionais das ciências exatas possuíam 18,4% de mulheres entre os/as 9,6 mil trabalhadores/as, em 2003, e 24,7% de mulheres entre os/as 13,2 mil trabalhadores/as, em 2017. Assim, a proporção de mulheres entre o total de trabalhadores aumentou para esses quatro principais subgrupos ocupacionais.

Em Goiânia, a distribuição dos/as trabalhadores/as por principais subgrupos ocupacionais (Tabela 3.34) evidencia que, no ano de 2003, as mulheres se concentravam entre as escriturárias e, em 2017, passam a se concentrar entre as escriturárias e as trabalhadoras dos serviços. Os homens, por sua vez, se concentravam entre os trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil. Em 2003, o equivalente a 243 mulheres (37,6%) entre as 647 mulheres empregadas em edificações, eram escriturárias. Neste período, existiam 552 homens escriturários no município, entre os 9,8 mil que estavam empregados no subsetor de edificações. Em 2017, os/as escriturários/as passam a englobar 489 mulheres, que representavam 28,2% das 1,7 mil mulheres empregadas em edificações, e 569 homens, que representavam apenas 5,2% dos 10,9 mil homens empregados em edificações. Os/as trabalhadores/as dos serviços agregavam, em 2003, apenas 63 mulheres (9,7%) e 273 homens (2,8%). Número que sobe para 481 mulheres (27,8%) e 1,04 mil homens (9,5%), em 2017. Os/as trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil somavam, em 2003, cerca de 7,6 mil homens (78%) e 66 mulheres (10,2%). Em 2017, o número de mulheres neste principal subgrupo ocupacional sobe para 146 (8,4%), enquanto o número de homens se

mantém em 7,6 mil (70,5%). Os/as profissionais das ciências exatas possuíam, em 2003, o equivalente a 202 homens (2,1%) e 62 mulheres (9,6%). Em 2017, o número de profissionais das ciências exatas sobe para 115 mulheres, que representavam 6,6% do total de mulheres empregadas em edificações no município, e 253 homens, que representavam 2,3% dos homens empregados em edificações.

Ainda na Tabela 3.34, nota-se que a proporção de mulheres entre o total de escriturários/as aumentou de 30,6%, em 2003, para 46,2%, em 2017. Para os/as trabalhadores/as dos serviços, esta proporção passou de 18,8%, em 2003, para 31,7%, em 2017. Para os/as trabalhadores/as da indústria extrativa e da construção civil, a proporção de mulheres entre o total de trabalhadores que era de apenas 0,9%, em 2003, passou para 1,9%, em 2017. Para os/as profissionais das ciências exatas, a proporção de mulheres entre o total de trabalhadores subiu de 23,5%, em 2003, para 31,3% em 2017.

Voltando o olhar especificamente para os/as trabalhadores/as dos serviços, empregados em edificações no Brasil (Tabela 3.35), percebe-se que a maioria das mulheres estavam inseridas no subgrupo dos/as trabalhadores/as nos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios. No ano de 2003, cerca de 64,2% (3,4 mil mulheres) das 5,3 mil trabalhadoras dos serviços estavam inseridas no subgrupo ocupacional das trabalhadoras de administração, conservação e manutenção de edifícios, enquanto para os homens este percentual era de 35%, que representava 7,3 mil trabalhadores, entre os 20,8 mil trabalhadores dos serviços. Dessa forma, a proporção de mulheres entre o total de trabalhadores/as nos serviços de administração e manutenção de edifícios era de 32%. Em 2017, a parcela de mulheres inseridas entre as trabalhadoras da administração e manutenção de edifícios sobe para 83,2%, que representava 13,6 mil mulheres entre as 16,4 mil trabalhadoras dos serviços. A parcela masculina também sobe, atingindo 54,1%, os quais correspondiam a 18,1 mil homens, entre os 33,6 mil trabalhadores dos serviços. Neste período, a proporção de mulheres entre o total de trabalhadores/as da administração e manutenção de edifícios sobe para 42,9%.

Ainda na Tabela 3.35, a subdivisão em ocupações dos/as trabalhadores/as da administração e conservação de edifícios no Brasil permite constatar que a maior parte das mulheres estavam inseridas nas ocupações de faxineiras. No ano de 2003, as faxineiras concentravam 1,7 mil mulheres, que representavam 31,6% das 5,3 mil trabalhadoras dos serviços. Os faxineiros homens somavam 1,4 mil, que representavam apenas 6,9% dos 20,8

mil trabalhadores dos serviços. Assim, a proporção de mulheres entre o total de faxineiros/as era de 54,2%. Em 2017, as faxineiras totalizavam 8,5 mil mulheres, que correspondiam a 51,7% das 16,4 mil trabalhadoras dos serviços, enquanto os homens totalizavam 4,1 mil, os quais correspondiam a 12,3% dos 33,6 mil trabalhadores dos serviços. Dessa forma, a proporção de mulheres entre o total de faxineiros/as sobe para 67,3%.

A partir da distribuição dos/as trabalhadores/as dos serviços, empregados/as em edificações em Goiânia (Tabela 3.36), observa-se que, assim como acontece no Brasil, a grande maioria das trabalhadoras se concentravam entre os/as trabalhadores/as nos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios. Sobretudo em 2017, quando o número de trabalhadoras dos serviços aumenta consideravelmente, cerca de 78,6% (378 mulheres) das 481 trabalhadoras dos serviços estavam inseridas entre as trabalhadoras de administração e manutenção de edifícios. Para os homens, este percentual era de 20,6% (214 homens) dos 1,04 mil trabalhadores dos serviços. Analisando o subgrupo ocupacional dos/as trabalhadores/as dos serviços de administração e manutenção de edifícios por ocupações, percebe-se que a maior parte das mulheres eram faxineiras. Em 2003, os/as faxineiros/as agregavam apenas 11 homens e 23 mulheres. Em 2017, este número sobe para 335 mulheres e 103 homens. A proporção de mulheres entre os/as faxineiros sobe de 67,5%, em 2003, para 76,5%, em 2017.

Para os/as escriturários/as do subsetor de edificações no Brasil (Tabela 3.37), nota-se que a grande maioria das mulheres estavam inseridas entre o subgrupo ocupacional das escriturárias em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos. No ano de 2003, este subgrupo concentrava 10,8 mil mulheres, que representavam 83,9% das 12,8 mil escriturárias. Os homens inseridos neste subgrupo somavam 11,7 mil, os quais correspondiam a 50,4% dos 23,2 mil escriturários. A proporção de mulheres entre o total de trabalhadores/as escriturários/as em geral, era de 48%. Em 2017, os/as escriturários/as em geral concentravam 20,4 mil mulheres, que correspondiam a 82,9% das 24,6 mil escriturárias. Para os homens, este percentual era de 50,9%, totalizando 15,7 mil homens entre os 30,9 mil escriturários. A proporção de mulheres entre o total de trabalhadores/as escriturários/as em geral, empregados/as em edificações no país, sobe para 56,4%, em 2017.

Entre o subgrupo ocupacional dos/as escriturários em geral, empregados/as em edificações no Brasil, as mulheres se concentravam nas ocupações de auxiliar de escritório e assistente administrativo (Tabela 3.37). No ano de 2003, existiam cerca de 7 mil mulheres

auxiliares de escritório, empregadas em edificações no Brasil, e 7,6 mil homens. Em 2017, o número de mulheres nesta ocupação sobe para 10,7 mil, ultrapassando o número de homens, equivalente a quase 9 mil. Em 2003, os/as assistentes administrativos, empregados/as em edificações, somavam 3,1 mil mulheres e 3,3 mil homens no país. Em 2017, o número de trabalhadores/as nesta ocupação sobe para 8,8 mil mulheres e 6,3 mil homens.

Para os/as escriturários/as de edificações em Goiânia, as mulheres também se concentravam entre os/as auxiliares de escritório em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos (Tabela 3.38). Em 2003, entre as 243 escriturárias, 194 mulheres estavam inseridas neste subgrupo ocupacional, das quais 133 mulheres estavam na ocupação de auxiliares de escritório. Para os homens, entre os 552 escriturários, 270 homens estavam no subgrupo dos escriturários em geral, dos quais 155 eram auxiliares de escritório. Em 2017, o número de mulheres escriturárias quase dobra, enquanto o número de homens escriturários praticamente se mantém. Neste período, os/as escriturários/as somavam 489 mulheres e 569 homens. Entre as escriturárias, 345 estavam no subgrupo dos/as escriturários/as em geral, das quais 171 mulheres estavam na ocupação de auxiliar de escritório e 161 mulheres estavam na ocupação de assistente administrativo. Entre os homens escriturários, 145 homens eram auxiliares de escritório e 116 homens eram assistentes administrativos. A proporção de mulheres entre o total de trabalhadores/as na ocupação de auxiliar de escritório subiu de 46,2%, em 2003, para 54,1%, em 2017. Para os/as assistentes administrativos, esta proporção subiu de 33,1%, em 2003, para 58,1%, em 2017.

Visando observar a distribuição dos/as trabalhadores/as nas principais ocupações dos canteiros, o principal subgrupo dos/as trabalhadores/as da indústria extrativa e da construção civil no Brasil foi subdividido em várias ocupações (Tabela 3.39). A participação de mulheres nessas ocupações é consideravelmente menor que a participação masculina. No ano de 2003, a ocupação de mestres de obra agregava 19,8 mil homens e apenas 185 mulheres no país, fazendo com que a proporção de mulheres entre o total de trabalhadores/as fosse de 0,9%. Em 2017, os/as mestres de obra passam a representar 29,8 mil homens e 337 mulheres, e a proporção de mulheres sobe apenas 0,2 pontos percentuais (1,1%). A maior parte dos/as trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil eram serventes de obras. Convém ressaltar que os/as trabalhadores/as responsáveis pelo rejunte estão inseridos/as nesta ocupação. No ano de 2003, os/as serventes de obras agregavam 163,2 mil homens e quase 2 mil mulheres, passando para 174 mil homens e 3,7 mil mulheres, em 2017. A proporção de mulheres entre o total de serventes sobe de 1,2%, em 2003, para 2,1%, em 2017. Os/as

pedreiros/as concentravam 99,1 mil homens e 488 mulheres, no ano de 2003. Em 2017, os/as pedreiros passam a representar 137,1 mil homens e 688 mulheres. A proporção de mulheres entre o total de pedreiros/as se mantém em 0,5%, nos anos de 2003 e 2017. Os aumentos mais significativos de proporção de mulheres entre o total de trabalhadores/as foram observados entre os/as serventes de obras e os/as ladrilheiros/as e pastilheiros/as. No entanto, estes últimos possuíam apenas 7 mulheres, em 2003, passando para 68 mulheres, em 2017.

Em Goiânia, a distribuição dos/as trabalhadores/as da indústria extrativa e da construção civil está apresentada na Tabela 3.40. Entre estes trabalhadores, nota-se que a maior parcela dos homens e das mulheres também estavam na ocupação de serventes de obras. Em 2003, cerca de 3,6 mil homens (47,6%) e 57 mulheres (86,4%) dos 7,6 mil trabalhadores e das 66 trabalhadoras da indústria extrativa e da construção civil no município eram serventes de obras. Em 2017, os/as serventes passam a englobar 3,2 mil homens (41,8%) e 129 mulheres (88,4%) dos 7,6 mil trabalhadores e das 146 mil trabalhadoras da indústria extrativa e da construção civil. Os/as pedreiros/as concentravam, em 2003, quase 2 mil homens e apenas 5 mulheres. Em 2017, o número de pedreiros sobe para 2,2 mil e o número de pedreiras sobe para 9 mulheres no município. Entre os 344 mestres de obra, que existiam em Goiânia no ano de 2003, apenas uma era mulher. Em 2017, as mulheres passam a representar 3 mestres de obra, enquanto os homens totalizavam 442 mestres de obra. Para as ocupações analisadas, a proporção de mulheres entre o total de trabalhadores era significativamente baixa. No entanto, ao longo dos anos, a participação feminina aumentou levemente, sendo que o aumento mais relevante foi observado entre os/as serventes de obra. A proporção de mulheres entre o total de serventes passou de 1,5%, em 2003, para 3,9%, em 2017.

Analisando a distribuição dos/as profissionais das ciências exatas, empregados/as em edificações no Brasil, percebe-se que a grande maioria dos/as trabalhadores/as estavam inseridos entre os/as engenheiros/as, arquitetos/as e afins (Tabela 3.41). No ano de 2003, as engenheiras totalizavam 1,3 mil mulheres, que representavam 71,8% das 1,8 mil mulheres inseridas entre as profissionais das ciências exatas, enquanto os engenheiros totalizavam 7,1 mil, os quais correspondiam a 91,1% dos homens das ciências exatas. Em 2003, a proporção de mulheres entre o total de engenheiros/as era de 15,1%. Em 2017, as engenheiras passam a englobar 2,1 mil mulheres, que representavam 65% das 3,3 mil profissionais das ciências exatas, enquanto os engenheiros passam a agregar 8,6 mil homens, os quais representavam 86,3% dos quase 10 mil homens profissionais das ciências exatas. Neste período, a proporção

de mulheres entre o total de engenheiros/as sobe para 19,8%. Os/as arquitetos/as, que no ano de 2003, representavam 442 mulheres e 376 homens, passam a englobar 978 mulheres e 573 homens, em 2017. A proporção de mulheres entre o total de arquitetos/as empregados em edificações no país sobe de 54%, em 2003, para 63,1%, em 2017.

Olhando para os/as profissionais das ciências exatas do subsetor de edificações em Goiânia (Tabela 3.42), observa-se que tanto os homens quanto as mulheres se concentravam na ocupação de engenheiros/as. Em 2003, existiam 185 engenheiros e 54 engenheiras empregados em edificações no município. Em 2014, o número de engenheiros/as sobe para 206 homens e 79 mulheres. A proporção de mulheres entre o total de engenheiros/as sobe de 22,6%, em 2003, para 27,7%, em 2017. Os/as arquitetos/as agregavam 7 homens e 8 mulheres, no ano de 2003. Em 2017, o número de arquitetos/as empregados/as em edificações no município sobe para 31 homens e 34 mulheres.

A remuneração média dos/as trabalhadores/as de edificações por principais subgrupos ocupacionais no Brasil está apresentada a Tabela 3.43. Nos anos de 2003 e 2017, as remunerações femininas foram menores que as remunerações masculinas em quase todos os principais subgrupos ocupacionais. De maneira geral, a maioria dos diferenciais de remuneração diminuíram, indicando melhoria na desigualdade salarial. As maiores desigualdades salariais foram observadas entre os/as dirigentes de empresas. Em 2003, as 102 mulheres dirigentes de empresas (Tabela 3.33) receberam, em média, cerca de 10,24 SM (Tabela 3.43), enquanto os 540 homens receberam mais que o dobro (22,32 SM). Em 2017, as 232 mulheres dirigentes de empresas receberam remuneração média de 7,37 SM, enquanto os 612 homens receberam 11,99 SM.

Ainda na Tabela 3.43 e olhando para os principais subgrupos ocupacionais selecionados, as escriturárias empregadas em edificações no Brasil receberam, em 2003, cerca de 3,31 SM, enquanto os homens escriturários receberam 3,4 SM. Em 2017, a remuneração das escriturárias varia para 2,09 SM e a remuneração dos escriturários varia para 2,27 SM, em média. As remunerações dos/as trabalhadores/as dos serviços, em 2003, eram de 1,54 SM para as mulheres e 1,87 SM para os homens. Em 2017, os/as trabalhadores/as dos serviços obtiveram remunerações médias de 1,2 SM para as mulheres e 1,48 SM para os homens. As trabalhadoras da indústria extrativa e da construção civil receberam, em 2003, remuneração equivalente a 1,9 SM, ao passo que os homens receberam 2,15 SM. Em 2017, estes/as trabalhadores/as obtiveram remunerações médias de 1,4 SM para as mulheres e 1,72 SM para

os homens. As profissionais das ciências exatas possuíam, em 2003, remuneração equivalente 9,5 SM e os homens possuíam remuneração de 10,48 SM. Em 2017, as profissionais das ciências exatas passaram a receber remuneração de 7,09 SM, enquanto os homens receberam 7,83 SM, em média.

A Tabela 3.44 mostra a remuneração média dos/as trabalhadores/as de edificações por principais subgrupos ocupacionais, em Goiânia. Os dados evidenciam que as mulheres receberam remunerações inferiores às remunerações masculinas em quase todos os principais subgrupos ocupacionais. Em geral, a maior parte dos diferenciais de remuneração diminuíram entre os anos de 2003 e 2017, apontando para melhoria da desigualdade salarial. As maiores desigualdades salariais foram observadas entre os/as dirigentes de empresas. No ano de 2003, as 2 mulheres dirigentes de empresas do subsetor de edificações no município (Tabela 3.34) receberam cerca de 48% da remuneração média masculina dos 4 homens na mesma posição. Em 2017, este diferencial aumenta e as 3 mulheres dirigentes de empresas passaram a receber 41% da remuneração masculina, relativa aos 17 homens na mesma posição.

Para os/as trabalhadores/as dos serviços, empregados/as em edificações em Goiânia, as 63 mulheres (Tabela 3.34) receberam, em 2003, o equivalente a 1,49 SM, enquanto os 273 homens receberam 1,94 SM, em média (Tabela 3.44). Em 2017, as 481 trabalhadoras dos serviços receberam remuneração média de 1,15 SM e os 1,04 mil homens receberam 1,48 SM, em média. As trabalhadoras da indústria extrativa e da construção civil, que somavam 66 mulheres em 2003, receberam remunerações médias de 1,62 SM, enquanto os 7,6 mil homens receberam 2,11 SM, em média. Em 2017, as 146 mulheres inseridas neste principal subgrupo ocupacional receberam remunerações médias de 1,33 SM, ao passo que os 7,6 mil homens receberam 1,79 SM. Para os/as escriturários/as, as 243 mulheres receberam, em 2003, remunerações médias de 2,42 SM, enquanto os 552 homens receberam 2,61 SM. Em 2017, as 489 mulheres escriturárias obtiveram remuneração média de 2,11 SM e os 569 homens escriturários obtiveram remuneração média de 2,23 SM. Entre os/as profissionais das ciências exatas, as diferenças salariais eram menores. Em 2003, as 62 mulheres inseridas neste principal subgrupo ocupacional receberam remuneração média de 8,08 SM, enquanto os 202 homens receberam 8,46 SM, em média. Em 2017, as 115 mulheres profissionais das ciências exatas receberam remuneração média de 6,68 SM, ao passo que os 253 homens na mesma posição receberam 6,62 SM, em média.

As remunerações dos/as trabalhadores/as de edificações por algumas ocupações no Brasil estão expostas na Tabela 3.45. Observa-se que as mulheres receberam remunerações inferiores às remunerações masculinas em quase todas as ocupações analisadas. Além disso, as ocupações que apresentaram remunerações femininas superiores às remunerações masculinas foram as que possuíam pouca quantidade de mulheres, como é o caso dos/as operadores/as de máquinas, que em 2003, possuíam apenas 24 mulheres (Tabela 3.39), as quais obtiveram remuneração média de 3,75 SM, enquanto os 6 mil homens na mesma posição receberam 2,85 SM, em média. A proporção de mulheres entre o total de trabalhadores/as aumentou para quase todas as ocupações selecionadas no país, mas este aumento não veio acompanhado da redução na desigualdade salarial, visto que a distância da remuneração feminina para a remuneração masculina aumentou na maior parte das ocupações.

A ocupação dos/as faxineiros/as, empregados/as em edificações no Brasil, apresentou baixos diferenciais de remunerações, ainda assim, com as mulheres recebendo remunerações inferiores (Tabela 3.45). No ano de 2003, as faxineiras receberam remunerações médias de 1,64 SM, ao passo que os faxineiros receberam 1,66 SM. Em 2017, as faxineiras receberam 1,18 SM e os faxineiros receberam 1,24 SM, em média. Para os/as auxiliares de escritório, em 2003, as mulheres nesta ocupação receberam 2,24 SM e os homens receberam 2,5 SM, em média. Em 2017, as auxiliares de escritório receberam 1,64 SM e os homens na mesma ocupação receberam 1,77 SM, em média. Na ocupação de mestres de obra, as mulheres receberam, em 2003, o equivalente a 4,07 SM, enquanto os homens receberam 4,79 SM. Em 2017, a remuneração média feminina nesta ocupação foi de 2,95 SM e a masculina foi de 3,52 SM. Na ocupação de pedreiros/as, as mulheres receberam, em 2003, o equivalente a 2,14 SM e os homens receberam 2,32 SM, em média. Em 2017, as mulheres pedreiras receberam remunerações médias de 1,58 SM, enquanto os homens receberam 1,78 SM.

Ainda na Tabela 3.45, as pintoras de obras empregadas em edificações no Brasil, em 2003, receberam remuneração levemente maior que a masculina. No entanto, neste período existiam apenas 40 mulheres pintoras no país (Tabela 3.39), as quais receberam remuneração média de 2,34 SM, ao passo que os quase 7 mil pintores receberam remuneração média de 2,3 SM. Em 2017, o número de pintoras no país sobe para 122 mulheres e elas passaram a receber remuneração média de 1,71 SM, enquanto os 13,4 mil pintores receberam remunerações médias de 1,83 SM. Para os/as serventes de obras, nos quais estão inseridos/as

os/as trabalhadores/as responsáveis pelo rejunte, as mulheres receberam, em 2003, remunerações médias de 1,5 SM, enquanto os homens receberam 1,6 SM. Em 2017, as mulheres serventes receberam 1,17 SM, em média, e os homens receberam 1,28 SM. Em 2003, as engenheiras receberam remunerações médias de 9,01 SM, ao passo que os engenheiros receberam 10,25 SM. Em 2017, as engenheiras receberam 7,61 SM, em média, enquanto os engenheiros receberam 8,8 SM.

A remuneração média dos/as trabalhadores/as de edificações por algumas ocupações em Goiânia (Tabela 3.46) mostra que os diferenciais de remuneração diminuíram ou mantiveram valores aproximados na maior parte das ocupações selecionadas, entre os anos de 2003 e 2017. Em comparação com o Brasil, as desigualdades salariais são menos expressivas em Goiânia e os diferenciais de rendimento são menores para a maioria das ocupações analisadas. As maiores desigualdades salariais foram observadas entre os/as mestres de obra. A única mulher mestre de obra que existia no município em 2003 (Tabela 3.40), recebeu o equivalente a 41% da remuneração média dos 343 homens na mesma posição. Em 2017, quando existiam 3 mulheres e 442 homens mestres de obra em Goiânia, as mulheres passaram a receber 82% da remuneração média masculina. Para os/as auxiliares de escritório empregados/as em edificações em Goiânia, as 133 mulheres nesta ocupação, em 2003 (Tabela 3.38), receberam remunerações médias de 2,15 SM e os 155 homens receberam 2,21 SM, em média. Em 2017, as 171 mulheres nesta ocupação receberam remunerações médias de 1,82 SM, enquanto os 145 homens receberam 1,85 SM.

Para os/as faxineiros/as do subsetor de edificações em Goiânia, no ano de 2003, as 23 faxineiras (Tabela 3.36) receberam remuneração média de 1,39 SM (Tabela 3.46), enquanto os 11 faxineiros receberam 1,59 SM, em média. Em 2017, as 335 faxineiras receberam remuneração média de 1,09 SM, ao passo que os 103 homens na mesma ocupação receberam remuneração média de 1,24 SM. As serventes de obra, que em 2003 totalizavam 57 mulheres (Tabela 3.40), receberam remuneração média de 1,49 SM (Tabela 3.46), ao passo que os 3,6 mil homens receberam 1,51 SM, em média. Em 2017, as 129 mulheres serventes obtiveram remuneração média de 1,21 SM e os 3,2 mil homens serventes receberam 1,25 SM, em média. As engenheiras, que somavam 54 mulheres em 2003 (Tabela 3.42), receberam remuneração média de 8,3 SM (Tabela 3.46) e os engenheiros, que somavam 185 homens, receberam 8,97 SM, em média. Em 2017, as 79 engenheiras empregadas em edificações no município receberam remuneração média de 7,16 SM, enquanto os 206 engenheiros receberam 7,2 SM, em média.

Tabela 3.33 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil e proporção de mulheres, segundo principais subgrupos CBO2002 - 2003 e 2017

CBO 2002 Principais Subgrupos	2003					2017				
	Homens		Mulheres		% mulher*	Homens		Mulheres		% mulher
	Núm. Abs.	%	Núm. Abs.	%		Núm. Abs.	%	Núm. Abs.	%	
Dirigentes do poder publico	42	0,01%	60	0,2%	58,8%	132	0,02%	108	0,1%	45%
Dirigentes de empresas	540	0,1%	102	0,3%	15,9%	612	0,1%	232	0,3%	27,5%
Gerentes	3335	0,7%	1119	3,2%	25,1%	5731	0,9%	3236	4,4%	36,1%
Profissionais das ciências exatas	7845	1,6%	1767	5,1%	18,4%	9979	1,6%	3276	4,5%	24,7%
Profissionais do ensino	228	0,05%	319	0,9%	58,3%	528	0,1%	554	0,8%	51,2%
Profissionais das ciências jurídicas	168	0,03%	125	0,4%	42,7%	300	0,05%	482	0,7%	61,6%
Profissionais das ciências sociais	977	0,2%	1557	4,5%	61,4%	2349	0,4%	4342	5,9%	64,9%
Técnicos/as de nível médio	12064	2,5%	3527	10,1%	22,6%	20881	3,4%	8215	11,2%	28,2%
Escriturários/as	23166	4,8%	12860	36,9%	35,7%	30874	5%	24571	33,5%	44,3%
Trabalhadores/as de atendimento ao publico	640	0,1%	2619	7,5%	80,4%	1082	0,2%	4409	6%	80,3%
Trabalhadores/as dos serviços	20781	4,3%	5335	15,3%	20,4%	33571	5,4%	16386	22,3%	32,8%
Vendedores/as e trab. do comércio	863	0,2%	477	1,4%	35,6%	1049	0,2%	603	0,8%	36,5%
Trabalhadores/as agropecuários	1302	0,3%	45	0,1%	3,3%	2140	0,3%	76	0,1%	3,4%
Trab. indústria extrativa e da construção civil	358149	74,4%	2989	8,6%	0,8%	443895	71,6%	5335	7,3%	1,2%
Trab. transformação de metais	14128	2,9%	78	0,2%	0,5%	24719	4%	144	0,2%	0,6%

*Proporção de mulheres foi calculada pela razão entre o número de mulheres e o número total de trabalhadores por principal subgrupo CBO2002.

Tabela 3.33 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil e proporção de mulheres, segundo principais subgrupos CBO2002 - 2003 e 2017 (Continuação)

CBO 2002 Principais Subgrupos	2003					2017				
	Homens		Mulheres		% mulher	Homens		Mulheres		% mulher
	Núm. Abs.	%	Núm. Abs.	%		Núm. Abs.	%	Núm. Abs.	%	
Trab. da fabricação e instalação eletroeletrônica	3094	0,6%	51	0,1%	1,6%	1523	0,2%	12	0,02%	0,8%
Trab. ind. têxtil e artes gráficas	389	0,1%	121	0,3%	23,7%	697	0,1%	164	0,2%	19%
Trab. ind. de madeira	1630	0,3%	44	0,1%	2,6%	1824	0,3%	28	0,04%	1,5%
Trab. de funções transversais*	13759	2,9%	154	0,4%	1,1%	21039	3,4%	246	0,3%	1,2%
Trab. instalações siderúrgicas e de materiais de construção	988	0,2%	18	0,1%	1,8%	923	0,1%	9	0,01%	1%
Trab. fabricação alimentos, bebidas e fumo	949	0,2%	161	0,5%	14,5%	288	0,05%	52	0,1%	15,3%
Operadores/as de prod. e distribuição (energia, água)	1174	0,2%	14	0,04%	1,2%	1932	0,3%	36	0,05%	1,8%
Trab. reparação e manutenção mecânica	2840	0,6%	28	0,1%	1%	3742	0,6%	74	0,1%	1,9%
Polimantenedores/as	3551	0,7%	22	0,1%	0,6%	4529	0,7%	36	0,05%	0,8%
Outros trab. conservação, manutenção e reparação	7579	1,6%	1114	3,2%	12,8%	4273	0,7%	373	0,5%	8%
Outros**	856	0,2%	136	0,4%		908	0,1%	343	0,5%	
{ ñ class }	100	0,02%	3	0,01%		60	0,01%	20	0,03%	
Total (números absolutos)	481137		34845			619580		73362		

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

*Os trabalhadores de funções transversais compreendem os/as supervisores/as de trabalhadores/as de embalagem, operadores/as de robôs, condutores/as de veículos, operadores/as de equipamentos de movimentação de cargas, trabalhadores/as de manobras sobre trilhos e alimentadores/as de produção.

**Outros compreendem os/as dirigentes de empresa de serviços sociais, pesquisadores/as e profissionais policientíficos, montadores/as de instrumentos de precisão e musicais, trab. instalações e máquinas (celulose), profissionais das ciências biológicas, comunicadores/as, artistas e religiosos/as, profissionais em gastronomia, joalheiros/as, vidreiros/as, ceramistas, trab. artesanato, trab. ind. de processos contínuos e outras indústrias.

Tabela 3.34 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia e proporção de mulheres, segundo principais subgrupos CBO2002 - 2003 e 2017

CBO 2002 Principais Subgrupos	2003					2017				
	Homens		Mulheres		% mulher*	Homens		Mulheres		% mulher
	Núm. Abs.	%	Núm. Abs.	%		Núm. Abs.	%	Núm. Abs.	%	
Dirigentes de empresas	4	0,04%	2	0,3%	33,3%	17	0,2%	3	0,2%	15%
Gerentes	72	0,7%	34	5,3%	32,1%	111	1%	83	4,8%	42,8%
Profissionais das ciências exatas	202	2,1%	62	9,6%	23,5%	253	2,3%	115	6,6%	31,3%
Profissionais das ciências jurídicas	-	-	2	0,3%	100%	7	0,1%	16	0,9%	69,6%
Profissionais das ciências sociais	13	0,1%	27	4,2%	67,5%	84	0,8%	120	6,9%	58,8%
Técnicos de nível médio	202	2,1%	49	7,6%	19,5%	279	2,6%	99	5,7%	26,2%
Escriturário/a	552	5,6%	243	37,6%	30,6%	569	5,2%	489	28,2%	46,2%
Trabalhadores/as de atendimento ao público	10	0,1%	76	11,7%	88,4%	41	0,4%	152	8,8%	78,8%
Trabalhadores/as dos serviços	273	2,8%	63	9,7%	18,8%	1038	9,5%	481	27,8%	31,7%
Vendedores/as e trab. do comércio	15	0,2%	3	0,5%	16,7%	5	0,05%	4	0,2%	44,4%
Trab. agropecuários	11	0,1%	-	-	-	18	0,2%	-	-	-
Trab. ind. extrativa e construção civil	7635	78,0%	66	10,2%	0,9%	7663	70,5%	146	8,4%	1,9%
Trab. transformação de metais	199	2,0%	-	-	-	370	3,4%	5	0,3%	1,3%
Trab. fabricação e instalação eletroeletrônica	91	0,9%	-	-	-	23	0,2%	1	0,1%	4,2%
Trab. ind. têxtil e artes gráficas	2	0,02%	-	-	-	12	0,1%	-	-	-

*Proporção de mulheres foi calculada pela razão entre o número de mulheres e o número total de trabalhadores por principal subgrupo CBO2002.

Tabela 3.34 - Distribuição de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia e proporção de mulheres, segundo principais subgrupos CBO2002 - 2003 e 2017 (Continuação)

CBO 2002 Principais Subgrupos	2003					2017				
	Homens		Mulheres		% mulher	Homens		Mulheres		% mulher
	Núm. Abs.	%	Núm. Abs.	%		Núm. Abs.	%	Núm. Abs.	%	
Trab. ind. de madeira	22	0,2%	-	-	-	18	0,2%	-	-	-
Trab. de funções transversais*	238	2,4%	1	0,2%	0,4%	217	2%	3	0,2%	1,4%
Trab. instalações siderúrgicas e de materiais de construção	21	0,2%	-	-	-	6	0,1%	-	-	-
Trab. reparação e manutenção mecânica	30	0,3%	-	-	-	19	0,2%	-	-	-
Polimantenedores/as	77	0,8%	1	0,2%	1,3%	47	0,4%	-	-	-
Outros trab. conservação, manutenção e reparação	112	1,1%	17	2,6%	13,2%	48	0,4%	2	0,1%	4%
Outros**	9	0,1%	1	0,2%		29	0,3%	13	0,8%	
{ ñ class }	1	0,01%	-	-		-	-	-	-	
Total (números absolutos)	9791		647			10874		1732		

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

*Os trabalhadores de funções transversais compreendem os/as supervisores/as de trabalhadores/as de embalagem, operadores/as de robôs, condutores/as de veículos, operadores/as de equipamentos de movimentação de cargas, trabalhadores/as de manobras sobre trilhos e alimentadores/as de produção.

**Outros compreendem os/as dirigentes de empresa de serviços de saúde, da educação, ou de serviços culturais, membros superiores e dirigentes do poder público, pesquisadores/as e profissionais policientíficos, profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins, profissionais do ensino, comunicadores/as, artistas e religiosos/as, joalheiros/as, vidreiros/as, ceramistas, trab. ind. de processos contínuos e outras indústrias, trab. instalações e máquinas de fabricação de celulose e papel, trab. fabricação de alimentos, bebidas e fumo, operadores/as de produção, captação, tratamento e distribuição (energia, água e utilidades).

Tabela 3.35 - Distribuição dos/as trabalhadores/as dos serviços (principal subgrupo) no emprego formal de edificações no Brasil e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações dos trab. administração e manutenção de edifícios - 2003 e 2017.

Subgrupos dos/as Trabalhadores/as dos serviços Ocupações CBO2002	2003					2017				
	Homens		Mulheres		% mulher*	Homens		Mulheres		% mulher
Supervisores/as dos serviços	185	0,9%	29	0,5%	13,6%	961	2,9%	231	1,4%	19,4%
Trab. transporte e turismo	82	0,4%	20	0,4%	19,6%	87	0,3%	22	0,1%	20,2%
Trab. domésticos/as	397	1,9%	234	4,4%	37,1%	-	-	-	-	-
Trab. hotelaria e alimentação	541	2,6%	1279	24%	70,3%	676	2%	1730	10,6%	71,9%
Trab. administração e manutenção de edifícios	7264	35%	3425	64,2%	32%	18164	54,1%	13630	83,2%	42,9%
Zelador/a de edifício	487	2,3%	384	7,2%	44,1%	1000	3%	1108	6,8%	52,6%
Coletor/a de lixo domiciliar	817	3,9%	103	1,9%	11,2%	2179	6,5%	79	0,5%	3,5%
Faxineiro/a	1427	6,9%	1688	31,6%	54,2%	4124	12,3%	8473	51,7%	67,3%
Varredor/a de rua	1979	9,5%	258	4,8%	11,5%	3470	10,3%	952	5,8%	21,5%
Limpeza áreas públicas	2412	11,6%	957	17,9%	28,4%	2490	7,4%	1405	8,6%	36,1%
Aux. Manutenção predial	-	-	-	-	-	1507	4,5%	156	1%	9,4%
Trab. manutenção de edificações	-	-	-	-	-	2996	8,9%	1386	8,5%	31,6%
Outros**	142	0,7%	35	0,7%		398	1,2%	71	0,4%	
Trab. saúde	145	0,7%	65	1,2%	31,0%	115	0,3%	34	0,2%	22,8%
Trab. cuidados pessoais	114	0,5%	114	2,1%	50,0%	139	0,4%	98	0,6%	41,4%
Trab. proteção e segurança	9746	46,9%	80	1,5%	0,8%	12145	36,2%	532	3,2%	4,2%
Outros trab. serviços diversos	2307	11,1%	89	1,7%		1284	3,8%	109	0,7%	
Total (números absolutos)	20781		5335			33571		16386		

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações), CBO2002 (principal subgrupo: trabalhadores dos serviços) e CBO2002 (subgrupo: trabalhadores nos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios).

*Proporção de mulheres foi calculada pela razão entre o número de mulheres e o número total de trabalhadores por subgrupo ou por ocupação CBO2002.

**Outros compreendem os/as ascensoristas, garagistas, sacristãos, limpadores/as de vidros, coletores/as de resíduos e de serviços da saúde, limpador/a de fachadas e piscinas.

Tabela 3.36 - Distribuição dos/as trabalhadores/as dos serviços (principal subgrupo) no emprego formal de edificações em Goiânia e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações dos trab. administração e manutenção de edifícios - 2003 e 2017.

Subgrupos dos/as Trabalhadores/as dos serviços	2003					2017				
	Ocupações CBO2002		Homens	Mulheres	% mulher ^I	Homens	Mulheres	% mulher		
Trab. serviços de hotelaria e alimentação	10	3,7%	23	36,5%	69,7%	11	1,1%	34	7,1%	75,6%
Trab. administração e manutenção de edifícios	46	16,8%	38	60,3%	45,2%	214	20,6%	378	78,6%	63,9%
Faxineiro/a	11	4%	23	36,5%	67,6%	103	9,9%	335	69,6%	76,5%
Varredor/a de rua	-	-	-	-	-	3	0,3%	11	2,3%	78,6%
Limpeza de áreas públicas	29	10,6%	13	20,6%	31%	18	1,7%	18	3,7%	50%
Aux. manutenção predial	-	-	-	-	-	64	6,2%	1	0,2%	1,5%
Trab. manutenção de edificações	-	-	-	-	-	11	1,1%	12	2,5%	52,2%
Outros ^{II}	6	2,2%	2	3,2%		15	1,4%	1	0,2%	
Trab. proteção e segurança	208	76,2%	1	1,6%	0,5%	262	25,2%	24	5%	8,4%
Outros trab. de serviços diversos ^{III}	4	1,5%	-	-		548	52,8%	43	8,9%	
Outros ^{IV}	5	1,8%	1	1,6%		3	0,3%	2	0,4%	
Total (números absolutos)	273		63			1038		481		

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações), CBO2002 (principal subgrupo: trabalhadores dos serviços) e CBO2002 (subgrupo: trabalhadores nos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios).

^I Proporção de mulheres foi calculada pela razão entre o número de mulheres e o número total de trabalhadores por subgrupo ou por ocupação CBO2002.

^{II} Outros compreendem os/as ascensoristas, garagistas e zeladores/as de edifícios.

^{III} Outros trabalhadores/as de serviços diversos compreendem motociclistas e ciclistas de entregas rápidas, trabalhadores da coleta e seleção de material reciclável, trabalhadores de serviços veterinários, de higiene e estética de animais domésticos e outros trabalhadores dos serviços.

^{IV} Outros compreendem supervisores/as dos serviços, trabalhadores/as dos serviços domésticos em geral, trabalhadores/as nos serviços de embelezamento e cuidados pessoais, trabalhadores/as dos serviços de saúde.

Tabela 3.37 - Distribuição dos/as escriturários/as (principal subgrupo) no emprego formal de edificações no Brasil e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações dos escriturários em geral, agentes, assistentes e aux. administrativos - 2003 e 2017.

Subgrupos dos/as Escriturários/as Ocupações CBO2002	2003					2017				
	Homens		Mulheres		% mulher*	Homens		Mulheres		% mulher
Supervisores/as de serv. administrativos	2037	8,8%	816	6,3%	29%	3961	12,8%	1841	7,5%	31,7%
Escriturários/as em geral, agentes, assistentes e aux. adm.	11686	50,4%	10786	83,9%	48%	15730	50,9%	20359	82,9%	56,4%
Aux. escritório	7582	32,7%	7072	55%	48%	8987	29,1%	10746	43,7%	54,5%
Assistente administrativo	3329	14,4%	3147	24,5%	49%	6259	20,3%	8846	36,0%	58,6%
Aux. de pessoal	656	2,8%	525	4,1%	44%	401	1,3%	671	2,7%	62,6%
Outros**	119	0,5%	42	0,3%		83	0,3%	96	0,4%	
Secretários/as	1577	6,8%	326	2,5%	17%	935	3,0%	344	1,4%	26,9%
Escriturário/a (contábeis, finanças)	547	2,4%	663	5,2%	55%	635	2,1%	1376	5,6%	68,4%
Escriturário/a (controle de materiais)	7157	30,9%	225	1,7%	3%	9520	30,8%	597	2,4%	5,9%
Aux. biblioteca e documentação	162	0,7%	44	0,3%	21%	93	0,3%	54	0,2%	36,7%
Total	23166		12860			30874		24571		

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações), CBO2002 (principal subgrupo: escriturários) e CBO2002 (subgrupo: escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos).

*Proporção de mulheres foi calculada pela razão entre o número de mulheres e o número total de trabalhadores por subgrupo ou por ocupação CBO2002.

**Outros incluem os agentes de microcrédito, atendentes e aux. de judiciário, aux. de cartório, de estatística, de seguros, de serv. de importação e exportação.

Tabela 3.38 - Distribuição dos/as escriturários/as (principal subgrupo) no emprego formal de edificações em Goiânia e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações dos escriturários em geral, agentes, assistentes e aux. administrativos - 2003 e 2017.

Subgrupos dos/as Escriturários/as	2003					2017				
	Ocupações CBO2002		Homens	Mulheres	% mulher*	Homens	Mulheres	% mulher		
Supervisores/as de serv. administrativos	53	9,6%	20	8,2%	27,4%	52	9,1%	41	8,4%	44,1%
Escriturários/as em geral, agentes, assistentes e aux. administrativos	270	48,9%	194	79,8%	41,8%	268	47,1%	345	70,6%	56,3%
Aux. escritório	155	28,1%	133	54,7%	46,2%	145	25,5%	171	35%	54,1%
Assistente administrativo	97	17,6%	48	19,8%	33,1%	116	20,4%	161	32,9%	58,1%
Aux. de pessoal	16	2,9%	12	4,9%	42,9%	6	1,1%	13	2,7%	68,4%
Outros**	2	0,4%	1	0,4%		1	0,2%	-	-	
Secretários/as	25	4,5%	5	2,1%	16,7%	9	1,6%	6	1,2%	40%
Escriturário/a (contábeis, finanças)	22	4%	20	8,2%	47,6%	32	5,6%	90	18,4%	73,8%
Escriturário/a (controle de materiais)	178	32,2%	4	1,6%	2,2%	199	35%	7	1,4%	3,4%
Aux. biblioteca e documentação	4	0,7%	-	-	-	9	1,6%	-	-	-
Total	552		243			569		489		

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações), CBO2002 (principal subgrupo: escriturários) e CBO2002 (subgrupo: escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos).

*Proporção de mulheres foi calculada pela razão entre o número de mulheres e o número total de trabalhadores por subgrupo ou por ocupação CBO2002.

**Outros incluem os agentes de microcrédito, atendentes judiciário e aux. de cartório.

Tabela 3.39 - Distribuição dos/as trab. ind. extrativa e da construção civil (principal subgrupo) no emprego formal de edificações no Brasil e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações - 2003 e 2017.

Subgrupos dos/as trab. ind. extrativa e construção civil Ocupações CBO2002	2003					2017				
	Homens		Mulheres		% mulher	Homens		Mulheres		% mulher
Supervisores/as da extr. mineral e const. civil	20218	5,6%	199	6,7%	1%	30133	6,8%	349	6,5%	1,1%
Mestre de obras	19783	5,5%	185	6,2%	0,9%	29830	6,7%	337	6,3%	1,1%
Outros ^I	435	0,1%	14	0,5%		303	0,1%	12	0,2%	
Trab. extração mineral	939	0,3%	3	0,1%	0,3%	1091	0,2%	4	0,1%	0,4%
Trab. beneficiamento de minérios	159	0,04%	-	-	-	244	0,1%	3	0,1%	1,2%
Trab. construção civil e obras publicas	162356	45,3%	718	24%	0,4%	218456	49,2%	1077	20,2%	0,5%
Operador/a de máquinas	6016	1,7%	24	0,8%	0,4%	12346	2,8%	74	1,4%	0,6%
Pedreiro/a	99131	27,7%	488	16,3%	0,5%	137129	30,9%	688	12,9%	0,5%
Armador/a	12211	3,4%	54	1,8%	0,4%	15959	3,6%	80	1,5%	0,5%
Carpinteiro/a	36341	10,1%	109	3,6%	0,3%	37816	8,5%	121	2,3%	0,3%
Montador/a de andaimes	418	0,1%	-	-	-	2426	0,5%	7	0,1%	0,3%
Eletricista	7120	2,0%	34	1,1%	0,5%	11217	2,5%	91	1,7%	0,8%
Outros ^{II}	1119	0,3%	9	0,3%		1563	0,4%	16	0,3%	
Trab. acabamento de obras	9166	2,6%	57	1,9%	0,6%	18925	4,3%	216	4,0%	1,1%
Gesseiro/a	584	0,2%	5	0,2%	0,8%	2245	0,5%	7	0,1%	0,3%
Ladrilheiro/a e pasteleiro/a	924	0,3%	7	0,2%	0,8%	2494	0,6%	68	1,3%	2,7%
Pintor/a de obras	6950	1,9%	40	1,3%	0,6%	13363	3%	122	2,3%	0,9%
Outros ^{III}	708	0,2%	5	0,2%		823	0,2%	19	0,4%	
Ajudantes de obras	165311	46,2%	2012	67,3%	1,2%	175046	39,4%	3686	69,1%	2,1%
Servente de obras	163210	45,6%	1979	66,2%	1,2%	174080	39,2%	3681	69%	2,1%
Outros ^{IV}	2101	0,6%	33	1,1%		966	0,2%	5	0,1%	
Total (números absolutos)	358149		2989			443895		5335		

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, para CNAE/95 (classe: edificações), CBO2002 (princ. subgrupo: trab. da indústria extrativa e da construção civil), CBO2002 (subgrupos: supervisores da extr. mineral e da const. civil; trab. const. civil e obras públicas; trab. acabamento de obras; ajudantes de obras).

^I Outros incluem supervisor/a (mineração, extração de sal, usina de concreto, perfuração e desmonte), mestre/a de linhas ferroviárias, inspetor/a de terraplanagem

^{II} Outros incluem calceteiro/a, moldador/a de corpos de prova, aplicador/a de asfalto, instalador/a isolantes (térmicos, material isolante à mão ou à máquina).

^{III} Outros incluem telhador/a, vidraceiro/a, marmorista, revestidor/a e acabador/a de sup. concreto, assoalhador/a, lustrador/a, mosaísta, taqueiro/a, calefador/a.

^{IV} Outros incluem demolidor/as de edificações, operador/a de martetele, poceiro/a, vibradorista.

Tabela 3.40 - Distribuição dos/as trab. ind. extrativa e da construção civil (principal subgrupo) no emprego formal de edificações em Goiânia e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações - 2003 e 2017.

Subgrupos dos/as trab. ind. extrativa e construção civil Ocupações CBO2002	2003					2017				
	Homens		Mulheres		% mulher	Homens		Mulheres		% mulher
Supervisores/as da extr. mineral e construção civil	344	4,5%	1	1,5%	0,3%	447	5,8%	3	2,1%	0,7%
Mestre de obras	343	4,5%	1	1,5%	0,3%	442	5,8%	3	2,1%	0,7%
Outros ^I	1	0,01%	-	-	-	5	0,1%	-	-	-
Trab. extração mineral	39	0,5%	-	-	-	4	0,1%	-	-	-
Trab. beneficiamento de minérios	1	0,01%	-	-	-	4	0,1%	-	-	-
Trab. construção civil e obras publicas	3350	43,9%	7	10,6%	0,2%	3536	46,1%	11	7,5%	0,3%
Operador/a de máquinas	238	3,1%	-	-	-	216	2,8%	-	-	-
Pedreiro/a	1980	25,9%	5	7,6%	0,3%	2189	28,6%	9	6,2%	0,4%
Armador/a	278	3,6%	1	1,5%	0,4%	253	3,3%	-	-	-
Carpinteiro/a	708	9,3%	-	-	-	546	7,1%	-	-	-
Montador/a de andaimes	2	0,03%	-	-	-	19	0,2%	-	-	-
Eletricista	139	1,8%	1	1,5%	0,7%	294	3,8%	2	1,4%	0,7%
Outros ^{II}	5	0,1%	-	-	-	19	0,2%	-	-	-
Trab. acabamento de obras	230	3,0%	1	1,5%	0,4%	460	6,0%	3	2,1%	0,6%
Gesseiro/a	30	0,4%	-	-	-	41	0,5%	-	-	-
Ladrilheiro/a e pasteleiro/a	12	0,2%	-	-	-	11	0,1%	-	-	-
Pintor/a de obras	188	2,5%	1	1,5%	0,5%	405	5,3%	3	2,1%	0,7%
Outros ^{III}	-	-	-	-	-	3	0,04%	-	-	-
Ajudantes de obras	3671	48,1%	57	86,4%	1,5%	3212	41,9%	129	88,4%	3,9%
Servente de obras	3634	47,6%	57	86,4%	1,5%	3204	41,8%	129	88,4%	3,9%
Outros ^{IV}	37	0,5%	-	-	-	8	0,1%	-	-	-
Total (números absolutos)	7635		66			7663		146		

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, para CNAE/95 (classe: edificações), CBO2002 (princ. subgrupo: trab. da indústria extrativa e da construção civil), CBO2002 (subgrupos: supervisores da extr. mineral e da const. civil; trab. const. civil e obras públicas; trab. acabamento de obras; ajudantes de obras).

^I Outros incluem inspetor/a de terraplanagem

^{II} Outros incluem calceteiro/a, aplicador/a de asfalto, instalador/a isolantes (térmicos, material isolante à mão).

^{III} Outros incluem vidraceiro/a, revestidor/a de interiores.

^{IV} Outros incluem operador/a de martetele, poceiro/a, vibradorista.

Tabela 3.41 - Distribuição dos/as profissionais das ciências exatas (princ. subgrupo) no emprego formal de edificações no Brasil e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações dos/as engenheiros/as, arquitetos/as e afins - 2003 e 2017.

Subgrupos dos/as profissionais das ciências exatas	2003					2017				
	Homens		Mulheres		% mulher*	Homens		Mulheres		% mulher
Ocupações CBO2002										
Profissionais da informática	143	1,8%	31	1,8%	17,8%	514	5,2%	77	2,4%	13%
Engenheiros/as, arquitetos/as e afins	7533	96%	1712	96,9%	18,5%	9384	94%	3183	97,2%	25,3%
Arquiteto/a	376	4,8%	442	25%	54%	573	5,7%	978	29,9%	63,1%
Engenheiro/a	7149	91,1%	1268	71,8%	15,1%	8614	86,3%	2129	65%	19,8%
Tecnólogo/a (const. civil, meio ambiente e seg. do trabalho)	-	-	-	-	-	178	1,8%	74	2,3%	29,4%
Outros**	8	0,1%	2	0,1%		19	0,2%	2	0,1%	
Outros***	169	2,2%	24	1,4%		81	0,8%	16	0,5%	
Total (números absolutos)	7845		1767			9979		3276		

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações), CBO2002 (principal subgrupo: profissionais das ciências exatas, físicas e da engenharia) e CBO2002 (subgrupo: engenheiros, arquitetos e afins).

*Proporção de mulheres foi calculada pela razão entre o número de mulheres e o número total de trabalhadores por subgrupo ou por ocupação CBO2002.

** Outros incluem tecnólogos/as em eletricidade, tecnólogos/as em eletrônica, tecnólogos/as em telecomunicações e urbanista.

*** Outros incluem matemáticos/as, estatísticos/as e afins, físicos/as, químicos/as e afins, profissionais em navegação aérea, marítima e fluvial.

Tabela 3.42 - Distribuição dos/as profissionais das ciências exatas (princ. subgrupo) no emprego formal de edificações em Goiânia e proporção de mulheres, segundo subgrupos e ocupações dos/as engenheiros/as, arquitetos/as e afins - 2003 e 2017.

Subgrupos dos/as profissionais das ciências exatas	2003					2017				
	Ocupações CBO2002		Homens	Mulheres	% mulher*	Homens	Mulheres	% mulher		
Engenheiros/as, arquitetos/as e afins	192	95%	62	100%	24,4%	245	96,8%	114	99,1%	31,8%
Arquiteto/a	7	3,5%	8	12,9%	53,3%	31	12,3%	34	29,6%	52,3%
Engenheiro/a	185	91,6%	54	87,1%	22,6%	206	81,4%	79	68,7%	27,7%
Tecnólogo/a (const. civil e seg. do trabalho)	-	-	-	-	-	8	3,2%	1	0,9%	11,1%
Outros**	10	5%	-	-	-	8	3,2%	1	0,9%	-
Total (números absolutos)	202		62			253		115		

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações), CBO2002 (principal subgrupo: profissionais das ciências exatas, físicas e da engenharia) e CBO2002 (subgrupo: engenheiros, arquitetos e afins).

*Proporção de mulheres foi calculada pela razão entre o número de mulheres e o número total de trabalhadores por subgrupo ou por ocupação CBO2002.

**Outros incluem matemáticos/as, estatísticos/as e afins, físicos/as, químicos/as e afins, profissionais em navegação aérea, marítima e fluvial.

Tabela 3.43 - Remuneração média (em salários mínimos), de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil, segundo os principais subgrupos (CBO2002) - 2003 e 2017.

CBO 2002 Principais subgrupos	2003			2017		
	Homem	Mulher	Rem. (Fem./ Masc.)*	Homem	Mulher	Rem. (Fem./ Masc.)
Dirigentes do poder publico	5,93	3,15	53%	4,84	4,26	88%
Dirigentes de empresas	22,32	10,24	46%	11,99	7,37	61%
Gerentes	9,77	6,48	66%	6,43	5,12	80%
Profissionais das ciências exatas	10,48	9,5	91%	7,83	7,09	91%
Profissionais do ensino	5,55	4,2	76%	11,9	12,03	101%
Profissionais das ciênc. jurídicas	13,62	10,52	77%	6,84	6,26	92%
Profissionais das ciências sociais	9,6	5,95	62%	4,72	3,88	82%
Técnicos/as de nível médio	3,76	3,25	86%	2,58	2,25	87%
Escriturários/as	3,4	3,31	97%	2,27	2,09	92%
Trab. atendimento ao publico	2,45	2,04	83%	1,75	1,52	87%
Trab. serviços	1,87	1,54	82%	1,48	1,2	81%
Vendedores/as e trab. comércio	2,58	1,82	71%	2,1	1,96	93%
Trabalhadores/as agropecuários	1,82	1,86	102%	1,61	1,38	86%
Trab. ind. extr. e construção civil	2,15	1,9	88%	1,72	1,4	81%
Trab. transformação de metais	3,08	3,46	112%	2,17	1,94	89%
Trab. fabr. e inst. eletroeletrônica	1,98	1,33	67%	2,26	1,92	85%
Trab. ind. têxtil e artes gráficas	2,41	1,51	63%	1,74	1,34	77%
Trab. ind. de madeira	3,02	1,6	53%	2,24	1,87	83%
Trab. de funções transversais	2,73	2,05	75%	2,03	1,55	76%
Trab. inst. siderúrgicas e de mat. de construção	2,95	3,4	115%	2,23	2,24	100%
Trab. fabr. alimentos, bebidas e fumo	1,98	1,56	79%	1,66	1,67	101%
Operadores/as de prod. e distr.	2,62	1,74	66%	2,22	2,03	91%
Trab. reparação e manutenção mecânica	3,45	2,77	80%	2,49	1,79	72%
Polimantenedores/as	3,18	2,39	75%	2,48	2,22	90%
Outros trab. conserv., manutenção e reparação	1,91	1,4	73%	1,82	1,31	72%

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

*Calculado pela razão entre a remuneração média das mulheres e a remuneração média dos homens.

O salário mínimo em setembro de 2003 era de R\$ 240,00. Deflacionado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE (base: setembro de 1994 = 100), equivaleria a R\$ 455,00 a preços correntes (setembro de 2020). O salário mínimo em setembro de 2017 era de R\$ 937,00. Deflacionado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE (base: setembro de 1994 = 100), equivaleria a R\$ 1012,00 a preços correntes (setembro de 2020).

Tabela 3.44 - Remuneração média (em salários mínimos), de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia, segundo os principais subgrupos (CBO2002) - 2003 e 2017.

CBO 2002 Principais subgrupos	2003			2017		
	Homem	Mulher	Rem. (Fem./ Masc.)*	Homem	Mulher	Rem. (Fem./ Masc.)
Dirigentes de empresas	4,77	2,27	48%	13,77	5,6	41%
Gerentes	5,57	5,11	92%	5,23	4,81	92%
Profissionais das ciências exatas	8,46	8,08	96%	6,62	6,68	101%
Profissionais das ciênc. jurídicas	-	6,7	-	6,84	6,2	91%
Profissionais das ciências sociais	6,52	2,92	45%	5,53	4,24	77%
Técnicos de nível médio	4,47	4,74	106%	2,47	2,25	91%
Escriturário/a	2,61	2,42	93%	2,23	2,11	95%
Trab. de atendimento ao público	1,85	1,64	89%	1,73	1,54	89%
Trabalhadores/as dos serviços	1,94	1,49	77%	1,48	1,15	78%
Vendedores/as e trab. comércio	2,4	2,05	85%	2,1	2,11	100%
Trab. agropecuários	1,44	-	-	1,32	-	-
Trab. ind. extr. e construção civil	2,11	1,62	77%	1,79	1,33	74%
Trab. transformação de metais	2,6	-	-	2,12	2,11	100%
Trab. fabr. e inst. eletroeletrônica	2,65	-	-	2,14	1,88	88%
Trab. ind. têxtil e artes gráficas	0,85	-	-	1,85	-	-
Trab. ind. de madeira	2,95	-	-	2,19	-	-
Trab. de funções transversais	2,45	2,47	101%	1,98	1,72	87%
Trab. inst. siderúrgicas e de mat. de construção	3,63	-	-	2,60	-	-
Trab. reparação e manutenção mecânica	2,77	-	-	2,5	-	-
Polimantenedores/as	3,18	2,97	93%	2,37	-	-
Outros trab. conservação, manutenção e reparação	1,86	1,29	69%	2,07	1,12	54%

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

*Calculado pela razão entre a remuneração média das mulheres e a remuneração média dos homens.

O salário mínimo em setembro de 2003 era de R\$ 240,00. Deflacionado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE (base: setembro de 1994 = 100), equivaleria a R\$ 455,00 a preços correntes (setembro de 2020). O salário mínimo em setembro de 2017 era de R\$ 937,00. Deflacionado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE (base: setembro de 1994 = 100), equivaleria a R\$ 1012,00 a preços correntes (setembro de 2020).

Tabela 3.45 - Remuneração média (em salários mínimos), de homens e mulheres no emprego formal de edificações no Brasil, segundo algumas ocupações (CBO2002) - 2003 e 2017.

CBO 2002 - Ocupações	2003			2017		
	Homem	Mulher	Rem. (Fem./ Masc.)*	Homem	Mulher	Rem. (Fem./ Masc.)
Zelador/a de edifício	1,67	1,27	76%	1,42	1,15	81%
Coletor/a de lixo domiciliar	1,66	1,31	79%	1,49	1,02	68%
Faxineiro/a	1,66	1,64	99%	1,24	1,18	95%
Varredor/a de rua	1,44	1,41	98%	1,26	1,21	96%
Limpeza áreas publicas	1,51	1,26	83%	1,36	1,23	90%
Aux. manutenção predial	-	-	-	1,53	1,13	74%
Trab. manutenção edificações	-	-	-	1,71	1,07	63%
Aux. escritório	2,5	2,24	90%	1,77	1,64	93%
Assistente administrativo	5,85	5,44	93%	2,54	2,24	88%
Aux. de pessoal	2,89	2,53	88%	2,14	1,95	91%
Mestre de obras	4,79	4,07	85%	3,52	2,95	84%
Operador/a de máquinas	2,85	3,75	132%	2,21	1,81	82%
Pedreiro/a	2,32	2,14	92%	1,78	1,58	89%
Armador/a	2,44	2,44	100%	1,86	1,87	101%
Carpinteiro/a	2,43	2,06	85%	1,79	1,59	89%
Montador/a de andaimes	2,85	-	-	2,03	1,78	88%
Eletricista	2,69	2,36	88%	2,06	1,55	75%
Gesseiro	2,27	2,35	104%	1,87	1,64	88%
Ladrilheiro/a e pastilheiro/a	2,82	2,62	93%	1,88	1,39	74%
Pintor/a de obras	2,3	2,34	102%	1,83	1,71	93%
Servente de obras	1,6	1,5	94%	1,28	1,17	91%
Arquiteto/a	12,84	9,95	77%	6,03	5,58	93%
Engenheiro/a	10,25	9,01	88%	8,8	7,61	86%
Tecnólogo/a (const. civil, meio ambiente e seg. do trabalho)	-	-	-	3,7	3	82%

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

*Calculado pela razão entre a remuneração média das mulheres e a remuneração média dos homens.

O salário mínimo em setembro de 2003 era de R\$ 240,00. Deflacionado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE (base: setembro de 1994 = 100), equivaleria a R\$ 455,00 a preços correntes (setembro de 2020). O salário mínimo em setembro de 2017 era de R\$ 937,00. Deflacionado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE (base: setembro de 1994 = 100), equivaleria a R\$ 1012,00 a preços correntes (setembro de 2020).

Tabela 3.46 - Remuneração média (em salários mínimos), de homens e mulheres no emprego formal de edificações em Goiânia, segundo algumas ocupações (CBO2002) - 2003 e 2017.

CBO 2002 - Ocupações	2003			2017		
	Homem	Mulher	Rem. (Fem./ Masc.)*	Homem	Mulher	Rem. (Fem./ Masc.)
Faxineiro/a	1,59	1,39	87%	1,24	1,09	88%
Varredor/a de rua	-	-	-	1,28	1,29	101%
Limpeza áreas publicas	1,95	1,8	92%	1,18	1,32	112%
Aux. manutenção predial	-	-	-	1,84	1,79	97%
Trab. manutenção edificações	-	-	-	1,32	1,28	97%
Aux. escritório	2,21	2,15	97%	1,85	1,82	98%
Assistente administrativo	2,71	2,47	91%	2,35	2,17	92%
Aux. de pessoal	2,28	2,56	112%	1,95	2,16	111%
Mestre de obras	4,82	1,97	41%	3,71	3,05	82%
Operador/a de máquinas	2,82	-	-	2,33	-	-
Pedreiro/a	2,39	2,33	97%	2,14	2,37	111%
Armador/a	2,54	-	-	2,04	-	-
Carpinteiro/a	2,33	-	-	2,13	-	-
Montador/a de andaimes	1,97	-	-	1,89	-	-
Eletricista	2,34	2,12	90%	2,42	2,78	115%
Gesseiro	3,25	-	-	2,57	-	-
Ladrilheiro/a e pastilheiro/a	3,78	-	-	1,70	-	-
Pintor/a de obras	2,53	3	119%	2,08	2,44	117%
Servente de obras	1,51	1,49	99%	1,25	1,21	97%
Arquiteto/a	7,88	7,1	90%	6,43	5,48	85%
Engenheiro/a	8,97	8,3	92%	7,2	7,16	99%
Tecnólogo/a (const. civil e seg. do trabalho)	-	-	-	3,14	1,56	50%

Fonte: Elaboração própria, segundo dados da RAIS, utilizando CNAE/95 (classe: edificações)

*Calculado pela razão entre a remuneração média das mulheres e a remuneração média dos homens.

O salário mínimo em setembro de 2003 era de R\$ 240,00. Deflacionado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE (base: setembro de 1994 = 100), equivaleria a R\$ 455,00 a preços correntes (setembro de 2020). O salário mínimo em setembro de 2017 era de R\$ 937,00. Deflacionado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE (base: setembro de 1994 = 100), equivaleria a R\$ 1012,00 a preços correntes (setembro de 2020).

3.5. Considerações finais

Na pesquisa anterior, as entrevistas com trabalhadoras atuantes em canteiros de obra de edificações no município de Goiânia, evidenciaram como a divisão sexual do trabalho reflete em várias dimensões da vida e do trabalho das mulheres. Na vida privada, ressalta-se as tensões e os conflitos entre o trabalho profissional, realizado fora do ambiente familiar, e os

trabalhos de cuidado dos filhos. No ambiente de trabalho da construção, destaca-se a separação e a restrição das tarefas, que limita o trabalho das mulheres nos canteiros, e a presença de relações de trabalho permeadas por práticas de assédio sexual e desrespeito.

A restrição das tarefas dificulta a progressão de carreira das mulheres, limitadas a funções específicas nos canteiros. Entre as tarefas relatadas e classificadas como mais apropriadas às mulheres estavam o rejunte e a limpeza da obra. A destinação prioritária das mulheres para estas atividades evidencia a reprodução da divisão sexual do trabalho no setor, pois além de serem atividades derivadas dos trabalhos domésticos, as habilidades requeridas e estimuladas por estes trabalhos são classificadas como atributos femininos. Ainda assim, são atividades de baixa remuneração e que agregam um número muito pequeno de trabalhadores/as em comparação com o total de trabalhadores/as envolvidos na construção. No caso da limpeza final, as atividades são desenvolvidas apenas nos últimos meses da obra e, no caso do rejunte, as atividades são monótonas e repetitivas.

A gestão da mão de obra incorpora elementos das representações sociais da masculinidade e da feminilidade, expressos no trabalho pesado designado aos homens e no trabalho minucioso e delicado designado às mulheres. As trabalhadoras demonstraram que percebem a divisão sexual na diferenciação das atividades nos canteiros, que ao mesmo tempo restringem o trabalho feminino em poucas atividades minuciosas, delicadas e caprichosas, ao passo que permitem a ampla atuação dos homens em todos os tipos de funções.

Neste sentido, a pesquisa atual com análises dos indicadores nacionais e regionais do emprego feminino na construção de edificações, permitiram ampliar a discussão sobre a divisão sexual do trabalho no setor. Os dados da RAIS, referentes ao emprego formal de edificações no município de Goiânia e no Brasil, mostraram outros aspectos da divisão sexual, expressos sobretudo na baixa presença de mulheres no setor, nas desigualdades salariais e na separação das ocupações por sexo.

As mulheres no emprego formal de edificações, em Goiânia e no Brasil, possuíam proporcionalmente mais anos de estudo que os homens e continuaram a ampliar sua escolaridade no período analisado. As mulheres se concentravam entre as trabalhadoras que possuíam de 11 a 14 anos de estudo no ano 2000, enquanto os homens se concentravam entre os trabalhadores que possuíam de 4 a 7 anos de estudo. Em 2017, as mulheres ampliaram a concentração entre as trabalhadoras que possuíam 15 anos de estudo ou mais e os homens passaram a se concentrar entre os trabalhadores que possuíam de 11 a 14 anos de estudo. O

tipo de vínculo predominante, para homens e mulheres, era CLT, em meio urbano, vinculado a PJ e contrato de trabalho por prazo indeterminado. A análise dos/as trabalhadores/as por tempo de permanência no emprego indicou que as mulheres permaneciam no emprego por mais tempo que os homens. Para os anos analisados, em média, cerca de 61% dos homens empregados em edificações no Brasil e 65% dos homens empregados em edificações no município estavam no emprego há menos de um ano. No que se refere às mulheres, estes percentuais foram de 43% para o Brasil e 47% para Goiânia, em média. Apesar disso, o percentual de mulheres contratadas fora da jornada regular de trabalho (41 a 44 horas semanais) era proporcionalmente maior que o percentual masculino, especialmente no município de Goiânia, onde o percentual de mulheres contratadas fora da jornada regular de trabalho chegou a 25%, em 2017.

Em períodos de crescimento do setor, como nos anos 2000 e 2008, o saldo de empregos foi favorável para os homens e para as mulheres. No período de crise, em 2017, observamos que o subsetor de edificações parece ser mais favorável às mulheres. No Brasil, o saldo de empregos foi proporcionalmente pior para os homens do que para as mulheres e, em Goiânia, o saldo de empregos femininos foi positivo e consideravelmente maior que o masculino, que estava em declínio. A rotatividade feminina se mostrou menor que a rotatividade masculina e, tanto a quantidade de homens admitidos, quanto a quantidade de homens desligados, nos anos analisados, foi maior que a quantidade de homens que já estavam empregados no setor, enquanto para as mulheres a quantidade de mulheres admitidas e desligadas, nos anos analisados, foi menor que a quantidade de mulheres que já estavam empregadas no setor. Dessa forma, mesmo com altos índices de admissões masculinas, os índices de desligamentos masculinos também foram altos, gerando alta rotatividade no emprego.

Os dados agrupados por principais subgrupos ocupacionais revelaram que no Brasil as mulheres empregadas em edificações se concentravam entre as escriturárias e trabalhadoras dos serviços, enquanto os homens se concentravam entre os trabalhadores da indústria da construção civil, que representam as principais ocupações dos canteiros, como os mestres de obra, pedreiros, carpinteiros, serventes, eletricitas, etc. Em Goiânia, as mulheres se concentravam, no ano de 2003, entre as escriturárias e passaram a se concentrar também entre as trabalhadoras dos serviços, que aumentaram significativamente em 2017. Os homens se concentravam entre os trabalhadores da indústria da construção civil.

Analisando estes principais subgrupos por ocupações, no Brasil e em Goiânia, constatou-se que a maioria das mulheres trabalhadoras dos serviços eram faxineiras e a maioria das mulheres escriturárias eram auxiliares de escritório e assistentes administrativas, enquanto a maioria dos homens trabalhadores da indústria da construção civil eram serventes e pedreiros. O número de mulheres faxineiras era maior que o número de homens na mesma ocupação, para os anos analisados, ao passo que o número de homens nas outras ocupações dos canteiros (pedreiros, pintores, armadores, carpinteiros, mestres de obra) era consideravelmente maior que o número de mulheres nestas ocupações. Para os cargos de auxiliares de escritório e assistentes administrativo, tanto no Brasil como em Goiânia, o número de mulheres ultrapassou o número de homens nestas ocupações, em 2017.

Nos cargos de gerência e supervisão nos canteiros, como os/as engenheiros/as e mestres de obra, a participação de mulheres é pouco expressiva. Em 2017, apenas 19,8% dos/as engenheiros/as e 1,1% dos/as mestres de obra empregados em edificações no Brasil eram mulheres. Em Goiânia, no mesmo período, apenas 27,7% dos/as engenheiros/as e 0,7% dos/as mestres de obra empregados em edificações eram mulheres. Estes dados corroboram com os resultados da pesquisa anterior e das visitas de campo analisadas nesta seção, que ressaltaram a baixa quantidade de mulheres atuantes nos canteiros, inclusive nos cargos de gerência, e a separação das atividades por sexo.

A remuneração média dos/as homens e mulheres empregados/as em edificações, no Brasil e em Goiânia, indicaram a persistência das desigualdades salariais entre os sexos. As mulheres apresentaram remunerações inferiores em quase todos os principais subgrupos ocupacionais do setor. Ao longo do período analisado, os diferenciais de rendimento diminuíram para a maior parte dos subgrupos ocupacionais, indicando melhoria na desigualdade salarial. As mulheres também apresentaram remunerações médias inferiores às remunerações masculinas em quase todas as ocupações selecionadas, inclusive nas ocupações em que elas se concentravam, como as faxineiras, auxiliares de escritório e auxiliares administrativas. Cabe ressaltar que as funções de rejunte estão inseridas na ocupação de serventes de obra e, junto com os/as faxineiros/as, estão entre as ocupações que apresentaram as menores remunerações.

Conclusão

Os estudos de gênero permitem compreender como a divisão sexual do trabalho estrutura a sociedade e se reproduz através dela. Os *papeis sociais sexuados* e as *imagens de gênero*, que são resultado da divisão sexual do trabalho, associam os papeis sociais femininos com as atividades derivadas da esfera de reprodução e condicionam, de maneira desigual, a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Além disso, elementos das representações sociais da masculinidade e da feminilidade são utilizados na gestão da mão de obra, expressos no trabalho pesado – classificado como masculino – e no trabalho minucioso, delicado e paciente – classificado como feminino.

Estas diferenciações ocorrem no sentido da separação e da hierarquização, no qual os trabalhos classificados como masculinos possuem maior valor que os trabalhos classificados como femininos. Neste sentido, a divisão sexual do trabalho legitima as diferenciações de gênero e as atividades consideradas femininas, as quais são admitidas como “leves”, escondem as desigualdades de rendimento e as restrições das tarefas no ambiente de trabalho.

No setor da construção civil, várias pesquisas evidenciaram aspectos da divisão sexual do trabalho no setor, análogas no Brasil e no mundo. As pesquisas destacaram a existência da separação e da hierarquização das tarefas, apontando a destinação prioritária das mulheres para determinadas atividades, que requeriam habilidades classificadas como femininas – organização, trabalho considerado “leve”, habilidades de limpeza. A desvalorização do trabalho feminino manifestou-se nas desigualdades salariais, na desconfiança sobre as capacidades técnicas das mulheres, sobretudo nos cargos de gerência, na dificuldade das mulheres para progredir na carreira e para ter acesso ao emprego no setor. Ressalta-se ainda, a permanência de práticas de assédio sexual e discriminações de gênero.

No caso dos países onde as relações patriarcais imperam na ordem social, como no caso da Índia, em Bangladesh e na Turquia, ou nas regiões que mantinham relações precárias de trabalho, como no caso das mulheres migrantes em Ahmedabad na Índia, a divisão sexual do trabalho era ainda mais intensa e prejudicial para as mulheres. Na Índia, vale destacar a restrição das tarefas nos canteiros de obra. As mulheres eram responsáveis por desempenhar exclusivamente as atividades auxiliares e eram impedidas de ocuparem outras funções, como as funções de pedreiro.

Nesta perspectiva, partindo da ideia de consubstancialidade das relações sociais (KERGOAT, 2010), observamos que as relações de trabalho, gênero, raça, classe, etnia e nacionalidade se entrecruzam e se reproduzem, imprimindo marcas umas nas outras e estabelecendo sistemas complexos de opressão. Verificamos também que os atributos considerados como femininos são modificados, quando necessário, fazendo com que as mulheres realizem tarefas pesadas, árduas e prejudiciais à saúde.

As transformações que aconteceram no Brasil, em particular no âmbito das políticas públicas, com o desenvolvimento dos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres II e III, lançados em 2008 e em 2013, com o intuito de ampliar o acesso de mulheres no mercado de trabalho em profissões historicamente ocupadas por homens, estimularam o aumento da participação feminina no setor da construção civil. Além disso, neste período, aconteceram importantes programas do governo federal que impulsionaram as atividades da construção civil no país, como o PAC e o PMCMV. Estes fatores também afetaram a participação feminina na construção de edificações, que apresentou tendência de crescimento a partir de 2008.

Os estudos empíricos sobre gênero e trabalho na construção civil no Brasil revelaram muitos efeitos da divisão sexual do trabalho na vida e no emprego das mulheres. Além da baixa presença de mulheres nos canteiros de obra, os estudos apontaram que elas ocupavam sobretudo as funções de acabamento e limpeza, sendo que em alguns casos era comum o remanejamento das mulheres entre essas funções, sem a devida remuneração. Na percepção dos trabalhadores e dos gerentes das empresas de construção, constatou-se a existência de uma visão compartilhada sobre determinados atributos, classificados como femininos e que, quase sempre, derivavam da esfera doméstica – paciência, minúcia, delicadeza. Esses atributos eram utilizados para justificar a destinação prioritária das mulheres para as funções de acabamento e limpeza. Nas funções de gerência, como no caso das engenheiras entrevistadas nas pesquisas, era comum a ocorrência de desconfianças, por parte dos colegas homens e dos chefes, sobre a capacidade técnica das mulheres, o que mostra a desvalorização do trabalho feminino no setor.

Em Goiânia, a pesquisa anterior realizada pela autora, em 2017, relatou a existência de restrições das atividades nos canteiros de obra, indicando a restrição na contratação de mulheres para desempenhar os serviços considerado “pesados”, na perspectiva das construtoras. Serviços estes, que incluíam as funções de carga e descarga, bem como

podiam incluir as funções de pedreiro, restringindo o trabalho feminino nos canteiros. Além disso, a existência de tarefas específicas para as mulheres também foi observada, ressaltando as funções de copeira, rejunte, limpeza e cargos administrativos como ocupações destinadas preferencialmente para a força de trabalho feminina. Outras questões abordadas na pesquisa evidenciaram a dificuldade das mulheres para progredir na carreira, a permanência de práticas de assédio sexual e discriminações de gênero no ambiente de trabalho. As mulheres afirmaram que percebiam a divisão sexual do trabalho nas diferenciações das atividades nos canteiros, que limitam a atuação feminina em determinadas atividades de baixa remuneração, como o rejunte e a limpeza, enquanto os homens podiam desempenhar amplamente as outras funções dos canteiros e possuíam mais chances de progredir na carreira e de receber remunerações maiores.

As atividades consideradas como adequadas às mulheres na construção de edificações, como é o caso do rejunte e da limpeza final, consistem em atividades que agregam poucos trabalhadores/as no processo de trabalho e por um período limitado, o que restringe ainda mais a atuação das mulheres nos canteiros. A limpeza é realizada apenas nos últimos meses da obra e o rejunte inicia-se na metade do tempo total da construção e consiste em atividades monótonas e repetitivas. Além disso, são atividades que reproduzem a divisão sexual do trabalho, pois derivam dos trabalhos domésticos e requerem habilidades classificadas como atributos femininos.

No subsetor de edificações, as características do emprego feminino, no Brasil e no município de Goiânia, mostraram que as mulheres empregadas no setor possuem, proporcionalmente, mais anos de estudo que os homens e continuaram a ampliar sua escolaridade. No ano 2000, as mulheres se concentravam entre as trabalhadoras que possuíam de 11 a 14 anos de estudo, enquanto os homens se concentravam entre os trabalhadores que possuíam de 4 a 7 anos de estudo. Em 2017, as mulheres ampliaram a parcela de trabalhadoras que possuíam 15 anos ou mais de estudo, enquanto os homens passaram a se concentrar entre os trabalhadores que possuíam de 11 a 14 anos de estudo.

A distribuição dos/as trabalhadores/as por tempo de emprego permitiu observar que os homens se concentravam entre os trabalhadores que estavam no emprego há menos de seis meses, enquanto as mulheres se concentravam entre as trabalhadoras que estavam no emprego há mais de um ano e menos de três anos, indicando que as mulheres permaneciam no emprego por mais tempo que os homens. No entanto, mesmo no emprego formal, as mulheres

continuam agregando maior percentual de trabalhadoras contratadas fora do regime regular de trabalho, com jornada inferior a 41 horas semanais.

A rotatividade masculina se mostrou maior que a rotatividade feminina no subsetor de edificações. No Brasil e em Goiânia, o número de homens desligados e admitidos nos anos analisados foram superiores ao número de homens que já estavam contratados no setor. No caso das mulheres, a quantidade de novas trabalhadoras admitidas ou a quantidade de trabalhadoras desligadas, nos anos analisados, foram inferiores à quantidade de mulheres que já estavam contratadas no setor. Assim, apesar da acentuada entrada de homens no setor, os desligamentos masculinos também foram significativos, indicando alta rotatividade masculina. Além disso, observamos que períodos de crescimento no setor, como nos anos 2000 e 2008, foram favoráveis à entrada de novos/as trabalhadores/as e períodos de crise, como no ano de 2017, foram mais favoráveis para as mulheres.

Analisando o subsetor de edificações por principais subgrupos ocupacionais no país observamos que as mulheres se concentravam entre as escriturárias e trabalhadoras dos serviços, ao passo que os homens se concentravam entre os trabalhadores da indústria da construção civil, no qual estão inseridos vários ofícios desempenhados nos canteiros, como os mestres de obra, carpinteiros, pedreiros, pintores, encanadores, serventes, armadores e eletricitas. Em Goiânia, as mulheres se concentravam, em 2003, entre as escriturárias e passaram a se concentrar também entre as trabalhadoras dos serviços e os homens se concentravam entre os trabalhadores da indústria da construção.

No Brasil e em Goiânia, as escriturárias se concentravam nas ocupações de auxiliar de escritório e assistente administrativa. Para as trabalhadoras dos serviços, as mulheres se concentravam entre as faxineiras. Para os trabalhadores da indústria da construção, os homens se concentravam entre os serventes e pedreiros. Em 2017, as mulheres eram maioria entre os/as faxineiros/as, auxiliares de escritório e assistentes administrativos/as, enquanto nas outras funções dos canteiros elas representavam uma parcela muito pequena. Os cargos de supervisão e gerência nas obras, como os/as engenheiros/as e os/as mestres de obra, eram predominantemente ocupados por homens. Em 2017, as mulheres representavam apenas 1,1% dos/as mestres de obra e 19,8% dos/as engenheiros/as no país. Em Goiânia, no mesmo período, as mulheres representavam 0,7% dos/as mestres de obra e 27,7% dos/as engenheiros/as.

Verificamos a permanência das desigualdades salariais em quase todos os principais subgrupos ocupacionais da construção de edificações, no Brasil e em Goiânia, o que indica a desvalorização do trabalho feminino no setor. As mulheres receberam remunerações médias inferiores inclusive nas ocupações em que elas se concentravam, como nas funções de faxineira, assistentes administrativas e auxiliares de escritório. Não obstante, os diferenciais de rendimento diminuíram na maior parte dos principais subgrupos ocupacionais, indicando uma melhora na desigualdade salarial.

Em suma, verificamos que a divisão sexual do trabalho opera na construção de edificações por meio da separação e da hierarquização das tarefas, com as mulheres desempenhando principalmente funções administrativas e de limpeza, enquanto os homens ocupam majoritariamente as outras funções nos canteiros, incluindo as funções que requerem o domínio da técnica, como os pedreiros, carpinteiros, eletricitas, armadores e encanadores, assim como as funções de gerência e supervisão, como os engenheiros e mestres de obra. A hierarquização se expressa também pela desvalorização do trabalho feminino, menos remunerado em quase todos os subgrupos ocupacionais existentes no subsetor de edificações.

Além disso, as consequências deste processo para o trabalho no setor refletem na dificuldade que as mulheres enfrentam no acesso ao emprego, na baixa progressão de carreira, na falta de oportunidades ao trabalho feminino, na destinação prioritária das mulheres às atividades classificadas como femininas, nas desigualdades salariais e na permanência de assédio e discriminação de gênero nos canteiros de obra.

Não obstante, o trabalho na construção civil parece gerar efeitos relevantes na vida das trabalhadoras, no sentido da autonomia feminina. Cabe ressaltar ainda, o protagonismo das mulheres na autoconstrução – construção para o próprio uso. Outros estudos podem explorar essas questões e como elas se relacionam com a divisão sexual do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. A situação da Mulher Latino-Americana: O Mercado de Trabalho no Contexto da Reestruturação. In: DELGADO, D. G.; CAPPELLIN, P; SOARES, V. (org). **Mulher e Trabalho Experiências de ação afirmativa**, São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.
- ABREU, A.; JORGE, A.; SORJ, B. Desigualdade de gênero e raça. O informal no Brasil em 1990. **Revista Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, 1994.
- AGAPIOU, A. Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry. **Construction Management and Economics**, London, 20:8, 697-705, 2002.
- AL-BAYATI, A. J.; YORK, D. D. Fatal injuries among Hispanic workers in the US construction industry: Findings from FACE investigation reports. **Journal of safety research, Elsevier**, v. 67, p. 117-123, 2018.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo editorial, 2018.
- ARSLAN, G.; KIVRAK, S. The lower employment of women in Turkish construction sector. **Elsevier: Building and Environment**, 39, 1379-1387, 2004.
- BAGILHOLE, B. M.; DAINTY, A. R. J.; NEALE, R. H. Women in the construction industry in the UK: a cultural discord? **Journal of Women and Minorities in Science and Engineering**, New York, vol. 6, p. 73-86, 2000.
- BARNABAS, A.; ANBARASU, D. J.; CLIFFORD, P.S. A Study on the Empowerment of Women Construction Workers as Masons in Tamil Nadu, India. **Bridgewater State University: Journal of International Women's Studies**, Bridgewater, 11(2), p. 121-141, 2009.
- BARRETO, U. et al. Barriers to the professional development of qualified women in the Peruvian construction industry. **Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice**, v. 143, n. 4, p. 05017002, 2017.
- BARROS, P.; MENDES, A. M. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF**, v. 8, n. 1, p. 63-70, 2003.
- BELTRÃO, K.; ALVES, J. E. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n.136, p.125-156, 2009.
- BONDUKI, N. Política habitacional e inclusão social no Brasil: revisão histórica e novas perspectivas no governo Lula. **Revista eletrônica de Arquitetura e urbanismo - Arq. urb**, n. 1, p. 70-104, 2008. Disponível em <http://www.usjt.br/arq.urb/>. Acesso em março de 2020.
- BOURDIEU, P. (1998) **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- BRASIL. Ministério do Planejamento. **11o Balanço Completo do PAC - 4 anos (2007 a 2010)**. Brasília: Ministério do Planejamento, 2012.

BRASIL. Ministério do Planejamento. **11o Balanço Completo do PAC 2 - 4 anos (2011 a 2014)**. Brasília: Ministério do Planejamento, 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Manual de orientação RAIS – Relação Anual de Informações Sociais: Ano-Base 2017**. Brasília: Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, 2018.

BRASIL. Presidência da República. Decreto de Lei nº 5452 de 1 de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1943.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 10224 de 15 de maio de 2001. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2001.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 7855 de 24 de outubro de 1989. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1989.

BRUSCHINI, M. C. Sexualização das ocupações: o caso brasileiro. **Cadernos de Pesquisa da Fundação Carlos Chagas**, São Paulo, n.28, 1979.

BRUSCHINI, M. C. **Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos setenta e oitenta: algumas comparações regionais**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas – Departamento de Pesquisas Educacionais, n.1/89, 1989.

BRUSCHINI, M. C. **Trabalho das mulheres no Brasil: Continuidades e Mudanças no período 1985 – 1995**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas – Departamento de Pesquisas Educacionais, n.17/98, 1998.

BRUSCHINI, M. C.; LOMBARDI, M. R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de 90. In: X Encontro Nacional de Estudos Populacionais – ABEP. **Anais...** Caxambu, vol. 1. pp. 483-516, 1996.

BYRD, B. Women in Carpentry Apprenticeship: A Case Study. **Labor Studies Journal**, 24(3), p.3-22, 1999.

CASTELLS, M. **O poder da Identidade**, Paz e Terra, São Paulo, 1999.

CHABAUD-RYCHTER, D.; FOUGEYROLLAS-SCWEBEL, D.; SONTTHONNAX, F. **Espace et temps du travail domestique**. Paris: Librairie des Méridiens, 1985.

CHAN, A. P.; NWAOGU, J. M.; NASLUND, J. A. Mental ill-health risk factors in the construction industry: systematic review. **Journal of construction engineering and management**, v. 146, n. 3, 2020.

CHAUL, N. F. Goiânia: a capital do sertão. **Revista UFG**, Goiânia, ano XI, n. 6, p. 100-110, 2009.

COCKELL, F. F.; PERTICARRARI, D. Contratos de boca: a institucionalização da precariedade na construção civil. **Caderno CRH**, Salvador, v. 23, n. 60, p. 633-653, 2010.

COSTA, L. R. Racionalização do processo de trabalho na construção civil. **Impulso**, Piracicaba, 24(61), 167-182, set./dez. 2014.

COSTA, L. R. Subcontratação e informalidade na construção civil, no Brasil e na França. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 62, p. 413-434, 2011.

CRUZ, M. H. S. A difícil equidade de gênero no cotidiano do trabalho na construção civil. **TOMO**, São Cristóvão, n.V. 2002.

CURTIS, H. M. et al. Gendered Safety and Health Risks in the Construction Trades. **Oxford University Press: Annals of Work Exposures and Health**, Oxford, v. 62, n. 4, p.404–415, 2018.

DEDECCA, C. O trabalho no Brasil dos anos 90. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. Ano 7, n. 14, p. 33-54, 2001.

FARAH, M. F. S. **Processo de trabalho na construção habitacional: Tradição e mudança**. 1. ed. São Paulo: ANNABLUME editora, 1996.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS ARQUITETOS E URBANISTAS (FNA). Arquitetura na Periferia: projeto para mulheres transforma realidade em comunidades de Belo Horizonte. **FNA**, Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.fna.org.br/2018/10/03/arquitetura-na-periferia-projeto-para-mulheres-transforma-realidade-em-comunidades-de-belo-horizonte>> Acesso em março de 2020.

FERTRIN, R. B.; VELHO, L. M. Mulheres em construção: o papel das mulheres mutirantes na construção de casas populares. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 18(2): 352, 2010.

FILGUEIRAS, V. A. Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira. In: FILGUEIRAS, V. A (org.). **Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira**. Sergipe: Ministério Público do Trabalho, J.Andrade, 2015.

GOIÂNIA. Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres. Prefeitura de Goiânia – GO. **Relatório SPM: Gestão 2011/2016**. Goiânia, 2016.

GUIMARÃES, N.; BRITO, M. Mercantilização no feminino. A visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. In: ABREU, A.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. (org) **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.

HIRATA, H. Divisão – relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Em Aberto**, Brasília, MEC/Inpe, v.1, n.65, p.39-49, 1995.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. (1988) Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail. **Travailler**, v. 37, n. 1, p. 163-203, 2017.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595 – 609, 2007.

HIRATA, H.; ZARIFIAN, P. (2000) O conceito de trabalho. In HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D (orgs) **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Ed. UNESP, 2009.

HOSSAIN, J. B.; KUSAKABE, K. Sex segregation in construction organizations in Bangladesh and Thailand. **Construction Management and Economics**, London, 23:6, p.609-619, 2005.

IBÁÑEZ, M. Women in the construction trades: Career types and associated barriers. **Elsevier: Women's Studies International Forum**, v. 60, p. 39-48, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Cidades**. Disponível em: www.cidades.ibge.gov.br. Acesso em dezembro, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Comissão Nacional das Classificações (CONCLA). **Classificação Nacional de Atividades Econômicas**, 1995.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Comissão Nacional das Classificações (CONCLA). **Classificação Nacional de Atividades Econômicas**. Versão 2.0, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD**, 1990 - 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Sistema de Contas Nacionais – SCN**, 2010 - 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Retrato das desigualdades de Gênero e Raça**. Brasília: IPEA, 4 ed., 2011.

JARDIM, M. C.; SILVA, M. R. **Programa de Aceleração do Crescimento (PAC): neodesenvolvimentismo?** [online] São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2015. ISBN 978-85-7983-743-2. Disponível em SciELO Books <<http://books.scielo.org>>. Acesso em

JAYARAM, N.; JAIN, P.; SUGATHAN, S. S. No city for migrant women: construction workers' experiences of exclusion from urban governance and discrimination in labour markets in Ahmedabad. **Gender and Development**, London, 27:1, p.85-104, 2019.

JIMOH, R. et al. Women professionals' participation in the nigerian construction industry: finding voice for the voiceless. **Organization, Technology and Management in Construction: an International Journal**, v. 8, n. 1, p. 1429-1436, 2016.

JORGE, M A. S. S. **Deslocamento do trabalho feminino e os novos contornos da divisão sexual do trabalho na construção civil em Anápolis e em Goiânia**. 2015. 177p. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Faculdade de Ciências Sociais, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2015.

KERGOAT, D. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos estudos CEBRAP**, São Paulo, n.86, p. 93-103, 2010.

KERGOAT, D. Em defesa de uma sociologia das relações sociais: Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: KARTCHEVSKY, A. et al. **O sexo do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

KERGOAT, D. **Les ouvrières**. Paris: Le Sycomore, 1982.

KERGOAT, D (2000) Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D (orgs) **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Ed. UNESP, 2009.

LANDERDAHL, M. C. et al. “Aqui a conversa é profissional, [...] Eu sou pintora!”: resistência no canteiro de obra. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, 36(esp):31-8. Porto Alegre, 2015.

LAVINAS, L. Emprego feminino: o que há de novo e o que se repete. **Dados, Revista de Ciências Sociais**, v. 40, n. 1, 1997.

LAVINAS, L.; CORDILHA, A. C.; CRUZ, G. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: Rumos da formalização. In: ABREU, A.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

LOMBARDI, M. R. Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. **Cadernos de pesquisa**, São Paulo, v.47 n.163 p.122, 2017.

MARICATO, E. **O Impasse da política urbana no Brasil**. Petrópolis: Editora Vozes, 2014.

MARICATO, E. O Ministério das Cidades e a Política Nacional de Desenvolvimento Urbano. **IPEA - Políticas Sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, n. 12, 2006.

MARIUZZO, P. Mercado imobiliário vive bom momento. **Revista eletrônica de jornalismo científico Com Ciência**. Seção 8, ed. 25, id. 285, 2007. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/comciencia>> Acesso em dezembro de 2019.

MARUANI, M. Emprego. (2000) In HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D (orgs) **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Ed. UNESP, 2009.

OLIVEIRA, R. P.; IRIART, J. A. Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 3, p. 437-445, 2008.

OLIVEIRA, T. S.; YANNOULAS, S. C. Qualificação profissional das mulheres para a indústria da construção civil: entre o enfrentamento e a reprodução da divisão sexual do trabalho. In: STANCKI, N.; CASAGRANDE, L, S. **Entrelaçando gênero e diversidade: matrizes da divisão sexual do trabalho**. Curitiba: UTFPR editora, 2016.

PERROT, M. (1998) **As mulheres ou os silêncios da história**. Bauru: EDUSC, 2005.

PROJETO MÃO NA MASSA. História e formação Projeto mão na massa. **Projeto Mão na Massa: mulheres na construção civil**, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <<https://www.projetomaonamassa.org.br>> Acesso em março de 2020.

PROJETO MULHER EM CONSTRUÇÃO. O projeto: nossa missão e nossa história. **Projeto Mulher em Construção**. Canoas, 2017. Disponível em: <<https://www.mulheremconstrucao.org.br>> Acesso em março, 2020.

RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais - RAIS**. Ministério da Economia, 2000 - 2017.

REGIS, M. et al. Women in construction: shortcomings, difficulties, and good practices. **Engineering, Construction and Architectural Management**, DOI 10.1108/ECAM-09-2018-0425, 2019.

ROCHA, M. **O cenário da mão de obra feminina na construção civil em Goiânia**. 2017. 76p. Monografia (Bacharelado em engenharia civil). Escola de Engenharia Civil e Ambiental, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.

ROMCY, D; BRITES, J. G. As mulheres na construção civil: algumas notas a partir de um trabalho de campo. **Revista Vernáculo**, Curitiba, vol 2, n. 1, 137-164, 2014.

SCOTT, J. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade, v.20 n.2, 1995.

Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR). **Com todas as mulheres, por todos os seus direitos**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2010a.

Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR). **Convênios Firmados 2010**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2010b. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh>> Acesso em abril de 2010.

Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR). **Convênios Firmados 2011**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2011. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh>> Acesso em abril de 2020.

Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR). **Convênios Firmados 2013**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013b. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh>> Acesso em abril de 2020.

Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR). **Convênios Firmados 2012**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013c. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh>> Acesso em abril de 2020.

Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR). **Convênios Firmados 2014**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2014. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh>> Acesso em abril de 2020.

Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR). **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres: 2013 – 2015**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013a.

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR). **II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2008a.

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR). **Convênios Firmados 2008**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2008b. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh>> Acesso em abril de 2020.

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR). **Convênios Firmados 2009**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010c. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh>> Acesso em abril de 2020.

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR). **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005.

SILVA, M. R.; OSTERNE, M. S.F. 'Por entre canteiros'- Um estudo sobre a presença das mulheres na construção civil. **Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero**. v.5, n.1, p. 83-97. Ponta Grossa, 2014.

SOKAS, R. K. et al. Trainer Evaluation of a Union-based Ten-hour Safety and Health Hazardawareness Program for U.S. Construction Workers. **International Journal of Occupational and Environmental Health**, London, 13:1, 56-63, 2007.

SOUZA-LOBO, E. (1991). **A classe operária tem dois sexos: Trabalho, dominação e resistência**. 2. ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

SUNINDIJO, R.; KAMARDEEN, I. Work Stress Is a Threat to Gender Diversity in the Construction Industry. **Journal of Construction Engineering and Management**, 143(10): 04017073, 2017.

TAKAHASHI et al. Precarização do Trabalho e Risco de Acidentes na construção civil: um estudo com base na Análise Coletiva do Trabalho (ACT). **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v.21, n.4, p.976-988, 2012.

TUTT, D. et al. Building networks to work: an ethnographic study of informal routes into the UK construction industry and pathways for migrant up-skilling. **Construction Management and Economics**, London, 31:10, 1025-1037, 2013.

WETLESEN, A. Legal empowerment of workers in the informal economy: the case of the construction industry in Tamil Nadu, India. **Journal of Asian Public Policy**, v. 3, n. 3, p. 294-308, 2010.

ANEXOS - Classificação das atividades de construção (CNAE)

Quadro A - CNAE/95 referente à atividade de Construção – Anexo A

Seção	Divisão	Grupo	Classe	Subclasse
F - Construção	45 - Construção	45.1 Preparação do terreno	45.11-0 Demolição e preparação do terreno	4511-0/01 Demolição de edifícios e outras estruturas
				4511-0/02 Preparação de terrenos
			45.12-8 Perfurações e execução de fundações destinadas a construção civil	4512-8/01 Perfurações e execução de fundações destinadas a construção civil
				4512-8/02 Sondagens destinadas a construção civil
			45.13-6 Grandes movimentações de terra	4513-6/00 Terraplenagem e outras movimentações de terra
		45.2 Construção de edifícios e obras de engenharia civil	45.21-7 Edificações (residenciais, industriais, comerciais e de serviços)	4521-7/00 Edificações (residenciais, industriais, comerciais e de serviços)
			45.22-5 Obras viárias	4522-5/01 Obras viárias (rodovias, vias férreas e aeroportos)
				4522-5/02 Pintura para sinalização em pistas rodoviárias e aeroportos
			45.23-3 Grandes estruturas e obras de arte	4523-3/00 Grandes estruturas e obras de arte
			45.24-1 Obras de urbanização e paisagismo	4524-1/00 Obras de urbanização e paisagismo
			45.25-0 Montagem de estruturas	4525-0/01 Montagem de estruturas metálicas, exclusive andaimes
				4525-0/02 Montagens de andaimes
			45.29-2 Obras de outros tipos	4529-2/01 Obras marítimas e fluviais
				4529-2/02 Obras de irrigação
				4529-2/03 Construção de redes de água e esgoto
				4529-2/04 Construção de redes de transportes por dutos
4529-2/05 Perfuração e construção de poços de águas				
	4529-2/99 Outras obras de engenharia civil			

Quadro A - CNAE/95 referente à atividade de Construção – Anexo A (Continuação)

Seção	Divisão	Grupo	Classe	Subclasse
F - Construção	45 - Construção	45.3 Obras de infraestrutura para engenharia elétrica e de telecomunicações	45.31-4 Construção de barragens e represas para geração de energia elétrica	4531-4/00 Construção de barragens e represas para geração de energia elétrica
			45.32-2 Construção de estações e redes de distribuição de energia elétrica	4532-2/01 Construção de estações e redes de distribuição de energia elétrica
				4532-2/02 Manutenção de redes de distribuição de energia elétrica
			45.33-0 Construção de estações e redes de telefonia e comunicação	4533-0/01 Construção de estações e redes de telefonia e comunicações
				4533-0/02 Manutenção de estações e redes de telefonia e comunicações
		45.34-9 Construção de obras de prevenção e recuperação do meio ambiente		
		45.4 Obras de instalações	45.41-1 Instalações elétricas	4541-1/00 Instalação e manutenção elétrica em edificações, inclusive elevadores, escadas, esteiras rolantes e antenas
			45.42-0 Instalações de sistemas de ar condicionado, de ventilação e refrigeração	4542-0/00 Instalação e manutenção de sistemas centrais de ar condicionado, de ventilação e refrigeração
			45.43-8 Instalações hidráulicas, sanitárias, de gás e de sistema de prevenção contra incêndio	4543-8/01 Instalações hidráulicas, sanitárias e de gás
				4543-8/02 Instalações de sistema de prevenção contra incêndio
			45.49-7 Outras obras de instalações	4549-7/01 Montagem e instalação de sistemas e equipamentos de iluminação e sinalização em vias públicas, portos e aeroportos
				4549-7/02 Instalação de equipamentos para orientação a navegação marítima fluvial e lacustre
				4549-7/03 Tratamentos acústico e térmico
		4549-7/04 Instalação de anúncios		
			4549-7/99 Outras obras de instalações	

Quadro A - CNAE/95 referente à atividade de Construção – Anexo A (Continuação)

Seção	Divisão	Grupo	Classe	Subclasse
F - Construção	45 - Construção	45.5 Obras de acabamentos e serviços auxiliares da construção	45.51-9 Alvenaria e reboco	4551-9/01 Obras de alvenaria e reboco
				4551-9/02 Obras de acabamento em gesso e estuque
			45.52-7 Impermeabilização e serviços de pintura em geral	4552-7/01 Impermeabilização em obras de engenharia civil
				4552-7/02 Serviços de pintura em edificações em geral
			45.59-4 Outros serviços auxiliares da construção	4559-4/01 Instalação de portas, janelas, tetos, divisórias e armários embutidos de qualquer material, inclusive de esquadrias
				4559-4/02 Serviços de revestimentos e aplicação de resinas em interiores e exteriores
		4559-4/99 Outras obras de acabamento da construção		
45.6 Aluguel de equipamentos de construção e demolição com operários	45.60-8 Aluguel de equipamentos de construção e demolição com operários	4560-8/00 Aluguel de máquinas e equipamentos de construção e demolição com operários		

Fonte: Comissão Nacional das Classificações (CONCLA) – IBGE.

Quadro B: CNAE 2.0 referente à atividade de Construção – Anexo B

Seção	Divisão	Grupo	Classe	Subclasse						
F - Construção	41 - Construção de edifícios	41.1 Incorporação de empreendimentos imobiliários	41.10-7 Incorporação de empreendimentos imobiliários	4110-7/00 Incorporação de empreendimentos imobiliários						
		41.2 Construção de edifícios	41.20-4 Construção de edifícios	4120-4/00 Construção de edifícios						
	42 - Obras de infraestrutura	42.1 Construção de rodovias, ferrovias, obras urbanas e obras-de-arte especiais	42.11-1 Construção de rodovias e ferrovias	42.11-1 Construção de rodovias e ferrovias	4211-1/01 Construção de rodovias e ferrovias					
					4211-1/02 Pintura para sinalização em pistas rodoviárias e aeroportos					
			42.12-0 Construção de obras-de-arte especiais	42.12-0 Construção de obras-de-arte especiais	4212-0/00 Construção de obras de arte especiais					
		42.13-8 Obras de urbanização - ruas, praças e calçadas	42.13-8 Obras de urbanização - ruas, praças e calçadas	42.13-8 Obras de urbanização - ruas, praças e calçadas	42.13-8 Obras de urbanização - ruas, praças e calçadas	4213-8/00 Obras de urbanização - ruas, praças e calçadas				
						42.21-9 Obras para geração e distribuição de energia elétrica e para telecomunicações	42.21-9 Obras para geração e distribuição de energia elétrica e para telecomunicações	42.21-9 Obras para geração e distribuição de energia elétrica e para telecomunicações	42.21-9 Obras para geração e distribuição de energia elétrica e para telecomunicações	4221-9/01 Construção de barragens e represas para geração de energia elétrica
										4221-9/02 Construção de estações e redes de distribuição de energia elétrica
										4221-9/03 Manutenção de redes de distribuição de energia elétrica
										4221-9/04 Construção de estações e redes de telecomunicações
		42.22-7 Construção de redes de abastecimento de água, coleta de esgoto e construções correlatas	42.22-7 Construção de redes de abastecimento de água, coleta de esgoto e construções correlatas	42.22-7 Construção de redes de abastecimento de água, coleta de esgoto e construções correlatas	42.22-7 Construção de redes de abastecimento de água, coleta de esgoto e construções correlatas	4222-7/01 Construção de redes de abastecimento de água, coleta de esgoto e construções correlatas, exceto obras de irrigação				
						4222-7/02 Obras de irrigação				
	42.23-5 Construção de redes de transportes por dutos, exceto para água e esgoto	42.23-5 Construção de redes de transportes por dutos, exceto para água e esgoto	42.23-5 Construção de redes de transportes por dutos, exceto para água e esgoto	42.23-5 Construção de redes de transportes por dutos, exceto para água e esgoto	4223-5/00 Construção de redes de transportes por dutos, exceto para água e esgoto					
					42.23-5 Construção de redes de transportes por dutos, exceto para água e esgoto					
42.9 Construção de outras obras de infraestrutura	42.91-0 Obras portuárias, marítimas e fluviais	42.91-0 Obras portuárias, marítimas e fluviais	4291-0/00 Obras portuárias, marítimas e fluviais							

Quadro B: CNAE 2.0 referente à atividade de Construção - Anexo B (Continuação)

Seção	Divisão	Grupo	Classe	Subclasse			
F - Construção	42 - Obras de infraestrutura	42.9 Construção de outras obras de infraestrutura	42.92-8 Montagem de instalações industriais e de estruturas metálicas	4292-8/01 Montagem de estruturas metálicas			
				4292-8/02 Obras de montagem industrial			
			42.99-5 Obras de engenharia civil não especificadas anteriormente	4299-5/01 Construção de instalações esportivas e recreativas			
				4299-5/99 Outras obras de engenharia civil não especificadas anteriormente			
				43 - Serviços especializados para construção	43.1 Demolição e preparação do terreno	43.11-8 Demolição e preparação de canteiros de obras	4311-8/01 Demolição de edifícios e outras estruturas
							4311-8/02 Preparação de canteiro e limpeza de terreno
	43.12-6 Perfurações e sondagens	4312-6/00 Perfurações e sondagens					
	43.13-4 Obras de terraplenagem	4313-4/00 Obras de terraplenagem					
	43.19-3 Serviços de preparação do terreno não especificados anteriormente	4319-3/00 Serviços de preparação do terreno não especificados anteriormente					
	43.2 Instalações elétricas, hidráulicas e outras instalações em construções	43.21-5 Instalações elétricas	4321-5/00 Instalação e manutenção elétrica				
			43.22-3 Instalações hidráulicas, de sistemas de ventilação e refrigeração	4322-3/01 Instalações hidráulicas, sanitárias e de gás			
				4322-3/02 Instalação e manutenção de sistemas centrais de ar condicionado, de ventilação e refrigeração			
		4322-3/03 Instalações de sistema de prevenção contra incêndio					
		43.29-1 Obras de instalações em construções não especificadas anteriormente	4329-1/01 Instalação de painéis publicitários				
			4329-1/02 Instalação de equipamentos para orientação à navegação marítima fluvial e lacustre				
			4329-1/03 Instalação, manutenção e reparação de elevadores, escadas e esteiras rolantes				
	4329-1/04 Montagem e instalação de sistemas e equipamentos de iluminação e sinalização em vias públicas, portos e aeroportos						

Quadro B: CNAE 2.0 referente à atividade de Construção - Anexo B (Continuação).

Seção	Divisão	Grupo	Classe	Subclasse	
F - Construção	43 - Serviços especializados para construção	43.2 Instalações elétricas, hidráulicas e outras instalações em construções	43.29-1 Obras de instalações em construções não especificadas anteriormente	4329-1/05 Tratamentos térmicos, acústicos ou de vibração	
				4329-1/99 Outras obras de instalações em construções não especificadas anteriormente	
		43.3 Obras de acabamento	43.30-4 Obras de acabamento	4330-4/01 Impermeabilização em obras de engenharia civil	
				4330-4/02 Instalação de portas, janelas, tetos, divisórias e armários embutidos de qualquer material	
				4330-4/03 Obras de acabamento em gesso e estuque	
				4330-4/04 Serviços de pintura de edifícios em geral	
				4330-4/05 Aplicação de revestimentos e de resinas em interiores e exteriores	
				4330-4/99 Outras obras de acabamento da construção	
				43.9 Outros serviços especializados para construção	43.91-6 Obras de fundações
		43.99-1 Serviços especializados para construção não especificados anteriormente	4399-1/01 Administração de obras		
			4399-1/02 Montagem e desmontagem de andaimes e outras estruturas temporárias		
			4399-1/03 Obras de alvenaria		
			4399-1/04 Serviços de operação e fornecimento de equipamentos para transporte e elevação de cargas e pessoas para uso em obras		
			4399-1/05 Perfuração e construção de poços de água		
		4399-1/99 Serviços especializados para construção não especificados anteriormente			

Fonte: Comissão Nacional das Classificações (CONCLA) – IBGE.