



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE CIÊNCIAS APLICADAS



DEBORAH RODRIGUES OLIVEIRA

**DIVERSIDADE DE GÊNERO NA OPERAÇÃO DA EMPRESA SUZANO
LOCALIZADA EM LIMEIRA/SP**

Limeira

2020



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE CIÊNCIAS APLICADAS



DEBORAH RODRIGUES OLIVEIRA

**DIVERSIDADE DE GÊNERO NA OPERAÇÃO DA EMPRESA SUZANO
LOCALIZADA EM LIMEIRA/SP**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como
requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel
em Administração à Faculdade de Ciências Aplicadas
da Universidade Estadual de Campinas.

Orientadora: Profa. Dra. Angela Christina Lucas

Limeira

2020

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca da Faculdade de Ciências Aplicadas
Renata Eleuterio da Silva - CRB 8/9281

OL4d Oliveira, Deborah Rodrigues, 1998-
Diversidade de gênero na operação da empresa Suzano localizada em Limeira/SP / Deborah Rodrigues Oliveira. – Limeira, SP : [s.n.], 2020.

Orientador: Angela Christina Lucas.
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Aplicadas.

1. Mulheres. 2. Indústria. 3. Diversidade. 4. Igualdade de gênero. I. Lucas, Angela Christina, 1979-. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Ciências Aplicadas. III. Título.

Informações adicionais, complementares

Título em outro idioma: Gender diversity in the operation of the Suzano company located in Limeira/SP

Palavras-chave em inglês:

Women

Industry

Diversity

Gender equality

Titulação: Bacharel em Administração

Data de entrega do trabalho definitivo: 15-01-2021

Autor: Deborah Rodrigues Oliveira

Título: Diversidade de gênero na operação da empresa Suzano localizada em Limeira/SP

Natureza: Trabalho de Conclusão de Curso em Administração de Empresas

Instituição: Faculdade de Ciências Aplicadas, Universidade Estadual de Campinas

Aprovado em: ___/___/___.

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). Dr(a). Nome (Orientador(a)) – Presidente
Faculdade de Ciências Aplicadas (FCA/UNICAMP)

Prof(a). Dr(a). Nome completo – Coorientador(a)
Faculdade de Ciências Aplicadas (FCA/UNICAMP)

Prof(a). Dr(a). Nome completo – Avaliador
Faculdade de Ciências Aplicadas (FCA/UNICAMP)

Este exemplar corresponde à versão final da monografia aprovada.

Prof(a). Dr(a). Nome (Orientador(a))
Faculdade de Ciências Aplicadas (FCA/UNICAMP)

OLIVEIRA, Deborah Rodrigues. **DIVERSIDADE DE GÊNERO NA OPERAÇÃO DA EMPRESA SUZANO LOCALIZADA EM LIMEIRA/SP**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas.) – Faculdade de Ciências Aplicadas. Universidade Estadual de Campinas. Limeira, 2020.

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade compreender o atual cenário de desigualdade de gênero nas áreas operacionais da fábrica da empresa Suzano, localizada em Limeira/SP, sob ótica da área de Atração de Talentos. Embora seja realizado grandes esforços para tornar a empresa cada vez mais diversa, reverter esse panorama desigual tem sido algo desafiador. Para isso, foram feitas pesquisas com estudantes de cursos técnicos industriais para identificar o gênero dos matriculados nessas turmas – uma vez que a formação nesses cursos técnicos é um dos requisitos para ingresso na área operacional da companhia. Foram feitas também entrevistas com mulheres formadas nesses cursos para entender suas percepções sobre a diversidade de gênero e inclusão nas turmas de seus cursos e em seus ambientes de trabalho. De forma geral, observou-se uma discrepância entre o número de homens e mulheres matriculadas e formadas nesses cursos técnicos industriais, e essas, por sua vez, relatam enfrentar situações machistas e preconceituosas nos ambientes investigados. Após identificação desses pontos, e de fundamentações teóricas sobre o machismo que perdura nossa sociedade ainda hoje, fica evidente se tratar de uma falha estrutural e que há muito o que se fazer para tornar o ambiente empresarial diverso e inclusivo. Como proposta inicial, foi executado um mapeamento proativo de mulheres formadas nesses cursos técnicos industriais. Contudo, conforme as pesquisas apontaram há um baixo número de mulheres formadas em relação ao número de homens, e por esse motivo foi sugerido uma capacitação às mulheres da comunidade que têm interesse em trabalhar na área, tornando-as aptas para atuarem como auxiliares de produção na companhia posteriormente. Entende-se também que, mesmo sendo uma etapa importante, para tornar a empresa um ambiente verdadeiramente inclusivo não basta aumentar a contratação de mulheres, é necessário fomentar sempre discussões e tomar medidas que incentivem a igualdade de gênero na empresa e na sociedade como um todo.

Palavras-chave: Mulheres na indústria. Diversidade de gênero. Atração de Talentos.

OLIVEIRA, Deborah Rodrigues. **DIVERSIDADE DE GÊNERO NA OPERAÇÃO DA EMPRESA SUZANO LOCALIZADA EM LIMEIRA/SP**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas.) – Faculdade de Ciências Aplicadas. Universidade Estadual de Campinas. Limeira, 2020.

ABSTRATC

The present work aims to understand the current gender inequality scenario in the operational areas of the Suzano factory, located in Limeira / SP, under the perspective of the Talent Attraction area. Although great efforts are being made to make the company increasingly diverse, reversing this uneven outlook has been challenging. For this, surveys were conducted with students of industrial technical courses to identify the gender of those enrolled in these classes - since training in these technical courses is one of the requirements for entering the company's operational area. Interviews were also conducted with women trained in these courses to understand their perceptions about gender diversity and inclusion in the classes of their courses and in their work environments. In general, there was a discrepancy between the number of men and women enrolled and trained in these industrial technical courses, and these, in turn, report facing sexist and prejudiced situations in the investigated environments. After identifying these points, and theoretical foundations about the machismo that endures our society today, it is evident that it is a structural failure and that there is much to be done to make the business environment diverse and inclusive. As an initial proposal, a proactive mapping of women trained in these industrial technical courses was carried out. However, as the surveys pointed out, there is a low number of women trained in relation to the number of men, and for this reason a training was suggested to women in the community who are interested in working in the area, making them able to act as production assistants at the company later. It is also understood that, even though it is an important step, to make the company a truly inclusive environment, it is not enough to increase the hiring of women, it is necessary to always encourage discussions and take measures that encourage gender equality in the company and in society as a whole.

Keywords: Women in the industry. Gender diversity. Talent Acquisition.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. REVISÃO DA LITERATURA	11
2.1. Mulher no mercado de trabalho	11
2.2 Divisão sexual do trabalho	11
3. METODOLOGIA	12
4. APRESENTAÇÃO DOS DADOS	13
4.1 Análise de gênero dos matriculados em cursos técnicos industriais nas Instituições de Ensino da região	13
4.2 Entrevista com mulheres formadas em cursos técnicos industriais	15
5. APRESENTAÇÃO DA PROPOSTA	17
5.1. Atrair mulheres formadas para os processos seletivos	18
5.2. Proposta de capacitação industrial gratuita para mulheres da comunidade.	19
5.2.1. Como a capacitação será oferecida	19
5.2.2. Estruturação da capacitação	19
5.2.3. Seleção de mulheres para capacitação	20
6. CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIAS	22
APÊNDICE	25

1. INTRODUÇÃO

A Suzano S.A. é uma empresa brasileira, maior produtora global de celulose de eucalipto, além de ser a líder mundial do mercado de papel. Em 2018 a Suzano fez aquisição da empresa Fibria (empresa brasileira líder mundial na produção de celulose branqueada de eucalipto), e passou então por reestruturações que definiriam seus passos nos próximos anos. Uma das mudanças foi na cultura da empresa, onde foram estabelecidos novos direcionadores a serem seguidos por toda a organização; os três principais são:

Quem somos: Gente que inspira e transforma;

O que fazemos: Gerar e compartilhar valor;

Como fazemos: Só é bom para nós se for bom para o mundo.

Tais direcionadores traduzem o jeito de pensar da nova Suzano e o que buscam nos perfis de seus colaboradores, influenciando em suas atividades, projetos e no dia a dia da empresa. A empresa incentiva também o voluntariado e reforça sempre a importância da diversidade para uma sociedade cada vez melhor.

Todos os anos são estabelecidas novas metas a serem cumpridas pela organização visando melhorias consideradas necessárias. Em 2019 foi feito um Censo de Diversidade para saberem sobre o cenário de diversidade e sua aceitação na empresa. Dentre outras informações que o censo de diversidade levantou, foi apontado que o resultado sobre os gêneros dos funcionários apenas 17,6% declararam-se mulheres dos 13.604 funcionários de todas as unidades da Suzano. Trazendo esses resultados para a unidade de Limeira, da Diretoria Funcional Papel (majoritariamente operacional), observa-se que apenas 3,4% (33) de 1052 funcionários são mulheres.

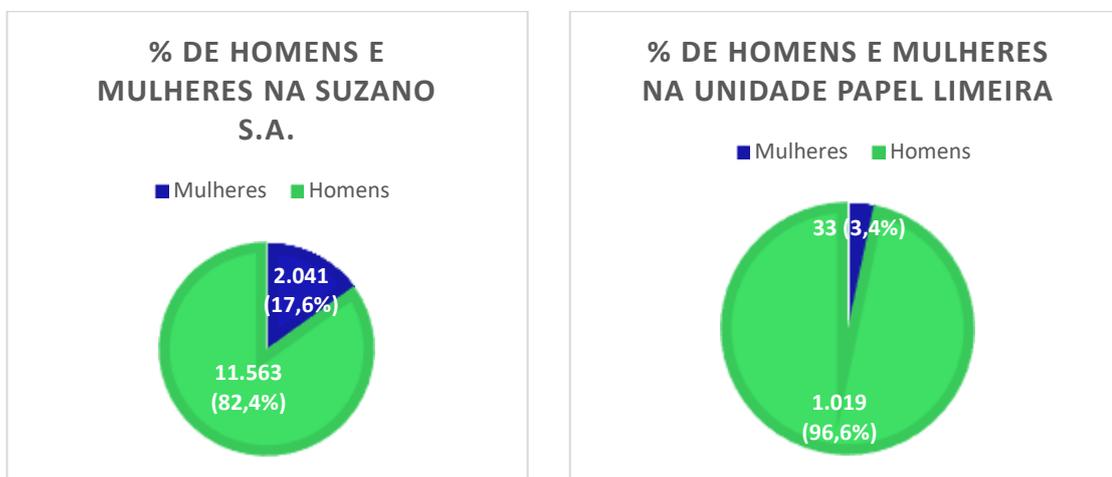
A Suzano acredita que a diversidade e inclusão são importantes em todas as esferas e, tendo em vista tais resultados discrepantes, foi necessário tomar medidas para que esse cenário pudesse ser revertido. Assim sendo, é indispensável que esse modo de pensar alcance e reflita no quadro de funcionários também. Para o ano de 2020 foram estipuladas metas para toda a organização a fim de que, não evolua apenas a presença de mulheres na organização, mas também para que a diversidade e inclusão como um todo seja cada vez maior.

No estudo global “Getting to Equal 2018”, realizado pela Accenture em empresas que prezam pelo desenvolvimento de mulheres em suas dependências, identificou-se vantagens sentidas por todos os funcionários e não apenas nas mulheres, como maiores oportunidades de

crescimento para aqueles(as) que acreditam na importância do movimento. Além disso, nota-se menos preconceito em lugares inovadores, criativos e em que as pessoas podem ser autênticas.

Além disso, em agosto de 2020 a Suzano aderiu aos Princípios de Empoderamentos das Mulheres, promovido pela ONU Mulheres, entidade de promoção da equidade de gênero nos negócios. Com isso, assume publicamente o compromisso com programas e ações voltados ao fomento da igualdade de gênero no ambiente de trabalho e nas comunidades onde atua (princípios que já vinham sendo aderidos pela companhia desde 2019).

Figura 1: Censo de Diversidade realizado em agosto de 2019 na unidade Suzano de Limeira – diretoria Papel.



Fonte: Elaboração própria

Uma das metas determinadas foi o aumento de 10% no mulheres na companhia para o ano de 2020, envolvendo não somente o time de atração de talentos da empresa como também os gestores que forem abrir novas vagas para suas respectivas áreas. Atualmente, o maior volume de admissões se concentra em vagas para as áreas operacionais da produção que será o foco de estudo desse trabalho.

Um dos requisitos para que o(a) candidato(a) esteja apto(a) para trabalhar como auxiliar de produção (principal porta de entrada para trabalhar nas áreas operacionais) na Suzano S.A. unidade de Limeira, é que tenha concluído algum curso técnico voltado à indústria – tais como manutenção, elétrica, eletrônica, mecânica, entre outros.

Segundo o site do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) “O Curso Técnico de Nível Médio é destinado a alunos matriculados ou egressos do ensino médio, com o objetivo de proporcionar Habilitação Técnica de Nível Médio”. Esse requisito é dado pelo fato de que as contratações feitas para essas vagas de porta de entrada já possuem um plano de

crescimento desenhado para cada área, e faz-se necessário um conhecimento mais técnico para desenvolver as atividades e ter crescimento acelerado em suas carreiras.

No entanto, mesmo a Suzano sendo uma empresa que incentiva a diversidade e não faz distinção de candidatos para suas vagas, o número de mulheres inscritas em suas vagas operacionais é muito inferior ao número de homens.

Figura 2: Pessoas inscritas na vaga de Auxiliar de Produção na Suzano em março/2020.



Fonte: elaboração própria.

A imagem acima retrata os inscritos para uma vaga de Auxiliar de Produção divulgada em março de 2020. Para um total de inscritos de 819 pessoas, apenas 18,32% são mulheres. Quando analisamos apenas aqueles que possuem curso técnico industrial (requisito para essa vaga), apenas 8,4% dos 119 inscritos são mulheres.

A partir disso, compreende-se que a problemática em aumentar o número de mulheres na companhia não se dá apenas na contratação de mulheres de fato, mas também no baixo percentual de mulheres, formadas em cursos técnicos industriais, inscritas nessas vagas operacionais.

Tendo em vista o baixo número de mulheres formadas em cursos técnicos industriais inscritas nas vagas operacionais, a oportunidade foi estabelecer um plano de ação para contribuir com o percentual de mulheres na Suzano. Os principais pontos da proposta foram divididos da seguinte forma:

- a. Analisar gênero dos matriculados em cursos técnicos industriais em instituições de ensino da região;
- b. Entrevista com mulheres formadas nesses cursos, de modo a entender a percepção delas em relação a diversidade e inclusão nos cursos e em seus ambientes de trabalho.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. Mulher no mercado de trabalho

Nos primórdios da humanidade, cabia às mulheres o papel de serem educadas para cumprir seus deveres conjugais e maternos. Segundo Stamatto (2002, p.1), nossa primeira lei sobre ensino primário de 15 de outubro de 1827, contemplava a discriminação da mulher:

elas não aprendiam todas as matérias ensinadas aos meninos, principalmente as consideradas mais racionais como a geometria, e em compensação deveriam aprender as ‘artes do lar’, as prendas domésticas.

Com o tempo as mulheres passaram a buscar serem inseridas no mercado de trabalho, dentre outros motivos, por almejarem complemento familiar em face aos novos produtos decorrentes da industrialização, ainda que inicialmente de forma complementar (PINTO, 2007, p.38).

Entretanto, ao contrário de várias referências que reduzem a contribuição das mulheres décadas atrás, Pinto (2015, p.227) diz que *as mulheres sempre trabalharam, mas foi a I Guerra Mundial que lhes criou condições propícias para trocarem o espaço doméstico pelo das indústrias pesadas e outros setores de atividade onde predominava a mão-de-obra masculina.*

2.2 Divisão sexual do trabalho

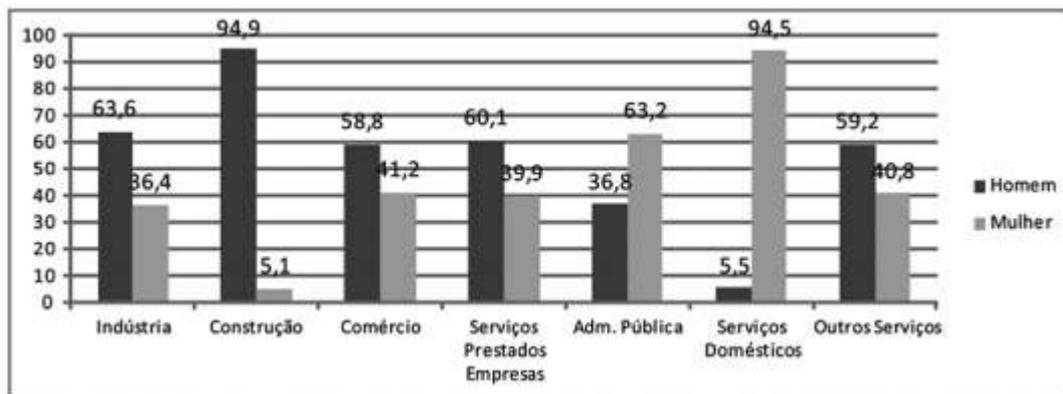
Muita coisa mudou com o passar dos anos e as mulheres vêm conquistando cada vez mais espaço na sociedade como um todo. Dados do IBGE e PNAD de 2018, apontam uma maior formação de mulheres no ensino médio em relação ao número de homens. Contudo, apesar de apresentarem maior qualificação, estão sujeitas a outras barreiras que geram condições desiguais. De acordo com Proni e Proni (2018, p.5):

Muitas mulheres enfrentam no mercado de trabalho barreiras invisíveis (“teto de vidro”) que acarretam grande dificuldade em galgar postos destacados e de maior responsabilidade, apesar das conquistas históricas do movimento feminista. Tal dificuldade pode estar relacionada com a dupla jornada de trabalho e a necessidade de conciliação entre vida profissional e vida familiar.

Além da dupla jornada de emprego na qual as mulheres tendem a se dedicar cerca de 73% a mais de horas do que os homens (IBGE, 2016), a desigualdade de gênero se expressa também no salário médio contratual dos mais distintos cargos e postos de trabalho, *frise-se, contudo, que o diferencial era ainda mais elevado nos estabelecimentos industriais (onde as mulheres ocupavam 30,6% dos postos de trabalho): elas recebiam apenas 66,1% da remuneração média dos homens em 2015* (PRONI; Marcelo Weishaupt Proni, 2018, p. 5).

Sobre a participação de mulheres em diferentes áreas em relação a parcela de homens, fica evidente no gráfico a seguir, a divisão sexual do trabalho ainda nos dias de hoje, através de dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2009.

Gráfico 1: Distribuição da população ocupada, por grupamento de atividade, segundo o gênero – média das estimativas mensais de 2009



Fonte: IBGE (2009)

A partir disso, entende-se que mesmo com as conquistas alcançadas, temos ainda uma maior participação de mulheres em setores administrativos e relacionados a atividades domésticas, entretanto nas áreas voltadas a indústria – foco desse trabalho – ainda constituem a minoria.

3. METODOLOGIA

O trabalho trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem metodológica mista, (quantitativa e qualitativa). Segundo Lorenzini (2017, p.1550) “a pesquisa de métodos mistos proporciona mais evidências para o estudo de um problema de pesquisa do que a utilização de uma das duas abordagens de maneira isolada”.

Para analisar o cenário atual de mulheres formadas em cursos técnicos industriais, inicialmente foi feita uma pesquisa quantitativa com estudantes matriculados em diferentes cursos técnicos mensurando a porcentagem de homens e mulheres em cada uma das turmas.

Como forma de fundamentar os resultados obtidos, foram feitas entrevistas qualitativas com as mulheres matriculadas em cursos técnicos industriais para colher suas percepções em relação a diversidade de gênero nos cursos que realizaram e em seus ambientes de trabalho. Além disso referenciais teóricos, que serão apresentadas ao longo do trabalho, foram utilizados para embasar todo o conteúdo aqui descrito.

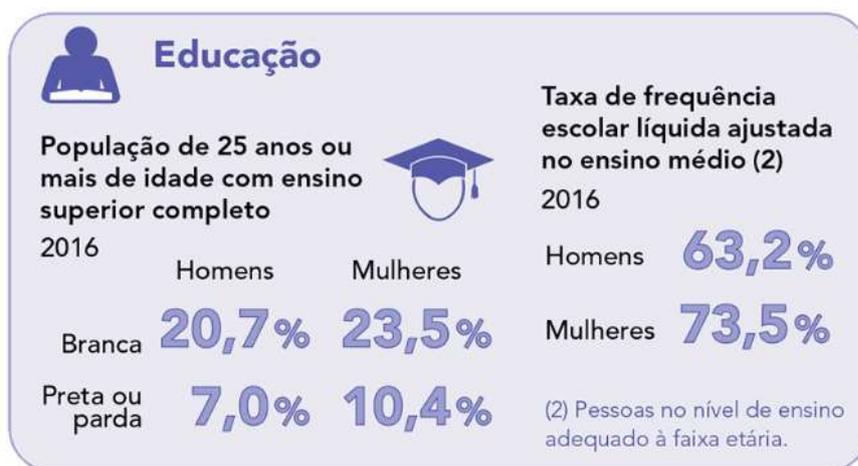
4. APRESENTAÇÃO DOS DADOS

No início desse trabalho, em outubro de 2019, constatou-se a discrepância de gênero na área industrial da empresa Suzano localizada na cidade de Limeira/SP, e do baixo número de mulheres formadas em cursos técnicos industriais inscritas nas vagas operacionais para a mesma localidade, contudo não havia conhecimento dos motivos que ainda levavam a esse contexto desigual. Com isso, foi importante levantar esses motivos para estruturar medidas que contribuam para reverter esse cenário.

4.1 Análise de gênero dos matriculados em cursos técnicos industriais nas Instituições de Ensino da região

Segundo pesquisas feitas pelo IBGE e PNAD, em 2018 o número de mulheres na população brasileira era de 51,7%. Quanto à escolarização, o número de mulheres no ensino médio supera o número de homens, porém isso ainda não se reflete no mercado de trabalho. Dados do IBGE afirmam que mulheres que trabalham dedicam 73% mais horas do que os homens aos cuidados e/ou afazeres domésticos, fazendo com que muitas vezes aceitem ocupações com cargas reduzidas para que haja assim, tempo para suas atividades domésticas.

Figura 3: População com ensino superior completo e taxa de frequência escolar analisados por gênero.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisa, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

A imagem abaixo mostra também que a participação de mulheres na indústria cresceu em média 14,3% nos últimos 23 anos. Segundo Baylão e Schettino (2014, p.10):

as mulheres serão líderes neste milênio. Espera-se que as mulheres superem os homens nos postos de trabalho, quebrando assim os moldes de era industrial. As mulheres ao longo da história fizeram grandes transformações nos mais variados espaços da sociedade, e luta cada vez mais por novas conquistas e garantia de direitos.

Figura 4: Setores industriais com maior crescimento de participação de mulheres empregadas

Setor / Ano	1995	2015	1995-2015
 Extrativa mineral	7,1%	11,8%	65,8%
 Material de transporte	9,3%	14,9%	60,8%
 Alimentos e bebidas	23,9%	35,8%	49,3%
 Indústria metalúrgica	10,6%	14,8%	39,9%
 Madeira e mobiliário	15,4%	21,5%	39,3%
 Indústria mecânica	13,9%	19,1%	37,3%
 Construção Civil	7,1%	9,4%	31,1%
 Papel e gráfico	24,9%	31%	24,7%
 Serviço de utilidade pública	16,4%	19,1%	16,2%
 Elétrico e comunicação	31,6%	34,9%	10,6%
Média da Indústria	22,5%	25,8%	14,3%



Fonte: página de notícias do Portal da Indústria¹

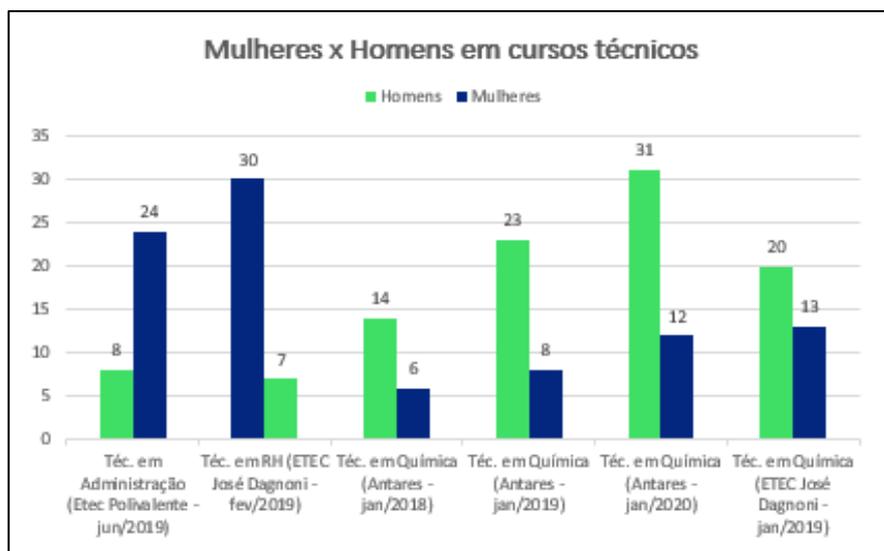
Apesar disso, um dos grandes fatores a serem considerados para os baixos números de mulheres na área operacional da fábrica da Suzano S.A. de Limeira, é o fato de o número de mulheres formadas em cursos técnicos voltados à área industrial geralmente ser bem inferior em relação ao número de homens formados nesses mesmos cursos, assim como apontam diversos estudos como os de Soares (2001), Olinto (2011) e Hayashi (2012), dentre outros, que têm demonstrado um desequilíbrio de gênero nas áreas de Ciências & Tecnologia.

Para fundamentar mais essas informações tiradas da internet, foi feito também um estudo sobre o atual cenário educacional técnico da cidade de Americana/SP², através de uma pesquisa quantitativa com os estagiários técnicos e aprendizes da empresa, que realizam cursos técnicos no momento, para entender como se dava a distribuição de estudantes homens e mulheres dentre os cursos por eles realizados.

¹ Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/trabalho/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-industrial-cresce-143-em-20-anos/> acesso em jun. 2020.

² Apesar de a unidade da companhia da Suzano estudada nesse trabalho se localizar nos limites geográficos de Limeira/SP, o centro da cidade Americana/SP é mais próximo da cia. Dessa forma a maior parte dos colaboradores residem em Americana/SP e há fretado para aqueles que lá residem, por esses motivos se dá a preferência de estudar as instituições de ensino dessa cidade.

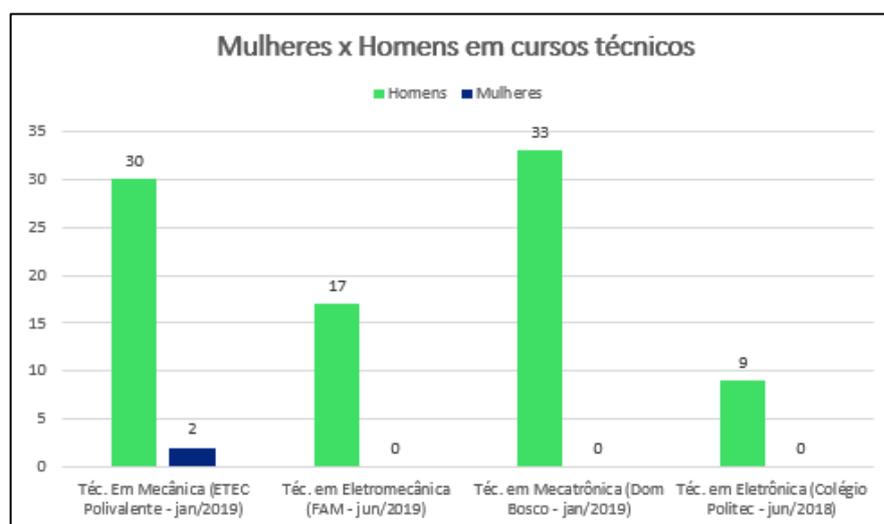
Gráfico 2: Pesquisa realizada com alunos de cursos técnicos voltados para áreas administrativas



Fonte: Elaboração própria

Foi constatado que quando se trata de cursos técnicos voltados para áreas administrativas, o número de estudantes é majoritariamente constituído por mulheres; No entanto, quando se trata de cursos voltados para a indústria (como aqueles exigidos para as contratações nas áreas operacionais da Suzano S.A.), é possível não encontrar nenhuma mulher matriculada como mostram as figuras abaixo.

Gráfico 3: Pesquisa realizada com alunos de cursos técnicos voltados para áreas industriais



Fonte: Elaboração própria

4.2 Entrevista com mulheres formadas em cursos técnicos industriais

Após as pesquisas feitas através de artigos e sites confiáveis na internet, e das buscas por informações dos alunos matriculados nas escolas técnicas da região com o intuito de saber

a porcentagem de homens e mulheres que procuram por cursos técnicos voltados à indústria, foram realizadas também entrevistas de pesquisa qualitativa com mulheres que se formaram nesses cursos técnicos compostos majoritariamente por alunos do gênero masculino para entender suas vivências nesse contexto.

Foram realizadas entrevistas com três mulheres: E1 (Entrevistada 1) 32 anos, técnica em Eletromecânica, E2 (Entrevistada 2) 31 anos, técnica em Química e E3 (Entrevistada 3) 23 anos, técnica em Logística. Feitas individualmente via telefone, cada entrevista teve em média 20 minutos de duração e foi utilizado um modelo de entrevista estruturado ou padronizado, sendo as mesmas perguntas para todas as entrevistadas.

A entrevista teve início com a contextualização do trabalho que está sendo realizado com o intuito de entender sobre a busca de mulheres por cursos técnicos voltados a indústria. A primeira pergunta foi sobre o que as motivou a realizar o curso técnico em que se formaram e além de seus interesses pessoais, todas tinham tido experiências profissionais em indústrias, o que reforçou a vontade de seguir a profissão e a necessidade de se aperfeiçoarem para terem mais oportunidades em suas carreiras.

A próxima pergunta foi acerca da quantidade de homens e mulheres que haviam se matriculado em suas turmas. A E3 disse que em sua turma de 2019 no curso técnico em Logística eram em 20 homens e 15 mulheres, E2 contou que quando realizou o curso técnico em Química em 2018 totalizavam 37 alunos, sendo 30 homens e 7 mulheres. Por sua vez, E1 que iniciou o curso técnico em Eletromecânica em 2019, revelou que foi a única mulher em sua turma constituída por ela e mais 30 homens.

Após isso foram questionadas sobre o que, em suas percepções, faz com que exista uma menor procura por esses cursos técnicos por parte de mulheres em relação ao número de homens. O machismo no setor industrial foi um dos fatores mais citados, por sempre ter sido constituído majoritariamente por homens, há uma tendência de darem mais oportunidades para pessoas do gênero masculino, além da divisão das atividades “que homens e mulheres devem exercer”, que pode, muitas vezes, interferir nas escolhas das pessoas. A E2 contou sua visão sobre o tema voltado para sua área de atuação: “A sociedade impõe que mulheres estudam química apenas para trabalhar em farmácia de manipulação, por exemplo, e não dá tanta oportunidade para elas em outras áreas. Às vezes repensam [sobre realizar esse curso] por não conseguir emprego depois”.

A seguir as entrevistadas foram questionadas se já passaram por alguma dificuldade ou situação constrangedora durante as aulas do curso técnico por serem mulheres. Duas das entrevistadas disseram que durante as aulas não viveram nenhum tipo de preconceito, afirmando que tanto os alunos quanto os professores eram bem inclusivos. A E3, por sua vez, contou que durante uma aula um dos professores disse que a única função das mulheres na área de Logística seria faturar notas.

Quando a mesma pergunta é feita direcionada ao ambiente de trabalho, todas confessaram ter vivenciado algum tipo de preconceito, sejam eles assédios verbais, comentários e “piadas” machistas e até oportunidades de desenvolvimento eram negadas pelo fato de serem mulheres. E1 conta que trabalhou em uma empresa de produção de tecidos e tinha interesse em realizar o curso para ser tecelã, porém foi barrada pela supervisora da área que dizia querer apenas homens no curso. Ela precisou se unir com outras mulheres que tinham a mesma vontade e tiveram de insistir muito para terem a oportunidade de fazer o curso.

Tendo em vista todos os pontos abordados e situações levantadas por ela, a última pergunta foi se elas enxergam alguma solução para essas situações não ocorram mais. Todas concordam que as mulheres devem continuar resistindo ao machismo, mostrando que são tão capazes quanto os homens para realizar o que quiserem

De acordo com Bruschini (2007, p.559) em seu artigo sobre trabalho e gênero no Brasil,

(...) pela ordem, os setores do mercado de trabalho nos quais as trabalhadoras continuam encontrando maiores oportunidades de trabalho e emprego são a prestação de serviços, a agropecuária, o setor social, o comércio de mercadorias e a indústria. A força de trabalho masculina, por sua vez, manteve presença significativa, também pela ordem, na indústria, nos trabalhos ligados à agropecuária, no comércio de mercadorias e na prestação de serviços.

Após os relatos das entrevistadas fica evidente o quanto o machismo é presente no ambiente de trabalho atualmente, e como esse fator junto da divisão sexual do trabalho pode impactar a carreira e conseqüentemente a vida das mulheres, apenas devido ao seu gênero.

5. APRESENTAÇÃO DA PROPOSTA

Após conclusão do baixo número de mulheres matriculadas em cursos técnicos de nível médio voltados aos setores industriais, duas medidas foram propostas para atender uma das

metas de curto e médio prazo, de garantir a paridade de gênero em todas as fases de recrutamento.

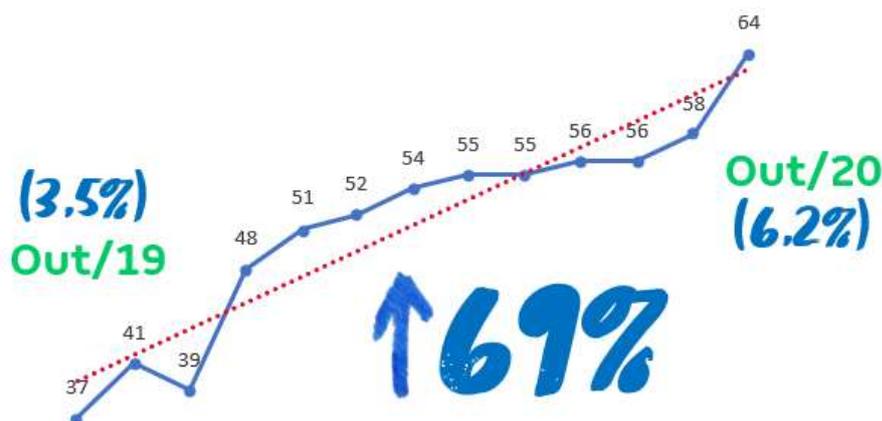
5.1. Atrair mulheres formadas para os processos seletivos

Como visto ao longo desse trabalho, uma das grandes dificuldades para contratação de mulheres nas vagas de Auxiliar de Produção na Suzano, se dá pelo fato de existir um menor número de mulheres inscritas nessas vagas em relação ao número de homens. Entretanto, para que haja um aumento significativo na contratação de mulheres, é fundamental garantir que tenha presença feminina em todas as etapas do processo seletivo.

Para isso, o time de Recrutamento e Seleção intensificou o contato com Instituições de Ensino da região, que oferecem esses cursos técnicos industriais de nível médio, e ao longo da execução desse trabalho foi feito um trabalho de indicações de alunas formadas nesses cursos sempre que havia novas vagas abertas. Além disso, os próprios colaboradores e gestores da companhia podem fazer indicações através da plataforma de vagas da empresa.

Sabe-se que essa foi uma medida paliativa para contribuir com os índices de mulheres a curto prazo, porém foi de suma importância para que tivesse diversidade de gênero nos processos seletivos, aumentando assim a probabilidade da contratação de mulheres na companhia.

Gráfico 4: Evolução de mulheres nas áreas operacionais da empresa Suzano localizada em Limeira/SP, após mapeamento proativo através de indicações



Fonte: Elaboração própria

No último Censo da Diversidade da companhia, realizado em agosto de 2019, a unidade localizada em Limeira/SP era a que possuía o pior índice de mulheres nas áreas operacionais em relação as demais unidades, com apenas cerca de 3,4% do quadro de funcionários composto por mulheres.

Após o início do mapeamento proativo de mulheres em outubro de 2019, feito através de Instituições de Ensino e dos colaboradores da companhia, obteve-se resultados muito positivos (gráfico 4); houve um aumento na contratação de mulheres de quase 70% em relação período anterior, passando de 37 mulheres em cargos operacionais em outubro de 2019 para 64 no mesmo mês do ano seguinte. A unidade de Limeira foi reconhecida como a que mais contratou mulheres nas vagas disponíveis ao longo do ano em relação às demais unidades.

5.2. Proposta de capacitação industrial gratuita para mulheres da comunidade.

Mesmo com aumento significativo de mulheres na companhia, resultante do mapeamento proativo realizado, é importante ressaltar que não foi uma algo fácil de ser desempenhado justamente pela discrepância de gênero das pessoas formadas nesses cursos técnicos industriais.

Tendo isso em vista, reconhecendo a importância de manter o crescimento de mulheres nas áreas operacionais da companhia, e de a empresa ser um importante agente para propor medidas que rompam com as barreiras estruturais impostas às mulheres pela sociedade, surgiu a necessidade de viabilizar uma proposta de capacitação industrial às mulheres da comunidade que se interessarem a atuar nessa área.

5.2.1. Como a capacitação será oferecida

Nessa proposta, a instituição parceira escolhida para ministrar a capacitação foi o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), por terem expertise em cursos voltados a indústria e já terem realizado parcerias de capacitação interna anteriormente com a Suzano. A capacitação será custeada pela Suzano e oferecida de forma gratuita, beneficiando inicialmente 20 mulheres selecionadas.

5.2.2. Estruturação da capacitação

Como alternativa a uma capacitação técnica de nível médio que demandaria cerca de dois anos para conclusão, foi optado pelo oferecimento de uma capacitação industrial com carga horária mais reduzida, porém que contivesse noções básicas de atuação em indústria.

Para isso, houve uma construção colaborativa entre o SENAI e gestores da unidade de Limeira/SP, chegando à uma ementa de capacitação com cerca de três meses de duração, na qual serão ensinados os conceitos necessários à essas mulheres, tornando-as aptas para atuarem como auxiliares de produção em um primeiro momento.

5.2.3. Seleção de mulheres para capacitação

O propósito dessa capacitação é dar oportunidade às mulheres da comunidade que possuem vontade de atuarem na área industrial, ou que já atuam, mas que não tiveram a oportunidade de realizar um curso técnico na área, e que também queiram continuar se especializando na área caso sejam contratadas pela empresa, podendo assim galgar novos cargos na companhia, caso seja de sua vontade.

Com essa capacitação será criado um banco de talentos com 20 mulheres aptas a serem contratadas em futuras oportunidades na companhia. Para que a seleção dessas alunas da capacitação, e futuras candidatas às vagas da operação da Suzano, seja realizada de forma assertiva, contará com a colaboração entre o time de Atração de Talentos juntamente com os (as) líderes responsáveis das áreas operacionais que podem ter novas vagas eventualmente.

Essa proposta de Capacitação Industrial para Mulheres ainda não foi implementada pela empresa, contudo a sugestão é que, através da equipe de marketing da Suzano, seja feita uma comunicação ativa na região através de redes sociais, instituições de ensino, jornais, dentre outros meios, de modo a atingir o maior número de mulheres e de reforçar à população da região a imagem de apoio à diversidade que a empresa vem buscando refletir. Após o processo de seleção e capacitação dessas mulheres, teremos 20 candidatas aptas e aprovadas para atuarem como Auxiliares de Produção na companhia.

6. CONCLUSÃO

Sabe-se que houvera muitas reivindicações para que as mulheres tivessem os direitos que possuem hoje, para serem e estarem onde quiserem. Porém, apesar de todos os avanços e conquistas, é perceptível a falta de oportunidades e diferença de tratamento com mulheres no mercado de trabalho ainda atualmente.

Através das falas das entrevistadas apontadas nesse trabalho, fica claro que apesar de terem espaço para estar em cursos e empregos em áreas masculinizadas pela sociedade, o modo em que são tratadas nesses locais é bem distinto da forma que lidam com os homens nesses mesmos ambientes. A Entrevistada 2 acredita que *é necessária uma reeducação em tais ambientes machistas, pois os homens precisam entender que mulheres podem estar sim em 'ambientes masculinos'*. Pinto (2007) ainda afirma que:

a discriminação é, hoje, possivelmente, a última barreira a cair, permitindo a equalização de avaliação e oportunidades entre os gêneros, quiçá possibilitando um avanço de qualidade que proporcione à mulher superar o homem em competitividade em certos setores com os quais mantêm muita afinidade, por força de dotes naturais e maior aplicação no preparo profissional (p.38).

Referente à empresa Suzano estudada nesse trabalho, com o aumento expressivo de quase 70% no número de mulheres do quadro operacional no último ano e pelo apoio em ações que fomentem esse tema – como a sugestão de capacitação para mulheres descrita nesse trabalho - fica evidente a busca pela evolução da diversidade na companhia.

Entretanto apenas aumentar o número de mulheres não garante com que elas se sintam inclusas, logo faz-se necessário continuar com treinamentos, palestras, revisão nos processos internos dentre outras ações que incentivem as normas da empresa e os funcionários a serem cada vez mais inclusivos e igualitários.

REFERÊNCIAS

SANTOS, M. C. N.; Zimmermann, T. Z. GÊNERO E EDUCAÇÃO: A PRESENÇA FEMININA NO ENSINO TÉCNICO PROFISSIONAL TRÊS-LAGOENSE Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017, ISSN 2179-510X. Disponível em: http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1518007626_ARQUIVO_MARIACAR-LA-ARTIGOCOMP-Atual.pdf. Acesso em: 19 de mai. 2020

EM 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem. [S. l.]: IBGE, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>. Acesso em: 19 mai. 2020.

ESTATÍSTICAS de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho. [S. l.]: IBGE, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 19 mai. 2020.

RODRIGUES, Arakcy Martins. O outro no trabalho: a mulher na indústria. *Psicol. USP*, São Paulo, v. 5, n. 1-2, p. 221-244, 1994. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51771994000100015&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 14 jun. 2020. Acesso em 13 jun. 2020.

PARTICIPAÇÃO de mulheres no mercado de trabalho industrial cresce 14,3% em 20 anos. [S. l.]: Agência CNI de Notícias, 2016. Disponível em: <<https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/trabalho/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-industrial-cresce-143-em-20-anos/>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. XI Simpósio de Excelência de Gestão e Tecnologia, [s. l.], 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2020.

SENAI (ed.). TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO. In: TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://www.senaiac.org.br/index.php/educacao/tecnico-de-nivel-medio.html>. Acesso em: 25 out. 2020.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em <<https://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132>> Acesso em: 25 out. 2020.

ACCENTURE (ed.). Creating a culture of equality in the workplace. In: Creating a culture of equality in the workplace. [S. l.], 2018. Disponível em: https://www.accenture.com/us-en/about/inclusion-diversity/gender-equality?c=glb_intwomdfy17accn_10000004&n=smc_0117. Acesso em: 25 out. 2020.

Lorenzini E. Pesquisa de métodos mistos nas ciências da saúde. Rev Cuid. 2017; 8(2): 1549-60. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v8i2.406>. Acesso em: 15 dez. 2020

Maria Ines Sucupira Stamatto. Um olhar na História: a mulher na escola (Brasil:1549-1910), In: História e Memória da educação Brasileira, Natal, 2002. Acesso em: 20 dez. 2020

PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho. 2º Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho, Goiânia, 20 a 22 de agosto de 2007. Acesso em: 20 dez. 2020

PINTO, Teresa. A Construção Da Invisibilidade Das Mulheres Trabalhadoras: Uma Perspectiva Histórica. 2015. Acesso em: 20 dez. 2020

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Rev. Estud. Fem., Florianópolis, v. 26, n. 1, e41780, 2018. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000100212&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 20 dez. 2020

APÊNDICE

Roteiro das Entrevistas

Nome:

Idade:

Curso técnico:

Conclusão do curso:

1. O que te motivou a fazer esse curso?
2. Quantas mulheres havia na turma?
3. Por que acha que a procura por mulheres nesse curso é baixa?
4. E você, já passou por algum obstáculo ou situação constrangedora durante o curso por ser mulher?
5. E durante o trabalho, já vivenciou alguma dificuldade apenas devido seu gênero?
6. Você acha teria alguma solução para esses tipos de problema, tem alguma sugestão para que essas situações não ocorram?