



Política de Equidade de Gênero

TELAR ENGENHARIA E COMÉRCIO LTDA.

ÍNDICE

I.
INTRODUÇÃO

II.
OBJETIVOS

III.
NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

IV.
O TRABALHO DA MULHER NA CONSTRUÇÃO CIVIL
BREVE HISTÓRICO

V.
POLÍTICAS DA TELAR

VI.
POPULAÇÃO FEMININA NA EMPRESA

VII.
GLOSSÁRIO





I. INTRODUÇÃO

A **Telar Engenharia e Comércio LTDA.** atua no setor de construção há mais de 55 anos, sendo reconhecida como empresa de referência na execução de obras de grande porte, em especial nos ramos de saneamento básico, drenagem e túneis viários, bem como na operação de concessões de rodovias, mobilidade urbana, saneamento e serviços de atendimento aos cidadãos. Com forte parceria construída ao longo de décadas com o Poder Público, a **Telar** tem consciência de que sua atuação, amplamente reconhecida pela excelência técnica e pelo cumprimento de rígidos padrões éticos, transmite segurança e auxilia, acima de tudo, na construção de uma sociedade mais justa e correta.

Sua consciência se expande, para além disto, ao seu papel de contribuição na eliminação das inúmeras formas de desigualdade e discriminação existentes no ambiente de trabalho, sobretudo àquela à presença feminina.

Imbuída nesta premissa, ciente do exemplo e contribuição que deve legar à sua rede de relacionamentos, é que se insere a presente Política de Equidade de Gênero, prática orientativa dirigida a todos os colaboradores da empresa.

II. OBJETIVOS

Em linhas gerais, neste material é contemplado o cumprimento às leis e normas vigentes, bem como estabelecidas medidas que visam dar concretude às legislações existentes sobre o tema.



A Constituição Federal de 1988 consagrou como direito fundamental a equidade de gênero, estabelecendo, logo no inciso I de seu artigo 5º, o comando de que homens e mulheres são iguais em direitos de obrigações. Contudo, o peso histórico da opressão feminina revelou que a equidade de gênero não seria alcançada, apenas e tão somente, com disposições legais nesse sentido. Haveria necessidade, portanto, de um esforço contínuo no sentido de internalizar essa igualdade, tornando-a plena. Nesta linha, os principais objetivos que a **Telar Engenharia** almeja são:

- I. Atuar na erradicação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres;
- II. Colaborar para a inclusão feminina e diminuição das diferenças sentidas pelas mulheres no mercado de trabalho, sendo reconhecida como empresa referência nestas medidas e influenciando todo o setor de construção civil;
- III. Contribuir para a diminuição das discrepâncias e discriminações no acesso, remunerações, oportunidades de desenvolvimento e ascensão na carreira das mulheres;
- IV. Ampliar as medidas para além do ambiente interno, estimulando todos os fornecedores a adotarem políticas inclusivas para equidade de gênero.

III. NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

Afora a disposição constitucional propedêutica da igualdade de gênero, já mencionada na presente política, há inúmeras disposições no corpo constitucional que assumem caráter protetivo à mulher, tais como:



- I. Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias;
- II. Proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de gênero; e
- III. Garantia de emprego à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; dentre outros.

Na seara infraconstitucional, cabe realce às normas presentes na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que, entre seus artigos 372 a 401, estabeleceram diretrizes a serem seguidas, dentre as quais destacamos:

- I. Vedação à publicação de anúncio de emprego que faça referência ao gênero;
- II. Proibição de recusar emprego, promoção ou incentivar a dispensa por motivo de gênero, salvo quando a natureza da atividade o permita;
- III. Vedação de se considerar gênero como fator de remuneração e ascensão profissional;
- IV. Vedação de se exigir atestado de gravidez ou esterilidade na admissão.

Nesse universo legal, cabe à **Telar** não apenas o absoluto respeito às normas, medida esta que está presente na empresa desde sua fundação. Dentro deste universo, cabe, como mencionado nos objetivos da política, ampliar sua utilização, torná-la cultura e, ademais, emaná-la a toda sua rede de relacionamento, contribuindo para uma sociedade mais justa e equânime.



IV. O TRABALHO DA MULHER NA CONSTRUÇÃO CIVIL BREVE HISTÓRICO

Desde a aurora do século XX, a questão da desigualdade de gênero foi, acertadamente, considerada um problema a ser superado. Inúmeros avanços foram pouco a pouco conquistados, ampliando a participação e consolidando a mulher no cenário político nacional. Contudo, na seara do mercado de trabalho, esta consolidação se mostrou bastante dificultosa, em que pese a alta qualificação e o constante aperfeiçoamento obtido pelas mulheres.

Na construção civil, setor historicamente dominado por homens, a situação se revelava ainda mais desigual. Contudo, segundo dados do Ministério do Trabalho e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), entre 2007 e 2018, a participação das mulheres na construção civil cresceu cerca de 120%, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (fonte) E de acordo com os dados do último Censo da Educação Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), 37,4% dos concluintes em cursos de Engenharia, Produção e Construção são mulheres (fonte).

Apesar deste vertiginoso aumento, formas sutis de desigualdade ainda são observadas no dia a dia, tornando-se ainda mais relevante e necessária a criação de políticas internas de equidade, como a que ora se apresenta.

V. POLÍTICAS DA TELAR

Na nossa empresa, as atividades desempenhadas pelos colaboradores estão claramente definidas, por função, na **Descrição e Análise do Cargo**. Estas atividades são definidas independentemente do cargo, não importante se é ocupado por homem ou mulher.



Os **Cronogramas das Obras** estabelecem prazos que são amplamente divulgados para cada setor e para cada ocupante do cargo, para ambos os gêneros, tratando-os em plena igualdade.

A política de **Recursos Humanos** prevê **Avaliação de Desempenho**, no período de experiência e semestralmente, para todos os cargos, independentemente do gênero do colaborador, medindo assim se o(a) ocupante do cargo está cumprindo com suas responsabilidades e se está performando o esperado, dentro de balizas objetivas e técnicas. Isto garante uma avaliação justa e imparcial aos colaboradores, sem qualquer distinção por conta do gênero

A **Telar** mantém, ainda, uma **Política Salarial** atualizada, com pesquisas salariais anuais, sempre com o objetivo de reter os talentos de ambos os gêneros, e incentivar com que jovens mulheres sintam-se motivadas a participar da empresa. Sabedores de que ainda se trata de um setor majoritariamente masculino, a **Telar** está sempre atenta às mudanças e aos inúmeros talentos femininos que, diante de uma política igualitária, possam fazer parte de nossos quadros.

VI. QUADROS FEMININOS NA EMPRESA

A **Telar** possui, em julho de 2020, os seguintes cargos ocupados por colaboradoras:

CARGO	SETOR
AJUDANTE DE LIMPEZA	ESCRITÓRIO
ANALISTA ADM. FINANCEIRO	ESCRITÓRIO
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	ESCRITÓRIO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESCRITÓRIO
COORDENADORA	ESCRITÓRIO



COORDENADORA DE LICITAÇÕES	ESCRITÓRIO
ENGENHEIRA ORÇAMENTISTA	ESCRITÓRIO
ESTAGIÁRIA DE ENGENHEIRA CIVIL	ESCRITÓRIO
RECEPCIONISTA	ESCRITÓRIO
SECRETÁRIA DE DIRETORIA	ESCRITÓRIO
SECRETÁRIA JR.	ESCRITÓRIO
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	OBRAS
ASSISTENTE RH	OBRAS
AUXILIAR SERVIÇOS GERAIS	OBRAS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	OBRAS
ESTAGIÁRIA DE ENGENHEIRA CIVIL	OBRAS
GESTORA AMBIENTAL	OBRAS
TÉCNICA EM MEIO AMBIENTE	OBRAS
TÉCNICA EM SEGURANÇA DO TRABALHO	OBRAS

VII. GLOSSÁRIO

CB
Constituição Brasileira

CLT
Consolidação da Leis Trabalhista

SUDECO
Superintendência do Desenvolvimento do Centro-Oeste

IFB
Instituto Federal Brasília

Sinduscon
Sindicato da Indústria da Construção Civil

