

O crescimento da força do trabalho feminino em uma indústria do setor metal mecânico - um estudo de caso

Mario Fernando Mello (Universidade Luterana do Brasil) mariofernandomello@yahoo.com.br

Viviane Fries (Universidade Luterana do Brasil) viviane@stara.com.br

Letícia Muskopf (Universidade Luterana do Brasil) lemuskopi_ep@yahoo.com.br

Resumo:

O presente trabalho tem como objetivo mostrar a importância da força de trabalho da mulher e destacar a presença feminina na indústria do setor metal mecânico. Por muitos anos o setor metal mecânico foi considerado um trabalho somente para homens, porém as mulheres estão ocupando seu espaço no mercado e vencendo os obstáculos da discriminação, que infelizmente ainda pode existir neste ambiente cada vez mais competitivo. Elas vêm buscando seu espaço pela necessidade de ajudar a família e também para se sentirem mais importantes e independentes, assim conciliando a família com o trabalho fora de casa. Isso traz reflexos na gestão de pessoas e na administração da produção industrial identificando que o ambiente está mudando. Realizou-se o estudo de caso em uma indústria do setor metal mecânico, com cerca de 2.200 funcionários, localizada na região norte do Rio Grande do Sul na cidade de Não-Me-Toque, onde os dados foram coletados. Os resultados demonstraram um considerável crescimento da utilização de mulheres nas linhas de produção industrial, na empresa pesquisada.

Palavras chave: Mulher, Indústria metal mecânica, Mercado de trabalho, Produção industrial.

The growth of female workforce in the metal mechanic industry sector - case study

Abstract

This study aims to show the importance of women's labor force and highlight the feminine presence in a metal mechanical industry. For many years, the metal mechanical sector was considered a job only for men, but women are taking their places in the market and overcoming the barriers of discrimination, which unfortunately may still exist in this increasingly competitive environment. They are seeking their spaces by the need to help their families and to feel more important and independent, thus reconciling family with work outside the home. This brings reflexes in people management and administration of industrial production, identifying the environment is changing. We conducted a case study in an industry of the metal mechanical sector, with about 2,200 employees, located in the northern region of Rio Grande do Sul state, in the city of Não-Me-Toque, where the data were collected. The results showed a significant growth in the use of women in industrial assembly lines, in the studied company.

Keywords: Women, Metal mechanic industry, Workforce, Industrial production.

1. Introdução

Por muitos anos o setor metal mecânico foi considerado um trabalho somente para homens, porém as mulheres estão ocupando seu espaço no mercado e vencendo os obstáculos da discriminação, que infelizmente ainda pode existir neste ambiente cada vez mais competitivo.

O crescimento do trabalho feminino nas indústrias é visível. Cada vez mais a mulher está ocupando espaço no mercado, mostrando sua capacidade e um diferencial perante aos homens, evidenciando que pode contribuir com resultados eficazes.

É sabido que a inserção das mulheres no mercado de trabalho foi uma tarefa difícil, não obstante, a história mostre que elas vêm acumulando inúmeros papéis importantes. Depois de anos de lutas, vários direitos já foram conquistados além do reconhecimento do trabalho da mulher no mercado competitivo. Mas, ainda tem muito a ser vencido, como, por exemplo, a discriminação salarial, que mesmo tendo igual nível de conhecimento dos homens, ainda se faz presente em muitos setores da economia brasileira.

O município de Não-Me-Toque, localizado no norte do Estado do Rio Grande do Sul, é conhecido por ser a Capital Nacional da Agricultura de Precisão com suas indústrias que apresentam crescimento ano após ano dentro do setor metal mecânico. Com forte tradição industrial no setor metal mecânico, se especializou na produção de máquinas e equipamentos para o setor agrícola a partir dos anos 1960. Assim, Não-Me-Toque se destaca dos outros municípios, pela sua grande vocação industrial e agrícola nessa região do estado. Neste contexto este trabalho demonstrará o crescimento do trabalho feminino numa importante indústria da citada cidade.

Castel, Wanderley e Wanderley (2007), ressaltam que a nova identidade das mulheres está aparecendo à medida que elas se desenvolvem como pessoas e cidadãs, o que tem revolucionado a própria identidade dos homens.

Por outro lado, as empresas têm como desafio desenvolver sua gestão de pessoas e sua administração da produção levando em consideração esse novo perfil de trabalhadoras que ocupam as fábricas. A administração da produção trata da maneira pela qual as empresas produzem bens e serviços e com esse novo perfil de funcionários, precisa estar preparada para esta nova realidade. A avaliação correta deste momento de transformação, por parte da empresa, pode significar novas responsabilidades no ambiente produtivo.

1.1 Problema de pesquisa e objetivos

A importância da força do trabalho da mulher tem aumentado com o passar dos anos, pois, sua participação na atividade econômica tem sido um desafio e uma mudança de perfil das mulheres trabalhadoras. Assim, o problema de pesquisa é: Com o novo perfil da mulher trabalhadora está acontecendo crescimento da força de trabalho feminino em atividades tradicionalmente de homens?

Assim, este estudo tem como objetivo mostrar aspectos importantes da força do trabalho feminino, bem como identificar o crescimento deste trabalho, com um estudo de caso numa grande indústria do setor metal mecânico. Será demonstrada, também, a atuação feminina nas áreas ligadas à Engenharia da empresa pesquisada, bem como às áreas diretamente ligadas ao processo produtivo.

2. Revisão Bibliográfica

2.1 O trabalho feminino e sua história

Segundo Alonso (2013), a participação das mulheres na atividade econômica tem aumentado com o crescente processo de industrialização no país. Algumas mudanças no perfil das mulheres trabalhadoras justificam este aumento da participação. Alterações importantes que ocorreram nas últimas décadas como o perfil etário, o estado civil e a escolaridade contribuíram para que as mulheres ocupassem mais postos de trabalho. A mão-de-obra feminina durante muito tempo foi considerada inferior, onde as mulheres foram exploradas, humilhadas e discriminadas.

Na Revolução Industrial Inglesa, no século XVIII e com a chegada do maquinário a vapor para a produção, foi preciso de muita mão-de-obra, quando foram contratadas mulheres e crianças, sujeitando-lhes a longas jornadas de trabalho de até 17 horas, sem o devido descanso. Em

condições sub-humanas, executando tarefas muitas vezes maiores que suas forças e salários baixíssimos, não havia qualquer tipo de legislação que restringisse a exploração.

Priore e Bassanezi (2006) destacam que nas primeiras décadas do século XX, no Brasil, grande parte do proletariado, ou seja, dos trabalhadores não especializados era constituída por mulheres e crianças. Embora tenham ocorrido muitas greves e mobilizações políticas contra a exploração do trabalho nas fábricas, as operárias eram descritas como mocinhas infelizes e frágeis e assim, emocionalmente vulneráveis aos olhos da sociedade.

Segundo Probst (2005), a conquista da mulher por um espaço no mercado de trabalho começou de fato com a I Guerra Mundial (1914 a 1918) e a II Guerra Mundial (1939 a 1945), onde elas tiveram que assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Foi aí que surgiu a dupla jornada de trabalho.

2.2 A luta por direitos

Com a intensificação do movimento feminista no Brasil, através de reivindicações, as mulheres conseguiram conquistas importantes com leis favoráveis às suas condições no trabalho e de segurança em geral. Em 1934 foi consolidado o Código Eleitoral, que reformava outro marco na luta pelos direitos das mulheres. Ele retirava as exigências do Código Eleitoral Provisório de 1932, que passou a permitir o voto feminino com a imposição de que só as casadas com o aval do marido ou as viúvas e solteiras com renda própria teriam permissão para exercer o direito de votar e serem votadas. O código de 1934 retirou essas determinações e deixou como única restrição a obrigatoriedade do voto, só prevista para os homens. Apenas em 1946 o voto feminino passou a ser obrigatório também para as mulheres (PEREIRA; DANIEL, 2012).

Priore e Bassanezi (2006) destacam que as relações entre sindicato e as mulheres trabalhadoras não foram das mais fáceis. Embora as mulheres tenham tido presença significativa no mercado de trabalho, desde o início do processo de industrialização, e atuação destacada na luta operária, os sindicatos não as incorporavam à prática política, nem dividiram com elas o poder das entidades representativas dos trabalhadores. A eclosão do feminismo nos anos 70 iniciou mudanças profundas nas relações de gênero. O feminismo desnudou a realidade das mulheres trabalhadoras e foi mais ágil que o sindicalismo.

Segundo a Pesquisa Mensal de Emprego, realizada pelo IBGE, (2013), nas cidades do Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, revelou que a opressão de gênero ainda se sustenta no cotidiano da sociedade brasileira, que ainda se mostra patriarcal. De acordo com o levantamento, as mulheres representam 53,8% da população em idade ativa, entretanto, apenas 46,1% da população ocupada. A mesma pesquisa mostra que mulheres que tem o mesmo nível de escolaridade que homens recebem salários menores em quase todas as profissões.

2.3 Remuneração da mulher

Por mais que as mulheres tenham conseguido conquistar muitos direitos, que estão protegidos por lei, elas ainda sofrem com a desigualdade. O objetivo que a mulher mais luta e busca conquistar é o direito pela igualdade. Este direito está garantido pela constituição no art. 5º, dizendo que todas as pessoas “são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, [...] garantindo a inviabilidade do direito a vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedade” (BRASIL, 2008).

No entanto, as mulheres ainda estão na luta constante pela igualdade salarial. Segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2012), a mesma revelou que a diferença de renda entre homens e mulheres no Brasil não diminui desde 2009. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma das principais bandeiras dos movimentos sociais que

defendem os direitos das mulheres. O salário das mulheres ainda permanece 28% inferior aos dos homens, independente do grupo de anos de estudo que se enquadrem.

Grupo de anos de estudo					
Ano	Sem instrução e menos de 1 ano de estudo	1 a 3 anos de estudo	4 a 7 anos de estudo	8 a 10 anos de estudo	11 anos ou mais de estudo
2003	66,2%	62,9%	62,9%	64,0%	65,0%
2004	72,0%	64,3%	62,2%	63,8%	66,2%
2005	67,9%	65,3%	61,7%	65,1%	66,4%
2006	68,4%	63,5%	63,1%	66,1%	66,2%
2007	65,9%	64,4%	62,6%	64,0%	66,6%
2008	68,1%	64,0%	62,4%	65,2%	66,9%
2009	67,1%	65,2%	62,9%	65,0%	68,1%
2010	68,3%	63,8%	63,2%	65,9%	68,4%
2011	68,4%	61,5%	61,2%	66,1%	69,2%

Fonte - IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011. *Média das estimativas mensais (2012)

Tabela 1 - Razão do rendimento médio real habitual das mulheres em relação ao dos homens*

Porém, se considerarmos os valores brutos mostrados na figura 1, percebe-se que em 2011 a diferença em reais (moeda) para trabalhadores com 11 anos ou mais de estudo chega a aproximadamente R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) o que significa um valor expressivo para a média dos salários.

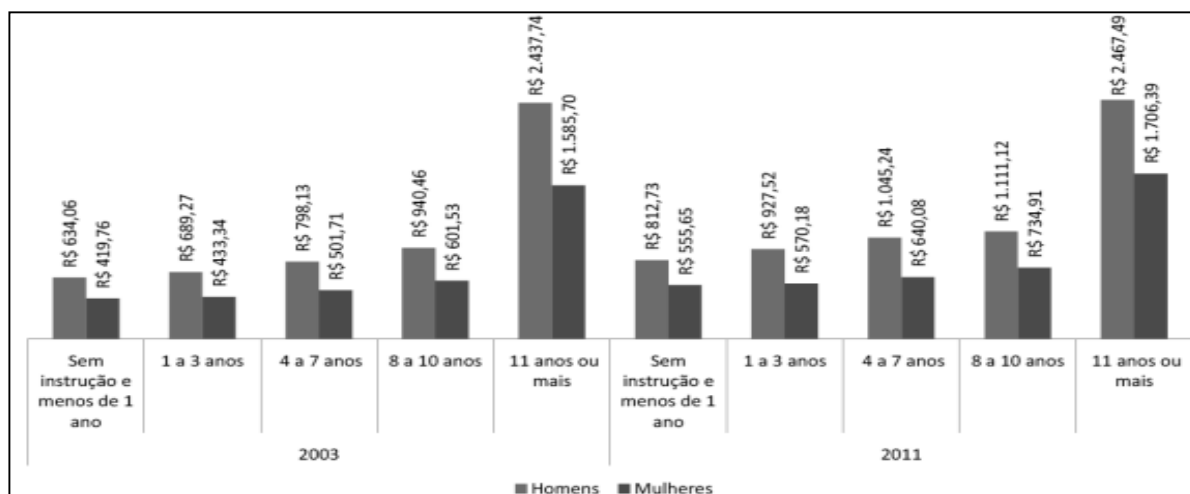


Figura 1. Rendimento médio real habitual da população ocupada, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo – (2003 a 2011) *

Fonte - IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011. * Média das Estimativas mensais. (2012)

Analisando a tabela 1 pode-se perceber que ainda existe diferença salarial das mulheres em relação aos homens no mercado de trabalho. O salário dos homens é significativamente maior que o das mulheres, mesmo tendo o tempo de estudo igual. Na tabela 1 percebe-se que a proporção do salário das mulheres em relação ao salário dos homens tem um avanço muito tímido ao longo dos anos e nos grupos de 1 a 3 anos e de 4 a 7 anos de estudo não houve melhora de 2003 até 2011. O avanço mais significativo ocorreu no grupo com mais de 11 anos de estudo que apresentou uma diminuição na proporção com os homens, de 4,2% no período de 2003 a 2011.

Diferentemente, na outra extremidade da tabela, com os trabalhadores com menos de um ano ou sem instrução, percebe-se que a diferença em reais (moeda) é de aproximadamente R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), ou seja, um valor menor, porém, a proporcionalidade, praticamente se mantém.

2.4 Indústrias do setor metal mecânico

Segundo dados levantados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2012), o crescimento da utilização da mão-de-obra feminina no setor metalúrgico brasileiro entre os anos de 1999 e 2010 foi de 128% conforme demonstrado na tabela 2. A tabela 2 mostra que mesmo que o crescimento do trabalho masculino em números absolutos tenha sido maior, proporcionalmente as mulheres obtiveram um crescimento de 128% que é superior à média de 90%.

Gênero	1999	2010	Variação 2010/1999(%)
Masculino	1.026.195	1.888.140	84%
Feminino	176.681	402.089	128%
Total	1.202.876	2.290.229	90%

Fonte - DIEESE, 2012

Tabela 2- Número de trabalhadores no setor metalúrgico – Brasil 1999 – 2010

De acordo com o IBGE (2012), a figura 2 mostra a distribuição da população ocupada feminina nos diversos setores de atividades em 2003 e 2011. Na figura 2 percebe-se que o setor relacionado pela indústria entre os anos 2003 a 2011, teve uma queda de 1,5 pontos percentuais da participação da mão-de-obra feminina.

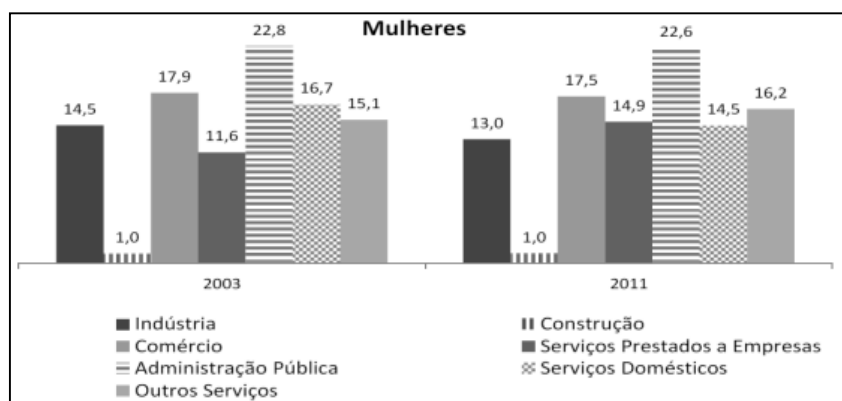


Figura 2. Distribuição da população ocupada, por grupamento de atividade, segundo o sexo (%) –(2003-2011)*

Fonte - IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.*média das estimativas mensais, 2012

Ressalte-se aqui, que a figura 2 não distingue os tipos de indústria, ou seja, embora tenha ocorrido uma diminuição da participação feminina, esta ocorreu em outros setores industriais, que não o metal mecânico.

Considerando agora a entrada da mulher na indústria da região metropolitana de Porto Alegre, que é a região mais industrializada do estado do Rio Grande do Sul, nota-se um crescimento progressivo para a indústria. Conforme mostra a tabela 3 o crescimento do nível ocupacional do trabalho da mulher entre 2010 e 2011 foi de 7,6% contra 3,8% dos homens. Ou seja, a mulher ocupou mais espaço no mercado de trabalho industrial na região metropolitana de Porto Alegre do que os homens.

Setor de Atividade	2010			2011			Variação 2011/2010	Relativa	
	Total	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.		Masc.	Fem.
Total de Ocupados	129,0	124,4	135,2	132,9	127,8	139,7	3,0	2,7	3,3
Indústria	110,9	110,5	111,7	116,5	114,7	120,2	5,0	3,8	7,6
Comércio	134,8	123,9	150,0	135,2	120,9	155,2	0,3	-2,4	3,5
Serviços	138,1	129,2	149,4	141,9	132,6	153,7	2,8	2,6	2,9
Constr. Civil	144,2	142,7	(2)	157,1	153,3	(2)	8,9	7,4	-
Serv. Domésticos	95,4	(2)	97,1	97,2	(2)	98,1	1,9	-	1,0

Fonte: PED-RMPA-Convênio FEE, FGTAS, PMPA, SEADE e DIEESE - Apoio MTE/FAT. 2012

Tabela 3 - Índices do nível ocupacional, por setor de atividade e sexo, na Região Metropolitana de Porto Alegre – 2010 - 2011

2.5 Administração da produção

Segundo Slack, Chambers e Johnston (2007) todas as atividades da administração da produção podem contribuir significativamente para o sucesso de qualquer organização, ao utilizar seus recursos sejam materiais ou humanos de forma eficaz para produzir bens e serviços. Uma operação eficaz pode oferecer quatro tipos de vantagens para a organização: pode ser eficiente e reduzir custos de produção; pode aumentar a receita ao aumentar o nível de satisfação dos consumidores; pode reduzir o montante de investimentos; pode fornecer a base à inovação futura ao construir um conjunto sólido de habilidades operacionais e conhecimento dentro da organização.

Nesse sentido, a utilização da mão de obra feminina influenciará em pelo três dessas possíveis vantagens nas organizações.

Ainda segundo os mesmos autores, a administração da produção pode ter um impacto significativo no desempenho financeiro de um negócio. Assim, a maneira que ela (empresa) produz e entrega seu serviço pode ser usada como vantagem competitiva de longo prazo. Nesse cenário a utilização da mão-de-obra feminina em processos produtivos certamente traz desenvolvimento recente no ambiente de trabalho o torna ainda mais importante e acrescenta algumas novas pressões na função de produção. Administrar adequadamente essas novas pressões é um desafio para esse novo ambiente criado nas empresas.

Montibeller (2007) ressalta que diretrizes de desenvolvimento e estratégias empresariais com um diagnóstico bem realizado são ações que minimizam impactos indesejáveis no ambiente de produção. Fazer uma adequada avaliação do ambiente de produção analisando as alterações estruturais relevantes traz uma condição necessária de conhecer a situação atual e verificar tendências no médio e longo prazo.

2.6 Gestão de Pessoas

Para Fernández Ziegler (2014) as organizações se encontram imersas em um cenário de mudanças no campo das ações. Indagar ações nesse sentido é então prioritário como também atender às novas demandas na área de pessoal. Prever, gerir e controlar as ações na empresa e elaborar as melhores estratégias é uma tarefa complexa e em constante evolução. Ainda segundo o mesmo autor a conduta de cada pessoa tem um efeito sobre a conduta do todo, ou seja, neste novo cenário em que as mulheres aumentam sua participação nas áreas de produção das indústrias, esta conduta implica num novo paradigma a ser enfrentado que é o de tratar as mulheres em igualdade de condições com os homens, porém respeitando suas diferentes características.

As propriedades essenciais de um sistema, considerado como um todo, segundo Fernández Ziegler (2014), derivam das interações das partes e não de suas ações tomadas separadamente. Com isso aumenta a responsabilidade dos gerentes e supervisores destas áreas de produção onde as mulheres participam mais, uma vez que a estrutura do sistema se modifica com esses elementos interconectados de tal forma que não devem ser separados em pequenos grupos independentes, pois certamente compromete o desempenho do todo. Sem importar como se formam os subgrupos de elementos, cada um tem efeito sobre a conduta do todo, por isso a gestão desses grupos não deve conceber separação entre eles principalmente na questão de sexo, pois quando um sistema é desmembrado perde suas propriedades essenciais.

Segundo Dutra (2013), as organizações vêm passando por grandes transformações sejam por pressões do contexto interno quanto externo e isso afeta seus padrões comportamentais, culturais e as relações internas. Por isso um novo modelo de gestão de pessoas é necessário. Nesse sentido, o mesmo autor recomenda que na prática de gestão de pessoas seja necessário:

- Desenvolvimento mútuo – estimular e criar condições para que as pessoas e a empresa possam se desenvolver mutuamente;
- Satisfação mútua – alinhar a um só tempo os objetivos estratégicos e negociais da organização e o projeto profissional e de vida das pessoas;
- Consistência no tempo – ter parâmetros estáveis no tempo para que empresa e pessoas possam se adaptar as constantes mudanças de cenário.

Lidar com pessoas nas organizações, segundo Chiavenato (2009) está se tornando uma responsabilidade pessoal, indelegável e crucial de todos aqueles que ocupam posições executivas ou de liderança. Dentro deste cenário o trabalho feminino nas organizações, e no caso específico, numa indústria metal mecânica ganha maior importância, pois é preciso compreender essa mudança de perfil e de atitudes dentro de uma linha produtiva tradicionalmente ocupada por maioria de homens.

Ainda segundo Chiavenato (2009) a administração de recursos humanos é uma área extremamente fértil, dinâmica e mutável corroborando com Dutra (2013) no que diz respeito a um novo modelo de gestão, em função desta volatilidade, que deve ser adequado pelas organizações em função de suas características.

3. Metodologia

O presente trabalho foi dividido em duas partes. Na primeira delas foi realizado um levantamento de informações, bem como uma revisão bibliográfica sobre o histórico, importância, legislação e crescimento da mão de obra feminina na indústria do setor metal mecânico.

Na segunda parte, foi realizada uma pesquisa, do tipo estudo de caso, em uma grande indústria do setor metal mecânico localizada no estado do Rio Grande do Sul. Segundo Gil (2008) o objeto de um estudo de caso é a análise de uma unidade de estudo, visando o exame de um ambiente ou de uma situação em particular. Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória, que segundo Gil (2008) a mesma proporciona maior familiaridade com o problema em estudo. Quanto aos procedimentos técnicos trata-se de uma pesquisa do tipo estudo de caso, que é definido por Gil (2008) como sendo aquela que aprofunda o conhecimento de um ou mais objetos permitindo detalhamento sobre os mesmos.

A indústria pesquisada possui 2124 funcionários, lojas comerciais em todo território nacional e exporta para 35 países o que dá a dimensão e importância da referida empresa. Para o levantamento dos dados que dizem respeito à organização foi feito contato com a organização

e explicado o objetivo da pesquisa. As informações foram colhidas em visita à empresa e fornecidas pelo setor de Recursos Humanos.

Os dados da pesquisa foram analisados estatisticamente com auxílio do software Excel®. As pesquisas foram realizadas durante os meses de maio de 2013 e janeiro de 2015.

4. Resultados e discussões

Com o objetivo de mostrar o crescimento da força de trabalho das mulheres dentro de uma indústria metal mecânica, foi realizada uma pesquisa, em uma grande indústria localizada na região norte do Rio Grande do Sul na cidade de Não-Me-Toque, denominada capital nacional da agricultura de precisão.

Os dados foram fornecidos pela empresa pesquisada e foram compilados pelos pesquisadores. Uma das justificativas para o estudo de caso nesta empresa é por tratar-se de uma das maiores indústrias do setor metal mecânico do estado, bem como possuir um grande número de funcionários.

Homens	Mulheres	Total	% Mulheres
1718	406	2124	19%

Fonte - Dados coletados pelos autores em maio 2013

Tabela 4 - Número de trabalhadores na empresa pesquisada

Observa-se na tabela 4 que os homens ainda são a grande maioria de trabalhadores na indústria pesquisada, porém o percentual de 19% que corresponde às mulheres já significa uma boa participação da mão-de-obra feminina num setor predominantemente masculino.

Funções ocupadas pelas mulheres	Número de funcionárias por função
Almoxarifado	20
Auxílios Gerais	24
Conformação (corte, estamparia e usinagem)	37
Comercial	25
Compras	8
Contabilidade	4
Engenharias	37
Fundição	10
Logística	16
Logística Interna de Abastecimento	33
Manutenção	3
Montagem	44
Planejamento e Controle Produção – PCP	7
Pintura	63
Pós-venda	5
Qualidade	4
Recursos Humanos	15
Segurança do Trabalho	12
Solda	37
Tecnologia da Informação	2
Total	406

Fonte - Dados coletados pelos autores em maio 2013

Tabela 5- Função e número de mulheres na empresa pesquisada

Na tabela 5 estão relacionadas todas as funções desempenhadas pelas mulheres na empresa pesquisada com o número de funcionárias por cada função. Destacamos as funções de pintura, solda, e montagem, somando 144 funcionárias ocupando funções que até bem pouco tempo atrás eram tipicamente masculinas.

Conforme destacado por Priore e Bassanezi (2006), no início do século XX as funções dos trabalhadores não especializados eram exercidas principalmente por mulheres e crianças. Nota-

se aqui, que este fator já representa uma sensível mudança no ambiente fabril, uma vez que a qualificação é obrigatória para exercer funções especializadas dentro de uma indústria do setor metal mecânico. Assim fica claro que a evolução alcançada pelas mulheres na indústria passa também por qualificação e desenvolvimento profissional.

Na tabela 6 observa-se o número de mulheres que trabalham em setores ligados diretamente à produção na indústria metal mecânica. Com o objetivo de mostrar que as mulheres não estão trabalhando apenas em setores que não necessitam de qualificação específica na área produtiva, destaca-se um percentual de 68,9% perfazendo um total de 280 das mulheres trabalhadoras nesta indústria, ligadas diretamente a setores industriais como: solda, pintura, conformação, usinagem, montagem, entre outros.

Esses setores representam a parte industrial bem característica das empresas do setor metal mecânico, por isso, a relevância em destacar a participação da mulher. Probst (2005) salienta que a conquista da mulher por um espaço no mercado de trabalho exigiu que elas assumissem responsabilidades e competências tradicionalmente destinadas aos homens.

Destaca-se ainda a participação de 44 mulheres no setor de Engenharia e Planejamento e Controle da Produção – PCP – representando um percentual de 10,9% em relação ao total de funcionárias mulheres. Sem dúvida, é uma participação importante, pois, a qualificação exigida e necessária para trabalhar nesta área mostra o desenvolvimento da mão-de-obra feminina em setores principais da indústria.

Para diferenciar estas atividades, na tabela 6 está demonstrado o número e percentual de mulheres trabalhando nos demais setores da empresa. Verifica-se que o percentual de 20,2% de mulheres trabalhadoras é bem inferior ao percentual de mulheres que trabalham em atividades de produção da indústria. Estão incluídas aqui, atividades como: vendas, setor administrativo, recepção, serviços gerais, entre outros.

A distribuição das funcionárias na fábrica demonstra a tendência das mulheres participarem dos processos ligados diretamente à produção.

Número de mulheres	Percentual	
Engenharia e PCP	44	10,9%
Setores ligados diretamente à produção	280	68,9%
Demais setores	82	20,2%
Total	406	100%

Fonte: Dados coletados pelos autores em maio 2013

Tabela 6 – Distribuição das funcionárias na fábrica

Na tabela 7 verifica-se a participação das mulheres em relação às Engenharias e em relação ao curso superior de engenharia. Destaca-se que 13 mulheres estudam engenharia o que demonstra a preocupação de buscar qualificação profissional, através da conclusão de curso de nível superior. Não obstante pequena ainda, existe por parte da empresa o incentivo a duas estudantes de engenharia através do pagamento de parte das mensalidades universitárias.

O número de apenas duas engenheiras com formação concluída demonstra a enorme lacuna e oportunidade existente para que novas mulheres ocupem este espaço. Se levarmos em consideração o número total de 406 funcionárias, apenas 15 mulheres representando 3,7% do total concluíram ou estão concluindo o curso superior de engenharia. É importante destacar, ainda, que 40,6% das funcionárias envolvidas no setor de engenharias, já concluíram ou estão

concluindo o curso superior de engenharia o que demonstra a preocupação destas funcionárias em estarem preparadas para assumir funções importantes na empresa.

Número de mulheres		Percentual
Engenheiras formadas	2	5,4%
Estudantes de Engenharia	11	29,8%
Estudantes de Engenharia que recebem incentivos da empresa	2	5,4%
Demais funcionárias	22	59,4%
Total	37	100%

Fonte: Dados coletados pelos autores em maio 2013

Tabela 7 - Distribuição das funcionárias em relação às Engenheiras, na empresa

Na figura 3 está demonstrado o histórico do crescimento do trabalho feminino na indústria metalúrgica pesquisada na cidade de Não-Me-Toque de 2006 a 2013. Analisando a figura 3 é crescente o número de mulheres na indústria metalúrgica pesquisada. Podemos observar que na empresa entre 2006 a 2013, houve um aumento em torno de 763 % da utilização da mão-de-obra feminina.

Sem dúvida este aumento demonstra parte das conquistas que envolvem o trabalho feminino na indústria. Fica evidente que o crescimento é constante durante os anos pesquisados e não fruto de picos de contratações ou de eventos quaisquer. Ou seja, existe o crescimento da utilização da mão-de-obra feminina e aqui está demonstrada a regularidade deste crescimento.

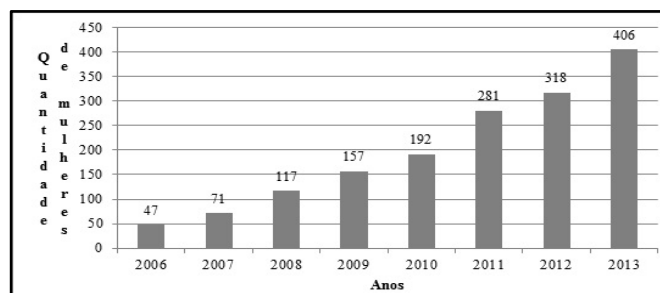


Figura 3 - Histórico do número de mulheres metalúrgicas na indústria pesquisada

Fonte: Dados coletados pelos autores em maio 2013

A análise da figura 3, também nos remete à tabela 2 com dados fornecidos pelo DIEESE, onde ficou demonstrado o crescimento do número de trabalhadoras no setor metalúrgico brasileiro de 1999 a 2010 que foi de 128%. Ou seja, a indústria pesquisada acompanhou este crescimento, porém em percentuais ainda maiores considerados os anos de 2006 a 2013.

Vários fatores influenciaram nestes índices de crescimento da mão-de-obra feminina na empresa pesquisada. Pode-se destacar o crescimento da indústria pesquisada conforme demonstrado na figura 4 onde o faturamento teve aumento de 1420% de 2006 a 2013. O mesmo crescimento constante verificou-se com o faturamento da empresa o que evidencia a forte correlação entre crescimento de contratações femininas com crescimento do faturamento.

Na tabela 8 está demonstrado que o crescimento do número de mulheres trabalhadoras na indústria pesquisada foi de 763% entre os anos de 2006 e 2013.

Número de mulheres na indústria pesquisada	
Ano 2006	47
Ano 2013	406
Percentual de crescimento	763%

Fonte: Dados coletados pelos autores em maio 2013

Tabela 8 - Número de trabalhadoras na indústria pesquisada

Na Figura 4 está demonstrado o faturamento da empresa pesquisada de 2006 a 2013. Verifica-se que o crescimento de faturamento nestes anos foi de R\$940.000.000,00 (novecentos e quarenta milhões de reais) o que corresponde em números percentuais a 1420%. Fica claro, desta forma, que uma das principais razões para o aumento significativo de mão-de-obra feminina na empresa, foi o crescimento do faturamento no período pesquisado.



Figura 4. Histórico do faturamento da empresa

Fonte: Dados coletados pelos autores em janeiro 2014

5. Conclusão

Conhecer a realidade do trabalho feminino, após anos de luta em busca de direitos como reconhecimento e remuneração idêntica ao trabalho masculino frente ao mercado de trabalho é de suma importância tanto para novas pesquisas bem como para setores empresariais. O estudo possibilitou verificar o crescimento da utilização da mão-de-obra feminina em uma grande indústria do setor metal mecânico no norte do estado do Rio Grande do Sul. É importante destacar que o movimento feminino de mulheres trabalhadoras se deu nos anos 80 com o intuito de remodelar as relações entre família e o trabalho, quando então, se iniciam os debates de ordem cultural e jurídica, tentando mudar a situação desfavorável às mulheres até então.

Não se pode deixar de destacar o percentual significativo, em função da história do trabalho feminino, de mulheres ocupando funções ligadas diretamente às linhas de produção da indústria. Embora ainda tenha o predomínio masculino, a mulher vem ocupando cada vez mais espaço nestas áreas. Do total de mulheres que trabalham na empresa pesquisada, 79,8% são trabalhadoras ligadas às linha de produção. Este importante percentual demonstra que as mulheres não estão mais ocupando apenas tarefas auxiliares e sim protagonizando atividades importantes dentro do processo produtivo industrial.

O percentual de mulheres ligadas à engenharia da empresa, 10,9%, também é um sinal de ocupação de atividades especializadas pela força feminina.

Ficou evidenciado, também, que o crescimento da contratação da mão-de-obra feminina, acompanhou o crescimento linear da empresa em termos de faturamento. Embora o índice de crescimento do faturamento no período tenha sido de 1420%, portanto maior que o índice de crescimento da mão de obra feminina na empresa fica evidenciado que o índice de 763% de

acréscimo na quantidade de trabalhadoras em atividade na empresa, de 2006 a 2013, demonstra a tendência das mulheres ocuparem mais postos de trabalho.

Desta forma, este desafio gigantesco que as mulheres ainda têm pela frente, da conquista de novos mercados de trabalho, já tem etapas importantes alcançadas, como aqui ficaram demonstradas.

Pelo lado das empresas, fica claro que estas devem adaptar suas estratégias nas linhas produtivas em relação aos recursos humanos, uma vez que ficou demonstrado o considerável aumento do trabalho feminino. Novos desafios nesta evolutiva mudança de perfil dos trabalhadores devem ser diagnosticados e estrategicamente alinhados com este novo paradigma que é a mulher ocupando espaços recentemente restritos aos homens.

Por fim, mesmo considerando que o presente trabalho traga importantes contribuições é prudente ressaltar que novas incursões sobre o tema seriam bem vindas, uma vez que a relação das estratégias adotadas pelas empresas com este novo cenário de aumento do trabalho feminino nas linhas de produção industrial não foi aqui, objeto de estudo.

Referências

ALONSO, G. L. *Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias*. 2013.

Disponível em: <<http://www.psicolatina.org/15/trabalhadoras.htm>> Acesso em: 30 mai. 2013.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 41 ed., São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. *Lei Maria da Penha: lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006*, Brasília: Câmara dos Deputados, 2006.

CASTEL, R.; WANDERLEY, L.E.W.; WANDERLEY, M.B. *Desigualdade e a Questão Social*. 2. ed. São Paulo, 2007.

CHIAVENATO, I. *Administração de recursos humanos: fundamentos básicos*. 7.ed. ver. e atual. – Barueri, SP: Manole, 2009.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - *Boletim da rede metalúrgica*. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimredemetalurgicos/.../boletim04Agosto.pdf> Acesso em 30 mai. 2013.

DUTRA, J. S. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. 1.ed. – 12. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2013.

FERNÁNDEZ ZIEGLER, R.O. *Planificación y control de gestión*. 1.ed. – Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediciones del CCC Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini; Bernal: Universidad Nacional de Quilmes, 2014.

GIL, A.C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE (2013) *A Pesquisa Mensal de Emprego: Mulher no Mercado de Trabalho*. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf Acesso em: 02 mai. 2013.

MONTIBELLER, F. G. *Empresas, desenvolvimento e ambiente: diagnóstico e diretrizes de sustentabilidade*. Barueri, SP : Manole, 2007.

PEREIRA, R.R., DANIEL, T.T. (2012) *O voto feminino no Brasil*. Disponível em: <http://www.prr3.mpf.gov/index.php?option=comcontent&task=view&id=180&Itemid=2>. Acesso em: 01 abr. 2012.

PRIORI, M. D.; BASSANEZI, C. *História das mulheres no Brasil*. 8.ed. São Paulo: Contexto, 2006.

PROBST, E. R. (2013) *A evolução da mulher no mercado de trabalho*. Disponível em:<<http://www.posuniassselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2013.

SLACK, N. *Administração da produção* / Nigel Slack, Stuart Chambers, Robert Johnston ; tradução Maria Teresa Corrêa de Oliveira. – 3.ed. – São Paulo : Atlas, 2009.