



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP
Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas - ICEA
Colegiado do Curso de Engenharia de Produção - COEP
Campus João Monlevade



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**EQUIDADE DE GÊNERO: DESAFIOS ENFRENTADOS POR MULHERES EM
UMA EMPRESA SIDERÚRGICA DO INTERIOR DE MINAS GERAIS**

SAMY CRISTINA SILVA E SOUZA

João Monlevade

2023

SAMY CRISTINA SILVA E SOUZA

**EQUIDADE DE GÊNERO: DESAFIOS ENFRENTADOS POR MULHERES EM
UMA EMPRESA SIDERÚRGICA DO INTERIOR DE MINAS GERAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal de Ouro Preto como requisito para obtenção do Título de Bacharel em Engenharia de Produção pelo Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas da Universidade Federal de Ouro Preto.

Orientadora: Professora Doutora Eva Bessa Soares

Universidade Federal de Ouro Preto

João Monlevade - MG

2023

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

S729e Souza, Samy Cristina Silva e.
Equidade de gênero [manuscrito]: desafios enfrentados por mulheres
em uma empresa siderúrgica do interior de Minas Gerais. / Samy Cristina
Silva e Souza. - 2023.
54 f.: il.: color., tab..

Orientadora: Profa. Dra. Eva Bessa Soares.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas. Graduação em Engenharia de
Produção .

1. Equidade (Direito). 2. Identidade de gênero no ambiente de
trabalho. 3. Mulheres - Emprego. 4. Mulheres - Mercado de trabalho -
Siderurgia. 5. Mulheres na Siderurgia. I. Soares, Eva Bessa. II.
Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 347.156:331.5

Bibliotecário(a) Responsável: Flavia Reis - CRB6-2431



FOLHA DE APROVAÇÃO

Samy Cristina Silva e Souza

Equidade de gênero: desafios enfrentados por mulheres em uma empresa siderúrgica do interior de Minas Gerais

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Engenheira de Produção.

Aprovada em 29 de agosto de 2023.

Membros da banca

Doutora Eva Bessa Soares - Orientadora - Universidade Federal de Ouro Preto
Doutora Clarissa Barros da Cruz - Universidade Federal de Ouro Preto
Doutora Rita de Cássia Oliveira - Universidade Federal de Ouro Preto

Eva Bessa Soares, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 25/09/2023.



Documento assinado eletronicamente por **Eva Bessa Soares, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 25/09/2023, às 21:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0594753** e o código CRC **677AFC7E**.

RESUMO

O tema equidade de gênero vem se tornando relevante e ganhando notoriedade ao passo que a sociedade evolui e questiona as problemáticas em torno da diferenciação do que é adequado para homens e mulheres. Historicamente a mulher é vista como um ser inferior, alheia a suas vontades, submissa a uma sociedade patriarcal que estabeleceu características que foram disseminadas e aceitas socialmente, que as fizeram parecer frágeis e incapazes de executar diversas atividades, dificultando sua independência e inserção no mercado de trabalho. Tal ideia perdura até os dias atuais, se tornando um problema a ser estudado e entendido. Dentre os desafios enfrentados que continuam a serem perpetuados, no que concerne a inserção da mulher no mercado de trabalho, a pesquisa em questão teve o intuito de realizar uma análise, adentrando a realidade de uma empresa do ramo siderúrgico localizada no interior de Minas Gerais diante da predominância histórica da mão de obra masculina no setor. Para o estudo, optou-se por realizar um levantamento através de uma abordagem quali-quantitativa de natureza básica, com o objetivo descritivo. O processo ocorreu através da definição do problema pesquisado, compreensão do contexto histórico da luta das mulheres por igualdade e inserção no mercado de trabalho e análise de um cenário real através da aplicação de um questionário. Buscou-se conhecer e explicar a realidade da organização quanto a quantidade de mulheres presentes nas diversas áreas, identificar os desafios enfrentados por elas no dia a dia relacionados a segregação sexual, invisibilidade de análise ergonômica, avanço das questões de saúde e segurança no trabalho, e por fim, verificar a existência de plano de carreira e implantação de políticas de diversidade. A partir das análises realizadas foi possível entender que a presença de mulheres ainda não é de grande relevância, que se faz necessário uma mudança cultural para eliminação de toda e qualquer forma de constrangimento e preconceito, além de ser urgente a melhoria física dos ambientes, principalmente pela falta de banheiros femininos.

Palavras-chave: Siderurgia. Mulheres na siderurgia. Desafios. Mercado de Trabalho. Equidade de Gênero.

ABSTRACT

The topic of gender equity has been becoming relevant and gaining notoriety as society evolves and questions the issues surrounding the differentiation of what is deemed appropriate for men and women. Historically, women have been seen as inferior beings, disconnected from their desires, submissive to a patriarchal society that established characteristics that were disseminated and socially accepted, making them appear fragile and incapable of performing various activities, hindering their independence and integration into the labor market. This idea persists to this day, becoming a problem to be studied and understood. Among the challenges that continue to persist concerning women's integration into the job market, the research in question aimed to conduct an analysis by delving into the reality of a steel industry company located in the interior of Minas Gerais, given the historical predominance of male labor in the sector. For the study, a survey was chosen using a basic qualitative-quantitative approach with a descriptive objective. The process involved defining the researched problem, understanding the historical context of women's struggle for equality and inclusion in the labor market, and analyzing a real scenario through the application of a questionnaire. The goal was to understand and explain the organization's reality regarding the quantity of women in various areas, identify the challenges they face on a daily basis related to gender segregation, lack of ergonomic analysis, advancement of health and safety issues at work, and finally, to verify the existence of a career plan and the implementation of diversity policies. From the analyses conducted, it was possible to understand that the presence of women is still not of great significance, and a cultural change is necessary to eliminate all forms of embarrassment and prejudice, as well as the urgent physical improvement of environments, especially due to the lack of female bathrooms.

Keywords: Steel industry. Women in the steel industry. Challenges. Labor Market. Gender Equity.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Evolução da taxa de participação na força de trabalho, por sexo.	15
Figura 2 - Responsável pelo cuidado dos filhos durante o horário de trabalho.	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Faixa etária das respondentes.	21
Tabela 2 - Raça/Cor.	22
Tabela 3 - Estado civil.	22
Tabela 4 - Filhos.	23
Tabela 5 - Escolaridade.	23
Tabela 6 - Tempo de empresa.....	24
Tabela 7 - Área de atuação.	24
Tabela 8 - Horário de Trabalho.	25
Tabela 9 - Gênero predominante no local de trabalho.	25
Tabela 10 - Quantidade de mulheres.	26
Tabela 11 - Adequação do ambiente de trabalho.	26
Tabela 12 - Uso da força física.	27
Tabela 13 - Uso de equipamentos/ferramentas.	27
Tabela 14 - Adequação de equipamentos/ferramentas.	28
Tabela 15 - Adequação das questões físicas.	28
Tabela 16 - Adequação de EPI's.	29
Tabela 17 - Constrangimento no ambiente de trabalho.	30
Tabela 18 - Remuneração.	30
Tabela 19 - Reconhecimento.	31
Tabela 20 - Possibilidade de crescimento.	31
Tabela 21 - Promoção.	32
Tabela 22 - Mulheres em cargos de liderança.	32
Tabela 23 - Existência de programas/incentivo de mulheres na organização.	33
Tabela 24 - Responsável pelo cuidado dos filhos durante o horário de trabalho.	34

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 Objetivos	12
1.1.1 Objetivo Geral	12
1.1.2 Objetivos Específicos	12
1.2 Justificativa e Relevância do Trabalho	12
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	13
3. METODOLOGIA	17
3.1 Procedimentos Metodológicos	18
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	19
4.1 Contexto de estudo	19
4.2 Resultados	21
4.2.1 Análise Quantitativa	21
4.2.2 Análise Qualitativa	33
4.3 Análise Crítica	40
5. CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS	44
ANEXOS	47

1. INTRODUÇÃO

Durante muitos anos as mulheres vêm lutando pela conquista de direitos igualitários na sociedade, principalmente em relação a inserção no mercado de trabalho. Essa luta visa confrontar as padronizações construídas e aceitas socialmente que geram exclusão social, segregação ocupacional por gênero, desvalorização do trabalho feminino, reafirmação de estereótipos sexistas, entre tantas outras formas de preconceito e discriminação contra a mulher (BELO, 2010).

O intenso e efetivo ingresso das mulheres no mercado como mão de obra remunerada, deu-se a partir da Revolução Industrial, ao final do século XVIII, diante da necessidade de agregar à renda familiar. De forma geral, elas foram introduzidas de maneira forçada, desempenhando atividades penosas e mal remuneradas (AMARAL, 2013).

Por volta de 1970, o movimento feminista surgiu como uma organização política, objetivando a busca por direitos iguais entre homens e mulheres, levando em consideração a existência de opressão e questionando as relações de poder vivenciados pelas mulheres (BELO, 2010).

Para Rosa e Quirino (2017), alcançar a equidade e eliminar os preconceitos, são caminhos que nos levarão a um estado de desenvolvimento não só econômico, mas social, de forma a compreender e trabalhar as subjetividades de toda uma estrutura, a fim de definir meios, políticas e ações mais adequadas que levem em conta as diferenças, garantindo a existência e acesso a oportunidades igualitárias.

Adentrando ao campo dos dados estatístico, segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) de 2019, a população brasileira era composta por 48.2% de homens e 51.8% de mulheres (IBGE, 2019). Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, através da segunda edição do estudo de Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2º edição do ano de 2021, mostram que em 2019 a taxa de participação da mulher na força de trabalho com 15 anos ou mais era de 54.5% contra 73.7% dos homens. Outro dado importante, mostra que as mulheres receberam 77.7% ou pouco mais de $\frac{3}{4}$ do rendimento dos homens, o que explicita a existência de desigualdade, tanto em termos de participação no mercado de trabalho, quanto a remuneração (IBGE, 2021).

Ao olharmos o indicador *Números de Horas semanais dedicadas às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por sexo* (CMIG 1), retirados do IBGE (2021), temos que as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens aos cuidados de

pessoas ou afazeres domésticos, contando com 21,4h contra 11,0h, deixando claro a realidade quanto a existência de segregação ocupacional por gênero.

A partir da análise das informações supracitadas, percebe-se que as mulheres representam a maior parte da população, no entanto, a participação delas no mercado de trabalho é ainda bem inferior aos homens, dado principalmente, de acordo com Amaral (2013), a uma cultura que as enxerga como inferiores, porém competentes de acordo com atributos femininos, sendo qualificadas, conforme Belo (2010), a ocupar cargos específicos que exigem o cuidado com o próximo, habilidades manuais, paciência, minúcia, entre outros tidos como tipicamente femininos. Observa-se que, na verdade, há a extensão do trabalho doméstico, esse que na maioria das vezes é invisibilizado.

Sob a ótica da educação, dados do IBGE de 2019, nos mostram que as mulheres eram em média mais instruídas que os homens, possuindo mais tempo de estudo. Em relação a população de 25 anos ou mais com superior completo, as mulheres eram 19.4% e os homens 15.1%. Apesar deste índice ser favorável à mulher, parece não se mostrar suficiente até então para mudar a realidade da desigualdade existente, principalmente relativo a ocupação no mercado de trabalho em áreas que são tipicamente definidas como masculinas.

Percebe-se que inúmeras foram e continuam sendo as barreiras enfrentadas pelas mulheres, principalmente por existir justificativas relacionadas a construções culturais estabelecidas e institucionalizadas ao longo do tempo, que validam as desigualdades, preconceitos e continuam a serem perpetuadas e defendidas (SILVA, 2017). Romper essas barreiras é alcançar e construir uma sociedade mais justa.

Dentre os desafios enfrentados que continuam a persistir até os dias atuais, no que concerne a inserção da mulher no mercado de trabalho, o projeto de pesquisa em questão tem o intuito de realizar uma análise, adentrando a realidade de uma empresa do setor siderúrgico de uma organização do interior de Minas Gerais, de forma a compreender a seguinte questão: Quais os desafios enfrentados atualmente pelas mulheres trabalhadoras de uma empresa siderúrgica do interior de Minas Gerais, diante da predominância histórica da mão de obra masculina no setor?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

O projeto de pesquisa tem a finalidade de analisar a realidade e identificar os desafios enfrentados por mulheres trabalhadoras de uma empresa siderúrgica do interior de Minas Gerais, diante da predominância histórica da mão de obra masculina no setor.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Conhecer e explanar a realidade da organização quanto a quantidade de mulheres presentes na empresa, trazendo um comparativo em relação a quantidade de homens.
- Analisar o entendimento das mulheres em relação ao cenário em que estão envolvidas;
- Identificar os desafios enfrentados pelas mulheres no dia a dia relacionados a segregação sexual, invisibilidade de análise ergonômica, avanço das questões de saúde e segurança no trabalho relacionado a adaptação aos gêneros;
- Analisar a existência de plano de carreira e implantação de políticas de diversidade.

1.2 Justificativa e Relevância do Trabalho

Historicamente a mulher é vista como um ser inferior, alheia a suas vontades, submissa a uma sociedade patriarcal que estabeleceu características que foram disseminadas e aceitas socialmente, que as fizeram parecer frágeis e incapazes de executar diversas atividades, dificultando sua independência e inserção no mercado de trabalho. Essa ideia perdura até os dias atuais se tornando um problema a ser estudado e entendido.

Falar sobre equidade de gênero na atualidade em uma siderúrgica, nos permitirá compreender como as mulheres entendem o cenário que estão envolvidas, quais são os desafios enfrentados por aquelas que se veem e se capacitam para estar nesses ambientes, quais são os sentimentos e percepções, quais são as dificuldades e os caminhos a serem percorridos para que as mulheres possam ocupar de forma mais intensa esses espaços. Analisar a realidade nos fornecerá embasamento para propor reflexões e melhorias, a fim de romper barreiras, preconceitos e culturas que impedem o alcance da equidade de gênero.

Além do mais, a forma como o tema é apresentado e diante da presença de lacunas na literatura pela escassez de estudos similares, pode-se sugerir o ineditismo dessa pesquisa, que se mostra de suma importância para a Engenharia de Produção pois contribuirá com a literatura sobre equidade de gênero em setores vistos como masculinos, inserção de mulheres no mercado de trabalho, mulheres na siderurgia, segregação sexual e preconceito.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A participação da mulher no mercado de trabalho se deu de forma mais perceptiva durante a Revolução Industrial, que de acordo com Girão (2001) foi motivada pela necessidade de auxiliar na complementação da renda familiar. Belo (2010, p. 21), diz que “refletiu um conjunto de motivações ligadas aos valores mais modernos oriundos de ações por direitos iguais bem como pelos desejos de realização individual, autonomia e independência.”.

Ainda segundo Belo (2010, p. 21), apesar dessa mulher ser fruto da Revolução Industrial, ela era invisibilizada, ficando sobreposta à sombra do marido, realizando tarefas que como a autora diz, se configurava como “prolongamento do trabalho doméstico”.

Para Sintell (2009, apud MATHIAS, 2009, p. 17), “as mulheres são inseridas em uma nova realidade, onde as relações de trabalho geram uma nova forma de opressão e exploração.”

No dia 8 de março de 1857, a partir da manifestação feminina que cobrava por melhores condições de trabalho e equiparação salarial, dado a não aceitação do modelo de exploração que viviam, centenas de mulheres morreram devido a uma repreensão cruel e desumana. Essa data é conhecida como o dia internacional da mulher (MATHIAS, 2009).

Ainda na época da Revolução industrial, originou a divisão sexual do trabalho, ao passar a dividir o trabalho em unidade doméstica e de produção, ficando a cargo do homem o trabalho produtivo e remunerado enquanto a mulher era responsável pelas tarefas domésticas e sem remuneração. As diferenças eram percebidas de forma clara, sendo construídas não em termos de competência, mas sim do sexo (BELO, 2010).

De acordo com Rosa e Quirino (2017), a divisão sexual do trabalho se justifica pelas relações sociais, classificando o homem como responsável pelo serviço produtivo, enquanto às mulheres ficam a cargo do reprodutivo, de modo que as funções realizadas pelos homens possuem maior valor social.

Mathias (2009), traz dados retirados do IBGE (1980 - 1995) que apontavam que no Brasil entre 1940 e 1990, “[...] o número de mulheres no mercado de trabalho passou de 2.8 milhões para 22.8 milhões, ou seja, de 19% da população ativa do país para 35.5%”.

Segundo Silva e Leal (2017, p. 3),

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho formal é um processo que, ao longo do século XX vai se acentuando, mas há que se considerar sempre a inserção nos setores informais e a importância do trabalho domiciliar que contribui para o orçamento familiar, mas que não aparece contabilizado. Leia a obra de Silva e Leal 2017

De acordo com Belo (2010),

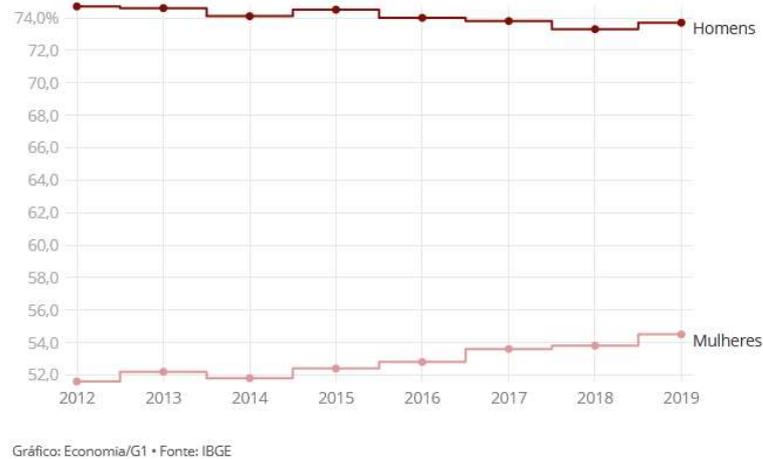
[...] mesmo com tantos direitos adquiridos e a expressiva presença feminina na atividade econômica, não se constata alterações importantes no padrão de desigualdade que define a relação social entre os sexos no campo do trabalho: praticamente todos os indicadores demonstram que as mulheres se inserem na atividade econômica em clara desvantagem, visto que, mesmo quando empregadas, a desigualdade se expressa por meio da segregação ocupacional. Leia a obra de Belo 2010

Silva e Leal (2017), embasado na visão de Thiry-Cherques e Pimenta (2003), explana que mesmo havendo aumento de 15% a cada década da presença da mulher no mercado de trabalho, a equiparidade de gênero só não foi alcançada devido ao preconceito contra a mulher, tanto em questões relacionadas ao desempenho, quanto a questões biológicas. Outro ponto se relaciona com o fator cultural, através da permanência de visões e conceitos aceitos socialmente que colocam a mulher em uma posição de fragilidade e de inferioridade intelectual.

Shauman e Noonan (2009, apud REITH e RACHID; 2021, p. 26), observaram nos Estados Unidos da América (EUA) que “As leis não impedem a ocorrência da discriminação, mas podem levar a uma diminuição das diferenças ao longo do tempo.”

Dados recentes extraídos da página de economia do site G1 no ano de 2021, apresentados pela Figura 1, mostra-nos que a participação da mulher no mercado de trabalho aumentou por 5 anos consecutivos desde 2015, e apesar da notória diferença de participação entre os sexos, a taxa de mulheres avançou cerca de 2.9 pontos percentuais (p.p) enquanto a dos homes decresceu em um 1 ponto percentual.

Figura 1: Evolução da taxa de participação na força de trabalho, por sexo.



Fonte: G1, 2021

Silva e Leal (2017) apresentam alguns dados do IBGE, os quais se relacionam com a participação feminina nos diversos setores. Ao observarmos o setor de indústria e transformação, o qual a siderurgia se enquadra, na década de 1970 apenas 9.9% das mulheres se concentravam nesse setor, em contrapartida, 69.3% se encontravam no setor terciário e 38.8% nos setores de serviço.

Segundo Silva e Leal (2017, p. 4),

Ainda que os postos de trabalho para essas profissionais tenham pequena significação numérica no conjunto dos empregos de ambos os sexos, o que importa aqui é a crescente participação feminina nesses nichos, ampliando as possibilidades de uma inserção qualificada no mercado de trabalho. Leia a obra de Silva e Leal 2017

No ano de 2015, foi aprovada a agenda de 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, nela foram definidos os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS's), que representam um pacto mundial para atingimento de objetivos e metas até 2030. Dentre os 17 objetivos, consta o ODS 5 (Igualdade de Gênero), que pede o fim de todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda a parte (5.1); busca garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública (5.5); e visa adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação exequível para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis (5.c).

Debater e definir metas para alcançar a igualdade de gênero mundialmente, como a agenda de 2030 aborda, permite questionar de forma mais incisiva os padrões perpetuados durante anos, que são extremamente prejudiciais a um grupo, visando garantir uma mudança cultural em vista de alcançar um desenvolvimento social favorável a toda uma sociedade.

Rosa e Quirino (2017, p. 2), adentrando no contexto das questões ergonômicas entendem que,

A partir da perspectiva de relações de gênero, torna-se fundamental para analisar as situações de trabalho, desvelando a vivência das trabalhadoras em relação à organização do trabalho e evidenciar aquilo que é fonte de pressões, de dificuldades e de desafios, suscetíveis de gerar o adoecimento e acidentes da mulher operária. (ROSA e QUIRINO; 2017, p. 2)

As autoras ainda descrevem que para a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, faz-se necessário explorar as condições ergonômicas do trabalho sob o olhar das trabalhadoras de empresas de risco elevado, pois possibilitará identificar possíveis elementos de discriminação. (ROSA E QUIRINO, 2017).

Voltando o olhar ao escopo da diversidade, faz-se necessário falar sobre o incentivo para criação de políticas de diversidade, que tem como intenção contrapor todas as formas de discriminação.

A gestão da diversidade visa a inclusão nas organizações de grupos tradicionalmente discriminados no mercado de trabalho, como, por exemplo, mulheres, negros, idosos, jovens, pessoas com deficiência, homossexuais, entre outros. Seu objetivo é reconhecer e promover a diferença entre pessoas como um valor positivo, como instrumento de integração social, em benefício da produtividade das empresas e da democratização das oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho. (ALEXIM, 1999; BELLAN, 2002; CAPPELLIN, 2000; GREENE; KIRTON, 2004, apud REITH e RACHID, 2021)

Percebe-se que a inserção da mulher no mercado de trabalho evoluiu de forma considerável, todavia, veio trazendo consigo questões relacionadas ao preconceito, ocupação de posições de subordinação, dupla jornada de trabalho, má remuneração e a segregação sexual (BELO, 2010). Porém, a luta pela eliminação deste modelo vem sendo intensificada através do não consentimento da reprodução de culturas aceitas socialmente e da promoção de programas de diversidade que visam contrapor os preconceitos, almejando a promoção de oportunidades a grupos historicamente prejudicados, como as mulheres (REITH e RACHID, 2021). Espera-se que possamos evoluir, romper barreiras e sistemas culturais tóxicos, de forma a haver mudanças significativas para o alcance da equidade de gênero.

3. METODOLOGIA

A metodologia do presente estudo utilizou-se do procedimento de levantamento de informações a partir do público alvo, caracterizando-se como uma pesquisa de natureza básica com objetivo descritivo. Objetivou-se a coleta de dados e informações gerais, para compreender a diversidade do nicho estudado, assim como conseguir extrair informações mais sensíveis e específicas, com vista em realizar uma análise mais aprofundada.

De acordo com Nunes, Nascimento e Luz (2016, p. 3), “o processo descritivo visa à identificação, registro e análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno ou processo”, de modo a permitir que novas visões sejam criadas, a partir de um cenário conhecido.

Gil (1994, p. 47), entende que a pesquisa descritiva tem como objetivo principal o detalhamento das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas é a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

A abordagem adotada foi a quali-quantitativa, a fim de determinar e compreender as características gerais do público estudado, assim como apresentar resultados através de percepções, opiniões, comportamentos e sentimentos.

De acordo com Neves (1996), os métodos qualitativos e quantitativos não são excludentes, se diferenciam quanto aos objetivos mas trazem uma contribuição tanto em termos racionais e diretos, quanto em relação a subjetividade e intuição, permitindo uma melhor compreensão do estudo.

Em relação aos métodos de análise, optou-se por utilizar da estatística descritiva para os dados quantitativos, visando a organização e compreensão dos dados, e a técnica de análise temática para os dados qualitativos.

Para Souza (2019, p. 3), a análise temática busca por padrões, homogeneidade interna e heterogeneidade externa entre as categorias/temas sendo características fundamentais das análises qualitativas. Pode ser usada tanto de forma indutiva, quanto dedutiva ou teórica, contribui pela sua praticidade e ampla aplicabilidade.

Este estudo seguiu princípios éticos de pesquisa, garantindo o respeito à autonomia e privacidade das participantes e da organização. Todas as informações coletadas foram tratadas de forma confidencial e os resultados foram apresentados de forma agregada, sem identificar individualmente qualquer participante.

3.1 Procedimentos Metodológicos

O estudo desenvolveu-se em uma empresa siderúrgica do interior de Minas Gérias, tendo como público alvo o efetivo feminino.

A obtenção de dados e informações adveio de pesquisas bibliográficas em artigos relacionados ao tema, pesquisa ao site institucional, análise de documentos internos disponibilizados de forma legal e autorizados pela organização, e a aplicação de um questionário semiestruturado.

O questionário foi disponibilizado de forma online com o auxílio da ferramenta *Google Forms*. Utilizou-se do *e-mail* corporativo e grupos internos de *Whatsaap* para fazer a divulgação da pesquisa. As participantes foram informadas sobre o objetivo da pesquisa e o anonimato dos dados e informações coletadas.

Das 62 mulheres aptas a responderem o questionário, obteve-se um total de 43 respostas, alcançando 69% do público alvo, contando com uma confiabilidade de 90% e margem de erro de 7.02%.

O Questionário foi pensado e construído de forma a conhecer as características do público alvo e quais suas impressões e percepções em relação ao cenário que estão envolvidas, principalmente em questões relacionadas a existência de segregação sexual, invisibilidade da análise ergonômica, adaptação das questões de saúde e segurança do trabalho em relação ao gênero, plano de carreira e política de diversidade.

Dividiu-se em quatro partes:

- 1- Perfil da entrevistada;
- 2- Conhecendo o ambiente de trabalho;
- 3- O ambiente de trabalho sob a ótica do gênero;
- 4- Reconhecimento/Valorização.

Composto por 29 (vinte e nove) questões, 6 (seis) discursivas e 23 de múltipla-escolha.

Após a coleta dos dados, foi realizada a análise quantitativa com o apoio do software IBM SPSS *Statistics*, que auxiliou na obtenção de frequências absolutas e relativas, permitindo a identificação de padrões e tendências nas respostas.

As respostas abertas do questionário foram submetidas a uma análise qualitativa, utilizando da técnica de análise temática a partir da abordagem indutiva, objetivando levar a uma conclusão com base em padrões e observações. Valeu-se ainda da nuvem de palavras como ferramenta para determinar padrões e/ou repetições. Para extração dos padrões de frequência e geração da nuvem de palavras, utilizou-se do software MAXQDA.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Contexto de estudo

A atividade industrial pode ser dividida em três tipos gerais: indústria de base, de bens intermediários e de consumo. O ramo siderúrgico se enquadra como indústria de base, que transforma a matéria prima em processada que será usada em outras indústrias. (GUITARRARA, c2022)

A organização estudada é uma siderúrgica localizada no interior de Minas Gerais, classificada como uma usina integrada, pois opera em todo o processo produtivo do aço, contemplando desde a fase de redução dos fundentes para a obtenção do aço líquido, produção de tarugos através da aciaria, chegando no processo de laminação, onde há a produção de diversos tipos de produtos, como por exemplo barras e perfis, que alimentam o mercado nacional e internacional.

De acordo com dados retirados do IBGE (2021) referentes a *Distribuição percentual da população de 14 anos ou mais de idade, ocupada na semana de referência, por sexo, segundo setor de atividade econômica – Indústria*, no ano de 2016 o setor contava com 28.4% de homens e 10.7% de mulheres. Ao avançarmos para o ano de 2019, tínhamos a participação de 27.4% de homens e 10.7% de mulheres. Observa-se que o indicador permaneceu estático em relação a participação das mulheres no segmento Indústria ao comparar os dados de cada ano.

O Relatório de Sustentabilidade do ano de 2020 do Instituto Aço Brasil, diz que a participação feminina específica ao setor siderúrgico alcançou 9% nos anos de 2018 a 2019, chegando a 10% da força de trabalho em 2020 (INSTITUTO AÇO BRASIL, 2020). Mesmo que mostre certo avanço em relação a participação feminina de um ano para o outro, percebe-se que ainda existem poucas mulheres presentes na siderurgia e que há um caminho árduo a se percorrer para alcançar a igualdade.

A desigualdade percebida e comprovada através dos dados estatísticos, se apoia e tenta se justificar através dos padrões construídos e aceitos socialmente, os quais classificam o ambiente como sendo mais apropriado para homens, pois há o uso intenso da força nas atividades operacionais, exposição ao calor, operação de maquinário pesado e pessoas sujas de graxa e poeira (MATHIAS, 2009).

Mathias (2009), traz em seu artigo a fala de um membro da comissão do trabalho feminino na França após a I Guerra Mundial apresentado por Perreault (1994), que diz:

As mulheres não são constituídas para efetuar trabalhos nos quais a força muscular desempenha um papel importante; elas não devem se entregar a ocupações que exigem um esforço prolongado. Ao contrário, elas se distinguem pela sua coragem, movimentos rápidos e precisos. A mulher é, por outro lado, econômica, previdente por natureza e mesmo gananciosa; um pequeno ganho suplementar basta por vezes para fazê-la trabalhar acima de suas forças. Leia a obra de Perreault (1994)

A diferenciação do que é adequado para o homem e o que é adequado para a mulher, nos faz chegar a uma definição entendida como segregação sexual do trabalho, que possui uma visão sexista, diminuindo a importância e a competência das mulheres ao mesmo tempo que exalta os homens (BELO, 2010).

Há um exercício para promover a inserção das mulheres em todas as áreas, muito principalmente pela cobrança dada através da evolução e o levantamento de debates mais intensos acerca da importância e do impacto social e político se alcançarmos a igualdade de gênero. Programas voltados à promoção da equidade de gênero vêm ganhando força desde os anos 2000, principalmente através de iniciativas criadas pela Organização das Nações Unidas (ONU) juntamente com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo ainda incentivo por parte de Organizações não Governamentais (ONG's).

De acordo com informações fornecidas pela organização de estudo, esta conta com um percentual de efetivo feminino próprio em torno de 11%, em um quadro de aproximadamente 600 colaboradores fixos. Ao desdobrar esse valor para as principais áreas da usina, temos que 25% se encontram na área da Manutenção, 22.3% na área dos Altos Fornos, 16% na Aciaria e em cargos Administrativos, 11% na área da Saúde, Segurança e Meio Ambiente, 5% na Laminação e 3% na Logística.

Esses dados podem nos gerar a impressão da aplicação do movimento de incentivo à inserção de mais mulheres em setores majoritariamente masculinos, o que iremos analisar e discutir adiante.

Diante da perspectiva apresentada, a aplicação do questionário teve o intuito de conhecer as mulheres presentes no cenário descrito, visando extrair e compreender suas percepções e sentimentos.

4.2 Resultados

4.2.1 Análise Quantitativa

A primeira parte do questionário teve como intenção a análise do perfil das respondentes. De 6 (seis) questões, 5 (cinco) foram de múltipla-escolha, as quais serão aqui apresentadas.

A Tabela 1, traz como resultado a faixa de idade das mulheres, onde 51.2% das participantes possui entre 22 a 30 anos, seguido de 30.02% entre 31 a 40 anos, 11.6% entre 16 a 21 anos, e 7% possui idade entre 41 a 50 anos.

Observa-se que a unidade possui um contingente jovem de mulheres.

Tabela 1 – Faixa etária das respondentes.

1.1 - Qual é a sua idade?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	16 – 21 anos	5	11,6	11,6	11,6
	22 – 30 anos	22	51,2	51,2	62,8
	31 – 40 anos	13	30,2	30,2	93,0
	41 – 50 anos	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

Ao analisamos a Tabela 2, que visou conhecer como as mulheres se autodeclaram em relação a Raça/Cor, 46.5% se reconhecem como parda, 30.2 % como branca e 23.3% como preta. Essa distribuição tende a refletir certa diversidade étnica existente na unidade e pode posteriormente levar a uma análise mais aprofundada em relação a representatividade de pessoas negras.

Tabela 2- Raça/Cor.

1.2 - Qual a sua Cor/Raça?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Branca	13	30,2	30,2	30,2
	Parda	20	46,5	46,5	76,7
	Preta	10	23,3	23,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

Outra variável analisada foi o estado civil, descrito na Tabela 3, onde a maioria das trabalhadoras, 65.1% são solteiras, seguindo de 30.2% que são casadas. Podemos observar que o fato da unidade possuir uma quantidade relevante de mulheres jovens (Tabela 1), pode ter forte relação como o percentual de mulheres solteiras.

Tabela 3 – Estado civil.

1.3 - Qual é o seu estado civil?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Casada	13	30,2	30,2	30,2
	Solteira	28	65,1	65,1	95,3
	União estável	1	2,3	2,3	97,7
	Viúva	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

A Tabela 4, tem como intuito apresentar informações em relação às mulheres possuírem ou não filhos. Tem-se que 58.1% das mulheres não possuem filhos, o que pode estar relacionado ao fato de termos um número relevante de mulheres jovens e solteiras, no entanto apenas a correlação dessas variáveis não nos permite tirar tal conclusão, seria necessário aprofundar um pouco mais a pesquisa.

Em relação às que são mães, 39.5% possui entre 1 e 2 filhos, enquanto 2.3% possui de 3 a 5 filhos. Este é um ponto importante a se avaliar, principalmente para compreender se a organização adequa as demandas específicas das trabalhadoras mães e oferece algum tipo de benefício.

Tabela 4 – Filhos.

1.4 - Possui filhos?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1 – 2 filhos	17	39,5	39,5	39,5
	3 – 5 filhos	1	2,3	2,3	41,9
	Não possui	25	58,1	58,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

A Tabela 5, que fecha a análise do perfil das respondentes, implica na extração dos dados em relação ao nível de escolaridade.

Temos com maior representatividade, mulheres que possuem o ensino médio completo (39.5%), seguido daquelas que possuem ensino superior incompleto (27.9%). Uma parcela menor possui ensino superior completo (18.6%), e algumas tem formação mais avançada, como especialização, mestrado ou doutorado (11.6%). Tais respostas podem indicar que a usina emprega mulheres com diferentes níveis de qualificação, e que pode influenciar nas oportunidades de crescimento profissional e até mesmo na inserção de mulheres em todas as áreas.

Tabela 5 – Escolaridade.

1.6 - Qual é a sua escolaridade?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Ensino médio completo	17	39,5	39,5	39,5
	Ensino médio incompleto	1	2,3	2,3	41,9
	Ensino superior completo	8	18,6	18,6	60,5
	Ensino superior incompleto	12	27,9	27,9	88,4
	Especialização/ Mestrado/ Doutorado	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

A partir da Tabela 6 adentramos na segunda parte do questionário, que teve o objetivo que conhecer o ambiente de trabalho das respondentes.

Observa-se na Tabela 6, a qual traz a informação do tempo de empresa, que a maioria das mulheres (55.8%) possui até 1 ano de serviço, o que pode sugerir o aumento de oferta de vagas destinadas especificamente a mulheres e pode estar atrelado a algum programa de diversidade. Nota-se ainda que cerca de 32.6% das mulheres tem de 1 a 3 anos de serviço, indicando possibilidade de crescimento e estabilidade.

Ainda, houveram mulheres que responderam ter mais de 6 anos de empresa (7%) e outras que possuem de 4 a 6 anos (4.7%).

Tabela 6 – Tempo de empresa.

2.1 - Possui quanto tempo de usina?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	até 1 ano de serviço	24	55,8	55,8	55,8
	entre 1 e 3 anos de serviço	14	32,6	32,6	88,4
	entre 4 e 6 anos de serviço	2	4,7	4,7	93,0
	mais de 6 anos de serviço	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

A análise da Tabela 7 buscou saber qual é área de atuação das mulheres, permitindo compreender em quais áreas elas se encontram. A maioria trabalha em áreas de produção (57.8%), seguido pela área administrativa (27.9%). Um grupo menor (16.3%), atua em funções que mesclam tanto atividades administrativas quanto de produção.

Curioso notar que pelo fato da maioria estar em áreas de produção, essas devem trabalhar em ambientes de sujidade e que necessite da utilização em algum momento, do esforço físico, áreas vistas como típicas e adequadas para homens. Mais à frente será possível realizar uma análise mais concisa sobre essa questão.

Essa distribuição também permitirá analisar em termos de acesso a cargos de liderança e promoções na empresa, quanto a questões relacionadas a existência de segregação sexual e invisibilidade de análise ergonômica.

Tabela 7 – Área de atuação.

2.3 - Você trabalha em qual área?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Administrativa	12	27,9	27,9	27,9
	Produção	24	55,8	55,8	83,7
	Produção/administrativa	7	16,3	16,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

Quando atentamos para a Tabela 8, a qual buscou compreender se o horário de trabalho é flexível, a grande maioria das mulheres (88.4%) relatou ser flexível. A flexibilidade do horário

de trabalho para as mulheres pode ser entendida como um benefício importante, tanto para aquelas que ainda estudam, quanto para aquelas que são mães e se veem expostas a uma jornada dupla de trabalho.

Tabela 8 – Horário de Trabalho

2.5 - O seu horário de trabalho é flexível?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	5	11,6	11,6	11,6
	Sim	38	88,4	88,4	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

A pergunta 2.6 do questionário apresentada pela Tabela 9, buscou descobrir se havia predominância de gênero na unidade estudada. De acordo com a grande maioria das respondentes (72.1%), o local de trabalho que elas atuam é composta majoritariamente por homens, e essa disparidade tende a ser justificada devido a uma cultura que perpetua até os dias atuais e sempre definiu o que é adequado para homens e mulheres. Vale ressaltar que as respostas corroboram com a diferença de percentual existente entre homens e mulheres de maneira geral na unidade estudada.

Tabela 9 - Gênero predominante no local de trabalho

2.6 - Seu local de trabalho possui mais:

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Homens	31	72,1	72,1	72,1
	Mulheres	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

A Tabela 10 teve o objetivo de investigar a representatividade das mulheres em suas áreas de atuação. Os resultados revelaram que 48.8% trabalham com mais de 3 mulheres, o que pode sugerir que em áreas específicas, a presença feminina vem se tornando significativa. Além disso, 39.5% das respondentes afirmaram trabalhar em áreas com a presença de 1 a 3 mulheres, todavia, o valor de 11.6% das respondentes que revelou não trabalhar com nenhuma mulher é preocupante, podendo indicar a necessidade de investimento em mais programas de diversidade

e até mesmo a importância de debater mais o tema a fim de amadurecer e evoluir em relação a importância de abrir o mercado para a inserção de mulheres.

Tabela 10 - Quantidade de mulheres.

2.7 - Quantas mulheres trabalham na mesma área que você?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	acima de 3	21	48,8	48,8	48,8
	entre 1 e 3	17	39,5	39,5	88,4
	Nenhuma	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

Quando perguntadas se o ambiente de trabalho está preparado para receber mulheres, a Tabela 11, revela que 44.2% das respondentes concordam parcialmente, enquanto 27.9% concordam totalmente e outras 27.9% discordam. Essa variação das respostas aponta que embora uma parte significativa reconheça a adequação do ambiente, ainda existe uma proporção considerável que não vê o ambiente como acolhedor ao público feminino, indicando a existência de oportunidades de melhoria.

Tabela 11 - Adequação do ambiente de trabalho.

3.1 - Seu ambiente de trabalho está preparado para receber mulheres?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Concordo Parcialmente	19	44,2	44,2	44,2
	Concordo Totalmente	12	27,9	27,9	72,1
	Discordo	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

Adentrando a terceira parte do questionário que visou conhecer o ambiente de trabalho sob a ótica do gênero, a tabela 12, explicita a existência do uso da força física pelas mulheres em algum momento na execução de suas atividades. Os resultados mostraram uma distribuição relativamente equilibrada, com 30.2% das mulheres que afirmaram nunca utilizar de força física ou raramente. 20.9% disse utilizar frequentemente e 18.6% ocasionalmente.

Esses resultados sugerem que uma parte significativa pode estar envolvida em atividades que exige esforço físico considerável, e nesse sentido, faz-se necessário que a empresa entenda onde estão essas mulheres e possa tomar medidas para garantir a saúde e

segurança das trabalhadoras, entendendo ainda as implicações aos colaboradores masculinos, com a finalidade de oferecer suporte e/ou adequação necessários para a realização das tarefas.

O uso da força física pode ainda se relacionar com a inadequação do ambiente de trabalho, exposto pelas mulheres nas respostas obtidas através da Tabela 11.

Tabela 12 - Uso da força física.

3.2 - Você utiliza de força física para desempenhar suas atividades?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Frequentemente	9	20,9	20,9	20,9
	Nunca	13	30,2	30,2	51,2
	Ocasionalmente	8	18,6	18,6	69,8
	Raramente	13	30,2	30,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

A Tabela 13, aborda o uso de equipamentos e ferramentas pelas mulheres. Os resultados mostraram que a grande maioria das respondentes (74.4%) utiliza equipamentos e ferramentas para a execução de suas atividades, enquanto 25.6% relataram não utilizar nenhum equipamento.

Esses dados revelam a importância dos equipamentos na rotina de trabalho das mulheres na usina, mas é fundamental que esses sejam adequados, seguros e ergonômicos para atender às necessidades específicas das trabalhadoras. Garantir que todas as mulheres tenham acesso a equipamentos apropriados pode contribuir para melhorar a produtividade, a saúde e segurança no ambiente de trabalho, além de assegurar um ambiente de trabalho mais adequado.

Tabela 13 - Uso de equipamentos/ferramentas.

3.3 - Você utiliza algum equipamento/ferramenta em seu trabalho?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	11	25,6	25,6	25,6
	Sim	32	74,4	74,4	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

A Tabela 14, apresenta as respostas sobre a adequação de equipamentos e ferramentas para o uso de uma mulher, a maioria das entrevistadas (53.5%) considera que os equipamentos/ferramentas são adequados para uso por mulheres, porém, ainda há uma parcela

de 18.6% que não considera adequados. Essa discrepância pode sugerir a necessidade de avaliar e adaptar os equipamentos e ferramentas para assegurar que sejam ergonomicamente adequados e seguros, promovendo um ambiente de trabalho que evite possíveis adoecimentos, garantindo segurança e bem-estar.

Tabela 14 – Adequação de equipamentos/ferramentas.

3.4 - Caso utilize algum equipamento/ferramenta, para o uso de uma mulher é:

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	8	18,6	18,6	18,6
Adequado	23	53,5	53,5	72,1
Inadequado	1	2,3	2,3	74,4
Muito adequado	4	9,3	9,3	83,7
Pouco adequado	7	16,3	16,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

Os dados da Tabela 15 que indicam se o ambiente de trabalho das respondentes é adequado ou não, mostram que 44.2% das mulheres entendem que o ambiente de trabalho é pouco adequado, enquanto 27.9% consideram o ambiente adequado. Essa percepção da maioria das colaboradoras, pode estar relacionada à falta de infraestrutura que atenda às necessidades específicas das mulheres dado a predominância masculina no setor e a não importância de se ter um ambiente que atenda às necessidades de um público diverso.

Tabela 15 – Adequação das questões físicas.

3.5 - Ao se tratar de questões físicas (estruturas, salas, banheiros) do seu local de trabalho, responda:

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido				
O ambiente é adequado para as mulheres	12	27,9	27,9	27,9
O ambiente é Inadequado para as mulheres	3	7,0	7,0	34,9
O ambiente é muito adequado para as mulheres	9	20,9	20,9	55,8
O ambiente é pouco adequado	19	44,2	44,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

A Tabela 16, investiga a adequação dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) disponíveis para as mulheres na usina siderúrgica. Os resultados mostram que 58.1% das participantes consideram os EPI's adequados, enquanto 25.6% os classificam como muito adequados. Essa percepção positiva quanto à adequação dos EPI's pode ser entendida como um aspecto assertivo, pois pode refletir a preocupação da empresa em fornecer equipamentos que atendam às necessidades das mulheres, entretanto, é importante não ignorar o fato de que 14% das respondentes consideram os EPI's pouco adequados ou inadequados. Essa parcela de insatisfação pode indicar a necessidade de revisão de alguns EPI's fornecidos.

É fundamental que a organização realize avaliações periódicas e envolva as trabalhadoras no processo de seleção e avaliação dos EPI's, garantindo o atendimento aos padrões de segurança, ergonomia e conforto.

Tabela 16 – Adequação de EPI's

3.7 - Em se tratando de EPI's (Equipamento de Proteção Individual) para mulheres, estes são:

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Adequados	25	58,1	58,1	58,1
	Inadequados	1	2,3	2,3	60,5
	Muito adequados	11	25,6	25,6	86,0
	Pouco adequados	6	14,0	14,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

Os resultados apresentados na Tabela 17 tiveram a intenção de descobrir se as mulheres já sofreram algum tipo de constrangimento vindo de um homem em seu ambiente de trabalho. 48.8% das respondentes disseram que nunca sofreram constrangimento, no entanto, 23.3% relataram que já enfrentaram ou enfrentam de forma ocasional, e outras 23.3% disseram sofrer raramente.

Esses números nos permitem avaliar a questão sob duas importantes perspectivas. A primeira em relação ao desconhecimento por parte das mulheres do que pode ser um constrangimento, diante de padrões que são reproduzidos e normalizados e que dificulta a compreensão. E a segunda sob a perspectiva daquelas que compreendem e conseguem identificar o constrangimento, que pode acontecer de formas mais sutis às mais escancaradas.

De acordo com a literatura há um problema significativo de comportamentos inadequados, relacionados a discriminação contra mulheres em ambientes majoritariamente masculinos, justificado através das construções culturais estabelecidas e institucionalizadas ao

longo do tempo, que validam as desigualdades e preconceitos, e que continuam a serem perpetuadas e defendidas (SILVA, 2017).

Tabela 17 – Constrangimento no ambiente de trabalho.

3.8 - Já sofreu algum tipo de constrangimento vindo de um homem em seu ambiente de trabalho?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Frequentemente	2	4,7	4,7	4,7
	Nunca	21	48,8	48,8	53,5
	Ocasionalmente	10	23,3	23,3	76,7
	Raramente	10	23,3	23,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

A análise da quarta e última parte do questionário, teve a intenção de compreender a visão das mulheres sobre reconhecimento e valorização.

A Tabela 18 apresenta o sentimento das mulheres em relação a satisfação do quanto ganham. A maioria das respondentes (65.1%), declararam-se satisfeitas com sua remuneração, todavia, 23.3% estão pouco satisfeitas e 7% estão insatisfeitas. Essa realidade pode indicar a existência de disparidades salariais e/ou estar relacionada com expectativas individuais.

Tabela 18 – Remuneração.

4.1 - Como você se sente em relação a sua remuneração?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Insatisfeita	3	7,0	7,0	7,0
	Muito satisfeita	2	4,7	4,7	11,6
	Pouco Satisfeita	10	23,3	23,3	34,9
	Satisfeita	28	65,1	65,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

A tabela 19 buscou descobrir se as mulheres se sentem reconhecidas em suas áreas de atuação. Os resultados mostraram que 39.5% sentem-se muito reconhecidas em sua área de atuação, no entanto, 14% relataram não se sentirem reconhecidas, enquanto 46.5% se sentem pouco reconhecidas. Essa discrepância reflete os sentimentos individuais e pode sugerir a

necessidade de compreender se a política de reconhecimento e valorização aplicada no ambiente de trabalho possui o mesmo peso para homens e mulheres.

Tabela 19 – Reconhecimento.

4.2 - Você se sente reconhecida e valorizada em sua área?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Muito Reconhecida	17	39,5	39,5	39,5
	Não me sinto reconhecida	6	14,0	14,0	53,5
	Pouco Reconhecida	20	46,5	46,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

Em relação à questão que aborda a possibilidade de crescimento na organização, descrito na Tabela 20, 34.9% das mulheres consideram que há muita possibilidade de crescimento em sua área de atuação, outras 48.8% consideram que por vezes há alguma possibilidade, sugerindo que a organização oportuniza e/ou incentiva o crescimento de seus colaboradores. 7% relataram que não há possibilidade alguma, e essa percepção pode estar relacionada com a área de trabalho e ou posição ocupada que não garante o crescimento dos colaboradores. Vale frisar, que a falta de oportunidades de crescimento pode desmotivar as mulheres e dificultar sua permanência e progressão profissional.

Tabela 20 – Possibilidade de crescimento.

4.3 - Há possibilidade de crescimento em sua área de atuação?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Muita Possibilidade	15	34,9	34,9	34,9
	Não há possibilidade	3	7,0	7,0	41,9
	Por vezes há alguma possibilidade	21	48,8	48,8	90,7
	Raramente há possibilidade	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

Os resultados da tabela 21 foram obtidas do questionamento em relação ao recebimento de alguma promoção. As respostas mostram que 72.1% das entrevistadas não passaram por nenhuma promoção até o momento, o que pode se justificar dado a maioria das respondentes possuírem até um ano serviço na unidade estudada (Tabela 5). 27.9% das mulheres, afirmam

ter recebido alguma promoção, o que se apresenta como um ponto positivo, podendo indicar a possibilidade de promoção para as mais jovens.

Tabela 21 – Promoção.

4.4 - Já passou por alguma promoção?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	31	72,1	72,1	72,1
	Sim	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

Em relação a tabela 22, objetivou-se identificar se as respondentes sabem quantas mulheres ocupam cargos de liderança na organização. A maioria das entrevistadas (44.2%) afirmaram que existem de 1 a 2 mulheres, seguido por 32.6% que relataram a existência de 3 a 4 mulheres em cargos de liderança, outros 11.6% afirmam que não haver nenhuma mulher em posição de liderança.

O resultado representado pela maioria corrobora com a realidade da organização que atualmente possui apenas 1 (uma) mulher em cargo de liderança, e que serve de sinal de alerta, apontando para uma necessidade de ações que oportunizem a presença de mais mulheres em cargos de gestão e liderança na unidade.

Tabela 22 – Mulheres em cargos de liderança.

4.5 - Quantas mulheres há atualmente em cargos de liderança em sua unidade?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1 – 2 mulheres	19	44,2	44,2	44,2
	3 – 4 mulheres	14	32,6	32,6	76,7
	Mais de 5 mulheres	5	11,6	11,6	88,4
	Nenhuma mulher	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

A Tabela 23, que finaliza a quarta parte da análise quantitativa do questionário, transparece quase em sua totalidade (97,7%), que existe algum tipo de incentivo ou programa por parte da organização para a inserção de mais mulheres na usina. Tal resposta, tende a indicar um reconhecimento da importância da diversidade de gênero aplicado pela organização, sendo

um ponto esperançoso a fim de promover e impulsionar o alcance de igualdade de oportunidades dentro da organização.

Tabela 23 – Existência de programas/incentivo de mulheres na organização.

4.6 - Existe algum incentivo/programa por parte da organização para a inserção de mais mulheres?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Existe	42	97,7	97,7	97,7
	Não sei opinar	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fonte: IBM SPSS Statistics, 2023.

A análise quantitativa dos dados obtidos, possibilitou compreender quais são as mulheres presentes na unidade estudada, permitiu entender como elas descrevem e percebem o ambiente de trabalho diante da predominância masculina, além de conseguir extrair mesmo que de forma superficial quais são suas expectativas.

4.2.2 Análise Qualitativa

As informações extraídas através das questões discursivas do questionário, tiveram como foco a investigação das subjetividades, sentimentos, percepções e experiências vivenciadas pelas mulheres em seu ambiente de trabalho, nos levando a uma reflexão no que diz respeito aos problemas por elas enfrentados.

Na primeira etapa do questionário, que teve o intuito de conhecer o perfil das respondentes, o questionamento proposto foi: “1.5 - Caso possua filhos, com quem eles ficam enquanto está trabalhando fora de casa?”

Entre as mulheres que responderam que possuíam filhos (Tabela 3), a palavra mais citada e que está evidenciada na nuvem de palavras (Figura 2) e justificada pela Tabela 24, revelou que 15.22% das respondentes deixam seus filhos (as) com a mãe, que também foi descrita em alguns relatos com a palavra avó. Este é um recurso encontrado pelas trabalhadoras para a necessidade de cuidar dos filhos e conseguir se manter no mercado de trabalho.

Figura 2: Responsável pelo cuidado dos filhos durante o horário de trabalho.



Fonte: MAXQDA, 2023.

Tabela 24: Responsável pelo cuidado dos filhos durante o horário de trabalho.

Palavra	Frequência	%	Ranking
Mãe	5	10,87	1
Avó	2	4,35	2
Babá	2	4,35	2
Creche	2	4,35	2
Escola	2	4,35	2
Familiares	2	4,35	2

Fonte: MAXQDA, 2023.

Na segunda etapa do questionário que teve como objetivo conhecer o ambiente de trabalho das respondentes, o questionamento foi sobre os motivos que as levaram a trabalhar em uma usina siderúrgica. “2.2 - Descreva os motivos que a levaram a trabalhar em uma usina siderúrgica.”

Diante das respostas apresentadas foi possível identificar e classificar os diversos motivos mencionados por elas. Classificamos as respostas e os motivos através de alguns direcionadores:

Oportunidades de aprendizagem e crescimento profissional: Muitas respondentes destacaram a área da siderurgia como desafiadora, além de ser uma grande oportunidade de aprendizagem, indicando que o ramo possibilita o aprimoramento de habilidades e experiências que podem ser valiosas.

Um relato diz que:

“Eu sou uma pessoa que adoro adquirir conhecimento, e sempre gosto de novos desafios, quando vi a oportunidade de aprender operar equipamentos, logo fiz minha inscrição, pois sempre tive curiosidade e vontade de saber como era trabalhar em uma usina. Sempre trabalhando no comércio, era muito difícil conseguir uma oportunidade, por isso eu vi nesse projeto pertencer, a minha chance de poder realizar esse desejo”

Nota-se o desejo de adquirir conhecimento e a curiosidade de estar em um ambiente que se apresenta como novo e desafiador. É interessante refletir que esse ambiente se faz novo para as mulheres e se justifica pela predominância masculina no setor, pela perpetuação de uma cultura que é sexista e que determina onde homens e mulheres deveriam estar.

Oportunidade de emprego e estabilidade: Para muitas respondentes, a oportunidade de conseguir emprego e a estabilidade proporcionada pelo setor siderúrgico foram fatores decisivos para escolher essa carreira.

“Me divorciei, como trabalhava de forma autônoma, vi a necessidade de arrumar um emprego fichada, através de um programa de capacitação consegui a vaga”

Novamente a palavra oportunidade veio à tona, e dessa vez relacionada a inserção no mercado de trabalho formal, diante da necessidade.

Girão (2001), relata que a necessidade de complementação da renda familiar, fez as mulheres ingressarem no mercado de trabalho de forma mais intensa a partir da revolução industrial. Interessante notar, que realidade apresentada por Girão e a realidade apresentada no relato de uma mulher, parecem similares. O relato apesar de não revelar a necessidade de complementação familiar, evidencia a necessidade individual da mulher depois de um divórcio e depois de trabalhar de forma autônoma, trabalho que muitas vezes é invisibilizado e pouco valorizado.

Valorização pessoal e profissional: Outro tema relevante identificado, foi o desejo de enfrentar novos desafios e buscar crescimento e valorização profissional e pessoal.

“Valorização/ Crescimento pessoal e profissional; Independência financeira”

De acordo com estatísticas do IBGE do ano de 2019, as mulheres no Brasil são mais instruídas que os homens, mas mesmo assim, existe uma grande dificuldade de inserção e valorização no mercado de trabalho.

Apesar da estatística trazer a realidade de forma generalizada, a resposta obtida no questionário, nos permite constatar que a respondente acredita que a inserção no ambiente da siderurgia e /ou na unidade estudada, oportunizará sua valorização pessoal e profissional, o que nos leva a inferir que a organização possa ter uma cultura de valorização e/ou exemplos de mulheres que são valorizadas.

Inclusão e representatividade: Algumas mulheres citaram, a importância de trabalhar em uma área predominantemente masculina, buscando valorizar a presença da mulher nos espaços industriais e contribuir para a inclusão no mercado de trabalho.

“Oportunidade proposta para inclusão das mulheres no mercado de trabalho. E pq sempre gostei do ramo siderúrgico”

A resposta que abordou a questão relacionada a importância de inclusão e representatividade, consegue revelar o quanto ainda estamos longe de alcançar a equidade, transparece a urgência de algumas mulheres em estar em ambientes como a da siderurgia para questionar os padrões, para ser referência, para abrir caminhos. Mas também porque é possível que as mulheres simplesmente gostem de determinada área.

Motivação familiar e legado: Outro tema abordado nas respostas foi o interesse de se trabalhar na mesma empresa em que seus pais já trabalharam, seguindo o legado familiar na siderurgia. Além disso, a proximidade com a família e a necessidade de sobrevivência foram citadas como motivações.

“A motivação de estar perto de casa, de seguir o legado do meu pai de trabalhar na mesma empresa com ele, de terminar os meus estudos e de sobrevivência mesmo”

O relato dessa mulher nos permite entender como para ela faz-se importante o vínculo, o exemplo e o incentivo familiar para a escolha da carreira.

Área de interesse e afinidade: Para algumas respondentes a siderurgia é uma área de atuação relacionada ao curso superior que escolheram, demonstrando afinidade e interesse pelo setor industrial.

“Oportunidade de trabalhar na área de atuação da minha formação (Engenharia Metalúrgica)”

Reconhecimento da empresa e cultura organizacional: A reputação da empresa e a cultura organizacional também foram apontadas como motivos para ingressar na usina siderúrgica. Trabalhar em uma empresa de grande porte e referência no mercado de trabalho pode ser uma oportunidade para crescimento profissional.

“Oportunidade de trabalhar em uma empresa de grande porte e ter uma boa referência no mercado de trabalho”

“Interesse pelos processos de fabricação e cultura da empresa”

Importante ressaltar como a cultura de uma empresa e sua imagem tem sido determinante para a escolha do local desejado para se trabalhar.

A pergunta 2.4, ainda visando conhecer o ambiente de trabalho buscou saber: “2.4 - Como é a sua área de atuação? Descreva brevemente seu cargo e sua função”

Alguns dos cargos e funções citados incluem:

Áreas operacionais: Algumas pessoas atuam diretamente nas operações industriais, como operadoras de máquinas e equipamentos e operadoras de ponte rolante. Também há técnicas que trabalham na operação e manutenção de equipamentos específicos, como pá carregadeira.

Áreas de apoio: Outras profissionais desempenham funções de apoio, como analistas ambientais, técnicos em segurança do trabalho, especialistas de recursos humanos e *business partners* de RH. Essas funções são importantes para a gestão de pessoas e a manutenção das boas práticas de segurança e ambientais na empresa.

Estagiárias: Há também estudantes que estão realizando estágios nas áreas de manutenção, custos, laminação, entre outras. Essas oportunidades permitem que as estagiárias adquiram experiência e conhecimento prático em suas áreas de interesse.

Áreas de gerenciamento e coordenação: Algumas respondentes ocupam cargos de analistas e trainees, atuando em projetos de melhoria, acompanhamento de indicadores, planejamento, entre outras atividades que envolvam a coordenação e gerenciamento de áreas e pessoas.

Observa-se que as mulheres se encontram espalhadas por todas as áreas da unidade e desempenham funções desde manuais e operacionais que demanda do uso da força física, em áreas de apoio e gerenciamento, as quais são mais estratégicas e demandam menos ou quase nenhum esforço físico e ainda há aquelas que estão em processo de aprendizagem.

O fato de se ter mulheres espalhadas por todas as áreas se mostra de extrema importância para compreender os desafios enfrentados por elas, ao mesmo passo que comprova o esforço por parte da organização de dar oportunidade para a inserção de mulheres em um ambiente tipicamente masculino.

Na terceira parte do questionário teve-se o intuito de entender o ambiente de trabalho sob o olhar das mulheres trabalhadoras, através de suas vivências.

A questão 3.6 buscou extrair das respondentes em relação ao que as incomoda, levantando as melhorias necessárias no ambiente de trabalho. “3.6 - Descreva quais melhorias você enxerga necessárias em seu ambiente de trabalho”

As respostas trouxeram diversas melhorias que as colaboradoras identificaram como necessárias, e dentre as mencionadas que se mostram de grande relevância, temos:

Banheiros femininos: Muitas entrevistadas ressaltaram a necessidade de mais banheiros femininos e de banheiros próximos aos locais de trabalho. A falta de estrutura adequada para as mulheres é uma questão relevante apontada pelas colaboradoras.

Vestiários e armários: Além dos banheiros, a falta de vestiários e armários individuais para guardar os equipamentos de proteção individual (EPIs) foi mencionada como uma melhoria necessária.

Equipamentos ergonômicos: Algumas mulheres citaram a necessidade de melhorias nos equipamentos utilizados no trabalho, visando maior ergonomia e conforto.

Ambientes mais aconchegantes: A criação de locais mais aconchegantes e adequados para pausas e intervalos também foi mencionada como uma melhoria desejada.

Mudança cultural e valorização das mulheres: Algumas entrevistadas apontaram a necessidade de uma mudança cultural dentro da empresa, com mais valorização das mulheres e apoio da liderança.

Infraestrutura geral: Melhorias na infraestrutura das áreas de trabalho, como salas adequadas para reuniões e descanso, também foram citadas.

Acessibilidade e apoio nas tarefas: A questão da acessibilidade para colaboradores de estaturas menores e o apoio nas tarefas foram destacadas como melhorias necessárias.

Mais mulheres em áreas operacionais: Algumas respondentes apontaram a importância de aumentar a presença de mulheres em diversas áreas operacionais da usina.

As melhorias identificadas pelas colaboradoras, permitiu transparecer os problemas em relação a falta de adequação do ambiente para receber as mulheres, leva a conclusão da inexistência de ações eficientes em relação a análise ergonômica e a necessidade de se obter uma mudança cultural e de valorização.

A questão 3.9 teve o intuito de entender se as mulheres já enfrentaram algum tipo de desafio por estar em um ambiente majoritariamente masculino. “3.9 - Você enfrenta algum desafio por trabalhar em um ambiente majoritariamente masculino? Em caso de resposta afirmativa, cite quais são esses desafios.”

A partir das respostas obtidas ficou claro que trabalhar em um ambiente majoritariamente masculino apresenta diversos desafios para as mulheres. Dentre os mencionados, alguns são recorrentes e merecem atenção especial.

Subestimação e desconfiança: Muitas mulheres relataram que são subestimadas e duvidam de suas capacidades, principalmente em atividades que envolvem esforço físico. Essa realidade revela a presença de comportamentos que tentam desvalorizar o trabalho feminino, levando a existência de opressões, que podem gerar um ambiente hostil, onde as mulheres precisam constantemente provar suas habilidades para serem respeitadas e reconhecidas profissionalmente.

Estereótipos de gênero: Algumas mulheres mencionaram que há piadas e comentários relacionados ao gênero que podem criar um ambiente desfavorável. Isso demonstra a reprodução de estereótipos sexistas que precisam ser abordados e combatidos pela organização.

Interrupção em suas falas: Muitas mulheres relataram que são frequentemente interrompidas ou têm suas ideias menosprezadas em discussões e reuniões. Esses comportamentos revelam novamente as diferentes formas de opressão utilizadas, que visam dificultar a participação efetiva das mulheres quando possuem oportunidade e tendem gerar uma sensação de falta de voz e influência no ambiente de trabalho por elas.

A quarta parte do questionário, visava entender como as mulheres se sentem em relação a reconhecimento e valorização na unidade estudada.

A questão 4.7 questionou o que ainda se mostra como necessário para que mais mulheres possam ocupar/estar em ambiente tidos culturalmente como mais apropriados para os homens. “4.7 - Em sua opinião, o que ainda falta para que mais mulheres possam ocupar/estar em ambientes tidos como mais apropriados para homens?”

As respostas obtidas sob a perspectivas da mulher que vivência o cenário, revelaram alguns pontos importantes.

Mudança cultural: Foi destacada a necessidade de uma mudança na cultura da empresa e da sociedade como um todo. Isso implica no reconhecimento de que mulheres são capazes de exercer as mesmas atividades que homens e que devem ser tratadas de forma igualitária e respeitosa.

Oportunidades e incentivos: Muitas mulheres mencionam a importância de receberem oportunidades iguais às dos homens e incentivos para que possam se capacitar e desenvolver suas habilidades profissionais.

Adaptação dos ambientes de trabalho: Algumas participantes enfatizam a necessidade de adequar os ambientes de trabalho para que sejam mais acolhedores e inclusivos para as mulheres. Isso pode incluir desde infraestrutura física até políticas de flexibilidade de horários.

Combate ao preconceito: Ainda há menções sobre a necessidade de combater o preconceito de gênero e eliminar estereótipos que limitam as oportunidades para as mulheres em determinadas áreas de trabalho.

Representatividade: A importância de ter mais mulheres em cargos de liderança é destacada como uma forma de criar referências e inspirações para outras mulheres, mostrando que é possível alcançar posições de destaque em ambientes majoritariamente masculinos.

4.3 Análise Crítica

Através da coleta e análise de dados e informações obtidos pelas 43 mulheres que se dispuseram a responder o questionário, foi possível compreender quais são os desafios enfrentados atualmente por elas em uma empresa siderúrgica, diante da predominância histórica de mão de obra masculina no setor.

A primeira análise a ser considerada é o fato da empresa possuir apenas 11% do efetivo composto por mulheres, esse número se mostra muito aquém daquele que realmente é esperado, dado a importância e debate que o tema equidade de gênero vem ganhando, inclusive como sendo um dos objetivos da agenda de 2030 para o desenvolvimento sustentável (ODS). Esse indicador mostra-se como ponto de atenção para a organização.

Explorando as respostas obtidas, a maioria das respondentes são jovens, que se autodeclararam pardas, solteiras, não tem filhos e que possuem até um ano de serviço. Esses dados de forma condensada, permite-nos concluir, que a unidade vem abrindo as portas para mulheres jovens, o que pode estar atrelado a programas de aprendizagem e/ou de diversidade. Outro ponto a ser considerado, é o fato de não possuírem filhos, podendo estar vinculado a uma mudança cultural da sociedade, em que a mulher vem escolhendo ter menos filhos a fim de poder se dedicar também a carreira profissional.

No que tange às mulheres que responderam que possuem filhos, elas declararam precisar de apoio para o cuidado com os filhos enquanto estão no horário de trabalho, revelando que possuem como principal suporte o auxílio das mães. Importante notar, que essa condição se caracteriza pela dificuldade de conciliar o cuidado com os filhos e trabalho, recaindo sobre as mulheres o dever do cuidado. Poucos foram os relatos que trouxeram uma figura masculina como pertencente a uma rede de apoio, o que pode se justificar diante de uma cultura preconceituosa que determina o homem apenas como provedor do lar, ficando em sua responsabilidade apenas a manutenção financeira e não a participativa.

A respeito do indicador escolaridade, nota-se que a maior parcela das respondentes, possuem ensino médio completo, seguido de superior incompleto, concedendo-nos a impressão de estar conectado ao fato de serem jovens e ainda estarem no processo de busca e obtenção por conhecimento, mostrando como um ponto positivo quanto a possibilidades de crescimento e promoção dentro da organização.

No que se refere aos motivos que levaram às mulheres a trabalhar em uma siderúrgica, apesar de termos diversos temas importantes que foram trazidos e apresentados, a palavra

“oportunidade” chama atenção, pois abarca os demais temas e demonstra o desejo de estabilidade, valorização, reconhecimento, crescimento profissional e representatividade.

Constata-se que os desejos das mulheres, não se relacionaram diretamente com os reais sentimentos, por forma que se sentem satisfeitas em relação à remuneração e se sentem pouco reconhecidas em suas respectivas áreas, o que pode manifestar o não atingimento de expectativas, além de indicar a possibilidade de existência de obstáculos que dificultam o reconhecimento de forma igualitária.

Analisando sob a perspectiva de existência de segregação sexual por parte da organização, notou-se que mesmo diante da presença de poucas mulheres, elas estão presentes em todas as áreas. A maior parte se concentra inclusive em áreas operacionais como obtido pela Tabela 6 e pelas respostas no questionamento 2.4, refutando a ideia de que na organização há segregação por gênero.

Acerca dos desafios enfrentados no que concerne ao entendimento do ambiente estar preparado para receber mulheres, constatou-se que há possibilidades de melhorias, considerando adequação de ferramentas/equipamentos e estruturas, os quais podem correlacionar com a existência de inviabilidade da análise ergonômica.

No que diz respeito a questões físicas, evidenciou-se a falta de banheiros femininos, sendo uma condição básica da necessidade humana, fazendo necessário uma atuação mais ágil de adequação. Além do mais, observou-se a necessidade de adequação de vestiários e armários, esses apresentados como insuficientes e/ou inexistentes.

Uma das questões relacionadas a saúde e segurança no trabalho foi abordada mediante ao questionamento sobre a adequação dos EPI's para mulheres (Tabela 15) onde a grande maioria classificou os equipamentos como adequados ou muito adequados, porém, obtivemos uma parcela que considera os EPI's inadequados, indicando que há possibilidade de melhorias, visando garantir a saúde, segurança e bem-estar das trabalhadoras.

Outro ponto relevante identificado, considerou a importância de mudança cultural e valorização das mulheres, objetivando melhorias no ambiente de trabalho, que aqui iremos relacionar também com constrangimentos e desafios vivenciados. Apesar de muitas terem respondido que nunca sofreram algum tipo de constrangimento, sabe-se que há muitas atitudes e falas reproduzidas que são consideradas normais e que carregam uma problemática dado ao tom preconceituoso, de exclusão, de desvalorização e opressão, que precisam ser reconhecidas e combatidas.

Ficou evidenciado pelas respostas das trabalhadoras, que por vezes sentem-se, cerceadas, subestimadas, desconfortáveis, e que há desconfiança em relação a capacidade de

executar determinadas atividades. Por serem comportamentos enraizados, torna-se extremamente importante sua revisão, com a promoção de debates, treinamentos, disseminação de informações e até mesmo aplicação de advertências, com vista em educar e gerar reflexões, não consentindo que tais atitudes continuem a serem reproduzidas.

O tema relacionado a valorização e reconhecimento, nos permitiu saber que as mulheres se sentem bem remuneradas, ao passo que ao se tratar de valorização houve uma parcela relevante que se sente pouco valorizada, indicando existir oportunidades de melhorias na política de reconhecimento. Ressalta-se que tal política também se faz necessária na existência de plano de carreira para as colaboradoras.

Sob a perspectiva das colaboradoras, há oportunidade de crescimento em sua área de atuação, todavia, mais de 70% das respondentes declaram não ter passado por alguma promoção. Essa realidade pode associar-se ao fato da grande maioria possuir até um ano de serviço, mas não justifica, pois mais de 40% das mulheres possuem entre um e seis anos de serviço. É necessária uma análise mais aprofundada para compreender os fatores que determinam as promoções, até mesmo pelo fato da empresa possuir apenas uma mulher em cargo de liderança.

A grande maioria das mulheres diz existir incentivos e programas proporcionados pela organização com a finalidade de inserir mais mulheres no ambiente da siderurgia, o que se mostra como ponto positivo, mas não suficiente dado a pequena parcela de mulheres ainda presentes e as dificuldades aqui já elencadas.

Quando questionado o que ainda falta para que mais mulheres possam ocupar/estar em ambientes tidos como mais apropriados para homens, observou-se que as informações obtidas se tornaram redundantes, mas não menos importantes, já que se apresentaram como respostas de outros questionamentos e leva-nos a concluir que há necessidade urgente de mudança cultural, existência de oportunidades e incentivos de forma igualitária, adaptação dos ambientes de trabalho, combate a todas as formas de preconceito e a importância de se ter representatividade.

5. CONCLUSÃO

O estudo mostrou-se de extrema importância para a Engenharia Produção ao buscar entender os desafios vivenciados por mulheres em uma siderúrgica, abordando temas que precisam ser debatidos e compreendidos mundialmente a fim de serem tratados e solucionados diante do impacto negativo.

A análise da realidade proposta através da aplicação de um questionário nos forneceu informações, percepções e sentimentos, necessários para refletir e questionar padrões, barreiras, preconceitos e o fator cultural, que impedem o alcance da equidade de gênero.

Os objetivos propostos foram atingidos, implicando na compreensão da quantidade de mulheres presentes na organização, além de permitir realizar análises acerca da possibilidade da existência de segregação sexual, invisibilidade da análise ergonômica, avanço das questões de saúde e segurança no trabalho, plano de carreira e implantação de políticas de diversidade.

De maneira geral, verificou-se que a organização possui um efetivo muito aquém de mulheres e possui diversas oportunidades de melhorias, desde adequação de espaços e ferramentas, como na mudança cultural.

Sabe-se que alcançar a equidade de gênero é diminuir as desigualdades, mitigar e/ou eliminar os preconceitos e proporcionar oportunidades, a fim de alcançar um estado de desenvolvimento que beneficia a camada social e econômica.

Em relação à aplicação e à obtenção das informações do questionário, ressalta-se a morosidade da organização em dar seu aval quanto a obtenção das informações por parte das colaboradoras, o que pode ter afetado no não atingimento de todo público alvo, dificultando a representação da realidade de forma mais assertiva.

Observou-se ainda, que muitas mulheres demonstraram certa apreensão para responder o questionário mesmo sendo informadas sobre o sigilo das informações. Esse comportamento pode demonstrar o não entendimento da importância da pesquisa.

Diante do exposto, fica a proposta de realizar a pesquisa em outros setores vistos como predominantemente masculinos e ampliar o número de participantes. Faz-se ainda necessário aprofundar as análises em relação às questões envolvendo políticas de reconhecimento, valorização, igualdade e equidade de gênero.

REFERÊNCIAS

- AÇO BRASIL. **Relatório de Sustentabilidade 2020**. Disponível em: <https://acobrasil.org.br/relatoriodesustentabilidade/index.html>. Acesso em 22 de ago. 2022.
- ALEXIM, J. C. **As Questões de Diversidade e o Papel da Educação Profissional**. Brasília: Projeto OIT/Mtb/CERT/DIV, 1999.
- AMARAL, G. A. **Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho**. Itinerarius Reflectionis, Goiânia, v. 8, n. 2, 2013. DOI: 10.5216/rir.v2i13.22336. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/rir/article/view/22336>. Acesso em: 20 ago. 2022.
- BELO, R. P. **Gênero e profissão: análise das justificativas sobre as profissões socialmente adequadas para homens e mulheres**. 2010. 161 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/7006>. Acesso em: 20 ago. 2022.
- BELLAN, A. C. **Diversidade e Discriminação**. In: DIAS, J.; FREIRE, L. (org.). **Diversidade: Avanço Conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho**. Brasília: Oficina Internacional Del Trabajo, 2002. p. 15-24.
- CAPPELLIN, P. **Ações afirmativas, gênero e mercado de trabalho: a responsabilidade social das empresas na União Européia**. In: ROCHA, Maria I. B. da (org.) **Trabalho e Gênero - Mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Editora 34, 2000. p. 265-294.
- GIRÃO, I. C. C. **Representações sociais de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho**. 2001. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.
- GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acessado em 26 jul. 2023.
- GONSALVES, Elisa Pereira. **Iniciação à pesquisa científica**. 2.ed. Campinas, SP. Editora Alínea, 2001.
- GUITARRARA, Paloma. **“Indústria”**. Brasil Escola, c2022. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/geografia/tipos-industrias.htm>. Acesso em 26 de out. 2022.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Síntese de Indicadores. 2021**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em 22 ago. 2022.
- IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD, 2019**. Disponível em www.ibge.gov.br. Acesso em 22 ago. 2022.

Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, 2022**. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/>. Acesso em 24 set. 2022.

MATHIAS, I. R. M. **Segregação Sexual: Uma análise da inserção da mulher no mercado de trabalho no setor da siderurgia**. Orientadora: Catharina Marinho Meirelles, 2009. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/6741>. Acesso em: 20 ago. 2022.

NUNES, G. C.; NASCIMENTO, M. C. D.; ALENCAR, M. A. C. DE. **Pesquisa científica: conceitos básicos. ID online Revista de Psicologia**, v. 10, n. 29, p. 144–151, 28 fev. 2016. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/390/527>. Acessado em 26 jul. 2023.

O que são os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável?. **Estratégia ODS**. Disponível em: <https://estrategiaods.org.br/conheca-os-ods/>. Acessado em: 14 set. 2022.

PERREAULT, M. *La différenciation sexuelle en matiere de santé et sécutité du travail: des conditions de travail différentes ou Le sexe em cause?* In: CHANLAT, Jean-François (Coord.). O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. v. 2 p. 233-268. São Paulo: Atlas, 1994.

PESQUISA QUALITATIVA - CARACTERÍSTICAS, USOS E POSSIBILIDADES. Disponível em: https://www.hugoribeiro.com.br/biblioteca-digital/NEVES-Pesquisa_Qualitativa.pdf. Acessado em 26 jul. 2023.

REITH, S.L; RACHID, A. **Gestão da Diversidade: Um estudo sobre gênero e raça em empresas no Brasil**. Diversa Revista Eletrônica Interdisciplinar, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/diver.v14i1.73706>. Acesso em: 24 de ago. 2022.

ROSA, M.; QUIRINO, R. **Relações de gênero e ergonomia: abordagem do trabalho da mulher operária**. HOLOS, [S. l.], v. 5, p. 345–359, 2017. DOI: 10.15628/holos.2017.4772. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/4772>. Acesso em: 20 ago. 2022.

SAMARA, E. **O que mudou na família brasileira?: da colônia à atualidade**. Psicologia USP, v. 13, n. 2, p. 27-48, 2002.

SILVA, T. J. O. B.; LEAL, T. S. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: Um estudo de caso sobre igualdade de gênero em uma empresa do ramo siderúrgico**. Orientador: Luiz Carlos Rodrigues. 2017. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal Fluminense, Revista de Administração, Sociedade e Inovação, 2017. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/6942/THAISA%20JORD%C3O%20DE%20jsessio%20nid=8FCFC0C62B1CFE9E0DF1B039ACC34B6C?sequence=1>. Acesso em: 20 ago. 2022.

SILVEIRA, D. **Participação de mulheres no mercado de trabalho tem 5º ano de alta, mas remuneração segue menor que dos homens, diz IBGE**. G1, Rio de Janeiro, 04 mar. 2021. Economia. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/04/participacao->

de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-tem-5o-ano-de-alta-mas-remuneracao-segue-menor-que-dos-homens-diz-ibge.ghtml. Acessado em: 15 set. 2022.

SOUZA, L. K. **Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática**. 2019. Programa de Pós-graduação em Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Porto Alegre. Estado do Rio Grande do Sul. 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/245380/001129530.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acessado em 26 jul. 2023.

THIRY-CHERQUES, H; PIMENTA, R.C. "**Condição feminina e percepção dos valores morais no nível técnico e gerencial das organizações brasileiras**" In: Revista de Administração Pública, 37 (2), pp. 477-514, 2003.

ANEXOS

Questionário

Olá,

Eu sou a Samy, graduanda em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Ouro Preto. Estou realizando meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), que tem como tema **“Equidade de Gênero: Desafios enfrentados por Mulheres em uma empresa siderúrgica do interior de Minas Gerais”**.

Sua participação respondendo esse questionário me possibilitará analisar e entender a realidade das mulheres que trabalham em um ambiente tido como tipicamente masculino, de forma a compreender os desafios e oportunidades existentes.

O questionário está dividido em 4 partes:

- 1 – Perfil da entrevistada;
- 2 – Conhecendo o ambiente de trabalho;
- 3 – O ambiente de trabalho sob a ótica do gênero;
- 4 – Reconhecimento/Valorização.

O preenchimento não demandará mais que 20 minutos do seu tempo.

Posso contar com você?

1 - Perfil da entrevistada

1.1 - Qual é a sua idade?

- 16 – 21 anos
- 22 – 30 anos
- 31 – 40 anos
- 41 – 50 anos
- Acima de 50 anos

1.2 - Qual a sua Cor/Raça?

- Preta
- Parda
- Branca

1.3 - Qual é o seu estado civil?

- Casada
- Solteira
- Viúva
- União estável

1.4 - Possui filhos?

- Não possuo
- 1 – 2 filhos
- 3 – 5 filhos
- Mais de 5 filhos

1.5 – Caso possua filhos, com quem eles ficam enquanto está trabalhando fora de casa?

1.6 - Qual é a sua escolaridade?

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Especialização/ Mestrado/ Doutorado

2 - Conhecendo o ambiente de trabalho

2.1 - Possui quanto tempo de empresa?

- até 1 ano de serviço
- entre 1 e 3 anos de serviço
- entre 4 e 6 anos de serviço
- mais de 6 anos de serviço

2.2 - Descreva os motivos que a levaram a trabalhar em uma usina siderúrgica

2.3 - Você trabalha em qual área?

- Produção
- Administrativa
- Produção/administrativa

2.4 - Como é a sua área de atuação? Descreva brevemente seu cargo e sua função.

2.5 - O seu horário de trabalho é flexível?

- Sim
- Não

2.6 - Seu local de trabalho possui mais:

- Homens
- Mulheres

2.7 - Quantas mulheres trabalham na mesma área que você?

- Nenhuma
- entre 1 e 3
- acima de 3

3 - Ambiente de trabalho sob a ótica do gênero

3.1 - Seu ambiente de trabalho está preparado para receber mulheres?

- Concordo Totalmente
- Concordo Parcialmente
- Discordo
- Discordo Totalmente

3.2 - Você utiliza de força física para desempenhar suas atividades?

- Frequentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

3.3 - Você utiliza algum equipamento/ferramenta em seu trabalho?

- Sim
- Não

3.4 - Caso utilize algum equipamento/ferramenta, para o uso de uma mulher é:

- Muito adequado
- Adequado
- Pouco adequado
- Inadequado

3.5 - Ao se tratar de questões físicas (estruturas, salas, banheiros) do seu local de trabalho, responda:

- O ambiente é muito adequado para as mulheres
- O ambiente é adequado para as mulheres
- O ambiente é pouco adequado
- O ambiente é Inadequado para as mulheres

3.6 - Descreva quais melhorias você enxerga necessárias em seu ambiente de trabalho.

3.7 - Em se tratando de EPI's (Equipamento de Proteção Individual) para mulheres, estes são:

- Muito adequados
- Adequados
- Pouco adequados
- Inadequados

3.8 - Já sofreu algum tipo de constrangimento vindo de um homem em seu ambiente de trabalho?

- Frequentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

3.9 - Você enfrenta algum desafio por trabalhar em um ambiente majoritariamente masculino?
Em caso de resposta afirmativa, cite quais são esses desafios.

4 - Reconhecimento/Valorização

4.1 - Como você se sente em relação a sua remuneração?

Muito satisfeita

Satisfeita

Pouco Satisfeita

Insatisfeita

4.2 - Você se sente reconhecida e valorizada em sua área?

Muito Reconhecida

Pouco Reconhecida

Não me sinto reconhecida

4.3 - Há possibilidade de crescimento em sua área de atuação?

Muita Possibilidade

Por vezes há alguma possibilidade

Raramente há possibilidade

Não há possibilidade

4.4 - Já passou por alguma promoção?

Sim

Não

4.5 - Quantas mulheres há atualmente em cargos de liderança em sua empresa?

Nenhuma mulher

1 – 2 mulheres

3 – 4 mulheres

Mais de 5 mulheres

4.6 - Existe algum incentivo/programa por parte da organização para a inserção de mais mulheres?

Existe

Não sei opinar

Não existe

4.7 - Em sua opinião, o que ainda falta para que mais mulheres possam ocupar/estar em ambientes tidos como mais apropriados para homens?

TERMO DE RESPONSABILIDADE

O texto do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “Equidade de gênero: Desafios enfrentados por mulheres em uma empresa siderúrgica do interior de Minas Gerais” é de minha inteira responsabilidade. Declaro que não há utilização indevida de texto, material fotográfico ou qualquer outro material pertencente a terceiros sem o devido referenciamento ou consentimento dos referidos autores.

João Monlevade, 24 de agosto de 2023.



Samy Cristina Silva e Souza