



FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “Ministro Ralph Biasi”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Mylena Spinelli Kuraim

A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO SETOR IMOBILIÁRIO

Americana, SP
2023

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “Ministro Ralph Biasi”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

Mylena Spinelli Kuraim

A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO SETOR IMOBILIÁRIO

Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial, sob a orientação da Prof.^(a) Dra. Sílvia Aparecida José e Silva

Área de concentração: Administração Geral.

**FICHA CATALOGRÁFICA – Biblioteca Fatec Americana Ministro Ralph Biasi-
CEETEPS Dados Internacionais de Catalogação-na-fonte**

KURAIM, Mylena Spinelli

A participação das mulheres no setor imobiliário. / Mylena Spinelli Kuraim –
Americana, 2023.

37f.

Monografia (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial) - - Faculdade de
Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi – Centro Estadual de Educação Tecnológica
Paula Souza

Orientadora: Profa. Dra. **Silvia** Aparecida José e **Silva**

1. **Cultura** e sociedade 2. **Feminismo** – aspectos sociais. I. **KURAIM, Mylena Spinelli** II.
SILVA, Silvia Aparecida José e III. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza –
Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi

CDU: 316.7
316.346.2

Elaborada pelo autor por meio de sistema automático gerador de ficha catalográfica da Fatec
de Americana Ministro Ralph Biasi.


MYLENA SPINELLI KURAIM

A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO SETOR IMOBILIÁRIO

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial pelo Centro Paula Souza – FATEC Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi.
Área de concentração: Administração Geral.

Americana, 28 de novembro de 2023

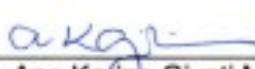
Banca Examinadora:



Dra. Sylvia Aparecida José e Silva (Presidente)
Doutora
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi



Esp. Lucas Serafim Parizotto
Especialista
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi



Esp. Ana Kafina Giusti Mantovani
Especialista
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1** – Rendimento-hora médio real habitual do trabalho principal (em reais).....15
- Figura 2** – Ocupações dos trabalhadores, em 2017, organizado por gênero.....19

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Profissão.....	20
Quadro 2 – Possibilidades ou limitações para o gênero feminino no setor.....	24
Quadro 3 – Acontecimento/vivência de diferença de gênero dentro do setor.....	27

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Idade.....	21
Gráfico 2 – Escolaridade.....	21
Gráfico 3 – Renda média mensal.....	22
Gráfico 4 – Percepção de gênero no setor imobiliário.....	23
Gráfico 5 – Oportunidades para mulheres no setor imobiliário.....	23

RESUMO

Este trabalho analisa a disparidade de gênero no setor imobiliário, expondo a presença das mulheres e os desafios que enfrentam. Apesar das mudanças legais, estereótipos de gênero ainda persistem, limitando as oportunidades das mulheres em cargos de liderança e resultando em desigualdades salariais. A pesquisa revela que o setor imobiliário é percebido como predominantemente masculino, o que cria barreiras para as mulheres. Além disso, mulheres negras e mães enfrentam discriminação adicional, evidenciando a interseccionalidade das desigualdades. A falta de representatividade em cargos de liderança e superproteção entre colegas masculinos ressaltam a necessidade de uma mudança cultural profunda. O estudo aponta para a importância de medidas concretas, como igualdade salarial e programas de sensibilização para promover um ambiente de trabalho inclusivo. Conscientização e educação são cruciais para desafiar esses estereótipos e criar uma sociedade mais equitativa. O trabalho conclui chamando os agentes do setor imobiliário a unirem esforços para superar essas barreiras de gênero e alcançar uma verdadeira equidade neste setor.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Setor imobiliário. Equidade salarial. Estereótipos de gênero.

ABSTRACT

This study examines gender disparity in the real estate sector, shedding light on the presence of women and the challenges they face. Despite legal changes, gender stereotypes persist, limiting women's opportunities in leadership roles and resulting in wage inequalities. The research reveals that the sector is perceived as predominantly male, creating barriers for women. Furthermore, black women and mothers face additional discrimination, highlighting the intersectionality of inequalities. The lack of representation in leadership positions and overprotection among male colleagues underscore the need for profound cultural change. The study emphasizes the importance of concrete measures such as equal pay and awareness programs to promote an inclusive work environment. Awareness and education are crucial to challenging these stereotypes and creating a more equitable society. The paper concludes by urging stakeholders in the real estate sector to join forces in overcoming these gender barriers and achieving true equality in this industry.

Keywords: Gender inequality. Real estate sector. Salary equity. Gender stereotypes.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 METODOLOGIA	13
3 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	14
4 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO SETOR IMOBILIÁRIO	18
4.1 Imobiliária	18
4.2 Corretagem de imóveis	19
4.3 Construção civil	19
4 PESQUISA	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	36
APÊNDICE	38

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como finalidade abordar a diferença de gênero no mercado de trabalho, em específico no setor imobiliário. Neste contexto, Angelo Soares (2011) expõe que o entendimento sobre trabalho se modifica com o tempo e os aspectos da sociedade. O autor descreve que a partir dos anos 1980, houve uma entrada intensa e significativa de mulheres no mercado de trabalho, dentre outras transformações que ocorreram no período.

Para Elisa Tawil (2021) apesar das construções sociais que mantiveram as mulheres à margem no segmento imobiliário, há uma visão positiva do futuro quando se trata da presença feminina no setor imobiliário.

De acordo com Débora Matos e Paula Izabela Nogueira Bartkiw (2014) os agentes do setor imobiliário e profissionais da área, atuam principalmente em imobiliárias, incorporadoras, construtoras, corretagem de imóveis, dentre outros. A relação de trabalho pode ocorrer através de funcionários devidamente registrados ou de forma autônoma, abrangendo assim, outros perfis de profissionais tais como empreendedores e empresários.

Segundo Marcel Maggion Maia (2022), o empreendedorismo feminino se alavancou após uma crescente presença das mulheres em serviços informais, as quais optavam por esta forma de trabalho para uma melhor conciliação entre a vida profissional e o cuidado com filhos, família e trabalho doméstico.

Deste modo, **o presente trabalho tem como objetivo geral identificar a participação do gênero feminino no setor imobiliário.** Para isso, conta com **os objetivos específicos** de identificar a participação das mulheres no setor imobiliário brasileiro, pontuar a atuação do gênero feminino no mercado de trabalho, com ênfase nos últimos cinco anos, compreender em quais áreas se dá a atuação profissional no setor imobiliário, e por fim, utilizar a aplicação de questionário para mulheres que atuam na área imobiliária, para compreender o contexto atual do setor, a partir da visão delas.

O problema tratado é a possível diferença da participação feminina em relação à participação masculina no mercado de trabalho, em específico no setor imobiliário.

A hipótese parte do pressuposto de que construções sociais ao decorrer do tempo dá aos homens e mulheres papéis distintos de ser e existir em sociedade, no qual atribui-se ao setor imobiliário um ambiente predominantemente masculino, permitindo que a participação de homens no setor se torne superior à participação de mulheres.

A justificativa considera, inicialmente, um aspecto social e cultural: a linguagem. A palavra “matrimônio” deriva do latim *mater* e significa mãe, tendo a palavra “matrimônio” a definição no dicionário Priberam como a união entre duas pessoas, legalizada por meio de cerimônias e formalidades religiosas e civis. A palavra “patrimônio” deriva do latim *pater* e significa pai, tendo a palavra “patrimônio” a definição no dicionário Priberam como o conjunto de bens próprios, adquiridos ou herdados. Esta relação foi trazida para reflexão na obra de Tawil (2021).

Sendo assim, considerando todo o contexto exposto e as mudanças sociais e culturais que ocorrem, este projeto busca compreender a presença do gênero feminino no setor imobiliário, compreendendo assim quais aspectos ainda necessitam de mudanças para uma presença maior do gênero feminino, contribuindo assim, para uma equidade de gênero neste setor.

2 METODOLOGIA

Para a elaboração da pesquisa é realizado o levantamento de obras na literatura que abordam temas da participação do gênero feminino no setor imobiliário, como por exemplo no livro de Tawil (2021), denominado “Proprietárias: a ascensão da liderança feminina no setor imobiliário”.

Dentro deste conceito é importante também entender quais fatores influenciam mulheres a atuarem de maneira informal ou como empreendedoras, visto que a maior parte delas no mercado imobiliário atuam desta forma. Para isto, a análise de alguns artigos científicos, como “Trabalho emocional e significados do feminino no empreendedorismo contemporâneo”, auxiliam no entendimento do escopo.

Assim, é necessário rever a atuação das mulheres no mercado de trabalho, com enfoque nos últimos cinco anos, analisando, por exemplo, a pesquisa realizada em 2018 pelo IBGE sobre as “Mulheres no Mercado de Trabalho” e o cenário exposto no artigo científico intitulado “Tão longe, tão perto: o trabalho no setor de serviços”.

Por fim, com o intuito de analisar como se dá na prática a participação das mulheres no mercado imobiliário, é aplicado um questionário para que este entendimento parta da percepção de trabalhadoras que já atuam no setor.

3 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme exposto por Tawil (2021), somente após a Constituição de 1988 que houve igualdade de direitos e deveres para homens e mulheres no Brasil. Antes disso, era comum que mulheres precisassem, por exemplo, de autorização de seus maridos para praticar alguns atos civis.

A Lei nº 3.071 de 1º de janeiro de 1916 instituiu o antigo Código Civil (CC) e foi revogada pela Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002, na qual instituiu o atual CC. Na legislação de 1916 havia alguns artigos que impediam mulheres de exercerem alguns atos civis. Um exemplo a ser exposto é o artigo 233, inciso IV, combinado com o artigo 242, inciso VII:

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal.

Compete-lhe:

(...)

IV. O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do tecto conjugal

Art. 242. A mulher não pode, sem autorização do marido:

(...)

VII. Exercer profissão.

Somente com a Constituição de 1988 que se garantiu o seguinte, no inciso I do artigo 5º:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – **homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações**, nos termos desta Constituição; (grifei)

Diante disso, é perceptível que mesmo com mudanças significativas na legislação garantindo os direitos das mulheres ainda é possível identificar o quanto alguns costumes do século passado se fazem rotineiros.

No Brasil, segundo uma pesquisa publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), denominada Mulheres no Mercado de Trabalho, mostra que as diferenças do rendimento do trabalho entre homens e mulheres tem diversas bases estruturais.

O estudo aponta que da população inserida no mercado de trabalho, 54,7% eram homens e 45,3% eram mulheres, sendo que a remuneração da mulher representava 91,5% daquela recebida pelo homem. Esta disparidade se agravava de acordo com outros aspectos sociais, tais como idade, cor e nível de instrução (IBGE, 2018).

Ainda no estudo é apontado que a constituição da família nos lares também é um aspecto que interfere na participação da mulher no mercado de trabalho, como a dedicação aos cuidados de pessoas e afazeres domésticos, contribuindo assim em interrupções na carreira da mulher, reinserção no mercado de trabalho e rotatividade (IBGE, 2018).

Uma informação igualmente relevante sobre os trabalhos de cuidados das mulheres foi exposta no tema da redação do Enem (Exame Nacional do Ensino Médio) deste ano de 2023 sobre os “desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil” e corrobora com a necessidade de mudanças culturais para promover a equidade de gênero em atividades domésticas e de assistência a familiares.

Culturalmente, a construção de um patrimônio era um dever atribuído a figura masculina, enquanto o matrimônio e a constituição de uma família eram deveres dados as mulheres. Esta relação entre as palavras “patrimônio” e “matrimônio” auxilia na compreensão de alguns aspectos que presenciamos na sociedade e que são replicados. Sendo assim, não é difícil deduzir como o setor imobiliário tem tanta atribuição a um gênero, o masculino (Tawil, 2021).

Este conceito é trazido também por Pedro (2005) quando expõe que tudo o que é de caráter público, como economia e poder atribui-se ao masculino, sendo que as questões relacionadas ao lado privado, como tarefas de cuidado e organização do lar são de cunho feminino.

Aguiar (2000) complementa ainda que profissões que tem mais relevância aos afetos e sentimentos são ditas femininas e para aquelas relacionadas à cálculos e negociações, são vistas como masculinas.

O autor reflete que essa cultura foi herdada de um sistema escravista e colonial, na qual modificou a forma de se organizar em sociedade, os que antes dependiam de um monarca, passaram a depender de um chefe de família/patriarca. Posteriormente, com o processo de urbanização, as formas de dominação permaneceram, no entanto se adaptaram com o tempo (Aguiar, 2000).

Outro dado que corrobora com as diferenças culturais expostas pelos autores e que interferem na participação da mulher no mercado de trabalho, é a remuneração, diferença esta que pode ser visualizada na tabela abaixo de rendimento-hora, segundo dados do IBGE de 2021, análise esta que se acentua com outras situações sociais, como a cor.

Figura 1 – Rendimento-hora médio real habitual do trabalho principal (em reais).

Grandes Regiões, sexo e cor ou raça	Rendimento-hora médio real habitual do trabalho principal (R\$)				
	Total	Nível de instrução			
		Sem instrução ou fundamental incompleto	Ensino fundamental completo ou médio incompleto	Ensino médio completo ou superior incompleto	Ensino superior completo
Brasil	14,8	7,9	8,8	11,3	30,9
Norte	11,8	7,0	7,6	9,5	27,6
Nordeste	10,8	5,7	6,9	9,1	26,6
Sudeste	16,8	8,7	9,3	11,9	33,3
Sul	15,7	9,9	10,4	12,9	28,6
Centro-Oeste	16,0	10,1	9,6	11,7	31,6
Homens					
Brasil	15,4	8,2	9,3	12,6	36,6
Norte	11,5	7,2	7,8	10,4	31,0
Nordeste	10,8	5,8	7,4	10,1	32,8
Sudeste	17,7	9,2	9,7	13,4	38,9
Sul	16,9	10,4	11,1	14,5	34,3
Centro-Oeste	16,8	11,0	10,5	13,2	36,7
Mulheres					
Brasil	14,0	7,2	7,9	9,5	26,0
Norte	12,4	6,4	7,0	8,1	24,9
Nordeste	10,7	5,4	5,7	7,7	22,1
Sudeste	15,6	7,7	8,5	10,0	28,1
Sul	14,1	8,7	9,2	10,8	23,5
Centro-Oeste	14,9	8,1	7,9	9,8	27,2
Branca					
Brasil	19,0	9,2	9,9	13,0	34,4
Norte	15,4	8,5	8,5	11,4	30,0
Nordeste	14,6	6,1	7,6	10,4	32,1
Sudeste	21,1	9,3	9,9	13,3	36,9
Sul	17,0	10,4	10,9	13,5	29,2
Centro-Oeste	20,4	10,8	9,9	13,2	36,0
Preta ou parda					
Brasil	11,2	7,3	8,2	9,9	24,4
Norte	11,0	6,7	7,3	9,0	26,6
Nordeste	9,5	5,6	6,7	8,7	23,3
Sudeste	11,9	8,3	8,9	10,5	23,7
Sul	11,8	8,7	9,4	11,2	24,2
Centro-Oeste	13,6	9,9	9,4	11,0	27,2

Fonte: IBGE (2021).

De acordo com a tabela do IBGE de 2021, percebe-se que a remuneração média dos homens é superior à das mulheres e que aquelas recebidas por pessoas pretas ou pardas é menor que as obtidas por pessoas brancas, em todos os níveis de escolaridade.

4 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO SETOR IMOBILIÁRIO

Há diversos agentes no setor imobiliário, dentre eles estão as construtoras, as imobiliárias, a atividade de corretagem de imóveis, sejam os imóveis residenciais ou comerciais, tendo como finalidade, por exemplo, o aluguel ou a venda. Sendo assim, pode-se dizer que os atuantes do setor participam de alguma dessas etapas que se iniciam na construção do imóvel até sua entrega final, que é a negociação e efetivação da venda ou do aluguel. Logo, a atuação no setor imobiliário é diversificada.

4.1 Imobiliária

A imobiliária é uma empresa especializada na intermediação de compra, venda, locação e administração de imóveis, atuando entre proprietários desses imóveis e interessados.

Oliveira (2018) em seu estudo sobre “O efeito das recompensas na satisfação do trabalho e na retenção de talentos: o caso do setor imobiliário” entrevistou 220 pessoas que trabalhavam em imobiliárias, sendo 127 mulheres. Nesta pesquisa, o perfil principal das mulheres era de idade até 34 anos e a maioria com formação no ensino superior.

O estudo avaliou principalmente a satisfação dos funcionários quanto a recompensas extrínsecas (monetárias), intrínsecas (não monetárias) e intenção de saída. Quanto aos aspectos intrínsecos, a amostra foi positiva sendo as respostas com mais ênfase em “as recompensas intrínsecas promovem o compromisso com a organização” seguida de “tenho orgulho do meu trabalho nesta organização”. Nos aspectos extrínsecos, os indivíduos se mostram satisfeitos com o salário e as condições de trabalho, exceto quando se trata de horas extras, indicando baixa satisfação pois não recebem por elas. E por fim, os funcionários, incluindo homens e mulheres responderam que se sentiam satisfeitos com o trabalho e com baixa intenção de saída.

No entanto, ao observar as respostas separadas por gênero, verificou-se que os homens apresentaram maior contentamento na área em que atuam, pois, “as mulheres apresentam níveis de satisfação no trabalho inferiores aos homens, devido às desigualdades de gênero no que respeita as oportunidades oferecidas” (Oliveira, 2018).

4.2 Corretagem de imóveis

A corretagem de imóveis refere-se aos profissionais que atuam na intermediação de venda, compra, aluguel e administração de imóveis e facilitam as transações entre proprietários e interessados, recebendo comissões pelo serviço prestado, trabalhando como funcionários em imobiliárias ou de forma autônoma.

Através da pesquisa realizada por Bicigo (2021), tendo como entrevistadas as corretoras de imóveis, foi identificado nas análises que as mulheres sentem que o mercado é predominantemente masculino e o sentem assim pois relatam haver um “tradicionalismo” no setor, por se tratar em sua maioria de profissionais com nomes já consolidados, do gênero masculino e brancos.

Neste estudo é exposto que algumas entrevistadas visualizam pouco interesse de outras mulheres nesta profissão, pois dado uma situação oposta, ou seja, mais mulheres no setor poderia elevar o destaque delas no ramo imobiliário (Bicigo, 2021).

Outro ponto a ser tratado é sobre haver pouco interesse do setor na contratação de mulheres pois tratando-se de uma área com negociações, há a tendência a imaginar que mulheres entendem pouco a respeito de negócios (Bicigo, 2021).

Ainda na pesquisa, Bicigo (2021) relata que uma das entrevistadas relata haver um nível de “rivalidade feminina” oriunda do machismo estrutural da sociedade em geral, o que dificulta o desenvolvimento de uma rede de apoio feminina, como aponta outra entrevistada, visto que poderia gerar trocas que beneficiariam muitas mulheres que são chefes de família, por exemplo.

4.3 Construção civil

A construção civil é dividida pelo IBGE em três grupos: obras de infraestrutura urbana, como as estradas; obras ligadas a usinas e aeroportos, incluindo serviços especializados de acabamento e afins; e, por fim, as construções de edifícios, sendo este último o grupo que será abordado a seguir.

Na pesquisa desenvolvida por Jorge (2019) denominada “Trabalho na construção civil no Brasil: feminização, segmentação e consubstancialidade” é demonstrado através de uma tabela, tendo como intervalo de tempo o ano de 2007 a 2017, a inserção feminina gradual no ambiente majoritariamente masculino. Ambiente

este que atinge o percentual de até 92% da presença de homens, dependendo do ano a ser analisado. Segundo a autora, essa crescente presença se deu principalmente pela escassez de mão de obra no período acima, além de outros fatores, como a oferta de cursos profissionalizantes oferecidos por construtoras e secretarias, por exemplo.

Dentro das análises de Jorge (2019), um exemplo prático e visual sobre a feminização do setor se deu através da observação dos tipos de ocupação e a quantidade de mulheres inseridas em cada uma delas, utilizando-se como base os dados do ano de 2017, como é demonstrado na tabela a seguir.

Figura 2 – Ocupações dos trabalhadores, em 2017, organizado por gênero.

Ano 2017	Arquiteta		Eng. civil		Téc. seg. trabalho		Apl. revest. cerâmico		Pintor		Ajud. de obras		Mestre de obras		Pedreiro edificações		Carpinteiro de obras	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Fortaleza	17	9	93	13	356	162	0	0	1.534	14	18.919	609	1.659	21	1.585	5	601	3
Recife	11	36	57	15	334	202	0	0	1.226	6	17.988	129	1.292	16	746	12	647	1
Salvador	25	33	70	15	478	153	3	4	1.575	13	19.013	718	2.212	37	662	5	825	2
Belo H.	27	107	163	42	1.244	593	181	2	2.681	30	34.287	895	5.614	48	2.334	26	2.715	8
Rio de J.	123	172	116	23	977	309	1.214	2	3.585	18	25.628	1.307	4.833	77	1.471	11	815	3
S. Paulo	203	425	343	66	2.616	680	2.180	9	14.010	93	66.348	711	12.931	122	3.516	18	5.553	14
Curitiba	13	25	54	21	471	131	200	5	1.458	27	12.261	223	2.388	22	1.144	5	1.309	0
P. Alegre	10	34	51	10	356	201	333	4	1.620	16	7.362	253	2.140	18	757	11	1.143	6
Goiânia	8	9	69	35	259	133	68	0	2.137	14	13.187	449	1.401	13	807	2	342	2
D. F.	28	62	106	16	238	111	536	7	1.920	49	11.781	731	1.991	60	430	3	473	4
Total	474	912	1.122	256	7.329	2.675	4.715	33	31.746	230	226.774	6.025	36.461	434	13.452	98	14.413	43

Fonte: Elaborada por Jorge (2019).

Jorge (2019) expõe que a análise correta dos dados sobre feminização serve para visualizar a inserção das mulheres nas ocupações exibidas na tabela e não para que se categorize determinada função como feminina, como é culturalmente classificada, por exemplo, uma professora ou uma enfermeira.

Na tabela, as ocupações foram distribuídas através de diferentes níveis de escolaridade necessário para exercer a função. Como diz Jorge (2019), verifica-se primeiramente que na maioria delas as mulheres estão em número menor que os homens, seja em maior ou menor nível de instrução, exceto na função de arquiteta. Ainda é possível observar, dada as quantias separadas por estado, em quais regiões verifica-se uma maior representação feminina em cada ocupação.

4 PESQUISA

A partir do contexto exposto nos capítulos anteriores, foi aplicado questionário respondido somente por mulheres, desta forma é possível identificar como a atuação feminina ocorre no setor imobiliário e quais são as percepções das profissionais.

Para isto foi elaborado um questionário no *Google Forms* e divulgado através de redes sociais para as profissionais em todo o território brasileiro. Ao todo foram 8 questões, sendo 5 (cinco) de caráter quantitativo e 3 (três) de caráter qualitativo, das quais os dados foram obtidos e tabulados a seguir.

O questionário foi respondido por 49 mulheres, todas profissionais do setor imobiliário, no período de 1 (um) dia.

A primeira questão de caráter qualitativo foi a profissão, tendo como intuito identificar quais profissões são exercidas por essas mulheres do setor imobiliário. Em sua maioria, foram profissionais da corretagem de imóveis, representada por 17 mulheres. Observa-se também que há algumas delas que exercem mais de uma profissão, como por exemplo, arquiteta e corretora de imóveis.

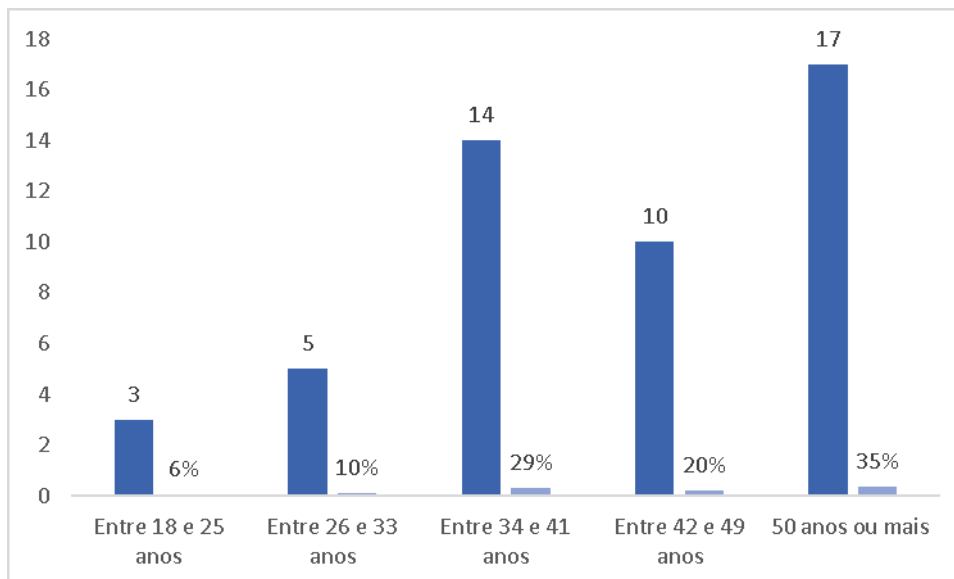
Quadro 1 – Profissão.

(17) corretora de imóveis	(1) mercadóloga e gestora imobiliária
(6) advogada	(1) arquiteta e corretora de imóveis
(4) escrevente de cartório	(1) psicóloga e corretora de imóveis
(3) arquiteta	(1) gestora imobiliária
(2) contadora	(1) arquiteta e empresária
(2) advogada e corretora imobiliária	(1) analista de marketing
(1) corretora de imóveis e empresária	(1) administradora de empresas
(1) analista jurídica imobiliária	(1) empresária
(1) executiva comercial	(1) engenheira civil
(1) professora e corretora de imóveis	(1) diretora de vendas
(1) administradora de sistemas operacionais	

Fonte: autoria própria (2023)

A seguir há a primeira questão de caráter quantitativo: a idade das profissionais atuantes no setor. Como demonstrado no gráfico, a maioria das mulheres que responderam possuem 50 anos ou mais, composta por 17 delas e representando 35% do total, seguido das profissionais que tem entre 34 e 41 anos, composta por 14 delas e representando 29% do total; 10 delas tem entre 42 e 49 anos (29%); 5 delas tem entre 26 e 33 anos (10%) e por fim, 3 delas tem entre 18 e 25 anos (6%).

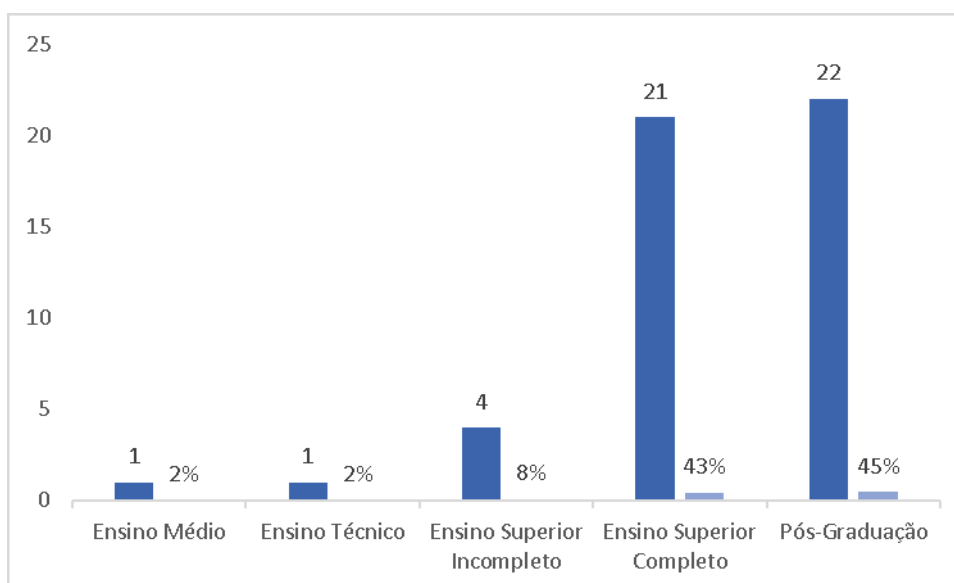
Gráfico 1 – Idade.



Fonte: autoria própria com auxílio de *software Microsoft Excel* (2023).

A próxima questão tem caráter quantitativo e aponta qual o nível de formação das profissionais que responderam. Representando 45% das participantes, 22 delas possuem pós-graduação; seguido de 21 delas (43%) com ensino superior completo; 4 delas (8%) com ensino superior incompleto; 1 delas (2%) com ensino técnico e 1 delas (2%) com ensino médio.

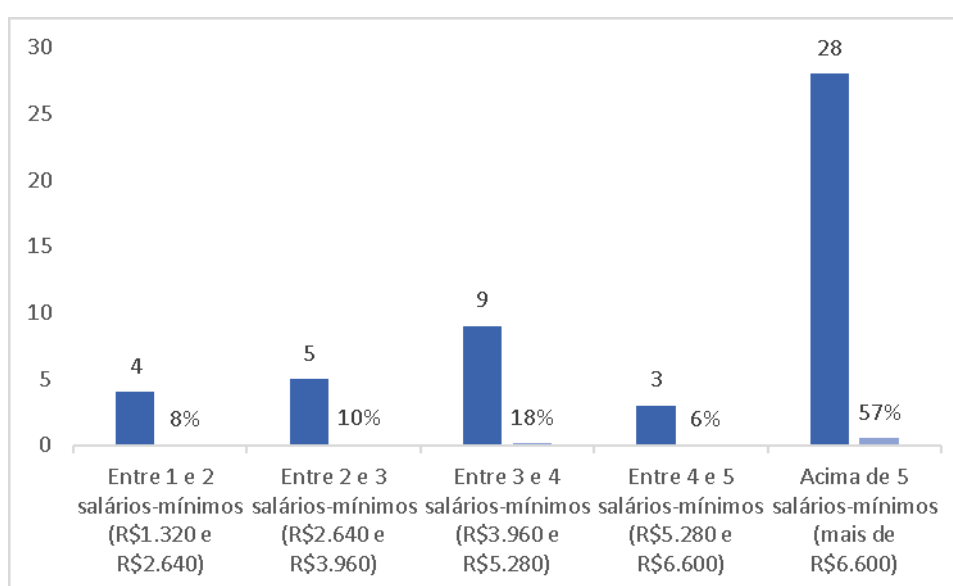
Gráfico 2 – Escolaridade.



Fonte: autoria própria com auxílio de *software Microsoft Excel* (2023).

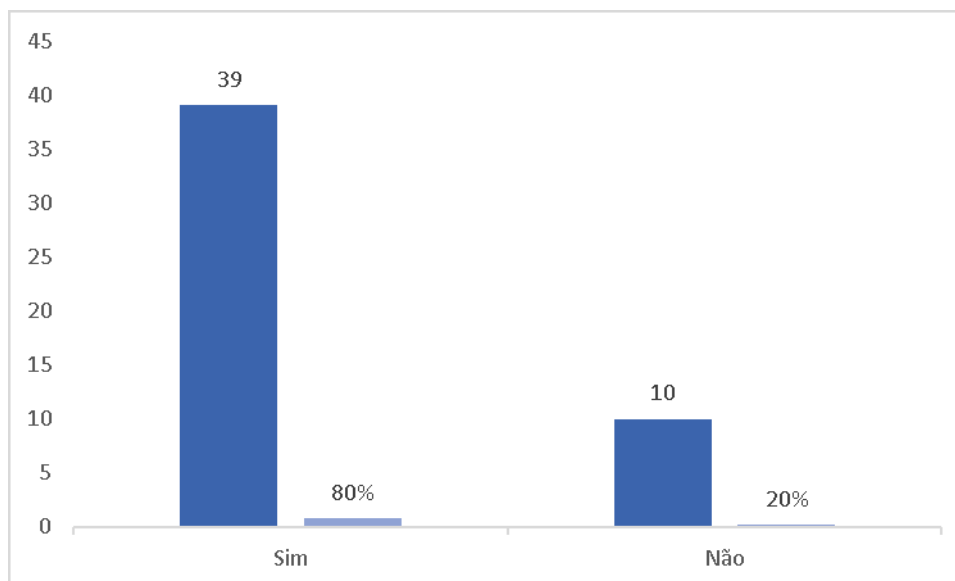
Em seguida foi perguntado sobre a renda média mensal, de caráter quantitativo. Em 57% delas, composta por 28 participantes, tem remuneração mensal superior a 5 salários-mínimos (R\$6.600,00); seguido de 9 delas (18%) com renda entre 3 e 4 salários-mínimos (R\$3.960,00 – R\$5.280,00); 5 delas (10%) recebem entre 2 e 3 salários-mínimos (R\$2.640,00 – R\$3.960,00); 4 delas (8%) tem renda entre 1 e 2 salários-mínimos (R\$1.320,00 – R\$2.640,00); e por fim, 3 delas (6%) tem remuneração mensal entre 4 e 5 salários-mínimos (R\$5.280,00 – R\$6.600).

Gráfico 3 – Renda média mensal.



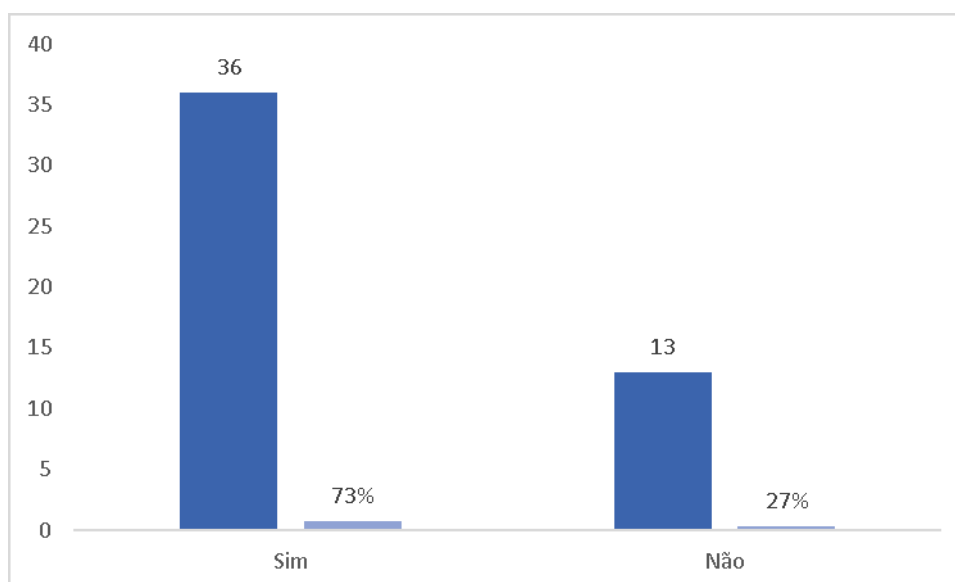
Fonte: autoria própria com auxílio de *software Microsoft Excel* (2023).

Na questão seguinte foi perguntado se elas percebem o setor imobiliário como predominantemente masculino. Identifica-se, de acordo com os dados, que quase todas as mulheres percebem o setor imobiliário com predominância masculina, representando 39 participantes e 80% das respostas. Apenas 10 delas responderam que não, representando 20% do total.

Gráfico 4 – Percepção de gênero no setor imobiliário.

Fonte: autoria própria com auxílio de *software Microsoft Excel* (2023).

Posteriormente, é questionado se elas acreditam que faltam oportunidades para as mulheres atuarem no setor imobiliário. O questionamento foi positivo para 36 participantes (73%) e negativo para 13 delas (27%).

Gráfico 5 – Oportunidades para mulheres no setor imobiliário.

Fonte: autoria própria com auxílio de *software Microsoft Excel* (2023).

As duas últimas questões foram de caráter qualitativo, ou seja, as participantes tiveram a oportunidade de escrever mais detalhadamente as questões de acordo com suas vivências profissionais.

A seguir é exposto o quadro das respostas sobre a questão: “quais as possibilidades ou limitações para o gênero feminino que você enxerga dentro do setor imobiliário”.

Quadro 2 – Possibilidades ou limitações para o gênero feminino no setor.

1.	Falam que não sabemos negociar
2.	Descaso quando a liderança é feminina
3.	Limitações apenas de <i>mindset</i> , vinda dos homens.
4.	Sinto a maternidade ainda como um papel limitador.
5.	Poder Financeiro
6.	Abertura de possibilidades
7.	Hoje às possibilidades são maiores e melhores, no que tange a formação acadêmica e profissional das mulheres. O Mercado Imobiliário é um mar azul de oportunidades. Basta se preparar e construir uma carreira alicerçada na honestidade, ética, responsabilidade, compromisso, parcerias saudáveis, conhecer tecnologia. A carreira dentro do Mercado Imobiliário requer conhecimento em diversas áreas. E aos poucos, com muito trabalho se alcança o lugar almejado. Conhecimento e trabalho ético abre portas !!
8.	Nesta região para imobiliárias as mulheres não têm licitações, cartórios também. Mas em construtoras as mulheres apenas são contratadas para a recepção e área de vendas. Mas na área técnica não há abertura.
9.	A dupla jornada, exemplo são as que além de investir o tempo na carreira, tem de conciliar com a família, filhos e casa. Jamais um homem é cobrado da mesma forma.
10.	Se você a mulher estiver preparada e munida de conhecimento as possibilidades são grandes.
11.	Possibilidade de crescimento dentro do setor, geralmente os gestores são homens e limitam a autonomia da mulher nas negociações
12.	Possibilidade de ter mais mulheres na Superintendência e Diretoria....E tem produto que eles preferem homens na Coordenação e Gerência
13.	Nunca enfrentei nenhuma
14.	Falta a mulher se colocar mais como profissional, as vezes algumas usam de ser mulher para se beneficiar é isso acaba nos deixando frágil nesse mercado tão masculino
15.	Infinitas possibilidades
16.	Ainda acreditam que mulher é vitrine! Somos tratadas com secundárias e em cartório são fechados com proprietários das imobiliárias (homens)
17.	Não vejo dificuldade como corretoras, pois são maioria, porém em cargos de liderança ou em outros setores relacionados como jurídico, financeiro e diretorias, ainda é um meio muito fechado e preconceituoso.
18.	Penso que o ramo ainda está muito voltado a imagem do homem
19.	Possibilidade: mercado amplo, com muitas oportunidades em áreas distintas.
20.	Mais líderes em Órgãos Representativos
21.	Existe um ponto de incômodo que precisamos falar sobre: o assédio, fortemente presente na nossa profissão, tanto o moral, psicológico, como o sexual. Tanto que nós Diretora da Mulher nos Crecis de todo Brasil, estamos lançando as Cartilhas sobre a prevenção do Assédio.

22.	Posicionamento.
23.	Em ambientes predominantemente masculinos, as mulheres no setor imobiliário ficam limitadas a cargos de pouca relevância, geralmente são cargos administrativos. Para que tenhamos algum destaque nesse ramo é necessário trabalhar bem acima da média, ou caso obtenha um cargo de liderança, ser indicação ou parentesco. A melhor possibilidade para a mulher dentro do setor imobiliário seria empreender e ter seu próprio negócio, reunindo com outras mulheres.
24.	Setor sempre foi masculino a entrada das mulheres está sendo de forma gradual, assim como em outros segmentos, mas as mulheres também precisam entrar no mercado com muita garra, porque não é fácil
25.	Não vejo limitações
26.	Possibilidades de crescimento ou limitação por falta de conhecimento ou capacidade.
27.	Acharem que as mulheres não têm a capacidade, competência e determinação necessárias.
28.	Percebo que ser mãe ainda é um empecilho para mulheres no setor imobiliário, as empresas não gostam de contratar mães.
29.	Nas construtoras, em todos os setores bem como nas fases de acabamento e pintura nas obras, existem estudos que mostram que as mulheres são mais detalhistas. Nas imobiliárias na liderança de equipes de corretores, no marketing, no financeiro e em todos os setores onde as nossas soft skills possam ser aplicadas.
30.	Ocupar cargos de liderança é uma possibilidade com limitações.
31.	Acho que o financeiro ainda é predominante para o homem
32.	Possibilidades: vendas, atendimento.
33.	Enxergo falta de empatia entre nós corretoras sem apoio das colegas corretoras
34.	Grandes limitações em ser respeitada como autoridade
35.	Crescimento de carreira, falta de reconhecimento e fala,
36.	Incorporação imobiliária e Avaliação de Imóvel
37.	O setor imobiliário ainda enxerga as mulheres como aquela que dá um sorriso, mas, não consegue falar de números. Apesar de muita mudança nesses 12 anos de atuação ainda somos vistas como menos competentes
38.	A falta de credibilidade de que a mulher é tão capaz e merecedora de altos salários quanto os homens
39.	Minha dificuldade é chegar aos gestores que tomam as decisões, pois geralmente só atendem homens
40.	Cargos de liderança
41.	O mercado imobiliário é gigante. Na parte documental vejo o gênero feminino predominante, porém, ao se tratar da prática (construtoras principalmente) é predominante masculino. Em questão a cargos também, o setor imobiliário dá cargos de gestão principalmente ao gênero masculino
42.	Cargos de liderança na área comercial de Incorporadoras e ou <i>founders</i> de Incorporadoras que assumem riscos
43.	Cargos de alta liderança
44.	Melhores condições após a maternidade.
45.	As possibilidades são infinitas, hoje melhorou muito, demais mesmo de quando iniciei em 2006, onde o mercado de Florianópolis as mulheres eram

	praticamente sem voz. Claro conquistamos nosso espaço e hoje temos nosso lugar ao “sol”, mas ainda estamos sempre precisando provar nossa capacidade e nos impor, mas acredito que o mercado será cada vez mais feminino e avançaremos é que não mais precisaremos nos impor ou provar a todo instante que somos capazes.
46.	Vejo ainda a falta de Confiança nas mulheres para resolver um problema ou ainda para apontá-lo
47.	Possibilidade grande de ingresso na carreira para cargos mais baixo como secretárias, e limitação para seu crescimento dentro desse setor.
48.	As mulheres estudam mais, por isso estão conquistando todos os setores.
49.	O posicionamento das mulheres, visto que ele ainda é restringido pela predominância do gênero masculino no mercado de trabalho.

Fonte: autoria própria com auxílio de *software Microsoft Excel (2023)*.

Dentre as respostas dadas pelas participantes verifica-se que algumas delas responderam não ter dificuldades de atuação no setor, no entanto, há outras respostas que é perceptível a menção sobre a falta de representação das mulheres em cargos mais altos, além de cargos de liderança, como exposto no comentário de número 17 (dezessete): “não vejo dificuldade como corretora, pois são maioria, porém em cargos de liderança ou em outros setores relacionados como jurídico, financeiro e diretorias, ainda é um meio muito fechado e preconceituoso”; no comentário de número 2 (dois): “descaso quando a liderança é feminina”; no comentário de número 12 (doze): “possibilidade de ter mais mulheres na superintendência e diretoria e tem produto que eles preferem homens na coordenação e gerência” e também presente no comentário de número 23 (vinte e três):

Em ambientes predominantemente masculinos, as mulheres no setor imobiliário ficam limitadas a cargos de pouca relevância, geralmente são cargos administrativos. Para que tenhamos algum destaque nesse ramo é necessário trabalhar bem acima da média, ou caso obtenha um cargo de liderança, ser indicação ou parentesco. A melhor possibilidade para a mulher dentro do setor imobiliário seria empreender e ter seu próprio negócio, reunindo com outras mulheres.

Já algumas outras participantes relataram como outras tarefas podem interferir no seu desempenho profissional, como no comentário de número 9 (nove): “a dupla jornada, exemplo são as que além de investir o tempo na carreira, tem de conciliar com a família, filhos e casa. Jamais um homem é cobrado da mesma forma”.

Há também comentários sobre a falta de crescimento na carreira ou apoio em negociações, como no comentário de número 11 (onze): “possibilidade de crescimento dentro do setor, geralmente os gestores são homens e limitam a

autonomia da mulher nas negociações”; no comentário de número 47 (quarenta e sete): “possibilidade grande de ingresso na carreira para cargos mais baixos como secretárias, e limitação para seu crescimento dentro desse setor”; no comentário de número 33 (trinta e três): “enxergo falta de empatia entre nós corretoras sem apoio das colegas corretoras” e no comentário de número 41 (quarenta e um):

O mercado imobiliário é gigante. Na parte documental vejo o gênero feminino predominante, porém, ao se tratar da prática (construtoras principalmente) é predominante masculino. Em questão a cargos também, o setor imobiliário dá cargos de gestão principalmente ao gênero masculino.

Outro ponto levantado foi o assédio, como citado no comentário de número 21 (vinte e um): “existe um ponto de incômodo que precisamos falar sobre: o assédio, fortemente presente na nossa profissão, tanto o moral, psicológico, como o sexual”.

Além disso, ainda pode-se verificar que outro aspecto, como a maternidade, também influencia no momento de ser contratada ou de fazer parcerias, como dito no comentário de número 4 (quatro): “sinto a maternidade ainda como um papel limitador”; no comentário de número 28 (vinte e oito): “percebo que ser mãe ainda é um empecilho para mulheres no setor imobiliário, as empresas não gostam de contratar mães” e no comentário de número 44 (quarenta e quatro): “melhores condições após a maternidade”.

Por fim, a última questão levantada foi a de relatar uma vivência no trabalho que demonstrasse a diferença de gênero percebida pela participante durante sua atuação no setor. A seguir encontra-se o quadro com as respostas de todas elas.

Quadro 3 – Acontecimento/vivência de diferença de gênero dentro do setor.

1.	Fazemos melhores negócios
2.	Atuo no comercial de uma construtora, recentemente foi contratado mais um engenheiro e a exigência era que fosse homem por “ser levado mais a sério no canteiro de obras.
3.	Geralmente as mulheres líderes são mais duras, masculinizadas no quesito liderança. Porém as mulheres Corretoras, muitas vezes querem levar filhos nos plantões e isso denota uma certa falta de profissionalismo
4.	Não vivenciei comigo, mas sei que ambientes de obra, negociação, as mulheres são minoria
5.	Sou nova no ramo imobiliário, não tenho esse parecer.
6.	Sem resposta.
7.	Não vejo distinção de gênero, pois a mulher já atua em diversas frentes com sucesso!!

8.	Vou dar um exemplo pessoal. Uma construtora me procurou para que eu assumisse o marketing. Mas.... queriam me pagar no êxito das vendas. Não aceitei. Procuraram uma agência concorrente e fecharam. R\$ 3mil por mês com contrato inicial de 6 meses. Todos naquela agência são homens. Interessante né?
9.	Na administração condominial, principalmente por ser jovem e mulher, delegando, apontando melhorias, presidindo assembleias. O mercado não está preparado para nos receber, é cultural.
10.	Uma das situações vividas com frequência acontece na hora de visitar um imóvel, o homem se recusa a ir ao carro com a corretora.
11.	Um determinado cliente, na hora de negociar com o proprietário, falou para o gerente (homem) na minha frente: "a mulher não sabe tratar de negócios.
12.	Sim
13.	Nunca vivenciei nenhuma diferença
14.	Sempre me coloquei sem gênero, minhas atitudes sempre foram apenas profissionais e isso fez com que tivesse sempre o respeito de todos os homens que liderei ou convivi. É muito importante a mulher se impor como profissional e não como um ser frágil, sinto infelizmente que ainda existe isso no mercado.
15.	Sim, inclusive já vivi assédio moral por ser mulher e negra!
16.	Além da questão gênero que é estrutural no setor, precisamos ter sororidade, uma ajuda a outra e infelizmente isso não acontece! Sou nova no mercado imobiliária devido a transição de carreira, fiquei mais 15 anos em grandes bancos, mas com corporativo e RH fortes situações não são veladas, no ambiente imobiliário que são imobiliárias ou autônomos essas questões ficam descaradas! Ainda tem muito conquista nesse segmento para buscarmos nosso espaço
17.	Vi sempre preferência da maioria de lideranças em contratar e repassar carteiras, leads, etc, apenas para homens, há raras exceções de lideranças que prezam pelas mulheres, principalmente em empresas que predominam donos, sócios e famílias de origens onde a cultura costuma subjugar as mulheres e colocar homens como provedores.
18.	Ainda estou iniciando e não vivenciei nada como isso e espero não vivenciar
19.	Por 7 anos trabalhei numa incorporadora e a maioria dos relacionamentos comerciais eram feitos por homens, desde os fornecedores de materiais até os corretores que trabalhavam nas vendas dos imóveis.
20.	Não
21.	Tanto no mercado, como dentro dos Crecis, nós precisamos estar constantemente lutando por ocupar nossos espaços de fala, voz e poder. É um processo de construção diária. Nós mulheres necessitamos nos unir de fato e de direito.
22.	As mulheres são deixadas de lado nas negociações e nos projetos, é como se houvesse uma superproteção entre os homens.
23.	A dificuldade em ter as mesmas oportunidades de trabalho que os homens com condições ajustadas para as mulheres devido a sua jornada diversificada com família e estudos impede o crescimento e torna árdua a caminhada da mulher para um êxito e sua independência financeira.
24.	Nada a declarar
25.	Não me recordo

26.	Sempre fui muito respeitada por homens nos locais que trabalho. Inclusive os poucos problemas de relacionamento interpessoal e atritos que tive foi com mulheres.
27.	Descrédito
28.	Alguns gestores já falaram abertamente comigo que não gostam de contratar corretoras mulheres para suas imobiliárias porque sempre tem algum problema pessoal para atrapalhar o trabalho, principalmente quando os filhos ficam doentes. Foi exatamente por questões como essa que na minha empresa eu só atendo mulheres donas de imobiliárias.
29.	Vejo que as mulheres até se fazem presentes em alguns setores, como os de arquitetura dentro das construtoras, mas percebo que os cargos mais relacionados a estratégia e principalmente os de decisões, ainda são liderados por homens.
30.	Um dos gerentes propôs mudanças na organização da hierarquia criando 2 gerências gerais, posteriormente criando coordenadores de produto. A ideia foi aceita e assim destituíram a Gerência Geral ocupada por uma mulher. Foi dado a ela a gerência de uma equipe, não conseguiu se adaptar nem conviver com eles e saiu da empresa. No cargo de gerência não há mulheres. E recentemente algumas mulheres participaram do processo seletivo para coordenadora de produto. As duas mulheres passaram, uma ocupou o cargo e meses depois desistiu. E a outra foi chamada e ocupada o cargo. Hoje neste cargo de coordenadora de produto temos duas mulheres, uma mais antiga e outra nova no cargo. Desta forma, nossa <i>house</i> se organiza com 2 gerentes gerais, com três gerentes de equipe cada um, 5 coordenadores, 2 coordenadoras e quase 90 corretores em que as campeãs em vendas são mulheres. Entre os corretores a representação feminina é discretamente maior.
31.	As mulheres ainda dão chance para que o homem predomine, tive uma experiência bastante desagradável onde um corretor o único de onde trabalhávamos eram em cinco mulheres, mas ele sempre tinha voz, era bastante desagradável pois até a xícara que o bendito tomava café não lavava e ainda era motivo de intrigas para nós lavarmos. Eu no início até fazia café e lavava a xícara que ele deixava, mas com comentários do tipo " só tem mulheres, e eu devo lavar?" Eu reportava " somos mulheres, corretoras e estamos trabalhando assim como você, cada qual lava o seu, não somos empregadas sua". Enfim a dona ia e lavava a dele. Essa é a realidade ainda.
32.	Sempre participo de reuniões que sou a única mulher do grupo. Os homens se reúnem frequentemente em momentos descontraídos onde fazem negócios. Diferente de mulheres que não têm o mesmo hábito.
33.	O que sofremos falta de respeito entre os colegas de profissão
34.	Fechei um projeto por parecer ser "jovem demais" ou por ser mulher, percebia que o cliente não se sentia seguro, mas senti que quando coloquei meu marido em ênfase no projeto (que não é tão especializado quanto eu) acabou passando maior segurança para o cliente.
35.	Desqualificar o argumento técnico com base em ser mulher e jovem; assédios e comentários sexuais;
36.	Já tive várias situações inclusive de machismo é bem constante. Uma vez eu não entendi a pergunta de um cliente e pedi para que repetisse, então ele me respondeu assim" vou trazer para sua realidade, vamos supor que você

	estivesse usando um ferro de passar roupa...." eu fiquei tão em choque que não consegui falar nada!
37.	Em uma reunião presenciei um colega fazendo o seguinte comentário: "fala para Maria ir junto no atendimento para distrair o cliente. Ela é bonita e vai ajudar servir o café. Isso foi anos atrás, mas, aconteceu.
38.	Tenho a certeza que sendo um homem na minha função o salário seria ainda melhor
39.	Já fui ignorada por ser mulher e me apresentar a um gestor de incorporação.
40.	Existem muitos cargos iniciais para mulheres no setor imobiliário. No entanto, são cargos pouco valorizados e falta oportunidade de crescimento e quase nunca são cargos de liderança.
41.	Onde trabalhei (cartório) todos os cargos de gestão eram do gênero masculino, sendo que, a maioria das funcionárias eram do gênero feminino.
42.	Sou arquiteta e trabalho como desenvolvimento de negócios para incorporação. Vejo poucas ou quase nenhuma mulher com apetite para risco do negócio imobiliário. Como <i>founder</i> ou CEO de uma incorporadora
43.	Entendo que precisamos de políticas afirmativas
44.	Brincadeiras inapropriadas dos homens mais velhos com as mulheres mais jovens.
45.	Ainda há a resistência inclusive do time ou do próprio cliente quando se trata de fechamento (mesa) nesse caso preciso quando ocorre preciso colocar todo meu conhecimento em negociação e em pessoas com firmeza, mas sem perder a gentileza para que possamos avançar.
46.	Por diversas vezes em atendimento não levam a sério que avaliamos que a documentação está errada. Quando é um homem para tirar dúvida não levantam questionamentos.
47.	Em atendimento ao público, ao passar alguma informação, muitas vezes, principalmente se o público fosse masculino havia uma certa desconfiança na informação que estava sendo passada, o que não ocorria com o funcionário de gênero masculino que passava a mesma informação.
48.	Eu não tive nenhum obstáculo até hoje...
49.	Acredito que todas nós já passamos por experiências desagradáveis. Um fato que ocorreu comigo, foi um momento em que um homem alterou a voz comigo, foi desagradável, pois estávamos verificando a melhor situação para resolver sobre uma questão do trabalho, e senti que ele fez isso para demonstrar para as pessoas que ele tem autoridade. Todavia, ele era um funcionário como eu.

Fonte: autoria própria com auxílio de *software Microsoft Excel* (2023).

A maioria das situações relatadas demonstram algum tipo de discriminação recebida pelas participantes, como por exemplo na resposta de número 2 (dois): "atuo no comercial de uma construtora, recentemente foi contratado mais um engenheiro e a exigência era que fosse homem por "ser levado mais a sério no canteiro de obras", assim como mencionado no comentário 9 (nove): "na administração condominial, principalmente por ser jovem e mulher, delegando, apontando melhorias, presidindo assembleias. O mercado não está preparado para nos receber, é cultural" e ainda no

comentário 11 (onze): “um determinado cliente, na hora de negociar com o proprietário, falou para o gerente (homem) na minha frente: “a mulher não sabe tratar de negócios”.

Dentre as respostas dadas, novamente foi apontado a questão da liderança e tomada de decisão, como mencionado no comentário de número 40 (quarenta): “existem muitos cargos iniciais para mulheres no setor imobiliário, no entanto, são cargos pouco valorizados e falta oportunidade de crescimento e quase nunca são cargos de liderança” e no comentário 29 (vinte e nove):

Vejo que as mulheres até se fazem presentes em alguns setores, como os de arquitetura dentro das construtoras, mas percebo que os cargos mais relacionados a estratégia e principalmente os de decisões, ainda são liderados por homens.

Ainda há outro cenário verificado em algumas respostas sobre haver algum tipo de apoio profissional entre homens, como no comentário 22 (vinte e dois): “as mulheres são deixadas de lado nas negociações e nos projetos, é como se houvesse uma superproteção entre os homens”; também no comentário de número 19 (dezenove): “por 7 anos trabalhei numa incorporadora e a maioria dos relacionamentos comerciais eram feitos por homens, desde os fornecedores de materiais até os corretores que trabalhavam nas vendas dos imóveis” e no comentário de número 17 (dezessete):

Vi sempre preferência da maioria de lideranças em contratar e repassar carteiras, *leads*, etc, apenas para homens, há raras exceções de lideranças que prezam pelas mulheres, principalmente em empresas que predominam donos, sócios e famílias de origens onde a cultura costuma subjugar as mulheres e colocar homens como provedores.

Dentro das situações narradas, também há outros fatores de discriminação que as mulheres passam, a cor, como exposto no comentário 15 (quinze): “sim, inclusive já vivi assédio moral por ser mulher e negra!”, assim como a maternidade, novamente mencionada, como por exemplo no comentário 28 (vinte e oito):

Alguns gestores já falaram abertamente comigo que não gostam de contratar corretoras mulheres para suas imobiliárias porque sempre tem algum problema pessoal para atrapalhar o trabalho, principalmente quando os filhos ficam doentes. Foi exatamente por questões como essa que na minha empresa eu só atendo mulheres donas de imobiliárias.

Verifica-se que muitos dos pontos mencionados no primeiro quadro de respostas foram repetidos aqui nos comentários sobre as experiências que essas mulheres tiveram durante seu tempo de atuação profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado sobre a participação das mulheres no setor imobiliário revelou uma série de desafios enfrentados pelas profissionais do gênero feminino ao longo de suas carreiras. A análise dos dados obtidos, bem como da literatura encontrada sobre o setor imobiliário ofereceram uma visão abrangente das disparidades de gênero presentes nesta área específica.

É evidente que apesar dos avanços legislativos, por exemplo, que garantem igualdade de direitos entre homens e mulheres, ainda persistem obstáculos que são significativos para a participação equitativa das mulheres no mercado de trabalho, especialmente no setor imobiliário. Estereótipos de gênero, assédio, falta de oportunidades e desigualdades salariais continuam a ser desafios enfrentados por profissionais mulheres, limitando principalmente seu acesso a cargos de liderança e decisão, fatores esses apontados pelas participantes da pesquisa.

A análise das respostas da pesquisa aplicada revela a existência de uma percepção de que o setor imobiliário é, de fato, predominantemente masculino, e pode criar barreiras psicológicas e profissionais para as mulheres que desejam ingressar ou progredir nessa área. Além disso, as dificuldades enfrentadas por mulheres negras e/ou mães destacam a interseccionalidade das discriminações, destacando a necessidade de abordagens holísticas para o tratar essas desigualdades.

A falta de representatividade das mulheres em cargos de liderança e a tendência de algumas empresas em privilegiar homens em negociações e projetos, mostram a persistência de padrões culturais e estruturais que mantêm a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. O apoio profissional limitado e a superproteção entre colegas masculinos evidenciam a necessidade de uma mudança cultural profunda para um ambiente laboral mais inclusivo.

Diante dessas evidências, verifica-se a necessidade da adoção de medidas concretas para promover a equidade de gênero no setor imobiliário. As empresas precisam seguir a legislação sobre igualdade salarial entre os gêneros, além de implementar programas de treinamento e sensibilização para combater o assédio no local de trabalho e promover uma cultura organizacional inclusiva. É essencial, também, criar oportunidades de liderança para mulheres, garantindo que suas vozes sejam ouvidas e valorizadas, em todos os níveis decisórios.

O estudo também destaca a importância de cada vez mais conscientizar a sociedade sobre as questões de gênero no mercado de trabalho, pelo tempo que ainda existir essa desigualdade, desafiando os estereótipos e promovendo uma mentalidade mais equitativa. A educação e a sensibilização são algumas ferramentas que auxiliam na transformação de atitudes e na criação de um ambiente profissional mais acolhedor para todos.

Por fim, o estudo serve como um chamado para a ação de todos os agentes do setor imobiliário, fazendo com que trabalhem juntos para superar essas barreiras de gênero e criar um ambiente de trabalho no qual homens e mulheres possam prosperar juntos, pois somente através do esforço conjunto da sociedade, ou seja, das empresas e dos indivíduos, que podemos alcançar uma verdadeira equidade de gênero no setor imobiliário e conseqüentemente, em todos os outros setores da sociedade.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Neuma. Patriarcado, sociedade e patrimonialismo. **Sociedade e Estado**, [S.L.], v. 15, n. 2, p. 303-330, dez. 2000. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-69922000000200006>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/se/a/cRnvYmPTgc59jggw7kV5F4d/?lang=pt#>>. Acesso em: 23 set. 2023.

BICIGO, Gabrielly *et al.* **Concepções do Panorama Feminino no Mercado Imobiliário de Guarapuava - PR**. In: XI CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2021. Disponível em: https://aprepro.org.br/combrep/2021/anais/arquivos/10082021_171042_6160a63ab813d.pdf. Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. Lei nº 3.071, de 01 de janeiro de 1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 05 jan. 1916.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Mulheres no Mercado de Trabalho. Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua**, Rio de Janeiro, 08 mar. 2019. Disponível em: <https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Estudos_especiais/Mulheres_no_Mercado_de_Trabalho_2018.pdf>. Acesso em: 04 set. 2023.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Rendimento-hora médio real habitual do trabalho principal Por Amostra de Domicílios Contínua**, 2021. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>>. Acesso em 04 set. 2023.

JORGE, Maria Aparecida Sanches Silva. **Trabalho na Construção Civil no Brasil: Feminização, Segmentação e Consustancialidade**. 2019. 246 f. Tese (Doutorado), Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2019. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/9831>. Acesso em: 20 fev. 2023.

MAIA, Marcel Maggion. Trabalho emocional e significados do feminino no empreendedurismo contemporâneo. **Cadernos Pagu** (online), 2022, n. 64. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/18094449202200640003>>. Acesso em: 06 set. 2022.

MATOS, Débora; BARTKIW, Paula Izabela Nogueira. **Introdução ao Mercado Imobiliário**. Instituto Federal do Paraná: 2013. 122 p. Disponível em: <https://assis.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2014/11/Introdu%C3%A7%C3%A3o-ao-Mercado-Imobili%C3%A1rio.pdf>. Acesso em: 27 out. 2022.

OLIVEIRA, Daniela Filipa Ramos de. **O efeito das recompensas na satisfação do trabalho e na retenção de talentos: o caso do setor imobiliário**. 2018. 56 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão de Recursos Humanos, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2018. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/16523>. Acesso em: 05 ago. 2023.

PEDRO, Joana Maria. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. **História**, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 77-98, 2005.

SOARES, Angelo. Tão longe, tão perto: o trabalho no setor de serviços. **Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho**, a. 16, n. 26, Rio de Janeiro, p. 89-117, 2011. Disponível em: http://www.angelosoares.ca/articles/aac/Tao_longe_tao_perto.pdf. Acesso em: 14 ago. 2023.

TAWIL, Elisa. **Proprietárias: a ascensão da liderança feminina no setor imobiliário**. São Paulo: Maquinaria Sankto, 2021.

APÊNDICE

Perguntas da pesquisa aplicada para mulheres que atuam no setor imobiliário.

1. Qual sua profissão?
2. Qual sua idade?
 - a. Entre 18 e 25 anos
 - b. Entre 26 e 33 anos
 - c. Entre 34 e 41 anos
 - d. Entre 42 e 49 anos
 - e. 50 anos ou mais
3. Qual seu nível de escolaridade?
 - a. Ensino fundamental
 - b. Ensino médio
 - c. Ensino técnico
 - d. Ensino superior incompleto
 - e. Ensino superior completo
 - f. Pós-graduação
4. Qual sua renda mensal?
 - a. Até 1 salário-mínimo (R\$1.320,00)
 - b. Entre 1 e 2 salários-mínimos (R\$1.320,00 – R\$2.640,00)
 - c. Entre 2 e 3 salários-mínimos (R\$2.640,00 – R\$3.960,00)
 - d. Entre 3 e 4 salários-mínimos (R\$3.960,00 – R\$5.280,00)
 - e. Entre 4 e 5 salários-mínimos (R\$5.280,00 – R\$6.600,00)
 - f. Acima de 5 salários-mínimos (mais de R\$6.600,00)
5. Você percebe o setor imobiliário como predominantemente masculino?
 - a. Sim
 - b. Não
6. Você acredita que faltam oportunidades para as mulheres atuarem no setor imobiliário?
7. Quais as possibilidades ou limitações para o gênero feminino que você enxerga dentro do setor imobiliário?
8. A última questão é aberta para expor algum acontecimento/vivência no trabalho que tenha demonstrado diferença de gênero.