



A ASCENSÃO DA MULHER NO MERCADO DE *FACILITIES*

THE RISE OF WOMEN IN THE *FACILITIES* MANAGEMENT MARKET

Janaína Pereira Barbosa ^{1, i}
Danielle Miquilim ^{2, ii}
Fatima Gabriela Soeiro Mazzo Solha ^{3, iii}
Ivo Lima de Souza ^{4, iv}
Rudson de Lima Silva ^{5, v}

Data de submissão: (06/11/2023) Data de aprovação: (14/03/2024)

RESUMO

O objetivo deste artigo é apresentar os principais aspectos da ascensão da mulher no mercado de *facilities*, com foco na sua contribuição para a sociedade e mercado de trabalho. Para dar início ao entendimento do tema foi feita uma pesquisa bibliográfica, em artigos, livros e sites profissionais. Foi realizada uma análise bibliográfica de caráter exploratório sobre o histórico da mulher no mercado de trabalho e de *facilities*. O tema foi abordado de forma qualitativa, apresentando um estudo de caso com mulheres que trabalham na área de *facilities* e que ocupam cargos que antes eram ocupados por homens. Como resultado, um dos aspectos apontados foram as diferenças de cargos e salários entre homens e mulheres. Conclui-se que a ascensão da mulher pode acontecer no mercado de *facilities*, desde que não se sobressaia ao homem.

Palavras-chave: mulher; ascensão; mercado de trabalho; *facilities*.

ABSTRACT

The purpose of this article is to present the main aspects of the rise of women in the *facilities* market, focusing on their contribution to society and the labor market. To begin the understanding of the topic a bibliographic research was carried out, in articles, books and professional websites. An exploratory bibliographic analysis was carried out on the history of women in the labor and *facilities* market. The topic was approached qualitatively, presenting a case study with women who work in the *facilities* area and who occupy positions that were previously held by men. As a result, one of the aspects highlighted was the differences in positions and salaries between men and women. Therefore it is concluded that the rise of women can happen in the *facilities* market, as long as they do not stand out from men.

¹Administradora, Pós-graduanda em Gestão de Facilities na Faculdade de Tecnologia SENAI Anchieta. E-mail: janainafacilities@gmail.com

²Doutora em Engenharia da Produção e professora da Faculdade de Tecnologia SENAI Anchieta. Email: danielle.miquelim@sp.senai.br

³Especialista em Administração de Empresas e professora da Escola SENAI Anchieta. E-mail: fatima.mazzo@sp.senai.br

⁴Especialista em Gestão de Projetos e Prof. Orientador da Faculdade de Tecnologia SENAI Anchieta. E-mail: ivo.lima@sp.senai.br

⁵Mestre em Engenharia Elétrica e professor da Faculdade de Tecnologia SENAI Anchieta. E-mail: rudson.silva@sp.senai.br



Keywords: women; rising; labor market; *facilities* market.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, cresce o número de mulheres na área de *Facilities* Management, logo a ascensão da mulher no mercado de *facilities* mostra-se um assunto que permite verificar o quão capaz e competente pode ser um ser humano que durante boa parte da história, foi visto como alguém inferior, mais fraco, inculto e cheio de melindres, cuja função limitava-se a cuidar da casa, dos filhos e servir de amante para o marido.

O Artigo 113, inciso I da Constituição Federal diz: “Todos são iguais perante a lei”. Mas a realidade é bem diferente. Desde o século XVII, quando o movimento feminista começou a adquirir características de ação política, as mulheres vêm tentando realmente colocar em prática essa lei, segundo Araujo (2004).

Durante a Primeira e Segunda Guerra Mundial, as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens nas empresas, pois estes haviam sido convocados para defender o país. Embora inexperiente e sem respaldo algum, a mulher encarou o desafio e em meio ao sistema capitalista que permeava o século XX e algumas leis foram instituídas para beneficiá-las. Logo, de acordo com Araujo (2004), com a evolução do tempo, as mulheres, cheias de vigor e persistência, conquistaram seu espaço não apenas no mercado de trabalho e de *facilities*, mas em boa parte do mundo de modo geral. Porém, mesmo com essas conquistas, algumas explorações continuaram a existir.

Para embasar a pesquisa, buscou-se exemplificar e contar a história de mulheres que ocupam cargos que antes eram ocupados por homens e que, de alguma forma, são ou foram bem-sucedidas. É feita uma comparação entre as diversas funções ocupadas pelos homens e mulheres, se existe diferença entre os salários pagos, como cada um é visto face o mercado de *facilities* e o que a mulher tem que fazer para manter-se nesta selva de pedra.

A escolha do tema deveu-se ao seu caráter polêmico, atual e extremamente contributivo à sociedade, o qual acrescenta uma visão diferente da já existente, com o potencial de promover mudanças significativas no mercado de trabalho e na sociedade em geral. Assim, busca-se a mudança de valores, a evolução da sociedade, o combate e a repressão do assédio moral e sexual e o apelo à ética profissional.

1.1 Problema de pesquisa

A ascensão da mulher no mercado de *facilities* representa um fenômeno em constante evolução, porém, há uma lacuna significativa na compreensão dos desafios específicos que as mulheres enfrentam ao avançar em posições de liderança neste setor. Este problema de pesquisa busca investigar os principais aspectos da ascensão das mulheres no mercado de *facilities*, destacando as barreiras estruturais, culturais e de desenvolvimento de carreira que impactam sua progressão.

1.2 Objetivo(s)

O presente artigo tem como objetivo apresentar as principais vantagens e desafios da ascensão da mulher no mercado de *facilities*.

1.3 Justificativa

Faz-se necessário ressaltar que o artigo não irá aprofundar-se no tema e sim focar na área que possibilite responder à pergunta desta pesquisa: a mulher realmente é bem-sucedida



no mercado de *facilities* ou apenas atingiu um sucesso momentâneo? É fato que a resposta a esta pergunta não se origina de uma fórmula pronta, tampouco é fácil de se encontrar. Porém, utilizando – se de ferramentas práticas como pesquisas em sítios eletrônicos, na literatura e entrevistas com homens e mulheres que atuam em *facilities*, sem perder o foco da pergunta da pesquisa.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 História da mulher no mercado de trabalho

Até o século XIX, o homem era o único responsável pelas necessidades do lar e da família, enquanto que a mulher era responsável pelos afazeres domésticos e por cuidar dos filhos. Porém este cenário começou a mudar quando, em um primeiro momento, as mulheres foram atuar como enfermeiras na marinha e no exército. Alguns historiadores afirmam ainda que “boa parte dos homens voltaram da guerra mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho, com isso as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos” (Araujo, 2004). Com o objetivo de alavancar a economia dos países que sofriam por falta de mão de obra.

Segundo Engels (1979), percebe-se que desde o início da divisão social do trabalho a mulher foi “forçada” a ocupar um espaço ou trabalho considerado inferior comparado ao ocupado pelo homem. Uma vez que as funções desempenhadas por estas não ganhavam visibilidade, ficava no anonimato do mundo privado, somente o trabalho masculino se sobressaía.

Com o passar dos anos e o desenvolvimento tecnológico, as indústrias, cada vez mais, incorporaram mulheres em seus quadros de funcionários. Na Constituição de 1932, foi estabelecido que "Sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente ao salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir a mulher grávida pelo simples fato de gravidez".

O descrito até o momento gera a reflexão de que, embora a guerra tenha levado às mulheres a agonia, o desespero, a dor incurável de perder seus entes queridos e aos estupros, acompanhados de todo tipo possível de violência sexual, física e moral, esta trouxe também a garra e a liberdade necessárias para sua sobrevivência e possibilitou-as a dedicarem-se à algo mais do que as tarefas domésticas. Vislumbra-se uma mudança rápida e, porque não dizer, uma possível inversão de papéis. Hoje, porém, as mulheres vêm transpondo barreiras e conquistando seu espaço no território masculino. Algumas tornaram-se independentes, a ponto de montarem um negócio próprio ou ser referência em determinada área de atuação, como o *Facilities* (Assis, 2017).

Quando se fala em empoderamento, há de lembrar – se que em 2010 a ONU promoveu os sete princípios de empoderamento feminino. São eles: estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível; Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação; garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa; Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres; Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing; Promover a igualdade de gênero



através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social; Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

O “Empoderamento feminino é a consciência coletiva, expressada por 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.” As mulheres têm desempenho melhor que os homens no primeiro grau de ensino e têm um índice de conclusão de curso maior que o dos homens. Razões fundamentais: seu processo de socialização é mais parecido com a escola que o dos homens, o apelo do trabalho é menos forte.

Em 2009, as mulheres foram responsáveis por 55,1% das matrículas no ensino superior, em comparação a 44,9% dos homens. Há relatos de que no mesmo ano 58,8% delas se graduaram, enquanto 41,2% dos homens receberam o diploma (IBGE, 2018).

Embora a participação das mulheres no mercado de trabalho tenha crescido na última década, com grau de instrução superior ao dos homens, os salários delas continuam sendo menores. Isto é evidenciado pelo estudo, realizado pelo IBGE: “Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil”, divulgado no dia 7 de março de 2018, em que afirma – se que apesar de haver mais mulheres com ensino superior, elas ainda são minoria no mercado de trabalho. A seguir dados:

Tomando por base a população de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo em 2016, as mulheres somam 23,5%, e os homens, 20,7%;

Considerando cargos gerenciais por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça, 62,2% dos homens ocupavam cargos gerenciais, em 2016, contra 37,8% das mulheres.

Diante do exposto acima, surge a questão: no setor de *Facilities*, existem formas de alterar essa grave realidade? É correto afirmar, de acordo com o site da ABRAFAC (Associação Brasileira de Property, Workplace e Facility Management), que “é bem possível que essa discrepância de oportunidades ainda seja grande. Todavia, há sinais que o movimento cultural em relação à igualdade de gênero esteja surtindo, aos poucos, efeito no campo corporativo”.

2.2 Gestão de *Facilities*

Segundo Porter (1986) e Lord et al. (2001), o termo "*facilities management*" surgiu em 1960 nos EUA ligado a terceirização de serviços bancários e dependendo da complexidade do negócio, poderia ter uma abrangência maior quanto ao leque de atividades a serem contempladas no negócio.

Há pouco tempo, porém, é que a atividade passou a ganhar destaque global por tornar – se parte essencial (políticas e estratégicas) de organizações líderes de mercado (Marcondes, 2015).

No Brasil, a USP foi pioneira no assunto, por defender a primeira tese em 2003 e em 2004, os professores ligados ao tema juntaram – se com agentes do mercado e foi fundada a ABRAFAC (Associação Brasileira de Property, Workplace e Facility Management), com a intenção de difundir o assunto.

Com o propósito de entender como a mulher acessa o universo de *facilities*, passando pelo já citado empoderamento feminino, apresenta-se, a seguir, um breve descritivo sobre mulheres de muito sucesso que comprovam a afirmativa de autores como Eagly e Carli (2007), Eagly e Jonshon (2002), Fletcher (2006), Naisbitt e Aburdene (1994) e Loden (1998), que consideram que a figura feminina possui certos traços e características que a favorece no exercício da liderança nas organizações, tendo em vista que na atualidade existe a emergência



de um novo paradigma organizacional. Isto é, maior humanização das estruturas organizacionais ou “feminização gerencial”, significando ter atenção ao outro, intuição, empatia, flexibilidade, cooperação grupal, que são qualidades tradicionalmente atribuídas às mulheres. Essas representam a força de trabalho do futuro, já que, como citado anteriormente, o mundo corporativo caminha para valores considerados mais femininos: a importância do relacionamento no trabalho em equipe, a cooperação no lugar da competição, a participação no lugar da centralização, a socialização no lugar da imposição.

3 METODOLOGIA

Com o propósito de investigar e elucidar as dificuldades e repercussões enfrentadas pelas mulheres na gestão de *facilities*, empregou-se uma abordagem metodológica fundamentada na pesquisa bibliográfica, caracterizada por seu enfoque exploratório e descritivo. Para tanto, a técnica adotada consistiu na busca sistemática de informações, preferencialmente no período de 2000 a 2022, em artigos científicos, bases de dados como CAPES, SciELO e Google Acadêmico e artigos que tinham no seu título os seguintes assuntos: Gestão de *Facilities*, Mulheres no mercado de *Facilities*, Mercado de trabalho feminino e Gestoras na área de *Facilities*.

Adicionalmente, a pesquisa se pautará por uma abordagem exploratória, com abordagens qualitativas com esforço de análise estatística dos dados, recorrendo a métodos de pesquisa de campo, condução de entrevistas junto às mulheres que estão inseridas na área de *facilities*. A escolha das respondentes foi realizada conforme a rede de conhecimento dos autores. Foram realizadas 12 entrevistas. Essa abordagem tem como objetivo utilizar da estratégia de estudo de caso múltiplo para obter e analisar os impactos do universo feminino de *facilities*. Na sequência, após aprofundar mais sobre o assunto, foi realizado um questionário, que foi enviado para 20 pessoas e obtivemos 17 respostas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A primeira etapa da análise de dados realizada neste artigo foi analisar o comportamento da força de trabalho feminina de modo geral e especialmente na área de *facilities*. Constatou-se que as mulheres ocupam postos de liderança em grandes empresas, em organizações de pesquisas de tecnologia de ponta, atuam ativamente em grupos e associações ligadas ao tema e, em alguns casos, dirigem seu próprio negócio. Assim, este torna-se um aspecto essencial da realidade do século XXI. Isto é, o fato de nas ruas e nos escritórios das grandes cidades brasileiras encontrarem-se mulheres que avançam para ocupar um novo lugar social. Trazem na bagagem uma formação acadêmica que é, na média, melhor que a dos homens. Mostram, diante do trabalho e da vida, uma atitude que combina perseverança e organização. Exibem a determinação de não deixar nada para trás – a família, o corpo, a vida social. Sofrem com a dificuldade de conciliar isso tudo, mas não dão sinal de pretender recuar.

Logo, analisando os depoimentos das mulheres, é claro que, ao contrário do que se pensava, na década de 70, as mulheres nunca quiseram trocar seu papel pelo dos homens. As mulheres não admitem abdicar de sonhos pessoais ou perder as alegrias oferecidas pela vida



privada. Na prática, o que acontece, é que as mulheres abrem mão dos postos de dedicação integral para exercer também o papel de mulher, mãe e esposa.

Entretanto, depois de séculos lutando por igualdade, parece que finalmente a mulher está encontrando cada vez mais “seu lugar no mundo”. De coadjuvantes estão ganhando cada vez mais o papel de protagonistas sem ter que deixar a feminilidade de lado. Mais do que poder ser tudo, hoje, a mulher pode escolher se quer ser apenas mãe, apenas profissional ou simplesmente mulher. É fato que conciliar todos os papéis conquistados ainda é motivo de pressão, mas cada vez mais a mulher tem conseguido encontrar um equilíbrio. E é justamente esse equilíbrio e a liberdade de fazer escolhas que proporcionam à mulher o sucesso em qualquer área que ela escolha atuar. Como visto, a área de *Facilities* se encaixa muito bem ao perfil da mulher moderna que busca ser multi-tarefa, mantendo padrão de excelência. Por ser mais detalhista. A tabela 1 detalha as entrevistas por segmentos, cargos e depoimentos.

Tabela 1 - Entrevistas com mulheres que atuam na área de *Facilities* Management

SEGMENTO ENTREVISTADO	CARGO OCUPADO	CASES
Saúde	Coordenadora de Operações	“De certa maneira, as mulheres estão ganhando espaço, pois ainda é um setor dominado por homens, dependendo da área. Em engenharia, por exemplo, é difícil encontrar mulheres, mas isso está mudando. Muitas mulheres estão entrando no mercado e assumindo áreas estratégicas, que não sejam apenas operacionais. Entendo que é uma tendência”. “As operações do Hospital do Coração é dominada pelas mulheres, todavia, algumas áreas como de engenharia, obras e manutenção ainda possuem uma maior presença masculina”. “Ainda há uma falta de confiança relacionada a contratação de mulheres para certos cargos. “Trata-se de uma divisão que é feita pela cultura. É o que aprendemos quando crianças. Áreas de segurança, por exemplo, sempre pensamos na figura masculina que vai resolver tudo.” Acredito que são as empresas que devem quebrar esses paradigmas. “Em alguns setores, como em obras, é perceptível o incômodo de alguns homens entrarem em contato com uma supervisora, pois acham que mulheres são “delicadas” demais para compreenderem o serviço”.
Educação	CEO FS Educa	Como ela mesma afirma, sua missão é “ser uma pessoa melhor a cada dia e fazer com que mais e mais pessoas conheçam o que é <i>Facilities</i> e a importância dessa área no Brasil!”
Tecnologia	Regional Manager, Latin America Real State & Workplace Services	– Amália tem sólida experiência em Workplace, trabalhando para empresas multinacionais em diferentes segmentos. Forte líder e gestora de pessoas, desenvolvendo e estruturando equipes de sucesso;
Serviços	UL do Brasil Administration and Services Manager/Facilities	Para Ana Camila o segredo para se ter equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional é repor as energias e ter momentos com amigos e com a família e não abrir mão disso jamais. Ela ainda afirma que é importante ter uma válvula de escape, o que ajuda a manter a produtividade e rendimento. Por isso, devemos estar alertas à hora de parar e relaxar. “Se respeite e aproveite o tempo para fazer o que mais gosta. Enjoy!” – ela completa
Serviços	Site Manager LATAM	Nos últimos 8 anos, tem lidado não apenas com o Brasil, mas também com outros países da América Latina (Argentina, Chile, Bolívia, Peru, Colômbia, Venezuela e Trinidad e Tobago), o que aumentou sua percepção cultural, política, legal e de diferenças sociais e econômicas que contribuem para torna-la mais sensível às necessidades locais e à forma como as mudanças precisam ser implementadas em cada país em particular. Além disso, ao longo dos últimos 20 anos vem lecionando Estratégia, gestão de ER (ER ou RE?) e Finanças para graduados e pós-graduados.
Indústria	Federação das Indústrias do Paraná	Mais de quinze anos de experiência na área de <i>Facilities</i> , Administrativa e Infraestrutura Predial em empresas Nacionais e Multinacionais. Ana Cristina relata que para a busca do equilíbrio, precisou entender seu próprio tempo, identificar as prioridades, dizer não para alguns compromissos e estabelecer parcerias. Possui 3 grandes pilares: Família, Trabalho e ela mesma. Um de seus lemas é: melhor qualidade do que quantidade. “Quando as coisas não saem como planejado, procura realizar o quanto antes e adota a lei da compensação”.
Serviços	Gerente de <i>Facilities</i> e Presidente do GAS	Liderou a certificação LEED- Gold. Precursora na implementação do projeto de acessibilidade e inclusão baseado no Desenho Universal. Desde 2010 participando ativamente na execução do projeto.
Serviços	Facility Manager	Participou do Debate na SP Spaces, sobre como engajar e transformar a cultura de <i>facilities</i> dentro das empresas. E nos conta que para manter o equilíbrio entre as diferentes áreas da vida, assim como os pratos de malabares, demanda atenção a todos os pratos. Flexibilidade também conta. Ter plano B ou realinhar a rota rapidamente quando as coisas “enroscam” é um item indispensável e presente no seu dia a dia. “Assim, se não deu pra ir à manicure, é unha postiça, se apareceu um imprevisto, é reorganizar a agenda rapidamente” – afirma ela.
Serviços	Babcock International Group	15 anos de experiência em liderança de equipes (própria e terceira), Implantação e Gerenciamento de Serviços- <i>Facilities</i> e Gestão de Contratos Terceiros; Gestão Predial, foca 100% de sua atenção no período que está no trabalho, e quando está com seus familiares trata esses momentos como preciosos e os vive intensamente. Cuidados com a saúde física e mental também fazem parte de sua rotina. Ela busca manter uma alimentação saudável, atividades físicas, no mínimo 3 vezes na semana, o que lhe traz bem-estar e a deixa feliz consigo mesma.
Serviços	Superintendente Administrativa	No debate que aconteceu em no RJ, Samara fala sobre a importância da comunicação estratégica com clientes. Samara afirma - “Como experiência posso compartilhar que precisamos manter o foco em nosso bem maior, a família. O trabalho tem um papel fundamental em nossas vidas, porque, além do sustento, nos mantem vivas e motivadas para continuarmos crescendo enquanto pessoas e profissionais. No entanto, nada é mais importante do que seu eixo, sua base. É fácil alcançar este grau de equilíbrio? Certamente não” – ela completa. Ela acredita que cada um tem o seu ponto de equilíbrio e que o mais importante é não deixar de buscá-lo. Tudo dependerá exclusivamente do que é importante para você. “Viva bem. Viva com mais equilíbrio!” – Samara finaliza.
Tecnologia	Facilities Coordinator	Noites em claro. Dedicção e determinação, busca de constantes melhorias, desafios de planejamento de espaço, são alguns dos ingredientes dos seus 14 anos atuando na área de <i>Facilities</i> , sempre tendo o apoio da família, de seus mentores, das equipes que formou e muita fé. “Tenho muita Gratidão e Orgulho por esta trajetória!” – conclui Suzan.
Saúde	Coordenadora de Workplace Services	Para administrar todos os fatores e manter o equilíbrio, Virginia afirma que é necessário buscar atividades que façam com que nossa energia se revitalize. Sua receita para manter a cabeça em ordem, o corpo disposto e a alma leve é estar com a família. Ela também não dispensa um momento solitário, com pés na grama, próximo à natureza. “Tenho alguns lugares prediletos para Meditação e um deles é o Jardim da Catedral Anglicana. Lá me reencontro, me renovo e converso muito comigo e com Deus” – diz Virginia.

Fonte: Os autores



Analisando as respostas dos depoimentos da tabela 1, foi possível identificar e montar a tabela 2 com os segmentos dos entrevistados e as principais vantagens e desafios que as mulheres enfrentam ao atuar no mercado de *Facilities Management*.

Tabela 2 – A mulher na área de *Facilities Management* – Vantagens e Desafios

Segmento entrevistado	Vantagens	Desafios
Saúde	sensibilidade	preconceito
Educação	detalhismo	cultura
Tecnologia	equilíbrio	desconfiança na capacidade
Serviços	flexibilidade	
Indústria	multi-tarefa	
	dedicação	

Fonte: os autores

Foram entrevistadas 12 mulheres e todas afirmaram que o preconceito é o maior desafio a ser transposto, enquanto que a resiliência e o equilíbrio fazem um generoso contraponto na busca pelo sucesso.

A mulher evoluiu, tornou-se independente, trabalha, tem uma carreira profissional e uma família, assumiu inúmeros papéis. As mulheres dedicam-se tanto ao trabalho quanto o homem e, quando voltam para casa, instintivamente dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico.

As pesquisas demonstram a persistência de algum preconceito, que dificulta o progresso na carreira e mantém os holerites femininos mais baixos que os masculinos. Diretoras da área de *Facilities* recebem em média 22,8% a menos nos seus salários mensais (DATAUSA, 2022).

É fato que o modelo feminino atual inclui obrigatoriamente trabalho, finanças, filhos e amores. Tudo é importante, tudo precisa ser atendido aqui e agora, no presente. Mas falta selar um acordo entre as duas mulheres que vivem em uma só. Isto é, a que conquistou definitivamente seu lugar ao sol e a que perde noites de sono, preocupada com a aparência; que se culpa de ficar pouco tempo com os filhos e sofre com os dramas de relacionamentos cada vez mais fugazes. As mulheres são perfeitamente capazes de cuidar de si, de conquistar aquilo que desejam e de provocar mudanças profundas no curso da história do trabalho feminino.

A tabela 3 apresenta as respostas, das perguntas 7 e 8 do questionário enviado pelo Google Forms. Nesta etapa é importante ressaltar que a premissa para os respondentes eram homens e mulheres que atuam na área de *Facilities*. Em torno de 70% do questionário foi respondido por mulheres que trabalham na área, cuja a faixa etária está entre 41 e 48 anos e possuem pós-graduação. Do total das respostas, 94% afirmam que é possível conciliar vida profissional e pessoal e 82% dizem que as mulheres são bem-sucedidas nas realizações das suas funções, porém ao analisar a pergunta referente ao salário homem x mulher, 50% confirmam que as mulheres ganham menos que os homens.

Tabela 3 – Resultado qualitativo de questionário com homens e mulheres que atuam com *Facilities Management*

O que é <i>Facilities</i> para você?	Qual é a vantagem de ser mulher no Mercado de <i>facilities</i> ?	Qual é a desvantagem de ser mulher no Mercado de <i>Facilities</i> ?
Tudo, amo o que faço! Adoro pegar um projeto do zero e transformar.	Detalhes, mulher sempre são mais detalhistas.	Creio que não tenha.
Função organizacional focada no bem-estar das pessoas, somada a prédio de trabalho funcionando do jeito certo	Todo trabalho é digno tanto para homens como para mulheres	Nenhuma
Fazer de tudo para que tudo de certo, tudo funcione e tentar agradar o máximo número de pessoas	O detalhe!	Disponibilidade
Já	As mulheres são mais cuidadas, mais detalhista e não desistem tão fácil.	Eu não vejo desvantagens
É a gestão integrada dos serviços de suporte. Integração entre pessoas, ambiente construído, tecnologia e processos.	Não vejo	Não vejo
Cuidar da infraestrutura do escritório e bem estar dos colaboradores refletindo diretamente nos resultados	Temos uma visão mais ampla, uma visão do todo	Os homens acham que somente eles possuem conhecimento técnico, e é aí que as vezes não conseguimos posições maiores
Manutenção dos sistemas e serviços	Nenhuma. A capacidade produtiva e expertise independe do sexo	Ainda existe preconceito
Disciplina do conhecimento que através da gestão de processos, pessoas e tecnologia buscar aumentar o valor da experiência no uso dos ambientes de trabalho, quer sejam corporativos ou industriais.	Não vejo vantagem. Acredito na competência do profissional, independente de gênero, raça ou qualquer outra classificação social.	Nenhuma.
Ter a visão sistêmica da operação do empreendimento, comunicar-se com níveis diferentes de profissionais, liderar pessoas, gerir contratos e gerar resultados.	ser detalhista e fazer vários serviços diferentes	Talvez o salário
Profissional responsável por proporcionar qualidade, segurança e bem estar aos usuários para que possam desempenhar suas atividades.	A mulher por natureza é mais sensível às necessidades das pessoas. Ser <i>Facilities</i> é servir, se doar e isso é muito natural para as mulheres	Não vejo desvantagem. Vejo apenas que culturalmente os homens estão em maior número mas a tendência é, com o passar do tempo se equilibrar, haja visto que as mulheres são as que mais se capacitam.
Está relacionado aos serviços de infraestrutura como limpeza, segurança e manutenção e a tudo que pode facilitar os processos do dia a dia de uma organização, sem estar ligado à atividade principal da empresa	Mulheres são detalhistas, dinâmicas, possuem grande poder de adaptação e de gerenciar múltiplos processos, características importantes e que são diferenciais no mercado de <i>facilities</i> .	Não consigo enxergar uma desvantagem exatamente pelo fato de ser mulher. É um mercado misto (homens e mulheres) porém dependendo do segmento (manutenção por exemplo), pode ser um ramo predominantemente de homens, onde mulher terá um desafio maior; porém, com suas habilidades e competências elas conseguem se destacar e gerenciar as situações adversas com excelência.
<i>Facilities</i> é tudo que está relacionado ao ciclo de vida de uma edificação - desde a fase de concepção de um site/edifício e suas necessidades, bem como sua fase operacional e posteriormente sua disposição.	As mulheres conseguem dar foco em diversos assuntos ao mesmo tema, característica da área e uma vantagem em relação a muitos homens	O mercado é muito machista, especialmente pela parte técnica envolvida.
<i>Facilities</i> é o departamento mais rico que encontramos num negócio. Ele compreende desde a distribuição de correspondência, passando pela limpeza, segurança, paisagismo e vai até a manutenção de infraestrutura predial. Compreende todos tipos de profissional, todos os níveis hierárquicos e tem importância fundamental, pois gerencia toda atividade meio de uma organização.	A disponibilidade feminina de ampliar a visão diante de problemas, e ter uma opinião macro é um dos fatores em que mais vejo vantagem em ser mulher nesse mercado	A disputa por status e a velha história de que as mulheres obedecem aos homens. O mercado de <i>facilities</i> principalmente "Facilities Hard" é comandado por homens em sua maioria, encontrar espaço nesse nicho é complicado, mas não ressaltar ser mais complicado do que qualquer outra ascensão no mercado de trabalho que a mulher possa almejar.
É a área responsável por manter as instalações da empresa, não somente gerenciando todos os serviços de terceiros, mas também por garantir segurança e conforto aos usuários, além de assegurar aos acionistas a melhor utilização de seu capital na preservação e rentabilidade de seu patrimônio.	Não vejo vantagens. O mundo de <i>Facilities</i> sempre foi muito masculino, principalmente quando comecei e não tive vantagem por ser mulher.	Ter de mostrar em dobro sua competência, principalmente se não tem formação técnica.
Muita dedicação e pouco reconhecimento.	Atenção, empatia, foco, detalhe, etc.	Nenhuma.
Gerenciar a infraestrutura dos escritórios para que os colaboradores se sintam em um ambiente o mais agradável e funcional possível.	O olhar clínico e detalhista para a infraestrutura, o jeito de conversar com os fornecedores e a capacidade de liderar.	O machismo existente na área.
Não ter rotina	Relacionamento	No mercado em geral ainda vivemos em uma sociedade machista

Fonte: os autores

5 CONCLUSÃO

Atualmente, a mulher caminha rumo ao futuro, com foco, determinação e com uma atitude de vencedora. Pode dar-se ao luxo ou direito de escolher o que quer ser e ainda encontrar um equilíbrio diante do ambiente onde as regras são igualmente severas tanto para homens como para mulheres. O que as diferencia, no entanto, é o fato de que, em maior número, as mulheres são resilientes, intuitivas, apaixonadas em todos os sentidos, sensíveis e procuram especializar-se nas áreas em que atuam. Pontos fortes que as destacam como tendo um diferencial no mundo dos negócios.

Embora as mulheres tenham tido muitas conquistas e destaque, por meio de suas qualidades, o preconceito e o medo de perder o domínio das situações ainda é muito presente na sociedade patriarcal-falocêntrica em que vivemos. À mulher é dada a “opção” de trabalhar



com a condição de que divida-se entre a casa, o trabalho e a vida pessoal, tudo isto por salários abaixo do mercado, mesmo ocupando os mesmos cargos que os homens.

É fato que a mulher tem o instinto maternal e é muito mais emotiva, enquanto o homem tende mais à razão. Porém, devem-se analisar diversos aspectos e situações em que há exceção a esta convenção. Com base no que foi discutido é possível verificar que a realidade do século XXI é a de que os homens e as mulheres estão cada vez mais invertendo os papéis, embora os preconceitos perdurem. No entanto, como já afirmado, ambos tem aspirações e objetivos diferentes e, em muitos casos, antagônicos, o que prova que, independente da profundidade da pesquisa, sempre haverá diferenças entre homens e mulheres e, por sua vez, a mulher continuará relativamente abaixo do homem no que tange à ascensão social e empresarial.

Através do exposto, a pergunta inicial deste trabalho, a saber: a mulher realmente é bem-sucedida no mercado de *facilities*? – e é respondida com a palavra sim e de forma paradoxal. Isto é, sim, a mulher é bem sucedida no mercado de *facilities*, desde que não subjugu o homem. Colocando em outras palavras, desde que não se destaque mais do que ele. E, sim, é um sucesso mascarado por salários discrepantes e injustos. Assim, nos resta, pensar que a chamada ascensão da mulher no mercado de *facilities*, ainda está em evolução. Seria como dizer que a pintura não é tão bela assim ou a história não é bem essa, pois há imperfeições, falhas e preconceito permeando e tolhendo a obra.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, L.C.G. de. As mulheres no controle do mundo – elas têm influência em todas as esferas, da política à comunicação. **Forbes Brasil**. São Paulo, n. 96, set. 2004.

ASSIS, J. S. Mas afinal o que é empoderamento feminino?. **Impact Hub Curitiba**. Curitiba, 22 fev. 2017. Disponível em: <https://impacthubcuritiba.com/empoderamento-feminino/>. Acesso em: 06 mar. 2024.

ASSIS, K. Apresenta sua visão sobre o empoderamento feminino no *Facilities*. **ABRAFAC**. São Paulo, c2004. Disponível em: <https://abrafac.org.br/artigos-publicados/mulheres-e-os-desafios-no-facilities-as-empresas-devem-quebrar-os-paradigmas/> . Acesso em: 06 mar. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 06 mar. 2024.

CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

EAGLY, A.H; CARLI, L. L. **Through the labyrinth: the truth about how women become leaders**. Boston: Harvard Business School Press, 2007.



EAGLY, A.H; JOHNSON, B.T. Gender and leadership style: a meta-analysis. **Psychological Bulletin**, [S. l.], p. 233-256, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1991-01136-001>. Acesso em: 06 mar. 2024.

ENGELS, F. **Anti-Dühring**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

FLETCHER, J. K. **Gender perspectives on work and personal life research**. Milton Park: Routledge, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA e ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 06 mar. 2024.

ONU MULHERES. Garantir os direitos humanos das mulheres no Brasil e no mundo. **ONU Mulheres Brasil**. New York, c2010. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/>. Acesso: em 06 mar. 2024.

LODEN, M. **Liderança feminina**. São Paulo: Editora Bandeirante, 1998.

LORD, A. et al. Emergent behavior in a new market: facilities management in the U.K. **International Conference of the Manufacturing Complexity Network**, Cambridge, v. 2, p. 357-372, 2001.

MANTEIGAS, R. Mulheres em destaque. **Empoderando mulheres de facilities**. Rio de Janeiro, 28 jan. 2019. Disponível em: <http://mulheresdefacilities.com.br/blog/18/Indicadas-ao-Premio-Mulheres-em-Destaque>. Acesso em: 06 mar. 2024.

MARCONDES, J. *Facilities* management: o que é? definições, tipos e atividades. **Blog da Gestão de Segurança Privada**. 25 jun. 2015. Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/facilities-management-definicoes-tipos/>. Acesso em: 06 mar. 2024.

NAISBITT, J; ABURDENE, P. **Mega-tendências para as mulheres**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1994.

PORTER, M. E. **Estratégia competitiva: técnicas para análise de indústrias e da concorrência**. Rio de Janeiro: Campos, 1986.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os colegas da Faculdade SENAI-SP - Campus Vila Mariana – Anchieta.

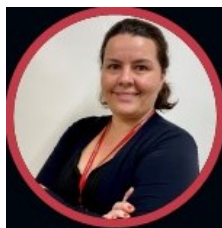
Sobre os(as) Autores(as)

ⁱ Janaína Pereira Barbosa



Administradora de Empresas pela Faculdade Integrada IPEP (2011). Atualmente é coordenadora de produtividade na empresa CBRE e responsável pelo planejamento de manutenção predial no Brasil com reporte a nível LATAM para a área de *Facilities Management*.

ⁱⁱ Danielle Miquilim



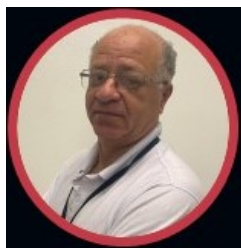
Doutora em Engenharia de Produção pela UNIP (2019). Atualmente é professora universitária na Faculdade de Tecnologia SENAI - Departamento Regional de São Paulo e da Faculdade de Tecnologia Termomecânica. Defendeu sua tese sobre a formação de engenheiros empreendedores inovadores diante do processo ensino aprendizagem e gestão universitária.
<https://orcid.org/0000-0001-5143-6590>

ⁱⁱⁱ Fatima Gabriela Soeiro Mazzo Solha



Administradora de Empresas, Pós-graduada em Administração de Empresas pela FGV (Fundação Getúlio Vargas), Pedagogia pelo Centro Paula Souza e MBA em Controladoria e Finanças. Experiência profissional na área de serviços, comércio, treinamento e docente há mais de 10 anos formando adultos e jovens em grandes instituições de ensino do país.
<https://orcid.org/0009-0007-8290-0027>

iv Ivo Lima de Souza



Pós-graduado em Gestão de Projetos (PMBOK) pela UNIP (Universidade Paulista), Pós-graduado em Licenciatura Plena (Educação) pela UNESP (Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho, Tecnólogo Mecânico de Projetos pela FATEC (Faculdade de Tecnologia de São Paulo). Atualmente é professor da Faculdade de Tecnologia SENAI, lecionando nos cursos de Graduação e Pós-graduação. Tem experiência de 30 anos na área de Projetos de Máquinas e Equipamentos Industriais. <https://orcid.org/0000-0001-6710-8006>

v Rudson de Lima Silva



Mestre em Engenharia Elétrica pelo Centro Universitário da FEI (2012). Atualmente é professor universitário na Faculdade de Tecnologia SENAI - Departamento Regional de São Paulo e engenheiro do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP. Defendeu sua dissertação sobre uso de ferramentas de Inteligência Artificial (Snake) em análise de imagens médicas (RM de Carótidas). <https://orcid.org/0000-0002-7908-6833>