

DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA INSERÇÃO DE MULHERES NO RAMO DA INDÚSTRIA METALÚRGICA

Lourenço, Daiane do Carmo¹
Centro Universitário UniAcademia
HORTA, Patrícia Maia do Vale²
Centro Universitário UniAcademia

Linha de Pesquisa: Administração de Recursos Humanos

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi identificar as principais dificuldades que as mulheres encontram na busca por oportunidades no setor metalúrgico. Na luta por igualdade elas enfrentaram o preconceito acompanhado pela dúvida em sua capacidade de desempenhar funções dentro de um setor que na maioria é composto por homens. A metodologia utilizada quanto aos fins foi a pesquisa exploratória que identificou por meio de alguns estudos os desafios no mercado de trabalho para a inserção das mulheres no setor metalúrgico. Quanto aos meios, utilizou-se pesquisa bibliográfica, desenvolvida com material publicado em livros e artigos e um estudo de caso baseado em questionário aplicado ao público-alvo de uma empresa na cidade de Juiz de Fora – MG, houve também consulta a arquivos de documentos fornecidos por seu Sistema de Gestão. Embora haja um aumento gradual na participação feminina nesse setor tradicionalmente masculino, as mulheres ainda enfrentam diversos desafios que dificultam sua plena inserção e ascensão. Mudar esse cenário é uma responsabilidade coletiva de empresas, instituições educacionais e sociedade. Ao enfrentar desafios e abraçar oportunidades, é possível criar um futuro mais justo e inclusivo, onde experiências e perspectivas diversas impulsionam o crescimento e a competitividade da indústria.

Palavras-chave: Liderança feminina. Políticas de inclusão. Gênero. Ascensão profissional. Equidade.

1 INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos, mediante as transformações da sociedade as mulheres conquistaram outras prioridades para que hoje seu modo de vida não seja limitado apenas a dedicar-se ao lar e a família. A independência financeira e a busca pela consolidação profissional também fazem parte da realização de sonhos (LIMA, 2022).

¹ Graduanda em Administração pelo Centro Universitário Academia.

² Professora do curso de Administração do Centro Universitário Academia.

A evolução da mulher no mercado de trabalho, reflete uma jornada de lutas, conquistas e desafios contínuos. Iniciada em meados do século XVIII, a Revolução Industrial marcou um ponto de virada significativo, introduzindo as mulheres em massa no mercado de trabalho, embora as condições fossem precárias e os salários significativamente inferiores em relação aos dos homens. Nos séculos XIX e XX, movimentos sociais e feministas ganharam força e desafiaram as normas de gênero para a luta por direitos trabalhistas igualitários, salários justos, condições de trabalho seguras e o direito ao voto. A participação feminina no mercado de trabalho continuou a evoluir, especialmente após as duas Guerras Mundiais, quando a necessidade de mão de obra feminina se tornou indispensável (MENDES, 2017?).

Além da busca por igualdade elas enfrentam vários fatores que contribuem para que esta jornada se torne mais difícil, no ramo metalúrgico, onde as atividades apresentam o perfil predominantemente masculino, o preconceito é acompanhado pela dúvida na capacidade das trabalhadoras em desempenhar funções dentro do setor. A crescente inserção da mulher neste mercado de trabalho ainda vem acompanhada de uma segregação de gênero que desencadeia falta de oportunidades para assumir cargos de liderança, barreiras no acesso ao treinamento e desenvolvimento profissional, o que pode impedir seu crescimento na carreira (GONÇALVES; GANAKA, 2017).

Contudo, a diversidade de gênero pode levar a soluções mais inovadoras e perspectivas únicas, e a representatividade feminina em posições de liderança pode ajudar a melhorar a cultura das empresas nas tomadas de decisão (LORENZETTI, 2024). Diante disso, quais os desafios e oportunidades para a inserção de mulheres na indústria metalúrgica e como elas alcançam o protagonismo neste ramo? Para responder essa questão, o objetivo geral é identificar as principais dificuldades que as mulheres encontram na busca por oportunidades no setor metalúrgico sobre essa realidade.

Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o assunto e um estudo de caso numa empresa do setor metalúrgico na cidade de Juiz de Fora, MG. Os resultados são apresentados a seguir, divididos em quatro partes. No primeiro tópico o desenvolvimento textual com uma breve descrição sobre a

mulher no mercado de trabalho, principalmente no Brasil, dando ênfase ao seu percurso no setor metalúrgico. Num segundo tópico a descrição detalhada da metodologia utilizada na pesquisa. Logo após, as análises dos resultados da pesquisa e as considerações finais.

2 EVOLUÇÃO DO ESTUDO SOBRE A MULHER NO SETOR METALÚRGICO

Diante do tema, é imprescindível conhecer a trajetória da mulher no mercado de trabalho ao longo do tempo e analisar os desafios vivenciados na busca por respeito, aceitação e ascensão profissional. Para isso, a primeira seção, apresenta um breve cenário da mulher no Brasil e no mundo no mercado de trabalho, passando nos primeiros anos da Revolução Industrial, quando as mulheres começaram o ingresso na indústria têxtil. Em seguida, o estudo aborda os avanços femininos e mostra um pouco do cenário atual e da participação no mercado de trabalho brasileiro. No próximo e último tópico se enfatiza a participação da mulher no setor metalúrgico no país e a luta na busca pelas oportunidades de desenvolvimento, a fim de se manter nas ocupações e pelo direito de igualdade.

2.1 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UM BREVE CENÁRIO DO MUNDO E DO BRASIL

Entre tantos motivos que determinaram a entrada da mulher no mercado de trabalho, destacou-se a necessidade de contribuir com os gastos financeiros da família. O primeiro momento na história em que houve considerável absorção da mão-de-obra feminina foi a Revolução Industrial, quando as fábricas contrataram mulheres com o objetivo de reduzir as despesas com salários e discipliná-las ao seu modo (LEAL, 2016).

Desde os primeiros anos da Revolução Industrial até os dias atuais, as mulheres desempenharam papéis cruciais na evolução e desenvolvimento do setor industrial. Nos séculos XIX e XX, as fábricas têxteis eram os principais motores do desenvolvimento industrial. Neste contexto, as mulheres eram

frequentemente recrutadas como mão-de-obra barata, executando tarefas árduas em condições muitas vezes desumanas. Mesmo com as adversidades, essas mulheres desempenharam papel crucial na produção em grande escala que impulsionou a economia industrial (CRT-RJ, 2024).

Na Inglaterra a produção de algodão foi a primeira a se industrializar e beneficiou o comércio marítimo atlântico, no sentido norte-sul, importando das regiões “tropicais ou subtropicais” a matéria-prima. A indústria que se iniciava precisava de mão de obra, porém tal mão de obra deveria ter baixo custo. Isso possibilitou a contratação de mulheres e crianças na indústria têxtil inglesa, as quais se sujeitavam ao trabalho industrial como forma de complementar a renda familiar. Também contribuiu para a inserção da mão de obra feminina a relutância do homem inglês em abdicar de sua independência e submeter-se a “disciplina da mecanização” (HOBSBAWM, 2000).

A força de trabalho adulto nas indústrias têxteis do Reino Unido atingia 191.671 pessoas, das quais 102.812 eram mulheres e apenas 88.859, eram homens. Em 1838, do total de operários empregados nas fábricas de tecidos na Inglaterra 23% eram homens e 77% eram mulheres e crianças (THOMPSON, 1987).

Na França, em 1866 a participação feminina representava 30% da mão de obra empregada e no ano de 1906 alcançou 37,7% de participação. A inserção feminina neste período, resulta da estagnação populacional, o que fez com que a mão de obra feminina fosse requisitada. No final do século XIX, em 1896, as mulheres já eram maioria na indústria têxtil, representando 51% do total de operários (PERROT, 2005).

No Brasil, desde o século XIX, o governo procurou atrair milhares de imigrantes europeus para trabalhar tanto nas lavouras, nas fazendas de café, quanto nas fábricas que surgiam nas cidades, substituindo a mão de obra escrava. As mulheres operárias estrangeiras, de acordo com o censo de 1890, eram 119.581 e representavam 34% do total de operários, e estavam empregadas em sua maioria na indústria têxtil, trabalhavam com fiação e tecelagem. Em 1894 a participação de mão de obra feminina na indústria têxtil na cidade de São Paulo representava 67,62% do total de operários, e no

levantamento do ano de 1901 totalizavam 49,95%, sem contar as crianças operárias do sexo feminino (RAGO, 1997).

Apesar do elevado número de trabalhadoras presentes nos primeiros estabelecimentos fabris brasileiros, não se deve supor que elas foram progressivamente substituindo os homens e conquistando mercado de trabalho no setor. Na medida em que avançam a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina, as mulheres vão sendo expulsas das fábricas de forma gradual. A substituição da força de trabalho feminina pela masculina não deve ser confundida com falta de capacidade de organização e luta, pelo contrário, as operárias brasileiras, assim como as europeias, lutavam por melhores salários, redução da carga horária, trabalhavam em média 12 horas por dia, melhores condições de salubridade, além de se posicionarem contrariamente ao assédio sexual e ao controle disciplinar (RODRIGUES, 2015).

No entanto, apenas após a I e II Guerras Mundiais que esse movimento ganhou força e as mulheres passam a assumir funções antes executadas por homens. Em virtude das guerras que ocorreram na primeira metade do século XX, muitas mulheres assumiram as empresas e negócios de suas famílias, além da posição do homem na condução do lar. Isso aconteceu, não apenas durante os anos de conflito, mas também posteriormente, em razão do grande número de mortes e de acidentes que deixavam os homens inaptos para o trabalho (LEAL, 2016).

Milhares de mulheres foram empregadas nas indústrias bélicas. Contudo passaram também a trabalhar como motoristas, enfermeiras, operárias em fazendas e fábricas, secretárias em escritórios e até no serviço público. No Reino Unido o número de trabalhadoras do sexo feminino nas fábricas de munição, chegou a quase 1 milhão em 1918, segundo o Museu Imperial da Guerra. No serviço ferroviário britânico foi um salto, de 9.000 para 50.000 trabalhadoras durante o conflito. Já nas fábricas de armamentos da França, a mão de obra feminina chegou a representar um quarto do total no início de 1918 (BRAUN, 2022).

Nos Estados Unidos, as indústrias reconvertidas para a defesa também solicitaram a mão de obra feminina de todas as classes, para integrar o efetivo

nacional de trabalho. Algumas mulheres, europeias e americanas, estiveram na frente de batalha, atuando como enfermeiras, motoristas de caminhões e ambulâncias, além de mecânicas e cozinheiras. Em 1916, depois de uma investigação do Ministério da Guerra mostrar que as mulheres poderiam executar muitos dos trabalhos desempenhados pelos homens lutando na França, no Reino Unido, foi disponibilizado o primeiro serviço uniformizado feminino. Diante disso, o papel que essas mulheres desempenhavam era importante não apenas para o esforço de guerra, mas também para a manter a economia e funcionamento do governo de seus países (BRAUN, 2022).

Em 1918, houve o ingresso da primeira mulher no serviço público do Brasil. Maria José de Castro Rebello Mendes venceu a concorrência contra cinco candidatos homens, fazendo provas orais e escritas de português, inglês, alemão, francês e italiano, datilografia, história do Brasil, história geral, geografia do Brasil, geografia geral, direito, álgebra e aritmética e foi aprovada em primeiro lugar para a Secretaria de Estado das Relações Exteriores e tornou-se a primeira diplomata brasileira, nomeada para o cargo em 28 de setembro de 1918, manteve um estilo discreto na carreira e aposentou-se em 1934 (SINDILEGIS, 2022).

A partir da Conferência da Cidade do México em 1975, conhecida como Primeira Conferência Mundial preocupação com a situação da mulher no mercado de trabalho passa a ser tratada com maior relevância. Como consequência desse evento, a ONU adota a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em 1979, considerado o mais importante instrumento internacional sobre os direitos femininos, especialmente no que diz respeito à discriminação. Em de 1995, o evento da Conferência de Pequim foi apontado como de maior relevância em razão não só da abrangência das adesões, mas também em relação à mudança do enfoque no tratamento do tema. A partir dessa conferência, há alteração do objeto de discussão: no lugar de “discriminação contra mulher”, o foco passou a recair sobre a “igualdade de gênero” (ALMEIDA, 2023).

Em 2010 no Brasil foi eleita a primeira mulher ao cargo de Presidente do país. Dilma Vana Rousseff se candidatou à presidência pelo PT, e, embora sua

candidatura tenha sido encarada com desconfiança por muitos, ela seguiu em frente e disputou a eleição na época contra duas candidaturas importantes: a de José Serra (PSDB) e a Marina Silva (PV). No primeiro turno, Dilma chegou a quase 47% dos votos, o que a levou para o segundo turno, que ela enfrentou José Serra, que havia conquistado pouco mais de 32% dos votos. O resultado determinou sua vitória da petista com 56% dos votos, contra 44% dos votos obtidos pelo candidato concorrente. Dilma ocupou essa posição do ano 2011 a 2016, quando seu governo foi interrompido por um impeachment, entendido como golpe parlamentar (SILVA, 202?).

Recentemente, com a pandemia da Covid-19, foi possível observar o mesmo movimento de aumento de participação das mulheres no mercado de trabalho. A participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou nos países que compõem o G20 (África do Sul, Alemanha, Arábia Saudita, Argentina, Austrália, Brasil, Canadá, China, Coreia do Sul, Estados Unidos, França, Índia, Indonésia, Itália, Japão, México, Reino Unido, Rússia, Turquia, União Europeia). Após o Covid-19 aconteceu a maior taxa de empregabilidade das mulheres, porém, ainda persistiram as diferenças salariais entre homens e mulheres. Metade dos países do G20 participa da Coalizão Internacional pela Igualdade Salarial (EPIC). Os dados são do relatório da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foram divulgados em julho de 2024 durante a plenária ministerial sobre Emprego, o tema de Igualdade de Gênero e Promoção da Diversidade no Mundo do Trabalho foi abordado, na reunião do G20 Brasil que aconteceu no Centro de Eventos do Ceará, em Fortaleza (BRASIL, 2024).

Há participação significativa das mulheres no mercado de trabalho tanto no Brasil quanto no mundo, embora ela tenha sido importante sempre foi marcada por uma história de subvalorização que precisa ser revista urgentemente.

2.2 AVANÇOS E DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

O cenário atual do mercado de trabalho no Brasil é uma consequência das estruturas sociais e econômicas do passado. Desde os primórdios da Revolução Industrial até os dias atuais, as mulheres têm lutado por seu espaço e reconhecimento no mercado de trabalho. Esse processo de evolução, tem passado por transformações significativas nos últimos anos, marcado por avanços relevantes, desafios persistentes e conquistas notáveis, construindo a presença feminina em todos os setores profissionais (TAVASSI *et al.*, 2021).

Em busca de promover políticas e ações que garantam a igualdade de oportunidades e o pleno exercício dos direitos trabalhistas para todas as trabalhadoras, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) tem acompanhado de perto esse processo de evolução, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio (Pnad) o ano de 2023 fechou o recorde histórico de ocupação feminina totalizando 43.380.636 mulheres, a frente de 2022 que obteve 42.675.531. A região com o maior número de mulheres trabalhando foi o Sudeste, totalizando 20.022.406 trabalhadoras, seguida pela região Nordeste com 9.332.860, e o Sul com 7.023.526, respectivamente. O ranking dos estados com maior presença feminina no mercado de trabalho ficou com São Paulo (10.953.039), seguido por Minas Gerais (4.551.144) e Rio de Janeiro (3.633.250). Quando os dados são desdobrados em setores, é possível perceber que as mulheres ocupam mais áreas de educação, saúde humana e serviços sociais, seguido pelo setor de comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas e, por fim, serviços domésticos (BRASIL, 2024).

Houve avanços e modestas conquistas no mercado de trabalho, mas os desafios persistem e as mulheres ainda lutam por igualdade de direitos. O salário igualitário entre homens e mulheres por exemplo, embora esteja previsto por lei desde 1943 na CLT, não vem sendo cumprido pelos empregadores. Sancionada pelo presidente Lula, a Lei 14.611/2023 busca novo avanço por meio da transparência de informações das empresas, que pretende que as mulheres e

homens discutam salários, igualdade, a fim de se alcançar um mundo mais justo e igualitário (BRASIL, 2024).

Milhões de mulheres estão perdendo terreno na sua busca por igualdade no mundo do trabalho, de acordo com o relatório elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), denominado: **Mulheres no Trabalho: Tendências de 2016**. Este relatório examinou dados de 178 países e concluiu que a desigualdade entre homens e mulheres persiste em grande espectro do mercado de trabalho global. O relatório ainda mostra que, no decorrer das duas últimas décadas, progressos significativos realizados pelas mulheres na educação não resultaram em melhorias comparáveis nas suas posições de trabalho. Em nível global, a disparidade de gênero com relação a empregos tem diminuído por apenas 0,6 pontos percentuais anual desde 1995, com uma relação emprego-população de 46 por cento para as mulheres e quase 72 por cento para os homens em 2015 (OIT, 2016).

Em muitos países as mulheres tendem a trabalhar em setores que pagam menos com menores oportunidades a ascensão de cargos. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio (Pnad), mostram que o Brasil no ano de 2023 fechou com o maior número de pessoas ocupadas desde 2012, e recorde histórico de ocupação feminina. Paula Montagner, subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), afirmou que houve aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. A taxa de participação feminina cresceu de 34,8% em 1990 para 52,2% em 2023, é importante pontuar que este número chegou a 54,3% em 2019, antes da pandemia do Covid-19 (BRASIL, 2024).

2.3 O PERCURSO PROFISSIONAL DA MULHER NO SETOR METALÚRGICO BRASILEIRO

O trabalho em uma indústria metalúrgica é bastante desafiador, muitas vezes com ambientes de trabalho insalubres, jornadas exaustivas e baixa remuneração, elas ainda sofrem com o racismo, a invisibilidade, a desconfiança e a hostilidade e o preconceito, na sua maioria pelos seus próprios companheiros de trabalho. A batalha das mulheres sempre vai ser, contra o desmando do

capital, que por todo momento tenta impor seu lugar no mercado de trabalho a ocupações menos favorecidas e baixos. Movimentos sindicais como a Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT) trabalham para contribuir de forma positiva com as grandes mudanças no mundo do trabalho e da vida das mulheres trabalhadoras. As mulheres da CNM/CUT se unificam nas lutas e escrevem também a própria história na categoria, porque a história delas são vinculadas ao direito à vida, a liberdade, a igualdade e por um mundo mais justo em qualquer espaço que ela ocupe (STIMEIC, 2022).

A presença feminina no setor metalúrgico no Brasil está se ampliando aos poucos e a inserção nesta atividade para o gênero, é uma grande conquista e cresceu ao longo dos últimos 10 anos, de acordo com os dados do Ministério da Economia – Relação Anual de Informações Sociais (RAIS 2021). Em 2014 atingiu o melhor resultado com 19,1%, participação próxima a 2021, cuja taxa ficou em 19,0%. O maior número mulheres metalúrgicas (90%) encontra-se nos estados de São Paulo (39%), Minas Gerais (12%), Rio Grande do Sul (11%), Santa Catarina (10%), Paraná (8%), Amazonas (6%) e Rio de Janeiro (4%). Dentre as localidades citadas, a maior discrepância salarial entre homens e mulheres são observadas no Amazonas (-27,7%), devido a enorme concentração de mulheres no segmento eletroeletrônico; seguido de Minas Gerais (-26,3%), Santa Catarina (-25,4%), Rio Grande do Sul (-23,1%), São Paulo (-20,7%), Paraná (-17,7%) e Rio de Janeiro (-6,4%) (FILGUEIRAS, 2024).

Entre 2002 e 2013, as mulheres ingressaram no ramo metalúrgico de forma mais intensa, principalmente no segmento eletroeletrônico, cuja participação feminina passou de 10,4% em 2002, para 36,3% em 2013. Este fato pode estar associado ao tipo de trabalho executado no segmento, cujo manuseio de pequenos objetos e movimentos sutis, eram características associadas às mulheres. Movimento oposto ocorreu no segmento de bens de capital, onde a participação feminina era de 29,6% em 2002 e caiu para 18,8% em 2013. Já o segmento eletroeletrônico manteve a maior presença de mulheres, com 33,9% de participação em 2021. Com tudo este segmento é o que apresenta maior diferença na remuneração das mulheres em relação aos homens (-28,5%), em seguida do automotivo, que a remuneração média das trabalhadoras foi 28,1% a menos do que a dos homens. Nas áreas relacionadas à produção (chão de

fábrica), a diferença remuneratória foi de 29,0% menor, com o salário das mulheres em R\$ 2.162,8 e dos homens R\$ 3.047,0. As trabalhadoras dos serviços administrativos recebem 22,5% a menos que os homens, em cargos de nível técnicos médio, as mulheres metalúrgicas tiveram remuneração 25,8% menor do que os homens (PINHEIRO; GONÇALVES; FILGUEIRAS, 2024).

3 METODOLOGIA

O método científico consiste em um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento. Para que um estudo seja considerado científico, é preciso identificar, verificar e determinar o método que possibilitou chegar ao resultado do tema analisado (GIL, 1999).

Existem vários tipos de pesquisa, com diferentes taxionomias. Para divisão deste trabalho foram utilizados dois critérios básicos: quanto aos fins e quanto aos meios. Partindo desse pressuposto, quanto aos fins foi utilizado a pesquisa exploratória que teve por objetivo identificar e conhecer por meio de alguns estudos os desafios e oportunidades no mercado de trabalho para as mulheres e sua inserção na indústria metalúrgica (VERGARA, 2016).

Quanto aos meios, classificou-se com uma pesquisa de baseada em questionário aplicado ao público-alvo e gestores do setor metalúrgico de uma empresa localizada na cidade de Juiz de Fora - MG. Para tal foi realizado uma pesquisa documental com arquivos fornecidos pelo Sistema de Gestão da Empresa, não disponíveis para consultas públicas. Houve pesquisa bibliográfica, desenvolvido com material publicado em livros e artigos nas redes eletrônicas (VERGARA, 2016).

Seguindo a definição dos métodos, partimos para o universo e amostra da pesquisa. O universo da pesquisa contempla o conjunto de elementos que possuem as características do tema, a amostra é o público escolhido que representará o estudo realizado (VERGARA, 2016).

O universo da pesquisa de campo foram as mulheres atuantes neste mercado que inclui operárias, supervisoras, engenheiras e coordenadoras que são o público-alvo deste estudo e compartilharam suas experiências na busca

pela ascensão profissional e o gênero masculino com sua visão de oportunidade para elas e desafios enfrentados neste setor. Para a amostra trabalhamos por acessibilidade, visto que as informações serão de fácil acesso pelo pesquisador (VERGARA, 2016).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Juiz de Fora foi umas das primeiras cidades mineira a se industrializar, constituindo-se como um dos principais centros industriais do país entre o fim do século XIX e as três primeiras décadas do século XX, 50% das indústrias instaladas na cidade entre os anos de 1889 e 1930 foram fundadas por imigrantes e que consigo traziam habilidades implementadas para o setor metalúrgico. No decorrer da época, entre os anos de 1908 e 1920, Juiz de Fora desenvolveu tanto no número de indústrias quando pela riqueza produzida e novas empresas começaram a ser fundadas por pessoas da região (NASCIMENTO, 2021).

Na década de 1950, período de decadência industrial, Juiz de Fora foi contemplada com investimentos no setor metalúrgico através do Plano de Metas, executado no governo de Juscelino Kubitschek. Nos anos 60, durante o governo de Itamar Franco houve investimentos que beneficiaram projetos como o Distrito Industrial. Já nos anos 70, o II Plano Nacional do Desenvolvimento que abrangeu a cidade e visava o crescimento através de indústria no setor metalúrgico com incentivos fiscais e concessão de recursos. Nos anos 80 instaurou-se a Siderúrgica Mendes Junior com sua produção de aço e a Companhia Paraibuna de Metais, produzindo metais não-ferrosos (NASCIMENTO, 2021).

Hoje a cidade de Juiz de Fora possui cerca de 5 mil funcionários no setor metalúrgico, e aproximadamente 1300 empresas que atuam na área, com atividades diversas, desde a produção de metais até sua transformação final em produtos que estão presentes no dia a dia das pessoas, como os talheres que usamos à mesa, até automóveis e chips de aparelhos eletrônicos (SOUZA, 2021).

Para aprimorar os resultados deste trabalho foi realizada uma pesquisa de campo em uma empresa do setor metalúrgico na cidade de Juiz de Fora - MG, a qual foi denominada por Empresa X. Assim o setor metalúrgico e a estrutura dessa organização passam a ser apresentados a seguir e neste contexto foram identificados desafios e oportunidades da inserção de mulheres no setor metalúrgico.

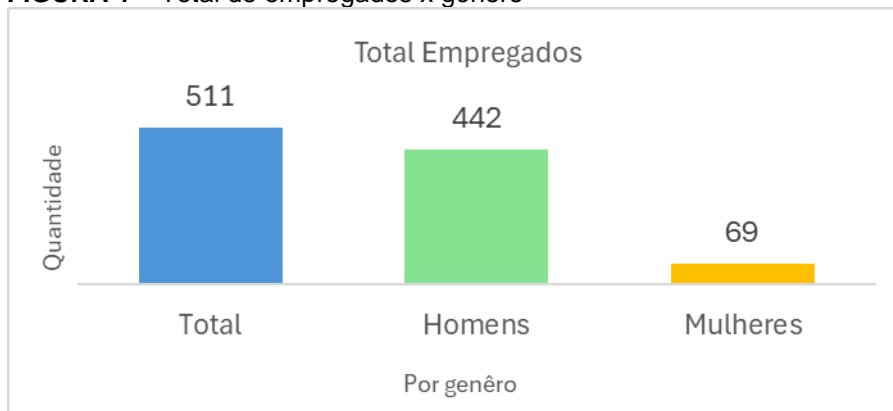
É uma companhia global de mineração e metalurgia, que teve origem na fundação em 1956, no Brasil. Ao longo do tempo, cresceu, se reinventou e se consolidou como uma das principais produtoras de zinco do mundo, hoje conta com oito operações distribuídas entre Brasil e Peru – sendo três refinarias e seis minas, segundo o Website (2024) da empresa.

Localizada no estado de Minas Gerais, a unidade de Juiz de Fora é uma refinaria de zinco. Suas operações começaram em 1980, e, em 2021, produziu cerca de 81.1 mil toneladas de zinco metálico. A empresa produz um mix de oito produtos de zinco metálico para galvanização e quatro subprodutos destinados a fertilizantes e celulose.

A aspiração da Empresa X é ser uma empresa cada vez mais plural, com diversidade e inclusão, para promover um ambiente de oportunidades, reconhecimento e acolhimento para todos, seu compromisso até 2030 é de 30% de mulheres na força de trabalho e em cargo de liderança.

Hoje a Empresa X em Juiz de Fora – MG, conta com 511 colaboradores próprios, em sua maioria o quadro é composto por homens apresentando 86,5%, e as mulheres atualmente representam apenas 13,5% do efetivo, conforme figura 1.

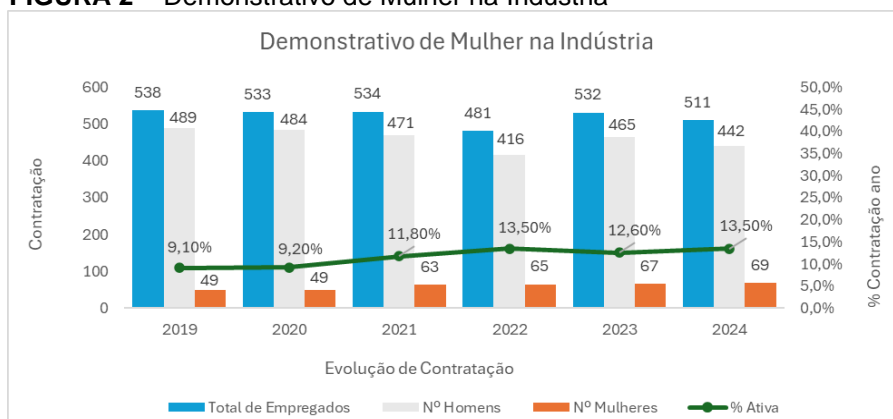
FIGURA 1 – Total de empregados x gênero



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Com a força de trabalho em 86,5% do gênero masculino, observa-se que em relação ao ano de 2019 *versus* 2024, houve um crescimento de apenas 4,40% de contratações no que tange a inclusão de mulheres nos diversos setores da empresa, conforme figura 2.

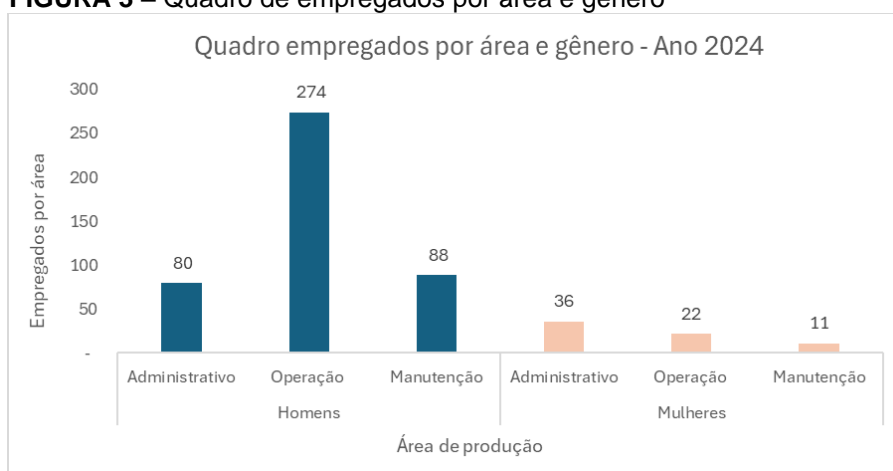
FIGURA 2 – Demonstrativo de Mulher na Indústria



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A Empresa X, tem seu quadro dividido em administrativo, operacional e manutenção. Na distribuição dos empregados por área identificou-se que existe uma predominância de homens na operação em relação as mulheres conforme demonstram a figura 3.

FIGURA 3 – Quadro de empregados por área e gênero

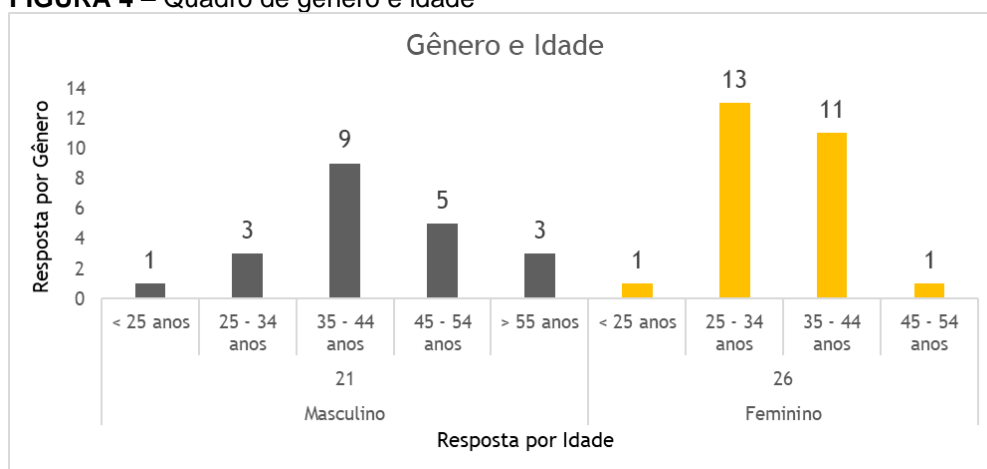


Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Para além da pesquisa documental fornecida pelo Departamento Pessoal da Empresa, fez-se uso também de questionário para identificar a percepção dos colaboradores e, especificamente, das mulheres sobre os desafios e oportunidades que elas enfrentam neste setor de trabalho.

O questionário foi enviado a 78 pessoas e respondido por 47. A primeira questão foi sobre gênero e teve participação de 26 mulheres (53,3%) de 21 homens (44,7%). A segunda pergunta sobre faixa etária, 42,6% (20) são da faixa de 35 a 44 anos, 34% (16) na faixa de 25 a 34 anos, 12,8% (6) correspondente à faixa de 45 a 54 anos, 6,4% (3) acima de 55 anos e 4,3% (2) com faixa etária abaixo dos 25 anos. Foi possível perceber que entre os respondentes a faixa etária foi acima dos 35 anos, mais de 60%, abaixo dos 25 anos o percentual foi menor que 5%. Os homens participantes, apesar de estar em menor número, tem maior diversidade na faixa etária em relação as mulheres, apontando que o tempo de permanência na indústria metalúrgica desse gênero é maior, conforme figura 4.

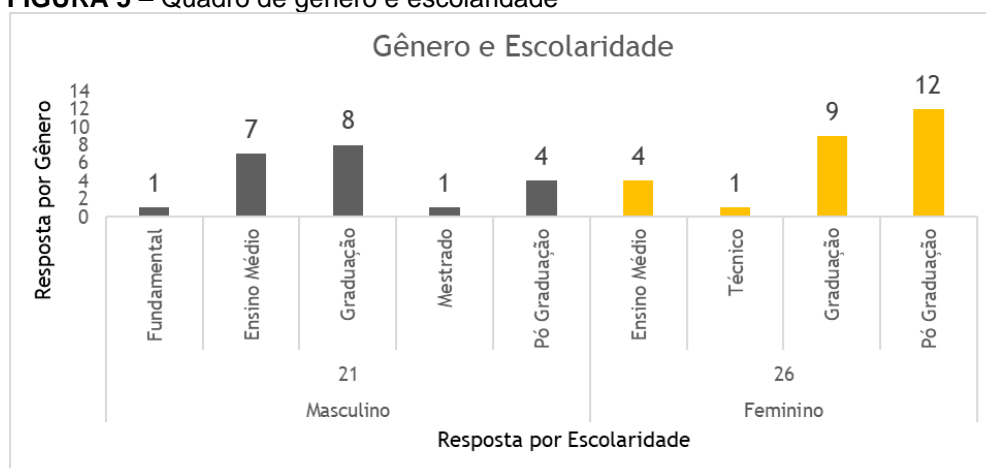
FIGURA 4 – Quadro de gênero e idade



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A terceira pergunta trouxe o grau de escolaridade do participante, 36,2% (16) possuem graduação, 34% (16) pós-graduação, 23,4% (11) com ensino médio e 2,1% (um) em totalidade igual para fundamental, técnico e mestrado. Mais de 70% dos respondentes possuem terceiro grau ou maior escolaridade. Há predominância das mulheres em relação aos homens no maior grau de instrução, reforçando que as mulheres têm maior necessidade em investimento de seus graus conhecimento na busca pela ascensão profissional.

FIGURA 5 – Quadro de gênero e escolaridade

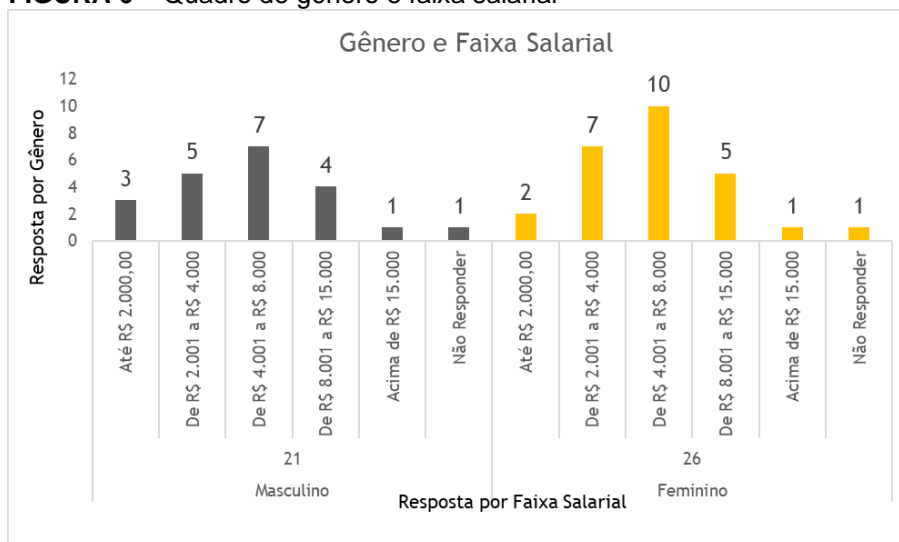


Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Para a quarta pergunta o tema foi faixa salarial, 31,9% (15) tem o salário de R\$ 2.001 a R\$ 4.000, 29,8% (14) com o salário de R\$ 4001 a R\$ 8.000, 19,1% (9) responderam que recebem de R\$ 8.001 a R\$ 15.000, 10,6% (5) responderam

que recebem cerca de R\$ 2.000, 4,3% (dois) declaram que recebem acima de R\$ 15.000 e outros 4,3% (dois) preferiram não responder. O gênero masculino está nas maiores faixas salariais de acordo com a pesquisa.

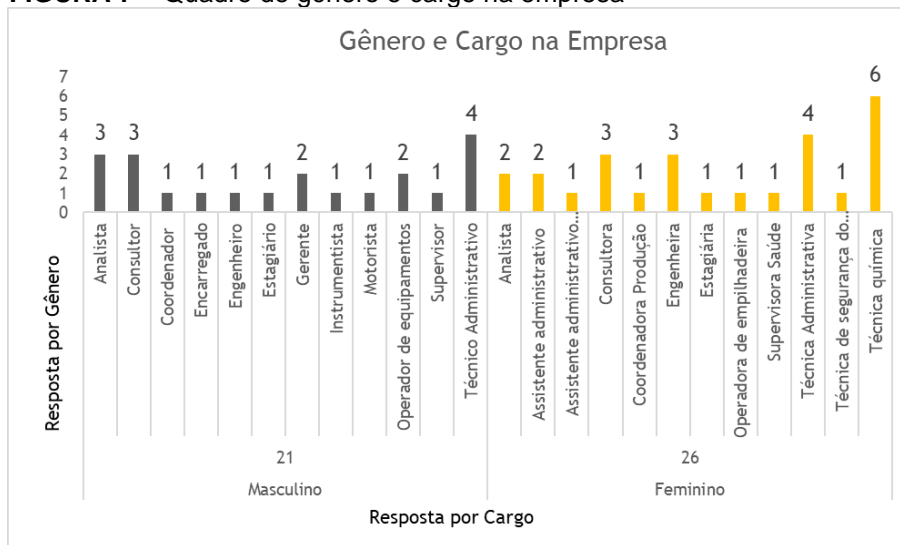
FIGURA 6 – Quadro de gênero e faixa salarial



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A quinta pergunta procurou identificar qual era o cargo de ocupação na empresa do respondente. O resultado da pesquisa para o gênero feminino foi: duas analistas, duas assistentes administrativas, uma assistente administrativo sênior, três consultoras, uma coordenadora de produção, três engenheiras, uma estagiária, uma operadora de empilhadeira, uma supervisora, quatro técnicas administrativas, uma técnica em segurança do trabalho e seis técnicas em química. No gênero masculino a ocupação dos cargos foram: três analistas, três consultores, um coordenador, um encarregado, um engenheiro, um estagiário, dois gerentes, um instrumentista, um motorista, dois operadores de equipamentos, um supervisor, dois técnicos administrativos, um técnico de segurança do trabalho e um técnico em química. Existe uma pluralidade de cargos na empresa, porém com base na pesquisa nota-se que existe posições a serem ocupadas no novel gerencial.

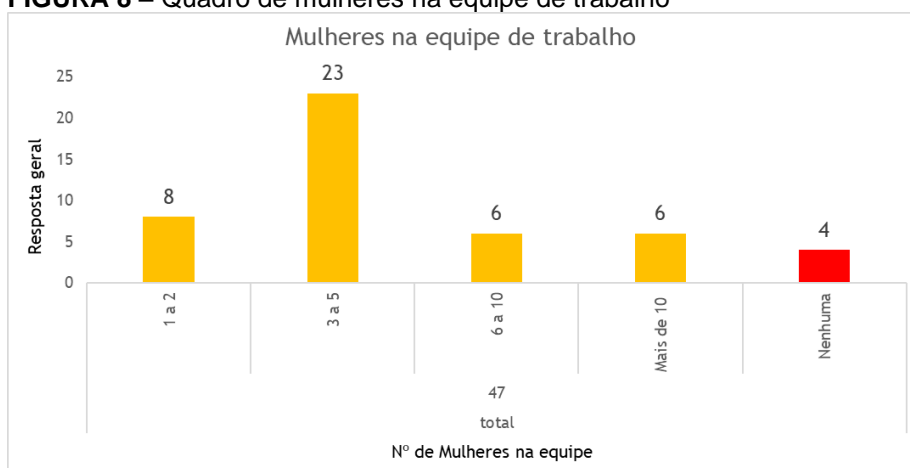
FIGURA 7 – Quadro de gênero e cargo na empresa



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A sexta pergunta traz o cenário do setor do participante em relação ao número de mulheres que fazem parte de sua equipe, 48,9% (23) responderam que a equipe possui de 3 a 5 mulheres, 17% (oito) tem de 1 a 2, 12,8% (seis) na faixa de 6 a 10, bem como outros 12,8% (seis) com mais de 10 mulheres no setor e por fim 8,5% (quatro) disseram não ter nenhuma mulher no setor. No setor de manutenção (instrumentação) não existe mulheres na equipe, muito em função do tempo de casa dos instrumentistas visto que é uma área totalmente estratégica, onde envolve não apenas procedimentos operacionais, mas também know-how técnico.

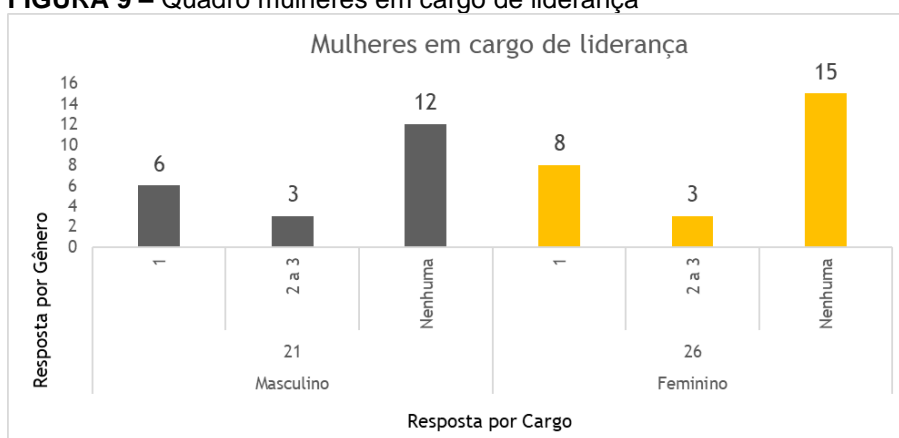
FIGURA 8 – Quadro de mulheres na equipe de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

De acordo com a sétima pergunta 57,4% (27) dos participantes dizem que não há mulheres em cargo de liderança em seu setor, 29,8% (14) responderam que existem apenas 1 mulher em cargo de liderança e outros 12,8% (seis) responderam que há de 2 a 3 mulheres líderes em sua equipe. Nos cargos existentes as mulheres estão ocupando mais os níveis estratégicos e operacionais, ficando distante das ocupações de liderança.

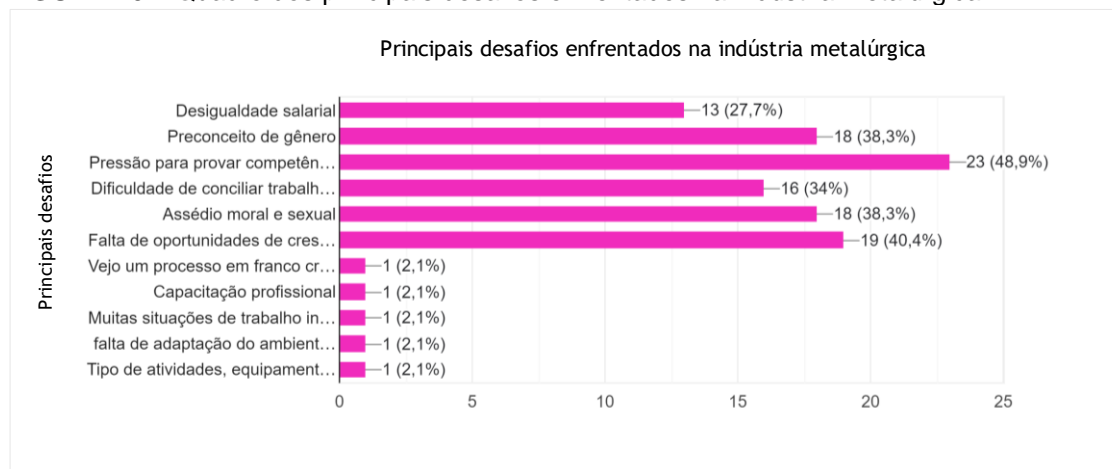
FIGURA 9 – Quadro mulheres em cargo de liderança



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A oitava pergunta busca entender quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres na indústria metalúrgica, 48,9% (23) diz ser a pressão para provar competência dentro do setor, 40,4% (19) opina a falta de oportunidade e crescimento, 38,3% (18) acham que é o preconceito de gênero, outros 38,3% (18) colocam o abuso moral e sexual como fator, 34% (16) responderam a dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal, 27,7% (1) coloca a desigualdade salarial, 2,1% (1) capacitação profissional, 2,1% (1) acha que a falta de adaptação do ambiente para receber as mulheres, 2,1% (1) tipo de atividade e equipamentos que requerem muito esforço físico, 2,1% (1) muitas situações de trabalho incompatível com a capacidade física. Os quatro desafios mais mencionados foram: pressão para provar competência, falta de oportunidade e crescimento, preconceito de gênero e abuso moral e sexual, todos com mais de 35% de citação, o que corrobora o cenário da mulher no mercado de trabalho exposto pelo autor Rodrigues (2015).

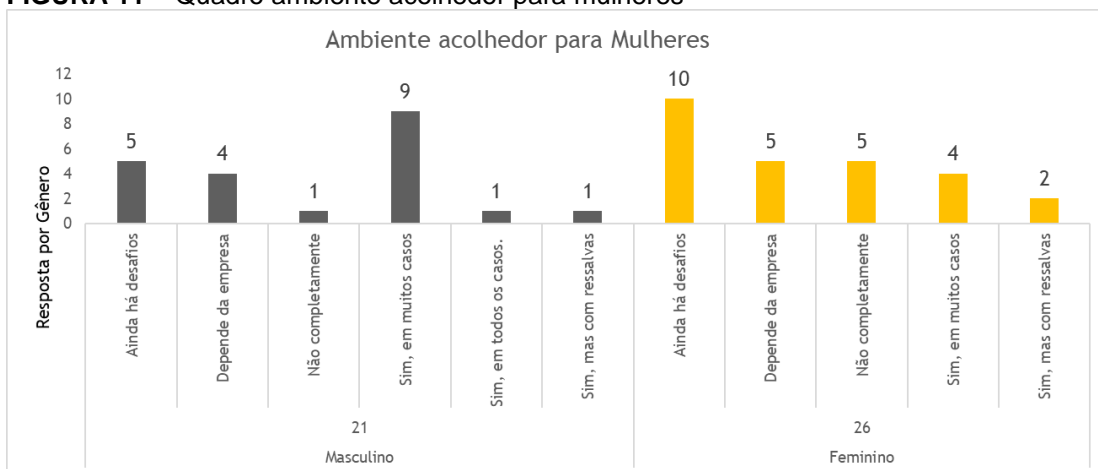
FIGURA 10 – Quadro dos principais desafios enfrentados na indústria metalúrgica



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Quando perguntado na nona questão se as pessoas acreditam que a indústria é um ambiente acolhedor para as mulheres, os resultados foram 31,9% (15) dos participantes com a opinião de que ainda há desafios, 27,7% (13) responderam que sim em muitos casos, 19,1% (9) dizem que depende da empresa, 12,8% (6) acham que não completamente, 6,4% (3) sim, mas com ressalvas e 2,1% (1) sim em todos os casos. Importante considerar que este ambiente tem como a gente muitas das vezes seus próprios companheiros de trabalho, como citado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Extrema e Região (2022).

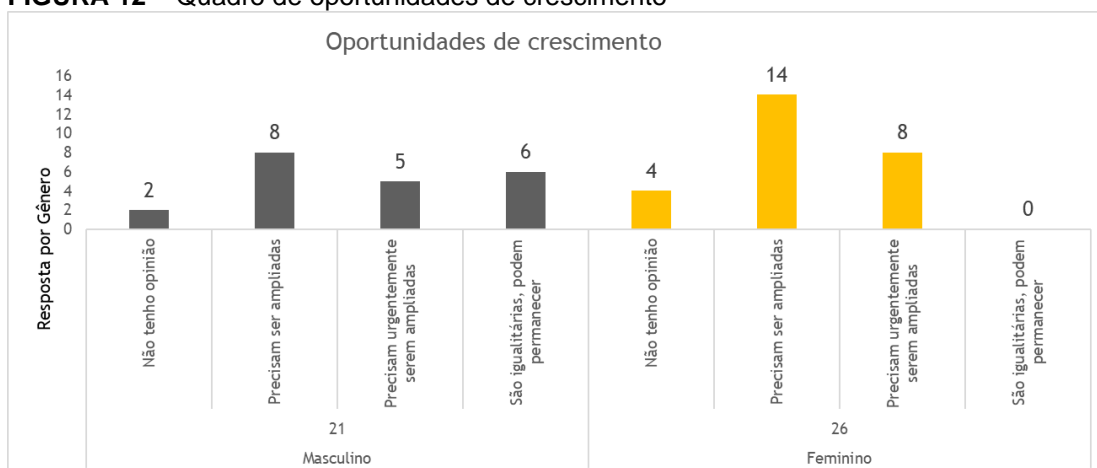
FIGURA 11 – Quadro ambiente acolhedor para mulheres



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Avaliando as oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para as mulheres na indústria metalúrgica, como resultado a décima pergunta traz que 48,6% (22) das pessoas acham que precisam ser ampliadas, 27,7% (13) responderam que precisam urgentemente ser ampliadas, 12,8% (6) são igualitárias e podem permanecer e outras 12,8% (6) não tem opinião formada sobre. Com este resultado é possível dizer que a busca pela amplitude de oportunidades para as mulheres, que se tem desde os primórdios da Revolução Industrial, onde elas começaram a luta por seu espaço e reconhecimento ainda é marcado por desafios persistentes, como afirma Tavassi *et al* (2021).

FIGURA 12 – Quadro de oportunidades de crescimento



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Os resultados da décima primeira questão trazem as principais oportunidades para promover a inserção e a permanência das mulheres na indústria metalúrgica, 57,4% (27) dos participantes identifica oportunidades de desenvolvimento de liderança e carreira, 40,4% (19) em programas de capacitação e treinamento específicos para mulheres, 44,7% (21) ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedores, 42,6% (20) políticas de igualdade salarial e benefícios, 34% (16) campanhas de conscientização sobre a importância da diversidade de gênero, 31,9% (15) flexibilidade de horário e opções de trabalho remoto, 29,8% (14) parcerias com instituições de ensino para incentivar mulheres na área técnica e 25,5% (12) mentoria e redes de apoio para mulheres. O maior número confirma o que é exposto pelos autores Gonçalves; Ganaka

(2017) de que a crescente inserção da mulher neste mercado de trabalho ainda vem acompanhada de uma segregação de gênero que desencadeia falta de oportunidades para assumir cargos de liderança, barreiras no acesso ao treinamento e desenvolvimento profissional, o que pode impedir seu crescimento na carreira.

Quanto a visão sobre equidade de gênero na indústria metalúrgica foi obtido o seguinte resultado na décima segunda questão, 57,4% (27) das pessoas dizem que há progresso significativo, mas ainda existem desafios a serem superados, 27,7% (13) acham que a equidade de gênero é limitada, com muitas barreiras ainda presentes, 8,5% (4) não tem uma opinião formada sobre o assunto, 4,3% (2) diz que a equidade de gênero é amplamente alcançada e respeitada e outros 2,1% (1) não sabe ou não se sente confortável em opinar. O Sindicato dos Metalúrgicos de Extrema e Região (2022) traz em artigo que o trabalho em uma metalúrgica, muitas vezes caracterizado por ambientes de trabalho insalubres, jornadas exaustivas e baixa remuneração, elas ainda sofrem com o racismo, a invisibilidade, a desconfiança, a hostilidade e o preconceito, o que pode ser correlacionado com este resultado.

Quando questionado na décima terceira pergunta se o participante acredita que a diversidade de gênero traz benefícios para as empresas do setor, 91,5% (43) pessoas disseram que sim e 8,5% (4) dizem ser irrelevante. Conforme citado por Lorenzetti (2024) a diversidade de gênero pode levar a soluções mais inovadoras e perspectivas únicas, e a representatividade feminina em posições de liderança pode ajudar a melhorar a cultura das empresas nas tomadas de decisão. Ou seja, crença existe é necessário colocá-la em prática.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa revela que embora haja um aumento gradual na participação feminina nesse setor tradicionalmente masculino, as mulheres ainda enfrentam diversos desafios que dificultam sua plena inserção e ascensão no mercado. Entre os principais desafios, destacam-se a persistência de preconceitos e

estereótipos de gênero, a escassez de políticas de apoio específicas e a falta de representatividade em cargos de liderança.

Entretanto, essa realidade também abre um leque significativo de oportunidades. A promoção de políticas de diversidade e inclusão, a criação de programas de capacitação e formação técnica voltados para mulheres, e o fortalecimento de redes de apoio e mentoria são algumas das iniciativas que podem contribuir para uma maior inserção feminina na indústria metalúrgica. Além disso, a conscientização sobre a importância da equidade de gênero pode resultar em um ambiente de trabalho mais acolhedor e produtivo, beneficiando não apenas as mulheres, mas toda a organização, o que foi reconhecido pelos próprios participantes inseridos no mercado.

Conclui-se, portanto, que a transformação desse cenário é uma responsabilidade compartilhada entre atores sociais das empresas, instituições de ensino e a sociedade como um todo. Ao reconhecer e valorizar o potencial das mulheres no setor metalúrgico, é possível não apenas avançar em direção à igualdade de gênero, mas também promover um desenvolvimento mais sustentável e inovador para este ramo em específico e o mercado de trabalho em geral. Assim, ao enfrentar os desafios e abraçar as oportunidades, se pavimente o caminho para um futuro mais justo e inclusivo, onde a diversidade de experiências e perspectivas se torna um trunfo estratégico para o crescimento e a competitividade da indústria.

ABSTRACT

This study aimed to identify the primary difficulties women face when seeking opportunities in the metalworking sector. In their fight for equality, they encountered prejudice and doubts about their ability to perform roles in a predominantly male-dominated industry. The methodology employed was exploratory research, which identified challenges in the labor market for women's inclusion in the metalworking sector through various studies. Regarding methods, a bibliographical review was conducted using published books and articles, along with a case study based on a questionnaire administered to the target audience

of a company in Juiz de Fora, MG. Archives of documents provided by the company's Management System were also consulted. Despite a gradual increase in female participation in this traditionally male-dominated sector, women still face numerous challenges hindering their full inclusion. Changing this scenario is a collective responsibility of companies, educational institutions and society. By facing challenges and embracing opportunities, it is possible to create a more fair and inclusive future, where diverse experiences and perspectives drive the growth and competitiveness of the industry.

Keywords: *Female Leadership. Inclusion Policies. Gender. Professional Advancement. Equity.*

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Girlene de Castro Araújo. **A proteção internacional no trabalho das mulheres**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Goiânia, v. 25-26, jan. 2022 - dez. 2023. Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/view/8/13>
Acesso em: 03 dez.2024

BRAUN, Júlia. Como 1ª Guerra Mundial impulsionou direitos das mulheres. **Portal BBC News Brasil**, São Paulo, mar.2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-60659505>
Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. CRT-RJ. História das mulheres no setor industrial: uma jornada de resiliência e progresso. **Histórias das mulheres técnicas na indústria**, Rio de Janeiro, mar. 2024. Disponível em: <https://www.crtrj.gov.br/historia-das-mulheres-no-setor-industrial-uma-jornada-de-resiliencia-e-progresso/>
Acesso em: 15 set. 2024.

BRASIL. Empregabilidade das mulheres no mercado de trabalho cresce no mundo, **Portal Gov.br**, jul. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Julho/empregabilidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-cresce-no-mundo>
Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. Mulheres no Mercado de Trabalho: Uma Evolução Constante Rumo à Igualdade, **Portal Gov.br**, mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-no-mercado-de-trabalho-uma-evolucao-constante-rumo-a-igualdade>
Acesso em: 15 set. 2024

FILGUEIRAS, Renata M. Manutenção das desigualdades e lei da igualdade salarial: As mulheres na categoria metalúrgica. **Le Monde Diplomatique Brasil**, São Paulo, ed. 207, out.2024. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/mulheres-categoria-metalurgica/>
Acesso em: 31 out. 2024

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**, ed.5. Atlas, São Paulo, 1999.

GONÇALVES, Caroline; GANAKA, Cristiane Tiemi. A inserção das mulheres no ramo metalúrgico: uma década de avanços, desigualdades e lutas. **Revista ciências do trabalho**, São Paulo, n. 9, p. 93-117, dez. 2017. Disponível em: <https://docplayer.com.br/89056017-A-insercao-das-mulheres-no-ramo-metalurgico-uma-decada-de-avancos-desigualdades-e-lutas.html>
Acesso em: 26 ago. 2024.

HOBSBAWM, Eric. **Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado**, ed. 1. Terra e Paz, Rio de Janeiro, 2000

LEAL, Joana. Inserção da mulher no mercado de trabalho foi passo importante para novas configurações sociais. **Artigo da Agência Universitária de Notícias**, São Paulo, n. 20, ed. 49, fev. 2016. Disponível em: <https://usp.br/aunantigo/exibir?id=7501&ed=1302&f=23>
Acesso em: 15 set. 2024.

LIMA, Everton. Mulheres no mercado de trabalho: avanços e desafios. **Portal Fiocruz**, Rio de Janeiro, mar.2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/mulheres-no-mercado-de-trabalho-avancos-e-desafios>
Acesso em 26 ago. 2024

LORENZETTI, Mariane. Impulsionando a diversidade de gênero na tecnologia: desafios e soluções para um setor mais inclusivo. **Portal Tec Mundo**, Curitiba, jun.2024. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/mercado/286281-impulsionando-diversidade-genero-tecnologia-desafios-solucoes-setor-inclusivo.htm>
Acesso em: 26 ago. 2024

MENDES, Rafael. Artigo Mulheres no mercado de trabalho. **Portal UOU Brasil Escola**, São Paulo, 20? Disponível em:

<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>.

Acesso em: 01 set. 2024

NASCIMENTO, Marcos Vinícius. Impactos Históricos e Sociais da Indústria Metalúrgica em Juiz de Fora. **Portal Instituto Federal de Educação do**

Sudeste de Minas Gerais, Juiz de Fora, dez. 2021. Disponível em:

https://docs.google.com/presentation/d/e/2PACX-1vQB3QaF5JKHiJSSLFULnHNFgdOUTxlsgO1u3Y6Bmp7tCIZ5ypJsYE0d_7xQCCp7gL_t_AKHMJGh9xr6/pub?start=false&loop=false&delayms=3000&slide=id.gf8abe591b4_0_0

Acesso em: 05 nov. 2024

OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO). Desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global. **Portal OIT**, Suíça, mar.2016.

Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-desigualdades-de-genero-continuam-grandes-no-mercado-de-trabalho-global>

Acesso em: 15 set. 2024

PERROT, Michele. **As Mulheres ou os Silêncios da História**, São Paulo, Edusc. 2005

PINHEIRO, Anna Paula; GONÇALVES, Caroline; MIRANDA, Filgueiras Renata. Mulheres metalúrgicas: conquistas, desafios e a lei de igualdade salarial. **Revista ciências do trabalho**, São Paulo, n. 25, p. 02-14, mai. 2024.

Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/401/333>

Acesso em: 05 out. 2024

Portal Sindilegis. **No Dia do Servidor Público, conheça a história da primeira mulher a ingressar na carreira**, Brasília, 2022. Disponível em:

<https://sindilegis.org.br/no-dia-do-servidor-publico-conheca-a-historia-da-primeira-mulher-a-ingressar-na-carreira/#:~:text=Maria%20Jos%C3%A9%20de%20Castro%20Rebello%20Mendes%20foi%20primeira,dia%20%C3%A9%20celebrado%20nesta%20sexta-feira%2C%2028%20de%20outubro.>

Acesso em: 03 dez.2024

RAGO, Margareth. **Trabalho Feminino e sexualidade: História das mulheres no Brasil**. São Paulo, 1997

RODRIGUES, 2015. O trabalho feminino durante a revolução industrial.

Portal da Faculdade de Filosofia e Ciências - Câmpus de Marília, São Paulo, 2015. Disponível em:

https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-feminino_paulo-jorge-rodrigues.pdf

Acesso em: 15 set. 2024

Silva, Daniel Neves. **Portal Mundo da Educação**. Dilma Rousseff. Goiânia, 202?. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/historiadobrasil/dilma-rousseff.htm>

Acesso em: 03 nov. 2024

Sistema SAP (System Applications and Products). Departamento Pessoal, 2024.

Acesso em: 28 out. 2024.

SOUZA, Victor Eric de. Notícia: Projeto resgata memória sobre o desenvolvimento da indústria metalúrgica em Juiz de Fora. **Portal Instituto Federal de Educação do Sudeste de Minas Gerais**, Juiz de Fora, dez. 2021. Disponível em:

<https://www.ifsudestemg.edu.br/noticias/juizdefora/2022/02/projeto-resgata-memoria-sobre-o-desenvolvimento-da-industria-metalurgica-em-juiz-de-fora>

Acesso em: 07 nov. 2024.

STIMEIC (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE EXTREMA E REGIÃO).

Artigo Março de luta das mulheres metalúrgicas e 30 anos de história.

Extrema/MG, mar. 2022.

Disponível em: <https://www.sindextrema.com.br/2022/03/07/marco-de-luta-das-mulheres-metalurgicas-e-30-anos-de-historia/>

Acesso em: 02 nov. 2024

TAVASSI, Ana; *et al.* As mulheres e o mercado de trabalho brasileiro, **Portal Politize**, Manaus, mai.2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho/>

Acesso em: 15 set. 2024

THOMPSON, Edward Palmer. **A Formação da Classe Operária Inglesa: A Árvore da Liberdade**, Rio de Janeiro, Paz e Terra. 1987

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**, ed. 16. São Paulo, Atlas. 2016.