

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**



**EMPODERAMENTO FEMININO EM AMBIENTES LABORAIS DITOS VIRIS: O
CASO DA SIDERURGIA E CONSTRUÇÃO CIVIL**

CAROLINA REZENDE FAGUNDES DE ALBUQUERQUE

MARIANA

2023

CAROLINA REZENDE FAGUNDES DE ALBUQUERQUE

**EMPODERAMENTO FEMININO EM AMBIENTES LABORAIS DITOS VIRIS: O
CASO DA SIDERURGIA E CONSTRUÇÃO CIVIL**

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado Universidade Federal de Ouro
Preto como requisito parcial para a obtenção do
título de Bacharel em Administração.

Orientador: Profa. Dra. Fernanda Maria Felício Boava

MARIANA

2023

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

A345e Albuquerque, Carolina Rezende Fagundes De.
Empoderamento feminino em ambientes laborais ditos viris
[manuscrito]: o caso da siderurgia e construção civil. / Carolina Rezende
Fagundes De Albuquerque. - 2023.
45 f.: il.: color..

Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Maria Felício Boava.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Construção civil. 2. Empresas. 3. Estudos feministas. 4. Identidade
de gênero. 5. Mulheres - Emprego. 6. Siderurgia. I. Boava, Fernanda
Maria Felício. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 305

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa - Bibliotecário Coordenador
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



FOLHA DE APROVAÇÃO

Carolina Rezende Fagundes de Albuquerque

O empoderamento feminino em ambientes organizacionais ditos viris: o caso da siderurgia e construção civil

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em 17 de agosto de 2023

Membros da banca

Doutora - Fernanda Maria Felício Macedo Boava - Orientadora Universidade Federal de Ouro Preto
Doutora - Carolina Machado Saraiva - Universidade Federal de Ouro Preto
Doutora - Deborah Kelly Nascimento Pessoa - Universidade Federal de Ouro Preto

Fernanda Maria Felício Macedo Boava, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 25/08/2023



Documento assinado eletronicamente por **Fernanda Maria Felício Macedo Boava, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 17/08/2023, às 19:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0576328** e o código CRC **F2B62977**.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais Walter e Elizete, por todo amor, carinho, paciência e incentivo durante a minha graduação. Sem vocês nada disso teria se tornado realidade.

Às meninas da minha república, por todas as descontrações, amizade e compreensão nesse período conturbado.

Aos meus colegas de turma pelos conhecimentos e amizade compartilhados ao longo de nossa caminhada.

Aos meus amigos e familiares, em especial a Duda, Nuno, Dener, Daniel, Bruna e Nataly que indiretamente com suas experiências contribuíram para a realização deste.

Aos professores da UFOP pelos conteúdos, conhecimentos e experiências repassados ao longo desta caminhada, todos foram importantes.

Em especial, agradeço minha orientadora, Dra. Fernanda Boava, por seus ensinamentos, apoio, paciência e dedicação. Sem sua contribuição à realização deste não seria possível.

DEDICATÓRIA

A todos que contribuíram para a realização deste trabalho.

RESUMO

No contexto social de luta por direitos das mulheres, essas avançam gradualmente no mercado de trabalho rumo a conquista de cargos e salários em níveis hierárquicos mais elevados. Todavia, pondera-se que esse processo se faz mais complexo em organizações que apresentam atividades laborais atribuídas a habilidades masculinas, como é o caso da siderurgia e construção civil. Nesse âmbito, o presente estudo visa analisar o processo de empoderamento feminino em ambientes laborais representados histórica e socialmente como próprios do gênero masculino como a siderurgia e a construção civil. São abordadas questões relativas à construção social das identidades de gênero no ambiente de trabalho, bem como, as barreiras enfrentadas pelas mulheres na indústria siderúrgica e na construção civil, incluindo a questão da discriminação de gênero, a diferença salarial e os estereótipos que perpetuam desigualdades no ambiente laboral. Para isso, realizou-se uma investigação de cunho qualitativo descritivo, a partir de dados coletados via entrevistas de caráter semiestruturado com 8 mulheres ocupantes de cargos de liderança em algumas empresas no ramo da construção civil e siderurgia. Os dados foram interpretados através da análise de conteúdo. Os resultados apontaram que a maioria das mulheres precisam enfrentar muitas barreiras para lograr a conquista de cargos de liderança e, esse processo que acaba por fazer parte do empoderamento feminino, ocorre de forma inconsciente pelas mulheres. Ou seja, elas lutam por oportunidades de verticalização nessas organizações, mas não conseguem discernir e significar suas conquistas como um empoderamento do seu gênero, mas sim como o resultado do esforço individual. Portanto, a falta de conscientização das mulheres de seu empoderamento no cenário da siderurgia e construção civil evidencia a submissão ainda presente na maior parte dessas, o que reforça a profundidade da dominação da sociedade patriarcal. O empoderamento necessita ser algo no campo do pensar e, não somente, nas ações.

Palavras-chave: Gênero; Empoderamento Feminino; Organizações; Siderurgia; Construção civil;

ABSTRACT

In the social context of the struggle for women's rights, they gradually advance in the labor market towards gaining positions and salaries at higher hierarchical levels. However, it is considered that this process becomes more complex in organizations that present work activities attributed to male skills, as is the case of steel and civil construction. In this context, the present study aims to analyze the process of female empowerment in work environments historically and socially represented as typical of the male gender, such as steelworks and civil construction. Issues related to the social construction of gender identities in the work environment are addressed, as well as the barriers faced by women in the steel industry and civil construction, including the issue of gender discrimination, the wage gap and the stereotypes that perpetuate inequalities in the work environment. For this, a descriptive qualitative investigation is carried out, based on data collected through semi-structured interviews with 8 women occupying leadership positions in some companies in the civil construction and steel industry. Data were interpreted through content analysis. The results showed that most women need to face many barriers to achieve leadership positions and this process, which ends up being part of female empowerment, occurs unconsciously by women. That is, they fight for opportunities for verticalization in these organizations, but they are unable to discern and signify their achievements as an empowerment of their gender, but rather as the result of individual effort. Therefore, women's lack of awareness of their empowerment in the steel industry and civil construction shows the submission still present in most of these, which reinforces the depth of domination of patriarchal society. Empowerment needs to be something in the field of thinking and not just actions.

.Keywords: Gender; Female Empowerment; Organizations; Steel Industry; Construction;

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Roteiro de Entrevista Semiestruturado.....	23
Quadro 2 – Descrição dos Cargos de Liderança Ocupados por Mulheres.....	25
Quadro 3 - Unidade Categorizada 1 – Supremacia do Patriarcado.....	27
Quadro 4 - Unidade Categorizada 2 – Bastidores da Ascensão à Liderança.....	28
Quadro 5 - Unidade Categorizada 3 – A Vida por Trás das Cortinas.....	29
Quadro 6 - Unidade Categorizada 4 – Desafios da Maternidade na Liderança.....	30
Quadro 7 - Unidade Categorizada 5 – A Busca pela Harmonia entre Gêneros.....	31
Quadro 8 - Unidade Categorizada 6 – Ausência da Consciência de Empoderamento.....	32
Quadro 9 - As unidades categorizadas e os números de entrevistas.....	33
Figura 1 – Esquema Interpretativo do Processo de Empoderamento Feminino.....	35
Figura 2 – Estratégia de Falsa Representatividade de Gênero.....	37

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES.....	11
2.1 Origens e Conceituação	11
2.2 Divisão Sexual do Trabalho	12
2.3 Desafios da Mulher no Mercado de Trabalho	14
2.4 Empoderamento Feminino	14
3. LÓCUS DE PESQUISA.....	17
3.1 Siderurgia	17
3.2 Construção Civil.....	20
4.METODOLOGIA.....	22
4.1 Delineamento.....	22
4.2 Processo de Coleta de Dados.....	23
4.3 Técnica de Análise de Dados.....	25
5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	26
5.1 Apresentação das Categorias de Análise	26
5.2 Análise Conjunta das Categorias.....	33
6.CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS	40

1. INTRODUÇÃO

Há muitos séculos, o patriarcado estabelece seu domínio nas estruturas fundamentais da sociedade. Nesse cenário, os homens são vistos como os maiores provedores, figura de autoridade, tanto na família, quanto em ambientes de trabalho, na política, na cultura e nas organizações.

Todavia, a partir da emergência de movimentos feministas em meados do século XX, o poder das mulheres no mercado de trabalho vem gradualmente se fazendo presente, ainda que de forma incipiente. O propósito atribuído às mulheres sempre foi a realização de tarefas domésticas e nunca para o sustento de uma família e, nos tempos atuais, observa-se como a presença feminina se manifesta em algumas organizações, adentrando em setores e indústrias anteriormente dominados por homens (SIQUEIRA; BUSSINGER, 2020).

Nesse sentido, tem-se que segundo a pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 51,56% mulheres participavam ativamente na força de trabalho e, em 2030, estima-se que 64,3% mulheres com a idade ativa estarão inseridas no mercado de trabalho (MACEDO; PINHEIRO, 2023).

Há uma crença de que as mulheres são organizadas, já que também têm os deveres domésticos, além do seu trabalho em organizações. Esses fatos evidenciam o quão longe está-se da igualdade de gênero no Brasil e no mundo. Mulheres possuem “obstáculos” em todos os quesitos, seja ela negra, gorda, grávida, LGBTQIAP+ ou inexperiente no âmbito de trabalho. É uma constante luta para se conseguir êxito, sendo de extrema importância a sua continuação da batalha pela igualdade de gênero (SOPKO, 2019).

Essa luta adquire contornos ainda mais densos em ambientes laborais cuja as demandas são atribuídas ao gênero masculino, como a siderurgia e construção civil, atividades pautadas na força física, habilidades de cálculo, poder de planejamento e tomada de decisão racional.

Nessas organizações é comum encontrar políticas machistas e gestões compostas por homens em sua maior parte e as mulheres em cargos mais operacionais. Assim, se faz relevante aprofundar os estudos sobre como se desenvolve a trajetória de mulheres que se encontram em cargos hierárquicos de maior nível, pontuando as suas similaridades e discrepâncias (CEMBRANEL et al., 2020), uma vez que essas romperam a bolha de supremacia masculina.

E, na atualidade, esse rompimento se configura em uma das formas de empoderamento feminino que apresenta destaque em função da luta pela construção e manutenção da mulher em espaços organizacionais de maior nível hierárquico (BRITO; DAVID, 2019).

Para os propósitos deste estudo, o conceito de empoderamento abrange uma ampla gama de atividades, desde a expressão individual assertiva até a resistência, protesto e ação coletiva. Tais ações têm como objetivo questionar as bases das relações de poder existentes. Esse processo ganha forma quando indivíduos e grupos, cujo acesso a recursos e influência é moldado por fatores como classe, casta, etnicidade e gênero, não apenas identificam as forças sistêmicas que os marginalizam, mas também se empenham em alterar essas dinâmicas de poder. Em essência, o empoderamento é um movimento para transformar as forças sistêmicas que perpetuam a marginalização de mulheres e outros grupos excluídos em contextos específicos (SARDENBERG, 2012). Dentro dessa perspectiva, o empoderamento incorpora a consciência, a representação coletiva e a entrada em esferas anteriormente inacessíveis para as mulheres.

Diante desse cenário, tem-se a seguinte questão de investigação: Como ocorre o processo de empoderamento feminino empreendido no contexto de siderúrgicas e construções civis atuantes no Quadrilátero Ferrífero-MG?

O Quadrilátero Ferrífero, também conhecido como Quadrilátero de Ferro, é uma região geográfica localizada no estado de Minas Gerais, Brasil. Essa área é famosa por ser uma das maiores e mais ricas províncias minerais do mundo em termos de depósitos de minério de ferro e outros recursos minerais associados. O nome "Quadrilátero" se deve à sua forma aproximada de um quadrilátero irregular no mapa. O Quadrilátero Ferrífero abrange várias cidades do estado de Minas Gerais, Brasil. As cidades que compõem o quadrante dessa área são Belo Horizonte, Congonhas, Mariana e Sabará.

Para isso, realizou-se uma investigação de cunho qualitativo descritivo, a partir de dados coletados via entrevistas de caráter semiestruturado com 8 mulheres ocupantes de cargos de liderança em algumas empresas no ramo da construção civil e siderurgia. Os dados foram interpretados através da análise de conteúdo. Compreende-se, assim, que o objetivo dessa pesquisa, encontra-se em entender como as mulheres que atuam em cargos de gestão nas organizações de siderurgia e construção civil conseguiram chegar neste patamar, vislumbrando essa conquista como uma forma de empoderamento feminino.

Diante disso, a relevância deste estudo consiste em contribuir para os estudos acerca do empoderamento feminino nas organizações de construção civil e siderúrgicas, áreas reconhecidamente de trabalho masculino, a fim de ampliar os horizontes de pesquisa sobre tal temática. O empoderamento feminino na literatura carece de mais aprofundamento, em função das conquistas femininas em cargos hierárquicos superiores ser algo mais recente (SCHRAMM, 2021).

Já em termos práticos, esse trabalho apresenta potencial de avanço ao desvelar a realidade da mulher em organizações de siderurgia e construção civil, pontuando as dificuldades e desafios superados por essas que conseguiram cargos hierárquicos elevados e suas implicações no processo de empoderamento feminino.

2. GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES

2.1 Origens e Conceituação

No âmbito da população mundial, de maneira geral a quantidade de homens e mulheres é proporcional. Todavia, a participação de mulheres em cargos altos é escassa. E desde a antiguidade, as mulheres são vistas como inferiores. Como disse Henrique VIII (séc. XVI): “Crianças idiotas, lunáticos e mulheres não podem e não possuem capacidade de conduzir negócios”. A desvantagem intelectual da mulher jamais foi comprovada por nenhum estudo clínico. Pelo contrário, há evidências de que homens e mulheres possuem cérebros indiscrimináveis quando diz respeito à intelectualidade e aprendizado (LAZZARINI et. al, 2018).

Os rótulos de gênero classificam homens e mulheres em categorias distintas, criando características específicas para cada um. As mulheres são frequentemente rotuladas como o "sexo frágil", sendo retratadas como dóceis, passivas, submissas, influenciáveis, intuitivas, cuidadosas, entre outros traços. Elas são socializadas para serem vistas como vítimas e subordinadas aos homens. Por outro lado, os homens são identificados como o "sexo forte", sendo associados a características como agressividade, liderança, coragem, racionalidade, inflexibilidade, promiscuidade, entre outros atributos (DUARTE; SPINELLI, 2019).

Mulheres negras e mulheres com deficiências enfrentam desafios adicionais devido aos padrões atribuídos aos gêneros. Os estereótipos de gênero exercem influência na forma como os corpos são percebidos, sendo que tais estereótipos são internalizados por meio de práticas sociais e educacionais. (DUARTE; SPINELLI, 2019).

E, apesar da presença das questões de gênero desde tempos antigos no contexto social, os estudos sobre gênero, só surgiram efetivamente entre os anos de 1970 e 1980. E emergiram para tentar igualar a desigualdade de gênero. Contudo, a presença das mulheres no mercado de trabalho só começou a ser um fenômeno pesquisado a partir da década de 1980 (CASTRO et al., 2018).

Diante disso, observou-se que gênero é um conceito que envolve uma análise abrangente dos sistemas complexos do masculino e feminino, derivados das interações sociais, indo além das diferenças puramente anatômicas entre homens e mulheres. Em várias sociedades, tem-se exemplos abundantes nos quais a superioridade masculina é evidenciada, promovida e incentivada, enquanto a ideia de uma inferioridade feminina é socialmente construída tanto por homens quanto por mulheres ao longo da história.

Nesse sentido, o conceito de gênero foi desenvolvido para distinguir a dimensão biológica da dimensão social, reconhecendo que as identidades de gênero e as expectativas associadas a elas são moldadas pelos fatores sociais, culturais e históricos (MOLETTA et al., 2020).

A abordagem centrada nas diferenças biológicas para compreender as disparidades entre homens e mulheres não é capaz de abarcar completamente as complexas diferenças sociais observadas. Isso ocorre porque essa perspectiva negligencia a importância dos contextos históricos nos quais as desigualdades de gênero são (re) produzidas. É fundamental reconhecer que as desigualdades entre homens e mulheres não são meramente resultado das diferenças biológicas, mas também são moldadas por fatores sociais, culturais e históricos que influenciam as oportunidades, expectativas e papéis atribuídos a cada gênero na sociedade (CEMBRANEL et al., 2020).

Algumas culturas consideravam a mulher como mais frágil devido à associação com a maternidade. Nesse contexto, a mulher é vista como sujeita à ordem natural, mais próxima da vontade da natureza e, portanto, com uma vontade fraca, necessitando ser controlada e direcionada por um ser mais forte, ou seja, o homem. Diversos estudos estão sendo realizados com o objetivo de compreender essas relações, desenvolvendo conceitos que possam orientar os pesquisadores e aprofundar a compreensão sobre a construção do masculino e do feminino na sociedade (MOLETTA et al., 2020).

A partir dessa compreensão do conceito de gênero e seu breve resgate histórico, tem-se a seguir a discussão sobre divisão sexual do trabalho.

2.2 Divisão Sexual do Trabalho

Na atualidade observa-se um crescimento significativo nos últimos anos, de um interesse crescente por questões que envolvem as diferenças de gênero e sexo no contexto do trabalho nas organizações modernas. Essa abordagem busca compreender as desigualdades e as dinâmicas de poder que afetam homens e mulheres no ambiente de trabalho, visando promover a igualdade e a justiça de gênero (DAHER; SEIFERT JR., 2017).

Dessa forma, a academia volta seu interesse de investigação para a divisão sexual do trabalho que tem como influência o sistema capitalista, em que a participação feminina possui o cargo subordinado, diferentemente dos cargos de poder em que os homens ocupam (CASTRO et al., 2018).

As relações entre gênero e classe nos permitem constatar que, no universo do mundo produtivo e reprodutivo, vivenciamos também a efetivação de uma construção social sexuada, onde os homens e as mulheres que trabalham são, desde a família e a escola, diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso no mercado de trabalho. E o capitalismo tem sabido apropriar-se desigualmente dessa divisão sexual do trabalho (CASTRO et al., 2018, p.7).

A divisão sexual do trabalho foi fundamentada durante a história como “como relações antagônicas que dividem o trabalho socialmente entre os sexos ajuizados a papéis específicos imbuídos nas relações de gênero” segundo Duarte e Spinelli (2019, p.136). Os relacionamentos entre os sexos é um elemento que explica a desigualdade de gênero social e de trabalho (DUARTE; SPINELLI, 2019).

No cenário atual, a forma como é visto o papel da mulher no mercado de trabalho mudou. Mulheres estão ocupando cada vez mais cargos e desempenhando funções que, em tempos passados, eram predominantemente ocupados por homens. Essa mudança reflete a conquista de espaços sociais, culturais e políticos por parte das mulheres (SILVA, 2016).

No passado, algumas teorias feministas radicais buscaram equiparar as mulheres aos homens, e até mesmo afirmar a superioridade feminina. No entanto, ao fazer isso, acabaram enfatizando ainda mais as características masculinas, ao relacionar o reconhecimento das mulheres à sua capacidade de desempenhar funções tradicionalmente associadas aos homens. Nesse contexto, as atribuições femininas em si não foram devidamente valorizadas. Por exemplo, ser uma mulher de negócios era considerado um sucesso, enquanto ser uma dona de casa não recebia o mesmo reconhecimento. Essa masculinização das funções femininas, levou à perda do gênero vernacular e ao surgimento do conceito de "sexo econômico". Dessa forma, o gênero passou a ser reduzido a uma mera categorização do sexo dos agentes produtivos, ignorando a natureza complementar do gênero (DAHER; SEIFERT JR, 2017).

Dessa forma, tem-se que a divisão sexual do trabalho avançou junto a mulher para o ambiente público do mercado de trabalho, categorizando as funções que a mulher pode desempenhar. Assim, em função dessa divisão a mulher segue enfrentando mais desafios em sua busca por igualdade de gênero. Esses serão analisados na sequência.

2.3 Desafios da Mulher no Mercado de Trabalho

No passado, devido às normas sociais e ao contexto histórico, as mulheres eram limitadas em suas possibilidades de competir com os homens, uma vez que tinham papéis sociais distintos a cumprir, baseados em estereótipos de gênero associados à feminilidade.

A divisão de trabalho por gênero foi estabelecida nas sociedades ocidentais como uma forma de manter a harmonia familiar. Essa divisão levou à criação e à naturalização de profissões consideradas masculinas e femininas (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019).

Embora tenham ocorrido avanços importantes ao longo dos anos, as mulheres ainda enfrentam desigualdades históricas de gênero no mercado de trabalho. Uma das áreas em que essa disparidade é evidente é a representatividade limitada das mulheres em cargos de liderança nas empresas, mesmo nos dias atuais (CEMBRANEL et al., 2020).

Atualmente, existem discussões em larga escala sobre o difícil ingresso no mercado de trabalho, que parece cada vez mais afetado pelo desemprego persistente, minando as esperanças das pessoas que buscam recolocação ou, até mesmo, uma primeira oportunidade. As mulheres têm enfrentado exclusão e dificuldades no acesso ao mercado de trabalho há séculos. A pandemia do Covid-19 só veio agravar esse processo, trazendo diversos impactos negativos para a vida das mulheres, sendo este apenas um deles (CONCEIÇÃO et al., 2021).

Apesar dos avanços da evolução feminina e da crescente presença das mulheres no mercado de trabalho, ainda persistem barreiras socialmente construídas que reproduzem padrões de dominação e subordinação, afetando especialmente as mulheres. No entanto, estudos sociais têm comprovado que as mulheres, ao analisar o cenário contemporâneo das empresas, tendem a adotar estilos de liderança mais democráticos, colaborativos e transparentes. Esses estilos de liderança têm demonstrado trazer resultados positivos para as organizações, incluindo um melhor desempenho financeiro e a promoção de relações de trabalho mais saudáveis (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019).

Pondera-se ainda que no mercado de trabalho, as mulheres estão sujeitas a pressões estéticas que podem afetar sua trajetória profissional. Se forem consideradas bonitas, podem ser promovidas com base nesse critério, enquanto aquelas que são consideradas menos atraentes ou que não se enquadram em estereótipos femininos enfrentam a necessidade de trabalhar o dobro para alcançar posições equivalentes. Além disso, as mulheres, muitas vezes, se deparam com uma expectativa contraditória: por um lado, são cobradas por demonstrar ambição, mas por outro, espera-se que sejam comedidas e humildes em seu comportamento. Essas pressões e expectativas complexas dificultam a jornada profissional das mulheres (CEMBRANEL et al., 2020).

Outro desafio observado, é que em famílias chefiadas por mulheres, a presença de filhos pequenos não impede a maioria delas de procurar trabalho. No entanto, essa situação dificulta o acesso a oportunidades de trabalho adequadas. Muitas vezes, as mulheres são limitadas na escolha de empregos que sejam próximos de suas residências ou que ofereçam jornadas de trabalho mais curtas ou flexíveis. Além disso, alguns empregadores preferem contratar mulheres que não possuam filhos pequenos (FEITOSA; ALBUQUERQUE, 2019).

Somado a isso, existem também várias barreiras invisíveis que dificultam o acesso a cargos de prestígio. Essa realidade é conhecida como "teto de vidro" na literatura e tem um impacto especialmente pronunciado nas mulheres altamente qualificadas que desejam assumir posições de liderança em áreas tradicionalmente dominadas por homens. Essas barreiras incluem o trabalho doméstico invisível, que resulta em uma carga dupla de responsabilidades para as mulheres, e a difícil tarefa de equilibrar a vida profissional e familiar, devido às expectativas e demandas impostas a elas (CEMBRANEL et al., 2020).

As chances de um homem receber uma promoção são frequentemente mais elevadas do que as de uma mulher. Para que uma mulher tenha as mesmas oportunidades, muitas vezes é necessário que ela se destaque ainda mais do que seus concorrentes masculinos, a fim de compensar as cargas adicionais de responsabilidades pessoais que enfrenta (CEMBRANE et al., 2020).

Portanto, esse tópico enumera que apesar da mulher ter obtido a conquista de frequentar e atuar na esfera pública, já que outrora era restrita a espaços privados, a mesma ainda enfrenta desafios profundos, pois acumulou as funções doméstica, da maternidade e laboral. Nesse âmbito, ela segue em busca de empoderamento, tópico estudado na sequência.

2.4 Empoderamento Feminino

No Brasil, a desigualdade de gênero é profundamente enraizada em um sistema social patriarcal que remonta ao período colonial. Nesse sistema, os homens detêm o poder e estabelecem as normas que regem tanto as atividades coletivas quanto individuais. Essa estrutura condiciona os indivíduos a desempenharem papéis específicos, resultando na subordinação das mulheres, que persiste em diversos espaços sociais, incluindo família, religião e política. Para alcançar a equidade de gênero, o empoderamento feminino é um dos pilares essenciais, conforme defendido pela perspectiva feminista (COUTO; SAIANI, 2021).

O movimento de empoderamento feminino teve seu início ao redor do mundo em 1911, com a criação do Dia Internacional da Mulher, em memória do trágico incêndio que resultou na morte de mais de cem operárias em Nova York. Em 1932, as mulheres brasileiras conquistaram o direito ao voto, porém de forma opcional e com restrições, sendo permitido apenas para mulheres casadas com autorização do marido, viúvas e solteiras com renda própria. Somente em 1946, o voto tornou-se obrigatório para todas as mulheres, assim como para os homens. Esses eventos históricos representaram avanços significativos na luta das mulheres por igualdade e participação política (MÂNCIO et al., 2020).

O termo empoderamento se refere a uma gama de atividades, da assertividade individual até à resistência, protesto e mobilização coletiva, que questionam as bases das relações de poder. No caso de indivíduos e grupos cujo acesso aos recursos e poder são determinados por classe, casta, etnicidade e gênero, o empoderamento começa quando eles não apenas reconhecem as forças sistêmicas que os oprimem, como também atuam no sentido de mudar as relações de poder existentes. Portanto, o empoderamento é um processo dirigido para a transformação da natureza e direção das forças sistêmicas que marginalizam as mulheres e outros setores excluídos em determinados contextos (SARDENBERG, 2012, p.6).

Nesses contextos marginalizados e excluídos, tem-se os cargos de liderança que ocupados por mulheres são mais raros do que por homens. O percentual de cargos de gestão ocupados por mulheres em 2017 foi de 39,1%. Comparado ao dos homens, que foi de 60,9%, é ainda extremamente baixo. Além disso, as mulheres mestras que cursam pós-graduação são um total de 53,2% e dos homens com mestrado são 46,8%. Ainda assim, com as condições educacionais melhores, longevidade e saúde, as mulheres seguem em desvantagem salarial (IBGE, 2018).

De modo geral, é possível concluir que o empoderamento feminino é o incentivo para todas as mulheres reconhecerem e fortalecerem o seu papel na sociedade. Conhecido também por ser um dos pilares do feminismo e imprescindível para o crescimento feminino na sociedade, de uma maneira mais justa e igual (AVELINO, 2022). E, não só na sociedade, como no mercado de trabalho, na educação, na política e na remuneração também (LOBO, 2019).

Desse modo, o empoderamento feminino desempenha um papel importante nesse cenário, buscando garantir igualdade de direitos e dar voz às mulheres, que muitas vezes são subestimadas tanto em sua capacidade pessoal quanto profissionalmente. O objetivo é assegurar que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades e direitos, permitindo que elas sejam reconhecidas e valorizadas como indivíduos e profissionais (MÂNCIO et al., 2020).

Devemos diferenciar o empoderamento feminino do feminismo. Feminismo é um movimento que prega a ideologia da equidade social, política e econômica entre os gêneros. Empoderamento feminino é a consciência coletiva, expressada por pensamentos e ações para fortalecer as mulheres e desenvolver a equidade de gênero. É uma consequência do movimento feminista e, mesmo estando interligados, são coisas diferentes. Empoderar-se é o ato de tomar poder sobre si (ASSIS, 2017, p.1)

De acordo com um relatório divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no final de 2019, empresas que possuem mulheres em cargos de liderança tendem a ter maiores lucros em seus negócios. A pesquisa abrangeu mais de treze mil empresas em setenta países diferentes, e mais de 75% delas afirmaram que suas iniciativas para promover a diversidade de gênero contribuíram para melhorar seu desempenho (RODRIGUES, 2021).

A realidade do empoderamento feminino nas empresas é algo em construção. As mulheres são ativas, competentes e essenciais para todos os empreendimentos. E a tendência do protagonismo das mulheres no mercado de trabalho só tende a aumentar ao longo dos anos. Por isso, é de extrema importância o conhecimento dos direitos femininos, seja em ambientes corporativos, familiares, social ou políticos (RODRIGUES, 2021).

Logo, conclui-se que o conceito de empoderamento feminino a ser empregado nesse trabalho é uma consequência da luta feminista, mas que se manifesta nas conquistas diárias coletivas das mulheres por terem presença e representatividade em espaços e contextos cujo patriarcado sempre lhe negou atuação, como cargos de liderança, principalmente, em organizações de maior presença masculina.

Diante disso, tem-se no tópico a seguir uma caracterização dos lócus de pesquisa desse estudo que são a siderurgia e a construção civil. A discussão da realidade organizacional dessas áreas de atuação se faz pertinente a esse trabalho por evidenciar que a conquista de empoderamento feminino nesses ambientes é um processo ainda mais complexo pela supremacia e poder do gênero masculino.

3. LÓCUS DE PESQUISA

3.1 Siderurgia

Durante o século XX, a indústria siderúrgica experimentou um aumento significativo em sua produção em escala global. Esse crescimento foi especialmente notável no período pós-guerra entre 1945 e 1979. No entanto, o que marcou a produção de aço na indústria siderúrgica foram as numerosas inovações tecnológicas em processos e produtos (NOGUEIRA; MADUREIRA, 2022).

No Brasil, a indústria siderúrgica desempenha um papel significativo tanto na geração de empregos quanto no impacto econômico do país, medido pelo Produto Interno Bruto (PIB). A produção de aço é uma atividade de alta demanda que tem fortalecido o mercado brasileiro ao longo de muitos anos. Em 2020, a indústria siderúrgica brasileira alcançou a marca de 31,1 milhões de toneladas de aço bruto produzido, representando 1,7% da produção mundial. Essa conquista posiciona o Brasil como o 9º maior produtor global dessa valiosa commodity (NOGUEIRA; MADUREIRA, 2022).

A partir de 1993, com a privatização de várias empresas no Brasil, houve um significativo aumento no fluxo de investimentos para o setor siderúrgico. Como resultado, muitas empresas produtoras passaram a se integrar a outros grupos industriais, expandindo seus interesses além da siderurgia e envolvendo-se em diversas atividades relacionadas. Essa estratégia tinha como objetivo principal aumentar a competitividade e alcançar economias de escala, aproveitando as sinergias entre diferentes setores. Por meio dessa integração, as empresas buscavam diversificar suas operações, otimizar recursos e fortalecer sua posição no mercado, impulsionando, assim, o desenvolvimento da indústria siderúrgica brasileira (BARBOSA, 2019).

Por tradição, nos setores maquinários e tarefas pesadas, as mulheres são afastadas. E isso as excluiu do ramo siderúrgico por muitos anos. Mas, aos longos dos anos, isso foi se modificando e melhorando. Entre os anos de 2016 e 2018, houve um aumento de 42% de mulheres matriculadas em cursos de engenharia e com mais interesse nesse ramo de trabalho (ARCELORMITTAL, 2021).

As mulheres vêm ocupando espaços que historicamente eram ocupados por homens. Estão se especializando mais, em áreas que antes eram vistas como mais masculinas. Vivemos um momento de crescimento na presença feminina, ainda mais com o debate no Brasil e em todo o mundo sobre a equidade de gênero. E as empresas já entenderam que isso dá resultado. (ARCELORMITTAL, 2021).

No Brasil, os trabalhadores das indústrias siderúrgicas, de mineração, construção civil e outros setores de alto risco enfrentam diariamente exposição a perigos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos. Esses riscos podem deixar marcas permanentes na vida dos trabalhadores, mesmo quando não resultam em fatalidades. Quando se trata de questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho, não se trata apenas da integridade física dos trabalhadores e das implicações diretas da presença ou ausência de medidas adequadas de proteção. Também é importante considerar os efeitos indiretos, muitos dos quais são difíceis de mensurar ou avaliar, como a motivação no trabalho, o medo e até mesmo a insegurança (CAMPOS; COSTA, 2019).

É importante compreender que o ambiente e as condições de trabalho vão além de elementos físicos tangíveis, como prédios, instalações e equipamentos. Eles também englobam informações e sua adequada disseminação e disponibilidade, as relações interpessoais e o estilo de gestão em todos os níveis hierárquicos da organização, bem como o planejamento diário da jornada de cada trabalhador com base nas tarefas atribuídas e a forma de controle sobre seu trabalho. Cada um desses elementos pode contribuir individualmente ou em conjunto para a sensação de satisfação ou insatisfação no desempenho do trabalho, além de influenciar o nível de fadiga experimentado, resultado da combinação das demandas às quais o trabalhador é submetido ao longo de sua carreira profissional (CAMPOS; COSTA, 2019).

Os trabalhadores na siderurgia estão expostos a vários riscos ocupacionais, como acidentes de trabalho, lesões por esforço repetitivo, exposição a produtos químicos perigosos e fadiga. É fundamental que a empresa implemente medidas de prevenção e segurança, como treinamento adequado, sistemas de gestão de segurança, monitoramento da saúde dos trabalhadores e manutenção regular dos equipamentos (CARVALHO, 2020).

A produção siderúrgica pode ter um impacto significativo no meio ambiente, especialmente em relação às emissões de gases de efeito estufa e resíduos. Apesar disso, há uma crescente preocupação em controlar a poluição, minimizar as perdas no processo produtivo e cumprir a legislação ambiental no ambiente industrial. Especialmente, tem-se dado cada vez mais ênfase na redução das emissões de gases de efeito estufa, o que torna a siderurgia um setor de extrema importância, uma vez que atualmente é uma das principais fontes de emissão de CO₂ (MONTEIRO, 2022).

Nesse cenário, a siderurgia consiste em um ambiente perigoso e com atividades robustas, sempre, portanto, associada a homens. Assim, dados evidenciam como a presença da mulher cresce na área, mas é ainda incipiente em relação a homens. Na Companhia Siderúrgica do Pecém, as mulheres já representam 12,3% da mão de obra da usina, que se mantém acima de média da siderurgia nacional, que é de 8%, conforme dados do Instituto Aço Brasil (ABM, 2021).

No caso da AçoVisa, empresa do segmento de aços especiais do Brasil, as mulheres correspondem a um terço dos funcionários. Dos 300 colaboradores, 107 são do sexo feminino e atuam em vários departamentos: Gestão (30%); Comercial (62%) e Operacional Administrativo (22%) (BRASIL MINERAL, 2021). Pontua-se a menor participação em no administrativo e gestão.

Já a Gerdau, divulgou amplamente em 2020, o fato de ter a primeira mulher à frente de uma de suas operações industriais (CNN-BRASIL, 2020).

Por sua vez, a CSN quanto à representatividade de gênero, afirma buscar ter 28% de mulheres no quadro de funcionários até 2025) e, para isso, investe em programas de formação direcionados as mulheres, como o Capacitar, que é desenvolvido, no campo da siderurgia, na Usina Presidente Vargas e, no da mineração, em Congonhas (MG). (VALOR ECONÔMICO, 2022).

Logo, observa-se a luta das mulheres para acessar a siderurgia em qualquer nível hierárquico, sendo ainda mais complexo adquirir cargos de maior valor e tomada de decisão.

A partir dessa caracterização, segue-se a descrição do lócus de pesquisa no contexto da construção civil.

3.2 Construção Civil

A engenharia civil é uma das profissões mais antigas da história da humanidade, tendo surgido quando os seres humanos fizeram a transição de uma vida nômade de caça e coleta para a prática da agricultura, domesticação de animais e estabelecimento de comunidades e cidades. Nesse contexto, surgiram as primeiras necessidades de construção de habitações para proteção contra as condições climáticas e os perigos naturais. Assim, a engenharia civil desempenhou um papel essencial na concepção e construção das primeiras estruturas, marcando o início do desenvolvimento humano em termos de construção e organização social (QUEIROZ, 2019).

A construção civil é um dos setores com maior influência na economia, visto que apenas ele tem uma parcela significativa nos investimentos do país. Além disso, é um dos departamentos que geram mais empregos no país, sejam eles diretos ou indiretos (PEREIRA, 2019).

Contudo, as diferenças fisiológicas entre os homens e as mulheres é o fator primordial para maior presença de homens no setor pela crença da demanda por força física. A maior parte dos homens que trabalham nas construções civis, são aqueles que não concluíram o ensino fundamental ou até mesmo o ensino médio. O que os sujeitam à trabalhos mais precários e braçais, como por exemplo os de pedreiro, carpinteiros, telhadistas etc. (LIMA et al., 2020).

Em contrapartida, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), as indústrias que mais contratam mulheres são as farmacêuticas e as químicas. E os setores com menor percentual de mão de obra feminina são os metalúrgicos, elétrico, mecânico e transporte. Pois são tradicionalmente vistos como setores masculinos (SILVA; LEAL, 2017).

Assim, o setor industrial da construção civil é notavelmente um ambiente com desigualdade de gênero. Porém é importante ressaltar os pequenos avanços e desenvolvimentos conquistados durante os anos. O espaço para as mulheres nesses departamentos tende a crescer.

Segundo dados do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA), o número de profissionais ativos cadastrados é de 1.065.143. Desses, apenas 208.148 são mulheres, o que representa 19,54% do total de profissionais. Mas esse número apresentou crescimento nos últimos anos (HOFFMANN, 2022).

No entanto, o trabalho na construção civil possui algumas especificidades devido à natureza da indústria. A indústria da construção civil engloba diversas atividades voltadas para a transformação do ambiente natural, visando melhorar a qualidade de vida das pessoas. Apesar das suas importantes contribuições para a economia do país, há um índice que afeta esse setor: o alto número de acidentes e doenças relacionados ao trabalho na construção civil (PEINADO, 2019).

Quando se trata de segurança e saúde do trabalhador, a indústria da construção civil apresenta particularidades que requerem atenção especial. Algumas delas incluem a alta rotatividade e a baixa capacitação da mão de obra, o uso extensivo de mão de obra terceirizada, métodos de trabalho antiquados que nem sempre priorizam a segurança dos trabalhadores, a mudança na natureza do trabalho de acordo com as diferentes etapas da obra e a falta de tradição na elaboração de projetos de segurança. É de extrema importância considerar todos esses aspectos, uma vez que as soluções elaboradas e adotadas para as atividades na construção civil muitas vezes diferem das observadas em outros setores de serviços (PEINADO, 2019).

Esse fator da segurança no trabalho é algo que envolve a desigualdade de gênero, pois mulheres tendem a respeitar melhor as normas de execução de funções. Dentre essas, destaca-se a Norma Regulamentadora (NR) 17, que normatiza a ergonomia na construção civil. Seu item 17.2.5 determina que as mulheres devem carregar peso máximo inferior àquele admitido para os homens. No entanto, a chegada de novas tecnologias na construção civil está transformando os processos de trabalho, sendo que muitas tarefas braçais são executadas por máquinas (DUTRA, 2023).

Portanto, nota-se que a exemplo do que ocorre na siderurgia, a mulher busca ter presença no setor. Assim, o desafio para ocupação de cargos de alto nível hierárquico nessa área desponta como uma missão de muita complexidade.

4. METODOLOGIA

4.1 Delineamento

A presente investigação apresenta uma abordagem qualitativa da problemática que norteia o estudo. A pesquisa qualitativa coleta indicadores com base em fatos verbais e óticos para conseguir compreender um acontecimento com profundidade (CARDOSO et al., 2021).

A pesquisa qualitativa, tem uma abordagem que difere da pesquisa quantitativa. Em vez de se concentrar na enumeração e medição dos eventos estudados, ela busca compreender os fenômenos por meio de uma análise descritiva e contextual. Não utiliza métodos estatísticos para analisar os dados, mas sim se baseia em questões amplas de interesse, que vão se delineando à medida que o estudo avança. Essa abordagem envolve a obtenção de informações detalhadas sobre pessoas, lugares e processos interativos, por meio do contato direto do pesquisador com a situação estudada. O objetivo é compreender a perspectiva dos participantes envolvidos na situação em estudo e obter uma compreensão rica e contextualizada dos fenômenos em questão (CARDOSO et al., 2021).

No mais, a investigação apresenta caráter descritivo. A pesquisa descritiva, como o próprio nome indica, descreve a realidade como ela é.

Além disso, a pesquisa descritiva tem como objetivo principal descrever minuciosamente um fenômeno ou situação, buscando fornecer uma visão clara e abrangente das características de um indivíduo, grupo ou contexto específico. Seu propósito é observar e registrar os fenômenos sem aprofundar-se em análises mais complexas ou exploração de causas subjacentes. Essa abordagem tem como finalidade capturar informações objetivas e detalhadas sobre o objeto de estudo, oferecendo uma representação precisa da realidade pesquisada. Essa abordagem é valiosa para estabelecer uma base sólida para estudos posteriores e fornecer uma compreensão geral dos fenômenos observados (PEDROSO et al., 2017).

Por fim, para realização da discussão teórica presente nesse trabalho acerca de gênero, empoderamento e ambientes organizacionais da siderurgia e construção civil realizou-se uma pesquisa bibliográfica. Ela é mais usada em meios acadêmicos, e tem a intenção de aperfeiçoamento e inovação do conhecimento, por meio de apuração científica e trabalhos já publicados (SOUSA et al., 2021).

4.2 Processo de Coleta de Dados

O processo de coleta de dados tende a unir todos os dados adquiridos para solucionar o problema apresentado na parte inicial da pesquisa.

Para isso, empregou-se nessa investigação a realização de entrevista de cunho semiestruturado. Esse tipo de entrevista é de maneira mais espontânea, em que o pesquisador realiza perguntas que foram roteirizadas anteriormente. Porém de forma mais descontraída, ou até mesmo informal. Podendo também, acontecer de surgir novas perguntas durante a entrevista. Também oferece ao entrevistado a oportunidade de compartilhar suas experiências com base no foco principal proposto pelo pesquisador (LIMA et al., 1999).

A abordagem investigativa usando entrevista semiestruturada começa com a definição dos elementos essenciais de um roteiro orientador para conduzir a entrevista, uma vez que o objetivo é realizar uma entrevista mais espontânea. Certamente, o papel do pesquisador é crucial na condução de uma entrevista semiestruturada, pois sua sensibilidade desempenha um papel fundamental na produção de conhecimento a partir de várias pistas, tanto linguísticas quanto paralinguísticas. Elementos como entonações, pausas, posturas corporais, expressões faciais e velocidade do discurso, entre outros, não devem ser desconsiderados, pois podem fornecer indícios valiosos para a compreensão do entrevistado e a obtenção de informações significativas (SILVESTRE et al., 2014).

A seguir apresenta-se as perguntas base, empregadas no desenvolvimento das entrevistas:

Roteiro de entrevista semiestruturada	
01	Descreva os aspectos mais significativos da sua trajetória profissional.
02	Fale sobre a sua relação com o trabalho.
03	Comente os aspectos que considera mais significativos na realização do seu trabalho na Siderurgia ou Construção Civil, ambientes organizacionais com mais predomínio de homens.
04	Quais os principais desafios para a mulher ocupar cargos de gestão em grandes organizações?
05	Como o seu trabalho é visto pelos seus colegas de trabalho (homens e mulheres)? Há alguma forma de preconceito? Você teve que mudar ou desenvolver alguma estratégia para ser aceita e legitimada como líder?
06	A organização em que trabalha desenvolve políticas para disseminar a inclusão e a diversidade de gênero em cargos de liderança? Se sim, quais?
07	Na prática, você acredita que em seu ambiente de trabalho, homens e mulheres apresentam iguais oportunidades de contratação ou promoção?
08	Você se sente realizada e valorizada pela organização na qual trabalha? O que você mudaria nela se fosse possível?

Quadro 1 - Roteiro de Entrevista Semiestruturado.

Fonte: Elaborado pela própria autora.

Tal roteiro foi, portanto, empregado na realização de entrevistas semiestruturadas com os sujeitos de pesquisa desse trabalho que consistem em mulheres que possuem cargos mais elevados na siderurgia e na construção civil atuantes no Quadrilátero Ferrífero-MG. Para estabelecimento de contato inicial com as mesmas empregou-se o critério de conveniência por parte do pesquisador.

A partir do contato inicial como uma gestora da siderurgia as demais foram identificadas por bola de neve inclusive na área da construção civil. A técnica bola de neve é uma estratégia de rede que se mostra bastante útil na análise de populações que são desafiadoras de serem encontradas ou estudadas ou quando não há informações precisas sobre as mesmas (VINUTO, 2014).

Para finalização da coleta de dados adotou-se a saturação como uma abordagem conceitual amplamente aplicada em estudos qualitativos. Ela é utilizada para determinar o tamanho final da coleta, encerrando a coleta de dados quando o pesquisador percebe que os dados obtidos estão apresentando certa redundância ou repetição. Nessa técnica, o número de participantes é definido de forma prática, suspendendo a inclusão de novos participantes quando suas contribuições não acrescentariam substancialmente ao material já obtido, não contribuindo de maneira relevante para o aprimoramento da reflexão teórica fundamentada nos dados previamente coletados (FALQUETO et al., 2018).

Considera-se saturada a coleta de dados quando nenhum novo elemento é encontrado e o acréscimo de novas informações deixa de ser necessário, pois não altera a compreensão do fenômeno estudado. Trata-se de um critério que permite estabelecer a validade de um conjunto de dados (NASCIMENTO et al., 2018, p.244).

O desenvolvimento das entrevistas ocorreu no período de tempo entre janeiro a junho de 2023, via ferramenta *google meet*. Assim, essas foram gravadas e, posteriormente, transcritas. Foi esclarecido as depoentes os objetivos da pesquisa, bem como, assegurado as mesmas o anonimato e a confidencialidade em relação ao emprego dos dados coletados a partir das entrevistas.

Diante disso, apresenta-se a seguir a descrição dos cargos de níveis hierárquicos de liderança ocupados pelas 8 mulheres sujeitos da presente investigação nas organizações de siderurgia e construção civil atuantes no Quadrilátero Ferrífero em Minas Gerais, em que as entrevistas foram realizadas em aproximadamente 20 minutos.

CARGOS	DESCRIÇÃO DO CARGO	ÁREA
Gerente de projetos	Gestora de projeto responsável pela gestão de equipe multidisciplinar para desenvolver engenharia e implantação de projetos.	Siderurgia
Coordenadora de projetos	Garante a coordenação eficiente das atividades do projeto em todas as suas fases, desde a concepção até a implementação.	Siderurgia
Coordenadora de manutenção	Coordenadora de equipe para reparos e preservação de coquerias.	Siderurgia
Coordenadora de construção e montagem	Coordenadora da equipe de montagem.	Siderurgia
Coordenadora de planejamento estratégico	Responsável pela carteira de investimentos, <i>road map</i> , acompanhamento de avanços físicos de obras e medições.	Siderurgia
Supervisora de obras	Participa do planejamento geral do projeto. Também coordena as equipes de trabalho, incluindo subcontratados e fornecedores, para garantir a execução adequada das tarefas.	Construção Civil
Líder de processos	Cria processos e procedimentos para melhoria e garantia na qualidade dos produtos. Responsável por garantir a comunicação interdisciplinar nos projetos entre coordenação e equipe técnica, em prol dos cronogramas de projetos e saúde financeira dos mesmos.	Construção Civil
Gerente de Qualidade	Estabelece políticas, diretrizes e padrões de qualidade para todos os aspectos da construção, incluindo materiais, processos e mão de obra. Isso envolve definir critérios de aceitação, procedimentos de inspeção e testes.	Construção Civil

Quadro 2- Descrição dos Cargos de Liderança Ocupados por Mulheres na Siderurgia e Construção Civil
Fonte: Sistematizado pela autora

Assim, uma vez descrita a trajetória de coleta de dados e descrição dos sujeitos de investigação, apresenta-se na sequência a técnica utilizada para análise de dados.

4.3 Técnica de Análise de Dados

A técnica de análise de dados utilizada foi a análise de conteúdo. Segundo Bardin (2011), essa consiste em três etapas, a pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados obtidos e interpretação.

A primeira etapa é para a organização da análise de conteúdo, permitindo analisar o que será utilizado e saber se é necessário buscar mais dados. A segunda etapa é preciso realizar o recorte do tema, palavras, objeto e o acontecimento. Como o próprio nome diz, explorar o material. A última etapa consiste em interpretar o resultado da pesquisa, porém uma interpretação controlada (BARDIN, 2011).

Para Bardin (2011), a técnica consiste em classificar diferentes elementos nas diversas ‘gavetas’ segundo critérios susceptíveis de fazer surgir um sentido dentro de uma ‘confusão’ inicial. Já para Bauer (2002), há um outro significado sendo uma técnica para gerar inferências de um texto focal para seu contexto social de forma pontual e objetiva.

Por fim, a análise de conteúdo é uma técnica utilizada para inferir informações de um texto focal em relação ao seu contexto social, de forma objetiva. A validade da análise de conteúdo não é avaliada em relação a uma "leitura verdadeira" do texto, mas sim com base em sua fundamentação nos materiais pesquisados, sua congruência com a teoria adotada pelo pesquisador e em conformidade com os objetivos da pesquisa. Um corpus de texto pode oferecer interpretações diversas, dependendo dos vieses presentes nele (CARDOSO et al., 2021).

Esclarecida a técnica de análise de dados adotada, a seguir tem-se a apresentação e análise dos dados.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

5.1 Apresentação das Categorias de Análise

A partir do desenvolvimento da análise de conteúdo dos dados coletados via realização de entrevistas semiestruturadas com 8 mulheres que ocupam cargo de liderança em organizações da área de siderurgia e construção civil evidenciou-se a existência de seis categorias de análise, sendo essas: supremacia do patriarcado, bastidores da ascensão a liderança, a vida por trás da cortina do trabalho, os desafios da maternidade na liderança, a busca pela harmonia entre gêneros e a ausência de consciência do empoderamento feminino.

Cada categoria foi discutida em um primeiro momento de forma isolada e, posteriormente, em perspectiva conjunta. As frases apresentadas para representar as unidades categorizadas foram extraídas de forma literal das entrevistas transcritas, sendo que cada gestora entrevistada foi codificada pela inicial G – gestora e os números seguindo a ordem de realização das entrevistas, sendo assim: G 01, G02 e, assim, sequencialmente.

A seguir tem-se a primeira unidade categorizada, supremacia do patriarcado:

SUPREMACIA DO PATRIARCADO	
Frases	Gestoras
<i>“Muitas pessoas são machistas, não aceita ali, às vezes, numa posição de liderar. Sempre a mulher tá sendo liderada”.</i>	G01
<i>“A deixa mais ou menos profissional. Muitos enxergam como fraqueza, e aí acaba que o homem que nunca precisou parar né? Ele ganha mais experiência, ele ganha mais conhecimento, mais hard skills. E é... Não é igualitário na hora de uma petição, entendeu? Por um cargo, ou por uma vaga externa, né? É... E alguns casos ainda têm um mindset, né?”</i>	G02
<i>“A gente tinha uma dificuldade muito grande, que a construção civil tava com uma baixa grande, então, as vagas daquela ocasião, todas elas eram destinadas a homens.”</i>	G03
<i>“Não é fácil, às vezes não é fácil. É... Muitas vezes a gente percebe que o que a gente fala tem que ser reafirmado por algum outro homem, é para poder ser levada a sério.”</i>	G04
<i>“Assim eu ouvi o tempo inteiro isso aqui não é lugar de mulher. Você não deveria estar aqui, você não vai aguentar 2 semanas aqui.”</i>	G05
<i>“Você tem que provar que você sabe e provar muito mais do que os homens né? Tem que provar mesmo seu conhecimento. Você tem que estudar muito mais do que qualquer um pra isso.”</i>	G06
<i>“Ao invés de ter conversado comigo, ele acabou se entervando o meu trabalho. Ele não, não me não se relacionando bem comigo e, assim, eu percebo que eu ou ele foi medo, né? Dê execução do trabalho, porque ele até levou a não conformidade.”</i>	G07
<i>“É bastante desigualdade. E igual comentei, acho que ainda está muito associada ao machismo, né. Eles não acreditarem na capacidade feminina.”</i>	G08

Quadro 3 – Unidade Categorizada 1 – Supremacia do Patriarcado.

Fonte: Elaborado pela própria autora.

Nessa unidade categorizada, os sujeitos de pesquisa retratam a percepção de que muitas pessoas são machistas e não aceitam mulheres em posições de liderança. Há uma crença de que as mulheres são sempre lideradas, o que cria um ambiente desigual (DUARTE; SPINELLI, 2019).

É mencionado como a feminilidade é vista como fraqueza, resultando em uma desvalorização do trabalho das mulheres. Isso pode levar ao acúmulo de mais experiência e conhecimento por parte dos homens, enquanto as mulheres precisam provar constantemente suas habilidades.

Estereótipos de gênero e expectativas antiquadas colocam as líderes em um impasse, obrigando-as a equilibrar traços de liderança considerados "femininos" e "masculinos". Enquanto a firmeza e assertividade são cobradas, a sensibilidade e empatia também são esperadas, em um paradoxo difícil de resolver.

Portanto, não é exclusivamente aos líderes que o machismo dentro das organizações causa impacto, mas também às mulheres em todos os níveis hierárquicos, que são subestimadas em relação às suas habilidades. A distinção reside no fato de que as líderes alcançaram suas posições enfrentando grande resistência e sendo persistentes.

BASTIDORES DA ASCENSÃO À LIDERANÇA	
Frases	Gestoras
<i>“Hoje um ponto que eu acho mais importante é chegar até onde cheguei e ter conseguido conquistar o respeito das pessoas que eu trabalho. De ser reconhecida, de ser vista ali como líder mesmo. Mesmo sendo mulher.”</i>	G01
<i>“E eu acho que é muito isso mesmo, né? A gente se posicionar, falar, pedir licença pra falar. Existe mesmo o homem dar um basta pra você não falar, e tal. E a gente se mantém ali né. Naquela eu quero falar, eu gostaria de falar, preciso falar, enfim. Eu acho que isso fez a diferença, sabe?”</i>	G02
<i>“Eu tinha uma facilidade de comunicação. E uma facilidade de liderar, e foi onde eu comecei a falar mais, a me posicionar mais, a ter um trabalho que eu tinha que apresentar um pouco mais de protagonismo. E foi onde eles começaram a ter esse olhar e eu fui crescendo aí na carreira.”</i>	G03
<i>“Hoje como eu lido como você mesma disse com 99% de homens, e as poucas mulheres que eu lido são também de cargos de liderança.”</i>	G04
<i>“Sempre fui reconhecida como líder. Muitas vezes, até quando não era líder, eu era reconhecida como líder.”</i>	G06
<i>“falei assim, ó, eu, eu não sou igual a você. Eu cheguei até conversar com um colega meu, eu não sou igual a você. É cada um é de um jeito e eu tenho o meu, a minha forma de trabalhar, então, os mesmos resultados que você tem, eu também consigo alcançar, mas de outras formas...”</i>	G07

Quadro 4- Unidade Categorizada 2 – Bastidores da ascensão à liderança

Fonte: Elaborado pela própria autora

Nessa unidade categorizada fica evidente que as gestoras destacam a importância de se posicionar e persistir em suas falas para alcançar posições hierárquicas mais altas. Elas reconhecem que, muitas vezes, são alvo de tentativas de diminuição e desvalorização de seus conhecimentos.

A maioria das mulheres já crescem com o sentimento de inferioridade e, diversas vezes, não possuem oportunidades de aflorarem o comportamento de liderança. Porém, ao longo dos anos e, ao longo da graduação, esse sentimento vai se transformando em vontade de se sobressair (SANTOS; DIÓGENES, 2019).

Além das tarefas inerentes ao seu papel profissional, elas também precisam superar preconceitos e estereótipos de gênero arraigados. É uma realidade de resistência permanente, pois em tais contextos, suas vozes tentam ser abafadas e suas contribuições desvalorizadas, resultando em uma falta de visibilidade e reconhecimento merecido.

Em ambientes predominantemente masculinos, é uma realidade comum que as mulheres sejam colocadas em segundo plano e subestimadas. Para combater isso, é necessário que as mulheres adquiram protagonismo e assumam um papel mais proativo em suas trajetórias profissionais. Ao se posicionarem e se fazerem ouvidas, as pessoas ao seu redor passam a reconhecê-las e suas carreiras têm maiores chances de progredir, ou seja, não basta ser competente tem que protagonizar a própria competência.

A VIDA POR TRÁS DAS CORTINAS DO TRABALHO	
<i>Frases</i>	<i>Gestoras</i>
<i>“E a gente hoje, nós mulheres acabamos tendo que abrir mão, abdicar de algumas coisas nisso. Porque o trabalho acaba nos consumindo demais e a gente tem que se dedicar.”</i>	G03
<i>“A minha relação com o meu trabalho eu tento manter ela um tanto quanto separada da minha vida pessoal o máximo possível porque se a gente permite ela acaba invadindo.”</i>	G04
<i>“Eu acho que um dos principais pontos da minha vida, sem dúvida, é o meu trabalho, que toma a maior parte do meu tempo. Mas, por uma questão pessoal, mesmo, por querer mesmo, porque eu me sinto bem assim.”</i>	G05
<i>“As atividades em casa do trabalho e às vezes acaba tomando até meu tempo e hoje eu vejo que isso não é não é legal, né, a gente. Se não, a gente não tem uma vida, uma vida boa, não é uma vida saudável.”</i>	G07
<i>“eu tive que sair, né, da minha, da minha cidade para vim para cá, então eu deixei a minha família, né? Então meu contato diminuiu, que era mais diário. E me afastei, né? E fez com que, com que eu viesse para cá, mas aí acaba que também eu conheci outras pessoas, então gerou impacto”</i>	G08

Quadro 5 – Unidade Categorizada 3 – A vida por trás das cortinas do trabalho

Fonte: Elaborado pela própria autora.

De modo geral, o trabalho consome a maior parte do tempo de um considerável número de pessoas da população. Porém, quando uma mulher é líder, ela acaba dedicando mais tempo ainda ao trabalho para justamente conseguir provar o que foi citado na segunda unidade categorizada. A liderança vem com uma responsabilidade a mais (MICHEL; NUNES, 2022).

Quando uma mulher assume uma posição de liderança ela, muitas vezes, se encontra em uma posição em que precisa provar seu valor de maneira mais intensa do que seus colegas masculinos. Isso pode resultar em um esforço adicional para se destacar, ser respeitada e obter o reconhecimento merecido. Essa pressão adicional pode levá-la a dedicar mais tempo e energia ao trabalho, a fim de demonstrar suas habilidades e competências de liderança em um ambiente no qual suas ações e decisões podem ser mais questionadas.

Muitas das vezes, o excesso de trabalho não incomoda algumas. Uma das gestoras prefere que seja assim, foi uma escolha pessoal dela. Já as outras precisam fazer um esforço para que o trabalho não se misture com a vida pessoal.

Essas reflexões e histórias destacam a complexidade de se encontrar um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal principalmente no tocante ao ser mulher. O desafio de conciliar responsabilidades profissionais com as necessidades pessoais é uma realidade enfrentada por muitas pessoas. A busca por esse equilíbrio é fundamental para uma vida mais satisfatória e plena. Cada indivíduo precisa encontrar sua própria maneira de lidar com essa dinâmica e buscar o bem-estar em meio às demandas do mundo contemporâneo.

DESAFIOS DA MATERNIDADE NA LIDERANÇA	
<i>Frases</i>	<i>Gestoras</i>
<i>“Elas muitas algumas, saem do trabalho para cuidar dos filhos, e está tudo certo. Não é demérito nenhum. Mas não é todo líder que entende que essa pausa que a mulher faz para cuidar dos filhos pequenos, né?”</i>	G02
<i>“Eu acho que isso é um dos desafios que nós mulheres temos pela frente. A gente pode conquistar, mas não deixando de lado nossa vida pessoal. O sonho, a liberdade de ser mãe.”</i>	G03
<i>“Mas eu sei que, por exemplo, que não conseguiria conciliar o meu trabalho com a maternidade. Mas é uma escolha que eu fiz.</i>	G05
<i>“Um desafio muito grande para mim também foi engravidar e ter filho. Meu filho tem 3 anos e 7 meses e é muito difícil. Porque a criança fica doente, tem escolinha né? E aí nem sempre as pessoas olhavam com bons olhos quando você fala que precisa ficar em casa para poder cuidar do seu filho que tá doente né?”</i>	G06
<i>“É assim, me atrapalhou um pouco na minha vida pessoal. Agora, como eu tenho a minha, a minha filha, não é. Eu estou tentando me organizar o máximo possível, me planejando dentro do meu horário de trabalho para não prejudicar a minha vida pessoal.”</i>	G07

Quadro 6 – Unidade Categorizada 4 – Desafios da maternidade na liderança

Fonte: Elaborado pela própria autora

As mulheres mencionam a dificuldade de conciliar o trabalho com a maternidade, especialmente, quando se trata de cuidar de filhos pequenos. Algumas ressaltam que nem todos os líderes compreendem a importância dessa pausa que as mulheres fazem para se dedicarem aos seus filhos (MICHEL; NUNES, 2022).

Além disso, as entrevistadas enfatizam a importância de alcançar conquistas pessoais, como a maternidade, sem deixar de lado suas vidas pessoais. Elas destacam que é possível conciliar trabalho e família, mas reconhecem que isso pode representar um desafio.

A maternidade, em particular, é uma conquista pessoal significativa que pode trazer alegria e satisfação profunda. No entanto, as mulheres líderes, muitas vezes, enfrentam dilemas ao equilibrar as demandas do trabalho com as necessidades e responsabilidades da vida familiar. A pressão para estar presente tanto no ambiente profissional quanto no ambiente doméstico pode criar um desafio emocional e logístico, exigindo um malabarismo constante entre essas duas esferas.

Porém, algumas mulheres afirmam ter feito escolhas conscientes, optando por focar em suas carreiras e adiar ou renunciar à maternidade. Elas reconhecem que conciliar trabalho e maternidade é desafiador.

Com isso, é possível identificar a importância de políticas e práticas empresariais que apoiem a conciliação entre trabalho e maternidade, bem como, a necessidade de uma maior compreensão e empatia por parte dos líderes e colegas de trabalho.

A BUSCA PELA HARMONIA ENTRE GÊNEROS	
<i>Frases</i>	<i>Gestoras</i>
<i>“Hoje no aspecto positivo, é que a gente conseguiu conquistar espaço e lida muito bem. Mesmo sendo ambiente mais masculino.”</i>	G01
<i>“A parte de governança técnica ela é toda masculina, a diretoria técnica toda masculina. Mas eu sinto que nós estamos ganhando espaço aí no dia a dia e mostrando que a gente vê.”</i>	G03
<i>“Nunca em nenhuma situação que eu passei, que eu me lembre, eu me senti oprimida. Em nenhuma. Em todas eu me fiz ser escutada, e fui escutada.”</i>	G05
<i>“Mas é, eu estou trabalhando bastante, estou, estou me organizando no trabalho para mostrar e assim. A gente acaba, a gente acaba querendo mostrar. Uma coisa assim que a gente é capaz. Para, para mostrar para eles que a gente é capaz da mesma forma que eles. E assim eu acho que não deveria ser assim, deveria ser por igualdade, sabe?”</i>	G07
<i>“Aí para, para as mulheres está buscando isso, né? É cada vez mais forte e não desistir, né? No meio das dificuldades encontradas, né?”</i>	G08

Quadro 7 – Unidade Categorizada 5 – A busca pela harmonia entre gêneros

Fonte: Elaborado pela própria autora

As entrevistadas mencionam que, apesar de estarem inseridas em ambientes predominantemente masculinos, conseguiram conquistar espaço e se destacar. Isso mostra uma evolução positiva em relação à participação feminina em setores historicamente dominados por homens.

As mulheres relatam que, em suas experiências profissionais, não se sentiram oprimidas. Elas sentem que foram ouvidas e respeitadas, o que é um aspecto positivo que indica um ambiente de trabalho mais inclusivo. O que indica que as organizações estão lentamente buscando a igualdade de gênero.

Além disso, algumas gestoras destacam a importância de não desistir diante das dificuldades encontradas no ambiente de trabalho. Essa perseverança reflete a necessidade de superar obstáculos e lutar por igualdade de oportunidades.

Esses dados podem servir como base para uma discussão mais aprofundada sobre a representatividade feminina em ambientes corporativos e a busca por maior igualdade de gênero no mercado de trabalho. A análise revela que, apesar dos avanços, ainda existem desafios a serem enfrentados para alcançar um cenário mais equitativo e inclusivo (CARVALHO, 2023).

AUSÊNCIA DE CONSCIÊNCIA DO EMPODERAMENTO FEMININO	
Frases	Gestoras
<i>“Então, assim, é durante essa trajetória profissional na área de siderurgia, a gente encontra muita dificuldade. E é uma superação a cada dia sabe? A gente vai superando todos os dias. É... Essa questão mesmo, da gente ter o próprio lugar. Estas ali na posição de liderança né?”</i>	G01
<i>“Eu tenho a facilidade de me expressar, tá? Eu falo de maneira objetiva né? E sei me posicionar, independente do fórum que a gente tá trabalhando né. Eu não me sinto oprimida, como eu mencionei. Então, eu acho que o que mais me facilita é isso né? Hoje eu tenho uma maturidade, um conhecimento embarcado que eu já tenho um respeito mesmo, né? Pelas pessoas e pela minha opinião. ”</i>	G02
<i>“Resumidamente, a gente quebrar barreiras, eu vejo como nós mulheres quebramos barreiras fazendo. Mostrando que somos capazes. Não vai ser fácil, não é um aspecto fácil.”</i>	G03
<i>“Desde a faculdade, a faculdade pra você ter uma ideia. Na primeira faculdade que eu fiz, eram 70 pessoas, e 7 eram mulheres e 63 homens. Na faculdade de engenharia, eram 55 mulheres e 45 homens. Então assim, pra mim não é, não é muita novidade.”</i>	G06
<i>“Meu sonho era trabalhar em uma das siderurgias mesmo, né? Eu sempre trabalhei em empresas terceirizadas. E eu queria muito ter uma experiência na área de engenharia. E vestindo a camisa da siderurgia. Então foi meu segundo, minha segunda conquista.”</i>	G07
<i>“E aí eu fui trabalhar diretamente na área do cliente, dentro de uma mineração onde eu não sabia nada, onde eu não tinha experiência com nada. E lá, é, eu consegui me desenvolver bastante, que até então eu ia ficar tipo, uns 45 dias. E quando acabou esse período, ninguém queria que eu saísse. E aí, né? Foi onde eu pude estar enxergando assim várias oportunidades. Antes, né? E eu já reconheci naquele momento, né? Um crescimento pessoal e profissional.”</i>	G08

Quadro 8 - Unidade Categorizada 6 – Ausência da consciência do empoderamento feminino

Fonte: Elaborado pela própria autora.

Ao analisar essa unidade categorizada, é perceptível como as mulheres se empoderam inconscientemente. Elas buscam o crescimento pessoal e no trabalho para a satisfação financeira e metas pessoais.

O empoderamento feminino refere-se ao processo pelo qual as mulheres ganham força, confiança e autonomia em diversas áreas de suas vidas, superando desafios e barreiras sociais (SARDENBERG, 2012).

Muitas mulheres hoje estão extremamente conscientes de seu empoderamento e trabalham ativamente para promover a igualdade de gênero, garantir direitos iguais e desafiar normas prejudiciais. Elas são líderes em seus campos profissionais, defensoras de mudanças sociais e modelos para futuras gerações. E, esse movimento de representação coletiva, não emerge diretamente na fala dessas gestoras.

No entanto, é verdade que em algumas culturas e contextos sociais, mulheres podem não estar completamente conscientes do poder que possuem ou podem enfrentar obstáculos que dificultam o reconhecimento de seu próprio empoderamento. Isso pode ser resultado de normas tradicionais de gênero, falta de educação sobre direitos e oportunidades, pressões sociais ou outros fatores que limitam a visão de seus próprios potenciais.

5.2 Análise conjunta das Categorias

No contexto atual, a busca pela igualdade de gênero dentro dos cenários social e corporativo emerge como uma questão de extrema urgência e relevância. Uma análise aprofundada dos dados e experiências apresentados nos extratos das entrevistas apresentados no tópico anterior evidencia uma teia complexa, na qual a desigualdade de gênero perdura, especialmente, no âmbito das posições de liderança, lançando mulheres em meio a uma série de obstáculos em sua jornada profissional.

A análise categorizada permitiu, assim, identificar os principais aspectos das organizações de siderurgia e construção civil presentes nas questões de gênero que circundam o empoderamento feminino de gestoras atuantes nesses ambientes marcados pela presença masculina. A conjuntura dos dados categorizados oportunizou descortinar a realidade solitária dessas líderes, que espalhadas pelas organizações em destaque, enquanto estrutura de cargos e funções, pouco compreendem sobre empoderamento e ser mulher em representatividade coletiva de gênero.

Com intuito de uma melhor visualização, a tabela abaixo mostra o número de entrevistas que aparecem em cada unidade categorizada, evidenciando assim a recorrência das mesmas. Dessa forma é possível identificar as unidades mais recorrentes, sendo elas a construção de relevância e os aspectos sociais que mais emergiram nos relatos extraídos das entrevistas.

AS UNIDADES CATEGORIZADAS E O NÚMERO DE ENTREVISTAS NAS QUAIS FORAM IDENTIFICADAS	
Supremacia do patriarcado	G01; G02; G03; G04; G05; G06; G07; G08;
Bastidores da ascensão a liderança	G01; G02; G03; G04; G06; G07;
A vida por trás da cortina do trabalho	G03; G04; G05; G07; G08;
Os desafios da maternidade na liderança	G02; G03; G05; G06; G07;
A busca pela harmonia entre gêneros	G01; G03; G05; G07; G08;
Ausência de consciência do empoderamento feminino	G01; G02; G03; G06; G07; G08

Quadro 09 – As unidades categorizadas e os números de entrevistas nas quais foram identificadas.
Fonte: Sistematizado pela autora.

A partir desse quadro tem-se que uma das linhas dominantes levantadas pelas mulheres entrevistadas é a presença enraizada do patriarcado na sociedade, o qual se manifesta na resistência à ideia de mulheres ocupando cargos de liderança. A percepção arraigada de que as mulheres são naturalmente lideradas, juntamente à ideia difundida de que a feminilidade equivale à fragilidade, constrói um ambiente marcado pela desigualdade.

Nesse contexto, o trabalho realizado por mulheres é subestimado e desvalorizado. Isso perpetua o acúmulo de experiência e conhecimento por parte dos homens, enquanto as mulheres enfrentam uma batalha constante para provar suas habilidades e competências.

Esse fenômeno denuncia uma percepção profundamente dominante de que, quase como uma norma, o papel das mulheres é ser liderada, não líder. Essa noção encontra suas raízes nos estereótipos de gênero intrincadamente entrelaçados na trama social, frequentemente conectando características tidas como "femininas" a funções de suporte e assistência, em contraposição à liderança ativa e assertiva frequentemente associada ao masculino.

A análise também chama atenção para o fato de que os efeitos do machismo não estão restritos apenas às líderes femininas, mas se propagam por todas as mulheres em variados níveis hierárquicos. A subestimação de suas capacidades é uma realidade enfrentada por muitas, atuando como um obstáculo para o avanço em suas carreiras. Contudo, é notável o destaque dado à persistência e à busca por posicionamento como fatores essenciais para conquistar posições de liderança, mesmo em face das adversidades e tentativas de minimização.

Outro aspecto significativo diz respeito ao desafio de equilibrar o trabalho e a maternidade. As entrevistadas apontam as dificuldades de conciliar essas responsabilidades, especialmente, quando se trata do cuidado de filhos pequenos. Algumas mulheres compartilham suas experiências, revelando que, no esforço para progredir nas carreiras, muitas vezes, se veem investindo ainda mais tempo no trabalho, o que pode impactar suas vidas pessoais.

Adicionalmente, algumas mulheres relatam escolhas pessoais de adiar ou, até mesmo, abrir mão da maternidade para focar em suas trajetórias profissionais. A busca por um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal é uma realidade enfrentada por muitas, e fica evidente a necessidade de políticas e práticas empresariais que efetivamente apoiem essa busca por conciliação.

Apesar dos desafios, as entrevistas também ressaltam avanços positivos em relação à representatividade feminina em setores tradicionalmente dominados por homens. Algumas mulheres compartilham experiências em que se sentiram ouvidas e respeitadas em seus ambientes de trabalho, indicando uma mudança em direção a um ambiente mais inclusivo. No entanto, é reconhecido que ainda há um longo caminho a percorrer para atingir uma igualdade de gênero mais substancial no mercado de trabalho.

E, em termos implícitos, esse sentimento da mulher se sentir reconhecida pode ser uma estratégia organizacional que segue interesses de uma falsa ideia de representatividade de gênero, uma vez que havendo uma mulher líder, parece que as mesmas estão conquistando espaço.

Mas, de fato, seguem solitárias em seus cargos apenas para ilustrarem a presença da mulher. E, com isso, a mulher não milita de forma coletiva por seu empoderamento na siderurgia e construção civil, pois como sempre está só nesses ambientes vislumbra a sua vitória como algo individual.

Os dados e reflexões apresentados neste estudo constituem um ponto de partida crítico para iniciar uma discussão mais aprofundada sobre o papel das mulheres no ambiente corporativo e os desafios complexos que elas enfrentam. Ao analisar em conjunto essas informações, emerge uma clara evidência da persistência de desigualdades de gênero, que se manifestam de maneiras sutis e não tão sutis no cenário profissional. Esse contexto ressalta a necessidade urgente de abordar essas questões de maneira sistemática e proativa.

A análise conjunta dos dados lança luz sobre a importância de implementar mudanças tanto na estrutura organizacional quanto na cultura corporativa. Para promover a equidade de gênero de maneira eficaz, é crucial reconhecer e valorizar plenamente o potencial das mulheres em cargos de liderança. Isso requer uma reforma tanto das políticas internas quanto das atitudes e crenças dominantes dentro da organização.

Diante dessa análise, pode-se a partir do esquema interpretativo apresentado a seguir responder a problemática de investigação acerca do processo de empoderamento feminino em organizações de siderurgia e construção civil atuantes no Quadrilátero Ferrífero – MG.



Figura 1 – Esquema Interpretativo do Processo de Empoderamento Feminino em Organizações de Siderurgia e Construção Civil atuantes no Quadrilátero Ferrífero – MG
Fonte: Sistematizado pela autora.

Por fim, pode-se concluir que a falta de consciência do empoderamento feminino pode estar ligada à internalização das normas de gênero e estereótipos sociais. As mulheres crescem em uma sociedade que, muitas vezes, minimiza suas habilidades e potenciais, levando-as a duvidar de sua capacidade de liderança e realização profissional. Isso pode resultar em uma tendência a subestimar a importância de se posicionar, fazer-se ouvir e buscar posições de destaque. Sob essa abordagem, o empoderamento engloba a conscientização, a representação coletiva e o acesso a áreas previamente fora do alcance das mulheres.

A noção de que as mulheres dedicam mais esforço para provar suas habilidades também pode influenciar a percepção de empoderamento. Se uma mulher está constantemente focada em superar obstáculos e preconceitos, ela pode não ter tempo ou energia para reconhecer seu próprio empoderamento e o impacto que esse pode ocasionar. Portanto, a luta contínua por reconhecimento e respeito pode ofuscar a percepção do poder e potencial que elas possuem.

No mais, observa-se que essas mulheres, conforme a tabela de descrição de cargos, apresentam liderança em áreas distintas, estando cercadas em seu cotidiano organizacional por homens. Dessa forma, as organizações de siderurgia e construção civil constroem um mapa de representatividade de gênero, pois uma mulher é vista como gestora em cada área da estrutura organizacional.

A realidade enfrentada por muitas mulheres ainda revela um cenário desafiador, onde persistem práticas machistas e estruturas que dificultam o protagonismo feminino e a busca por posições de liderança. A jornada para alcançar posições de liderança também é marcada por desafios únicos para as mulheres. A demanda por um esforço adicional para provar suas competências e habilidades muitas vezes resulta em uma persistência notável. Entretanto, a recompensa por tal empenho nem sempre é equivalente ao dos seus pares masculinos, o que levanta questões sobre a equidade no reconhecimento profissional. Essa busca incessante por validação e visibilidade pode gerar uma sobrecarga que, por sua vez, afeta a saúde emocional e a qualidade de vida das mulheres.

A luta incessante pela igualdade de gênero, embora crucial e necessária, pode também trazer um dilema paradoxal. A busca por mudanças estruturais pode levar a uma sensação de exaustão, visto que as barreiras parecem intransigentes e as conquistas graduais. A ideia de empoderamento, muitas vezes, parece distante diante das adversidades diárias. A constante batalha contra o machismo e pela igualdade pode criar uma miopia no reconhecimento de progressos individuais e coletivos.

Todavia, essas mulheres são solitárias em suas lideranças, sem compartilhar ou representar suas conquistas como um ganho coletivo, tal qual o empoderamento preconiza.

Logo, elas se vêm como vencedoras individuais, mas não apresentam percepção de gênero e relações de poder. Enfrentam os ditames do patriarcado e machismo presentes na siderurgia e construção civil como algo posto, uma realidade dada e natural.

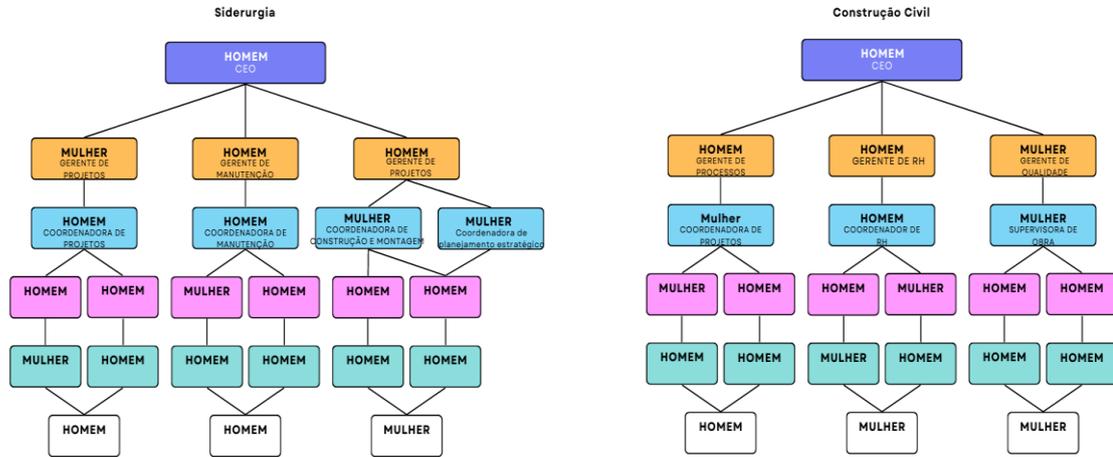


Figura 2 – Estratégia de Falsa Representatividade de Gênero
Fonte: Sistematizado pela autora com base nos dados coletados.

Assim, ao vencerem as barreiras de gênero e se tornarem líder, acham e defendem que qualquer mulher que se dedicar muito pode fazer o mesmo, não militando, dessa maneira, pelo empoderamento feminino.

Conclui-se, então, que enquanto poucas mulheres lograrem êxito em ocupar cargos de liderança em setores espalhados pela organização apenas para marcar a presença do gênero feminino e todas as suas conquistas forem atreladas méritos individuais, o empoderamento feminino além de inconsciente se configurará em inexistente, caindo em uma armadilha de perpetuação da supremacia do patriarcado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na parte introdutória do presente estudo foi apresentado como objetivo principal analisar o tema do empoderamento feminino em organizações de siderurgia e construção civil atuantes na região mineira do Quadrilátero Ferrífero. Diante disso, foi feita uma investigação qualitativa descritiva com base na realização de oito entrevistas de caráter semiestruturado com mulheres que ocupam cargo de níveis hierárquicos mais elevados no âmbito das organizações supramencionadas.

Para análise dos dados empregou-se a técnica análise de conteúdo de Bardin (2011) e na fase de análise conjunta das unidades categorizadas estabeleceu ainda um diálogo com a base teórica edificada no referencial discutido nessa pesquisa acerca de gênero, divisão sexual do trabalho e empoderamento feminino.

A partir dessa trajetória de investigação foi possível verificar a existência de seis categorias de análise, sendo essas: supremacia do patriarcado, bastidores da ascensão a liderança, a vida por trás da cortina do trabalho, os desafios da maternidade na liderança, a busca pela harmonia entre gêneros e a ausência de consciência do empoderamento feminino.

Na supremacia do patriarcado observou-se a unidade categorizada de maior recorrência, na qual todas as entrevistadas ressaltam a resistência a sua presença na gestão. A feminilidade é vista como um demérito, e essas devem maximizar a firmeza e a assertividade. Logo, a mulher se torna gestora e deve continuamente provar que pode continuar no cargo.

Já na unidade categorizada os bastidores da ascensão a liderança, as entrevistadas pontuam as dificuldades e os entraves que enfrentaram para lograr êxito em chegar e se manter em cargos de chefia.

Em a vida por trás da cortina do trabalho, as gestoras deixam evidente o acúmulo de funções do ambiente privado e público que tanto exige e desgasta a mulher contemporânea. Ressaltando ainda a centralidade que o trabalho acaba tomando e dominando as demais esferas de sua vida.

Por sua vez, na unidade os desafios da maternidade na liderança as gestoras evidenciam que o ato de maternar se tornou um ato de desdobramento e uma ameaça ao trabalho, pois sua produtividade não deve ser afetada por mais uma função acumulada: gestora organizacional, mãe e gestora doméstica. O trabalho, a maternidade e o lar fazem a mulher se dividir em muitas para conseguir atender a todas as esferas. Ocorre que, na maior parte das vezes, todo o processo de demandas pode gerar sofrimento as mesmas e perda do possível empoderamento.

Por fim, em a busca de harmonia entre os gêneros, as gestoras indicam que o empoderamento feminino nas siderurgias e construções civis teria se refletido em melhores práticas de gestão, maior produtividade, maior criatividade e inovação nas soluções técnicas. Mulheres teriam demonstrado competência e habilidades indispensáveis para o crescimento sustentável dessas indústrias, além de contribuir para a criação de ambientes de trabalho mais colaborativos, inclusivos e igualitários. Mas, será que isso é real?

Na última unidade, observa-se que muitas mulheres não possuem a consciência de seu próprio empoderamento. Elas acham que o empoderamento não se encaixa nas suas tarefas diárias, porém todos os dias sendo mulher é uma superação. O fato de ter conseguido alcançar um cargo de liderança, é uma vertente de empoderamento, mas não deve ser atribuído somente a suas lutas individuais. Esse discurso da mulher que venceu desvia a construção do empoderamento para uma realidade solitária, transferindo a responsabilidade de representatividade de gênero apenas para o sucesso de uma mulher, porque ela mereceu. Mas, todas merecem e partem de pontos de partida distintos dos homens e acumulam mais funções que esses em seu processo profissional.

Nesse sentido, é importante ressaltar que ainda existem desafios a serem superados, pois esse empoderamento da presença da mulher em ambientes nos quais sempre teve o acesso restrito, ainda não configura um poder de fato. Ainda há resistência cultural e obstáculos estruturais que limitam as mulheres a cargos de liderança e posições técnicas de destaque, nas quais a representatividade da mulher seja um verdadeiro ato de poder.

É fundamental que as empresas e instituições dos setores marcados pela predominância masculina, implementem políticas efetivas de igualdade de oportunidades, garantindo a inclusão e promoção justa das mulheres em todas as etapas de suas carreiras e, não apenas, para aquelas que “mereceram” muito. Esse discurso consiste na estratégia de dividir para reinar.

Além disso, é necessário que as futuras gerações de profissionais de administração entendam a importância de fomentar um ambiente diversificado e inclusivo. Os gestores devem ser agentes de mudança, incentivando a quebra de estereótipos e atuando como facilitadores para a ascensão das mulheres em posições de liderança nas siderurgias e construções civis.

A promoção do empoderamento feminino nessas indústrias é uma responsabilidade coletiva que exige esforços contínuos e estratégias bem definidas. A igualdade de gênero é um fator-chave para o desenvolvimento sustentável e a prosperidade das organizações, e ao se garantir a representatividade e a participação das mulheres, será fortalecido não apenas o setor industrial, mas toda a sociedade.

Como limitação, acredita-se que esse trabalho poderia ter realizado uma análise do empoderamento feminino enquanto discurso e armadilha do patriarcado nas organizações, se tivesse estudado ainda a área da mineração, identificando também se nesse campo dominado pela virilidade, a mulher se faz vista, presente na liderança, mas de fato sem poder.

Assim, é possível perceber que o empoderamento feminino logrado na siderúrgicas e construções civis objeto de estudo desse trabalho não existe enquanto uma representação coletiva e enquanto um ganho de poder de fato. Ele encontra-se ainda dominado pelo patriarcado e o machismo, na medida em que as mulheres não têm consciência do valor coletivo de suas conquistas e as organizações dão chance a poucas gestoras que espalhadas em setores isolados servem apenas para conceber uma ilusão da presença feminina no poder.

Desse modo, espera-se como contribuição central desse trabalho evidenciar um alerta para as novas estratégias de opressão do gênero feminino que, muitas vezes, não tem uma postura de resistência coletiva. Que ele sirva como um ponto de partida para a continuidade das discussões, estudos e ações em prol de um futuro mais igualitário entre os gêneros. Acredita-se que a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva e paritária, venha a ser um legado de transformação positiva a ser edificado para as gerações presentes e futuras.

REFERÊNCIAS

- ABM – Associação Brasileira de Metalurgia, Materiais e Mineração; **Mulheres representam 12,3% da mão de obra da CSP**, 2021. Disponível em: <https://www.abmbrasil.com.br/por/noticia/mulheres-representam-12-3-da-mao-de-obra-da-csp> Acesso em: 05 de agosto de 2023.
- ARCELORMITTAL. **Conheça a trajetória de sucesso de mulheres na siderurgia**. 2021. Disponível em: <https://blog.arcelormittal.com.br/mulheres-na-siderurgia/> Acesso em: 25 de julho de 2023.
- ASSIS, J. S. **Mas afinal, o que é empoderamento feminino?** Curitiba: Impact Hub Curitiba, 2017. Disponível em: <https://impacthubcuritiba.com/empoderamento-feminino/> Acesso em 20 de junho de 2023.
- AVELINO, I. **Empoderamento feminino: princípios básicos para aplicá-lo no dia a dia**. 2022. Disponível em: <https://www.dicademulher.com.br/empoderamento-feminino/> Acesso em 20 de junho de 2023.
- BARBOSA, M. C. M. **Mercado, reciclagem e as inovações na indústria siderúrgica**. 2019. Monografia (Projeto de Graduação em Engenharia) Curso de Engenharia Metalúrgica. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BAUER, M. W. Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 189-217.

BRASIL MINERAL - **Mulheres crescem no setor, a passos lentos**, 2022. Disponível em: <https://www.brasilmineral.com.br/noticias/mulheres-crescem-no-setor-a-passos-lentos>. Acesso em: 05 de agosto de 2023.

BRITO, A. P. S.; DAVID, N. A.; Memória e Empoderamento Feminino no romance Mesa dos Inocentes, de Adelice da Silveira Barros. **Ícone: Revista de Letras**. V.19, n.2 ,2019.

CAMPOS, E.; COSTA, M.T.D., **Análise das práticas de segurança do trabalho no processo siderúrgico. Rede de Ensino Doctum, 2019**. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/handle/123456789/2299>. Acesso em 14 de maio de 2023.

CARDOSO, M. R. G., OLIVEIRA, G. S., GHELLI, K. G. M. Análise de conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa. **Cadernos da FUCAMP**, v.20, n.43, p.98-111, 2021.

CARVALHO, K.M.P., **Proposta de modelo de abordagem sistêmica em situações de riscos na empresa siderúrgica**. 2020. Tese. (Doutorado em Engenharia) Faculdade de Engenharia Civil, Arquitetura e Urbanismo. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2020.

CARVALHO, N. S. M. **Inserção das mulheres no mercado de trabalho: Direitos e igualdade de gênero**. 2020. Monografia (Graduação em Direito) Curso de Direito. Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2020.

CASTRO, A.B.C.; SANTOS, J.S.; SANTOS, J.S. Gênero, patriarcado, divisão sexual do trabalho e a força de trabalho feminina na sociabilidade capitalista. In: **Anais Seminário Cetros – Crise e Mundo do trabalho no Brasil: Desafios para classe trabalhadora**, n.4, 2018, Universidade Estadual do Ceará, Itaperi, 2018.

CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, v. 22, n. 57, p. 57-67, Agosto. 2020.

CNN BRASIL- **Gerdau tem a primeira mulher no comando de uma siderúrgica**. 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/gerdau-tem-a-primeira-mulher-no-comando-de-uma-siderurgica/> Acesso em: 05 de agosto de 2023.

CONCEIÇÃO, A. J. S. et al. Os desafios da mulher brasileira no mercado de trabalho: em busca do papel da liderança no empreendedorismo. **Revista Caribeña de Ciencias Sociales**, v. 10, n. 7, 2021.

COUTO, M. C. A.; SAIANI, C. C. S. Dimensões do empoderamento feminino no Brasil: índices e caracterização por atributos locacionais e individuais e participação no Programa Bolsa Família. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 38, 2021.

DAHER, S.; SEIFERT JÚNIOR, R. E. Gênero em organizações convivenciais: possibilidades de um espaço de redistribuição, reconhecimento e representação. In: **Anais do Colóquio internacional de epistemologia e sociologia da ciência da administração**, n. 6, 2017.

DUARTE, G.; SPINELLI, L.M. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. **Revista Sociais & Humanas - VOL. 32 / Nº 2 – 2019**.

DUTRA, H. **Mulheres na Construção: sim, elas estão ocupando os canteiros de obra**, 2023. Disponível em: <https://www.sienge.com.br/blog/mulheres-na-construcao/> Acesso em: 05 de agosto de 2023.

FALQUETO, J.M. Z., HOFFMANN, V. E.; FARIAS, J.S.; Saturação teórica em pesquisas qualitativas: relato de uma experiência de aplicação em estudo na área de administração. **Revista de Ciências da Administração**, v. 20, n. 52, p. 40-53, Dez. 2018.

FEITOSA, Y. S.; ALBUQUERQUE, J.S. Evolução da mulher no mercado de trabalho. **Business Journal**, v. 1, n. 1, p. 1-17, 2019.

HOFFMANN, G. - Mulheres na construção civil: confira dados e estatísticas, 2022. Disponível em: <https://www.sienge.com.br/blog/mulheres-na-construcao-civil-dados-e-estatisticas/> Acesso em: 05 de agosto de 2023.

IBGE: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. 2018. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho> Acesso em: 25 de junho de 2023.

LAZZARINI, A. B, et al., Mulheres na ciência: papel da educação sem desigualdade de gênero. **Revista Ciência em Extensão**. V.14, n.2, 188-194, 2018.

LIMA, C.J.O.; BINELLO G.V.; JUNGES D.L.V. **Mulheres na construção civil: O papel da mulher no controle tecnológico do concreto**. EDITAL N° 011/2020–DG/IFC – Campus Fraiburgo. 2020.

LIMA, M. A. D. S., ALMEIDA, M. C. P., LIMA, C. C. A utilização da observação participante e da entrevista semiestruturada na pesquisa de enfermagem. **Revista gaúcha de enfermagem**. Porto Alegre. Vol. 20, n. especial, p. 130-142 (1999).

LOBO, M.C.T.P.R. O empoderamento feminino: Breves noções históricas. **Revista Eletrônica Sapere Aude**, São Paulo, n. único, v. 1, p. 26-44, jan./dez. 2019.

MACEDO, N. G.; PINHEIRO, L. S. **Determinantes da participação das mulheres brasileiras na força de trabalho durante a pandemia da COVID-19**. Mercado de Trabalho conjuntura e análise, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11175>. Acesso em: 06 agosto 2023.

MÂNCIO, R. S.; DE OLIVEIRA, S. A.; PENNA, F. G. **Empoderamento feminino: um estudo com mulheres empreendedoras**. In: Anais EGEPE - Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, n. 11.2020. Fundação Dom Cabral, Belo Horizonte, 2020.

MICHEL, K. D.; NUNES, M. P. Mães gestoras. Uma análise da influência da maternidade na vida profissional das líderes. **Espacio abierto: cuaderno venezolano de sociología** v.31, n.1, p. 30-54, 2022.

MOLETTA, S.; ROBERTO, R. A. M.; NETO, E. M. S.; MORO, S. G.; OLIVEIRA, J. H. de. Mulheres nas organizações no Brasil: uma análise do guia Exame de Mulheres na Liderança. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 6, n. 5, p. 32547–32562, 2020.

MONTEIRO, I.M.G.S., **Análise da percepção ambiental dos colaboradores de uma usina siderúrgica em Minas Gerais**. 2022. 46 f. Monografia (Graduação em Engenharia de Produção) - Escola de Minas, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2022.

NASCIMENTO, L.C.N. et al. Saturação teórica em pesquisa qualitativa: relato de experiência na entrevista com escolares. **Revista Brasileira de Enfermagem** [online]. v. 71, n.1; p. 228-233.2018.

NOGUEIRA, I. M.; MADUREIRA, M. T. The steel industry in Brazil. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 16, p. e300111638241, 2022.

PEDROSO, J., SILVA, K. S.; SANTOS, L. P. Pesquisa descritiva e pesquisa prescritiva. **IX JICEX**. v. 9, n. 9, 2017.

PEINADO, H.S.; **Segurança e saúde do trabalho na indústria da construção civil**. São Carlos: Editora Scienza. 2019.

PEREIRA, B.A.M. **Inclusão da mulher como engenheira civil no setor da construção civil**. 2019. Monografia (Graduação em Engenharia) – Curso de Engenharia Civil - Centro Universitário Doctum de Teófilo Otoni. Minas Gerais, 2019.

QUEIROZ, R.C., **Introdução à engenharia civil: história, principais áreas e atribuições da profissão**. São Paulo: Editora Blucher. 2019.

RODRIGUES, J.M. **Empoderamento Feminino nas empresas**. Projeto experimental do curso gestão de recursos humanos - Centro universitário do planalto central Aparecido dos Santos. Brasília, 2021.

SANTOS, N.B.; DIÓGENES, C. Liderança feminina: Um estudo pragmático das dificuldades de mulheres em cargos de liderança. **RENEFARA** (Online) Goiânia. v. 14, n.2, mai/ago. 2019.

SARDENBERG, C. M. B. **Conceituando “empoderamento” na perspectiva feminista**. Projeto TEMPO – Trilhas do Empoderamento de Mulheres. NEIM/UFBA, 2012. Disponível em: <http://www.repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/6848> Acesso em: 30 de março de 2023.

SCHRAMM, C. O.; **A desigualdade de gênero pela visão de administradoras: uma análise feita a partir da percepção de mulheres formadas pela Universidade Federal do Ceará**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Ceará, 2021.

SILVA, L.A.; PARRIÃO, K.R. Gênero e divisão sexual do trabalho: O cuidado e a responsabilidade dos filhos pela mulher, como expressão da desigualdade de gênero. In: **Anais Simpósio Gêneros e Políticas Públicas**. n. 6. 2020. Universidade estadual de Londrina. UEL, Londrina, 2020.

SILVA, T.J.O.B.; LEAL, T.S. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: Um estudo de caso sobre igualdade de gênero em uma empresa do ramo siderúrgico. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) Curso de Administração – Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2017.

SILVESTRE, M. J., FIALHO, I., SARAGOÇA, J. Da palavra à construção de conhecimento. Meta-avaliação de um Guião de Entrevista semi-estruturada. In: COSTA, A. P.; REIS, L.P.; SOUZA, F. N.; LUENGO, R.; (Eds). **Libro de Actas** de "3º Congreso Ibero-Americano en Investigación Cualitativa", Vol. 3: Artículos de Ciencias Sociales (pp.321-330). Badajoz: Ludomedia, 2014.

SOPKO, C. **As relações de gênero e a divisão sexual do trabalho nas associações de catadores (as) na cidade de Ponta Grossa - PR**. 2019. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) - Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2019.

SIQUEIRA, C. B., BUSSINGUER, E. C. A. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris**, v.9, n.1, 145–166, 2020.

SOUSA, A.S.; OLIVEIRA, G.S.; ALVES, L.H. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, v.20, n.43, p.64-83/2021

VALOR ECONÔMICO - CSN fica em primeiro no ranking do setor de Metalurgia e Siderurgia do Valor 1000, 2022. Disponível em: <https://valor.globo.com/valor-1000/noticia/2022/09/05/csn-fica-em-primeiro-no-ranking-do-setor-de-metalurgia-e-siderurgia-do-valor-1000.ghtml> Acesso em: 05 de agosto de 2023.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**. v. 22; n. 44, 2014.