DISCUSSÕES DE GÊNERO E SORORIDADE COMO ESTRATÉGIAS PARA CONTRATAÇÃO DE MULHERES EM FUNÇÕES ATÉ ENTÃO DESEMPENHADAS BASICAMENTE POR HOMENS.

Ana Paula Speck Feijó[1]
Paula Regina Costa Ribeiro[2]

Resumo: A proposta deste trabalho é analisar as estratégias de resistências utilizadas numa empresa do agronegócio, para contratação de mulheres como mecânicas, função até o presente momento desempenhada apenas por homens. A produção de dados se deu em uma empresa multinacional com fábrica em Rio Grande/RS. E que tem instituído desde 2017 um programa sobre diversidade, com um pilar sobre as questões de gênero. A empresa traçou como meta que 25% da sua liderança será ocupada por mulheres até 2025. Para o alcance dessa meta, o setor de manutenção da empresa, contratou cinco mecânicas, para vagas por tempo determinado de seis meses com o objetivo de oportunizar a elas a prática, para após esse período elas concorreram a vagas fixas com condições páreas aos outros candidatos. Atualmente elas desenvolvem suas atividades como auxiliares de mecânica, demonstram interesse no trabalho e estão integradas nas atividades. Para a produção dos dados, foi realizado uma conversa com três das cinco contratadas temporárias, um supervisor e trocas de e-mails com o gerente da área. A compreensão desse projeto pode colaborar para reflexão e avaliação de alocação de mulheres em setores e atividades que até então não ocupavam, bem como pode ampliar as condições para equidade de gênero. Isso é evidenciado no fato de que quatro das auxiliares forma efetivadas como mecânicas, e essa iniciativa está sendo ampliada para contratação de mulheres eletricistas, além de uma nova turma de mulheres para técnicas de mecânica.
Palavras-chave: Gênero; Inclusão; Mercado de trabalho e Estratégias de Resistência

Introdução

Atualmente tem-se observado várias ações no mundo corporativo, como adesão das empresas a ONU Mulheres, aberturas de vagas específicas para o gênero feminino, entre outras, que tem oportunizado maior visibilidade e oportunidade de ampliação de cargos ocupados por mulheres no mercado de trabalho de modo geral, não apenas em funções já consideradas tipicamente femininas como as áreas do cuidado e da educação. Entre as tantas iniciativas, neste artigo vamos investigar um projeto denominado "Mulheres para a Manutenção" que foi desenvolvido por uma filial de uma multinacional do agronegócio norueguesa que fica localizada no extremo-sul gaúcho. O programa foi criado no ano de 2019 com a motivação de oportunizar a mulheres com formação na área técnica em mecânica, seis meses de experiência prática para após esse período concorrerem a vagas fixas com condições páreas aos outros candidatos.

[1] Doutoranda em Educação em Ciências, Universidade Federal do Rio Grande, anapaulaspeck@yahoo.com.br, bolsista CAPES.
[2] Doutora em Educação em Ciências, Professora Titular do Instituto de Educação, Professora do PPG Educação em Ciências, Universidade Federal do Rio Grande, pribeiro.furg@gmail.com.br.

Neste trabalho objetivamos analisar as estratégias utilizadas por uma empresa do agronegócio, para contratação de mulheres como mecânicas, função até o presente momento desempenhada, na filial, apenas por homens. A proposta compreende uma parte do meu projeto de pesquisa de tese de doutoramento, que trata da temática da diversidade no mercado de trabalho do agronegócio. A produção dos dados se deu nessa mesma empresa multinacional com site em Rio Grande/RS, que tem instituído desde 2017 um programa sobre diversidade, com quatro pilares, sendo um desses sobre as questões de gênero.

Ao desenvolver essa pesquisa, não pretendemos oferecer soluções, com um passo a passo de como as empresas devem seguir para ampliar o número de mulheres em determinados cargos. Porém buscamos compreender quais as condições de possibilidades levaram a empresa a desenvolver esse projeto e quais as estratégias utilizadas para implantá-lo.

A pesquisa tem como referencial os estudos pós-estruturalistas, tendo como principal inspiração o filósofo Michel Foucault. Conforme Dianna Taylor (2018, p. 10),

> Em outras palavras, Foucault investiga como as pessoas no Ocidente chegaram a estar onde atualmente estão; ele mostra que, na medida em que a sua condição atual é o produto do desenvolvimento histórico, não se trata de uma condição necessária, e investiga como elas podem ser diferentes (TAYLOR, 2018, p. 10).

Ou seja, inspiradas na citação acima, procuramos problematizar como se deu a criação do programa, quais as condições que oportunizaram tal criação e quais estratégias foram importantes para a implantação do mesmo.

Em um primeiro momento, neste artigo, buscamos apresentar a fundamentação teórica que nos forneceu embasamento para essa escrita, na sequência será apresentado o programa, desde a sua criação até o presente momento. Após apresentaremos a metodologia que utilizamos para o estudo, como se deu a produção de dados e análise dos mesmos. A seguir serão apresentadas as considerações.

Equidade e Igualdade de gênero: resistências, conquistas e possibilidades

As discussões sobre gênero atualmente estão presentes nos mais variados espaços educativos, tais como, redes sociais (*instagram, facebook, linked in, whatzapp*, entre outras), programas televisivos, jornais, debates políticos. A temática está realmente ocupando lugar nos discursos e provocando mudanças em nossa sociedade contemporânea.

Porém é preciso reconhecer que toda essa visibilidade não se dá ao acaso, ela está vinculada a luta de muitas mulheres e ao movimento feminista. Além da adesão a luta pela igualdade e equidade de direitos por grandes organizações, como a Organização das Nações Unidas (ONU) que em 2010

cria a ONU Mulheres com a premissa de defender e também expandir os direitos humanos das mulheres a nível mundial. Dentre as diversas ações que a ONU Mulheres abarca, está o fortalecimento da ideia de empregabilidade para mulheres com oportunidades iguais aos homens (ONUMULHERES, 2020).

A ONU Mulheres tem como prioridade seis áreas de atuação: liderança e participação política, empoderamento econômico, fim da violência contra mulheres e meninas, paz e segurança e emergências humanitárias, governança e planejamento, e normas globais e regionais. Cada uma dessas iniciativas contempla várias outras ideias que no coletivo entre governos e sociedade privada, vão dando vozes e vidas a programas que atuem diretamente para a igualdade[3] e equidade[4] de gênero (Ibidem, 2020).

Ainda em 2010 a ONU Mulheres apresentou os sete princípios para o empoderamento das mulheres que são:

> - Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.
> - Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.
> - Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.
> - Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
> - Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing.
> - Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.
> - Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero (ONUMULHERES, 2020)

Além de todas essas iniciativas também ganha destaque outros espaços e eventos que buscam a igualdade e equidade de gênero, como:

- O objetivo de número cinco dentro os objetivos para o desenvolvimento sustentável (ODS – 5) da Agenda 2030 pelo desenvolvimento sustentável, tem como premissa garantir a participação efetiva de mulheres e meninas em tomadas de decisão em todos os níveis, seja, político, público, privado e econômico, buscando a promoção de iniciativas que visem a igualdade de gênero em todas as esferas possíveis da sociedade.

[3] Igualdade de gênero se refere a tratar todos os seres humanos, sejam homens, ou mulheres, ou agêneros com direitos e deveres iguais, independentemente de suas diferenças vinculadas aos seus gêneros (ITAIPUBINACIONAL, 2020).
[4] Equidade de gênero se refere a oferecer oportunidades a homens e mulheres de maneira justa, respeitando as suas particularidades e necessidades individuais, permitindo com isso que todas, todos e todes possam se desenvolver nos lugares, ou cargos que ocupam (Ibidem, 2020).

- O projeto Voz das Mulheres Indígenas, reúne vinte e duas multiplicadoras indígenas que representam as vozes de mulheres de cento e duas etnias diferentes, lutando por reconhecimento cultural do povo indígena, contra a violência e a favor do empoderamento das mulheres indígenas.

- A Marcha das Mulheres Negra contra o Racismo, a Violência e pelo Bem Viver, trata-se de uma iniciativa das mulheres negras contra todas as formas de discriminação, buscando promover a discussão sobre o feminismo negro, bem como o apoio a plataforma política da Rede de Mulheres Negras na América Latina e Caribe.

- A Marcha das Margaridas foi apoiado pela iniciativa das mulheres do campo que visa, além de apoiar iniciativas como a citada também defender o empoderamento das mulheres dos campos, das florestas e das águas.

- O programa Jovens Mulheres Lideres: Programa de Fortalecimento em questões de Gênero e Juventude, que reúne mulheres, negras, do campo, indígenas e LGBTs para compartilharem experiências e juntas fortalecerem-se enquanto lideres, ocupando mais espaços nos mais diversos locais da sociedade.

- O programa Livre e Iguais – luta pelos direitos da população LGBTI, tem apoio da ONU Mulheres LGBTI, o programa busca também a redução da violência e discriminação de lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e intersex.

- A Convenção para a eliminação de todas as formas de discriminação realizada em 1979, em Cedaw, e também a Convenção Interamericana para Previnir, Punir e erradicar todo o tipo de violência contra a mulher realizada em 1994, em Belém do Pará.

- A série de estudos Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça que apresenta dados de estudos desagregados sobre condições de vida de mulheres e homens, negras(os) e brancas(os) realizado pelo Programa Nacional por Amostra a Domicílio (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Todas essas iniciativas citadas acima nos mostram que os movimentos e discussões que envolvem a temática de igualdade e equidade de gênero permeiam muitas questões e recebem influência de muitas instituições sejam essas públicas ou privadas. Ou seja, as empresas de modo geral, acabam sendo capturadas também por todas essas ações, e se encorajam a criar programas que tem como foco a igualdade e equidade de gênero, pois não é adequado falar em sustentabilidade como um de seus valores e não participar de iniciativas com esse foco.

Sendo assim, acreditamos que o programa que descreveremos no próximo tópico nasce também permeado por todas essas questões. Uma vez que a empresa assinou os Princípios de

Empoderamento das Mulheres da ONU em dezembro de 2019, pois a mesma tem como um de seus pilares a diversidade e inclusão. Além dessa assinatura a empresa aderiu anteriormente ao programa "Empresa Cidadã" do governo federal que amplia a licença maternidade de 4 para 6 meses e a licença paternidade de 5 para 20 dias. Além de todas as filiais da empresa oferecerem um espaço para facilitar a amamentação, uniformes adequados e confortáveis a gestantes e um pacote de benefícios para todo o tipo de possibilidades de maternidade e paternidade existente (YARA, 2019).

Os caminhos percorridos para a construção desse trabalho

Esse artigo tem como base os/as autores/as pós-estruturalistas, bem como o autor e filósofo Michel Foucault. Isso nos remete a enfatizar, conforme nos assinala Alfredo Veiga-Neto e Tatiana Luiza Rech (2014), que Foucault nunca teve a intenção de escreve uma teoria de tudo, ele tinha sim como ideia, colocar em suspenso algumas questões e compreender quais foram as condições de possibilidades que permitiram tais acontecimentos, ou discussões ou tais emergência, dentro de um certo tempo e local ou espaço.

Para o filosofo Michel Foucault há um rigor epistemológico e um rigor na linguagem, nas escolhas feitas, mesmo não havendo um caminho prévio, há uma imensa preocupação em descrever bem esse caminho. As palavras não têm sentido por si só apenas, elas só adquirem sentido quando pertencem a uma ordem discursiva, ou seja, estão ligadas ou correlacionadas com muitas palavras. Nesse sentido é preciso sempre saber de onde, sobre o que, para quem quando e por que se fala (VEIGA-NETO, 2006).

Compreendendo a complexidade de analisar uma ordem discursiva como observado acima, utilizo a bricolagem enquanto método científico, de acordo com Cícera Rodrigues, Jacques Therrien Giovana Falcão e Manuela Grangeiro (2016), essa forma de trabalhar com a pesquisa permite que o/a pesquisador/a, utilize múltiplos métodos para produzir e analisar os dados. Possibilitando ao/a cientista uma maior abertura para construir sua pesquisa não limitando os resultados.

Os primeiros passos para essa caminhada se deu com a produção dos dados, que foi realizada numa multinacional norueguesa de fertilizantes agrícolas, mais precisamente na filial localizada no extremo sul gaúcho na cidade de Rio Grande/RS. Essa empresa em 2018 deu início a um programa a nível nacional denominado Diversidade e É estruturado em 4 pilares distintos: Diferente & Igual (Pessoas com Deficiência); Por elas (Gênero); Multi Raízes (Raça e Etnia); Orgulho Yara (LGBT+).

Como já foi explicado anteriormente, estou desenvolvendo minha pesquisa de campo para construção de minha tese nessa empresa e numa das atividades que fui convidada a desenvolver na empresa, fui informada da construção dessa iniciativa denominada "Mulheres para a Manutenção".

Tal projeto foi criado pela equipe de manutenção e RH da empresa a fim de ampliar o número de mulheres na manutenção.

Todas as informações foram obtidas por meio de e-mails trocados com o gerente da área de manutenção, uma conversa gravada com um dos supervisores da manutenção e também uma conversa gravada realizada com as manutentoras que foram contratadas por meio desse projeto.[5]

O encontro com as trabalhadoras ocorreu num espaço disponibilizado pela empresa em setembro de 2019, para a ocasião convidei o coordenador local do programa diversidade da empresa e todas as manutentoras contratadas pelo projeto para uma conversa para elas me contarem como estava sendo a experiência no projeto "Mulheres para a Manutenção". Na ocasião três das funcionárias participaram, as outras duas estavam de atestado no dia, todas aceitaram gravar e autorizaram que eu utilizasse as informações repassadas para a construção do trabalho.

Em janeiro de 2020 convidei os supervisores que trabalharam no projeto para conversarmos num formato semelhante ao realizado com as contratadas anteriormente, porém apenas um dos supervisores aceitou e convite e nossa conversa também foi gravada. Além disso também recebi dois e-mails do gerente da manutenção informando sobre a premiação recebida e sobre os detalhes do concurso interno que culminou nessa premiação.

A análise de dados se deu por meio da problematização que segundo Michel Foucault (2008, p. 242) "é o conjunto das práticas discursivas e não discursivas, que faz alguma coisa entrar no jogo do verdadeiro e do falso e o constitui como objeto para o pensamento". Problematizar os dados nos permitirá compreender como se deu a imanência, a implantação do projeto, bem como está na atualidade e quais desafios enfrenta, buscando estabelecer um diálogo desses fatos levantados com as referências utilizadas.

Projeto "Mulheres para a Manutenção": da criação aos dias atuais de acordo com quem o vivenciou

O projeto é desenvolvido a partir de iniciativa do diretor da filial em conjunto com o gerente de manutenção desta mesma fábrica, que ao se depararem com a meta de ampliar mulheres ocupando cargos de chefia, devendo chegar a porcentagem de pelo menos 25% desses postos ocupados por mulheres até 2025, acreditam que para atingir essa quantidade é necessário que as mulheres ocupem vagas em todos os setores e áreas da empresa. Sendo a manutenção uma das áreas em que é observado

[5] O termo de consentimento livre e esclarecido foi assinado por todos os participantes e também foi garantido o consentimento verbal ao início das conversas.

o menor número de mulheres, esses responsáveis, demandaram ao setor de recursos humanos (RH), o porquê de não se contratar mulheres para as vagas de mecânicas, por exemplo.

O RH informou que eles constataram que as mulheres, em geral, se saiam bem nas provas teóricas, porém nas provas práticas eles reprovaram. Foi então que formularam a ideia de oferecer vagas temporárias para mulheres, com formação em técnico em mecânica, as candidatas fariam a prova teórica, e seriam orientadas de estarem sendo selecionadas para uma formação de mecânica dentro da empresa. Durante o período de seis meses elas ficaram contratadas como auxiliar de mecânica, acompanhando mecânicos experientes nos quatro diferentes subsetores que essa área tem, a cada 6 semanas elas trocaram de setor e de acompanhamento, ao término elas realizaram a prova prática por tempo indeterminado como técnicas em mecânica.

Interessante destacar que dentre as motivações para construção do programa estava o fato de as mulheres com formação técnica em mecânica, que se inscreviam nos processos seletivos da empresa, não passavam na etapa prática. Essa afirmação foi destaque tanto na fala do gerente, quanto do supervisor, quanto das próprias colaboradoras.

> *- Tudo começou com as provas, as mulheres não conseguiam passar na prática. Então a Yara identificou isso, e pensou, bom eu acho que a gente tem que dar uma prática para elas para resolver isso e surtiu efeito (Supervisor).*

O supervisor também relata que conversou com sua equipe para que os mesmos garantissem que as auxiliares de mecânica desenvolvessem todas as atividades e compreendessem o uso das ferramentas, e o porquê de se fazer algo de um determinado jeito.

> *- A minha equipe eu fiz essa preparação. Por que não dá para dizer que são pessoas grossas, não são grossas, mas são pessoas mais brutas, então o medo que eu tinha era que eles reprimissem elas, então o trabalho que eu fiz com eles foi para que eles recebessem elas, ensinassem o conhecimento que eles tinham para elas, talvez não tudo, pois talvez o tempo que elas teriam com eles fosse curto, mas que explicassem o máximo de coisas possíveis. Para que pelo menos elas entendessem como que as coisas funcionavam, ensinar para que serve cada uma das ferramentas que eles utilizam, fazer elas usarem as ferramentas, sim isso eu fiz (Supervisor).*

Com relação a formação das mulheres no curso técnico de mecânica Nara Leal (2014), em sua dissertação de mestrado relata que o curso Técnico em Mecânica do IFSul em Pelotas, foi criado na década de 50, e embora não houvesse uma proibição de matriculas de mulheres, como era um curso de internato, e não haviam acomodações para meninas, elas eram automaticamente excluídas. Somente na década de 70, quando o curso deixou de ser internato aceitou matricula de mulheres, mas efetivamente não formou nenhuma menina nos dois primeiros anos, além do número de egressas ser, em geral, inferior ao número de matriculadas. Também é evidenciado nessa pesquisa que por mais de

40 anos o corpo docente, desse curso, foi exclusivamente formado por homens, e só no ano de 1996 foi contratada uma professora mulher.

Essa pode ser uma situação associável a não identificação das alunas com essa área, ou até mesmo pode ser um dos motivos da grande maioria não finalizar o curso iniciado, pois além dos colegas serem na maioria homens, também o são os professores, que podem assim não visualizar a mulher ocupando essa área no mercado de trabalho (Ibidem, 2014).

Outra informação relacionada a esse fato, verbalizado pelas três participantes é que durante a infância as meninas são privadas de oportunidades de aprendizagem, que aos meninos é comum. Isso incentiva as meninas a pensarem que aqueles lugares não llhes pertencem, e que elas não são capazes de desenvolver tais atividades, apenas pelo fato de serem pertencentes ao gênero feminino.

> *- Então não era difícil de eles saberem porque não conseguiam mulheres para essa função né. É só ver as crianças, se é um menino e ele vai encher o pneu da bicicleta ou trocar uma correia no borracheiro e pede para ver como funciona a bomba. O borracheiro já mostra tudo e deixa ele fazer, se é uma menina nem deixam entrar na borracharia, já barram na porta, enchem o pneu e entregam de volta. Tudo isso vai influenciando no que seremos no futuro (Auxiliar de mecânica A).*

As escolhas profissionais podem ser influenciadas por brinquedos, pois a familiaridade com determinados objetos, pode fazer, com que as pessoas pensem em diferentes possibilidades de atuação no futuro, ou mesmo compreendam que determinadas atividades não são para elas. Silva e Ribeiro (2012) afirmam que os brinquedos/brincadeiras podem ser considerados artefatos culturais, e como tal, são criados (as) levando em conta a cultura, à época, tradições aspectos econômicos e políticos.

Dentro desse contexto de diferenças de gênero e trabalho, ainda na conversa com o supervisor, ele afirmou que outra preocupação era o fato do físico, pois elas teriam que ir desenvolvendo a capacidade de força aos poucos, pois em geral as mulheres não levantam muito peso, ou não tanto quanto os homens. Ao ser indagado se todos os homens eram capazes de levantar grandes pesos, ele afirmou que não, dependia da prática, e nesse momento, ele mesmo concluiu que por isso acreditava que homens e mulheres podem desenvolver atividades igualmente.

Interessante pensar que num primeiro momento se reconhece a mulher como tendo um corpo mais frágil, mas ao ser questionado sobre apenas o fato de ser homem garantir uma força grande, a resposta é não. Ou seja, então porquê para algumas situações a questão do gênero é tão marcante e para outras não? Será que se estimularmos desde sempre todos os gêneros de forma semelhante não teremos resultados semelhantes que independem do gênero?

As três trabalhadoras relataram dificuldades para contratação pelo simples fato de ser mulher. Apenas uma já tinha tido uma oportunidade de trabalho, mas após o período de contrato ela deveria ir para outra cidade e por questões pessoais acabou não conseguindo se manter no emprego.

Essa segregação da profissão por gênero, colocando na mulher o fardo dos trabalhos domésticos e dos cuidados gerais de crianças e idosos, e deixando para os homens o trabalho remunerado que se apresenta como naturalizado na sociedade patriarcal. O autor José Alves (2016) reforça que é umas das principais causas de desigualdade de gênero e de renda.

> De fato, a divisão sexual do trabalho provoca uma desigual distribuição do uso do tempo entre as atividades de produção e reprodução. Em geral, as mulheres são sobrecarregadas com os afazeres da reprodução (trabalho não remunerado), enquanto os homens possuem maior disponibilidade para as atividades da produção (trabalho remunerado). A questão que se coloca, em termos de políticas públicas, é como liberar as mulheres para o exercício do seu direito ao emprego remunerado, como comprometer os homens com a economia do cuidado, e como o Estado pode implementar políticas que favoreçam a conciliação entre trabalho e família (ALVES, 2016, p. 634).

O autor nos mostra a importância de serem desenvolvidas políticas, programas ou projetos que reduzam a desigualdade de oportunidades laborais para mulheres, pois isso contribui para o empoderamento feminino, e para a redução de pobreza no mundo. Além de colaborar para redução das desigualdades de gênero em todos os âmbitos da sociedade, como na educação, na criação dos filhos, no mercado de trabalho e também da economia (Ibidem, 2016).

Uma das jovens falou que perdeu várias oportunidades de trabalho, por não se sujeitar a ter relações sexuais com o supervisor que estava com a vaga aberta. Relata que por mais de uma vez ouviu a expressão "*calcinha no chão emprego na mão*" (Auxiliar de mecânica 2). A mesma reforça que empresas como a que estavam no momento, sérias que realmente querem contratar mulheres para serem incluídas de forma honesta e competente, são raridades.

Em 2017, o Ministério Público do Trabalho (MPT) lançou a cartilha "Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas". Essa cartilha afirma que devido ao fato do assédio sexual ter sido tipificado como crime somente em 2001, e das mulheres serem vistas, historicamente, como objeto no trabalho, esse tipo de crime ainda é muito subnotificado. A mesma cartilha traz um dado assustador da Organização Mundial do Trabalho ao afirmar que 52% das mulheres atuantes economicamente já foram assediadas em algum momento nas suas carreiras, mas que as notificações desse crime são em número muito inferiores.

Uma das auxiliares relata ter participado de um processo seletivo para uma empresa, na qual o seu namorado também trabalha, antes dela se inscrever ele perguntou para o contratante se

admitiriam mulheres para aquela vaga, pois já existiam boatos que não seria mais contratado pessoas do sexo feminino, pois elas engravidavam, já que as duas mulheres que trabalhavam nessa função estavam de licença maternidade. Embora a jovem tenha se saído muito bem no processo seletivo, ela não foi a escolhida. Seu namorado ao fazer uma breve especulação do porquê, descobriu que o fato de ela ser mulher, foi a razão de não a terem escolhido. A consideraram competente, porém não iriam mais contratar mulheres, para evitar os afastamentos com gravidez.

A trajetória profissional das mulheres é baseada no modelo masculino de carreira, envolvendo compromissos de tempo integral, produtividade, competitividade e valorização de características masculinas. Todos esses aspectos dificultam, restringem e direcionam a participação das mulheres no mercado de trabalho (VELHO, 2006).

Já na opinião do supervisor participante do projeto, as funcionárias aprenderam rápido, e o programa deu bons frutos, pois das cinco contratadas apenas uma não havia sido efetivada. Porém isso se deu por dificuldade dela em trabalhar em equipe, e nada tinha a ver com questões técnicas ou de gênero.

Na conversa com as auxiliares em mecânicas elas se mostravam animadas com a oportunidade, porém não acreditam que a empresa continuaria a realizar o projeto da mesma forma, com o mesmo tempo, pois isso era bastante dispendioso. Embora achassem que para tê-las prontas a atuar em qualquer função da mecânica esse formato era perfeito.

> *- Em março eu já quero estar efetivada, pois esse projeto foi uma bênção na minha vida. Eu acho que a forma que ele foi pensado, em que passamos por todas as áreas é perfeita, mas eu acredito que nós seremos as únicas, pois é muito caro. Até acho que vão manter o programa, mas bem mais reduzido, não serão cinco semanas para cada local, como é agora (Auxiliar de mecânica 4).*

O supervisor relatou que o programa foi melhor do que o esperado, a adaptação delas nas equipes e nas funções foi tranquila, não tiveram problemas, que fariam pequenos ajustes no modelo, mas que já estavam começando a contratação da segunda turma, e também já estavam com um programa parecido para a contratação de técnicas em eletrônica. Além disso o supervisor reconhece que embora ainda tenham muitos paradigmas para romper, é possível contratar mulheres para todas as funções e todos e todas saem ganhando com isso, pois as equipes envolvidas no projeto repensaram seu fazer do dia-a-dia, melhoram no trato pessoal e ficaram mais diversas, mais abertas ao diferente.

Outro aspecto que foi ressaltado pelo supervisor, foi que embora ainda existam barreira, como o machismo que afeta muitos homens das equipes em geral, o fato da direção, da gerência e dos coordenadores estarem todos favoráveis e envolvidos com o projeto, colaborou muito para que desse certo.

Após esses encontros recebi um e-mail do gerente da manutenção relatando que eles haviam inscrito o projeto numa premiação interna na empresa a nível nacional, e que eles haviam sido escolhidos com um reconhecimento em dinheiro para os criadores da ideia. Além disso, o projeto seria relatado num informativo que fica disponível na rede interna para todas as filiais do país para servir de inspiração a outras plantas da empresa.

Considerações Finais

Nesse trabalho procuramos problematizar como se deu a criação do programa, quais as condições que oportunizaram tal criação e quais estratégias foram importantes para a implantação do mesmo. Observamos que o fato de haver uma orientação nacional para ampliar a colocação de mulheres em cargos de chefia, foi a principal causa de ampliar as mulheres no quadro funcional, principalmente em áreas que a figura feminina era pouco visualizada, como a manutenção mecânica.

A partir desse programa novas inciativas foram implantadas na mesma filial com o intuito de diversificar ainda mais as equipes, tornando-as mais équas. Entre as estratégias de destaque estão o apoio das chefias, um processo seletivo com transparência, explanando as candidatas as regras e condições do contrato, e por fim, um preparo da equipe que irá recebe-las, para que os objetivos do projeto sejam alcançados, já que parte deles depende do mecânico/a que irá treinar a jovem auxiliar para se tornar uma futura mecânica.

Por fim, cabe ressaltar que não contratar uma pessoa apenas por conta do seu gênero cada vez mais demonstra o quanto a sociedade ainda precisa avançar em questões relacionadas aos direitos humanos, e o quanto o mercado de trabalho precisa de políticas públicas regulatórias que incentivem os mais diversos setores produtivos a terem políticas de inclusão. Projetos como esse apresentado nesse trabalho são importantes para mostrar que a inserção de mulheres nas mais diversas áreas, é possível, e traz resultados favoráveis a todas e todos envolvidos/as.

Referências

ALVES, José Eustáquio da Silva. Desafios da equidade de gênero no século XXI. *Estudos Feministas*, Florianópolis, 24(2): 292, p. 629 – 638, maio-agosto/2016. Acesso em 01/12/2020. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n2p629

FOUCAULT, Michel. *Segurança, território, população*. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

ITAIPÚ BINACIONAL. Equidade de Gênero: como implementar na gestão das empresas? Junho de 2020. Disponível em: [https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/handle/192/1104]. Acesso em:18/11/2020.

LEAL, Nara E. P. *Batom, graxa e salto alto: o discurso das mulheres mecânicas.* Pelotas, ago/2014, 117 pg. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica de Pelotas.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Brasília, 2017. Disponível em:

[http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha]. Acesso em: 05/01/2021.
ONU MULHERES. Sobre a ONU Mulheres. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/#]. Acesso em: 16/11/2020.
RODRIGUES, Cícera S. D; *et.al*. Pesquisa em educação e bricolagem científica: rigor, multirreferencialidade e interdisciplinaridade. Cadernos de Pesquisa v.46 n.162 p.966-982 out/dez 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/cp/v46n162/1980-5314-cp-46-162-00966.pdf Acesso em 15/10/2020.
SILVA, Fabiane da F.; RIBEIRO, Paula R. C. A inserção das mulheres na ciência: narrativas de mulheres cientistas sobre a escolha profissional. *Linhas Críticas*, Brasília, DF, v. 18, n. 35, p. 171-191, jan./abr. 2012 Acesso em 21/12/2020. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193523804011
TAYLOR, Daianna. *Michel Foucault: conceitos fundamentais*. Petrópolis: editora Vozes, 2018.
YARA BRASIL FERTILIZANTES. Yara formaliza apoio aos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU. São Paulo, 06 de dezembro de 2019. Disponível em: [https://www.yarabrasil.com.br/noticias-e-eventos/press-releases/06-12-2019-yara-formaliza-apoio-aos-principios-de-empoderamento-das-mulheres-da-onu/]. Acesso em: 18/11/2020.
VEIGA-NETO, Alfredo. Na oficina de Foucault. In: GONDRA, José; KOHAN, Walter (org.). *Foucault 80 anos*. B. Horizonte: Autêntica, 2006. p. 79-91.
VEIGA-NETO, Alfredo; RECH, Tatiana. Esquecer Foucault? Pro-Posições, Campinas, v. 25, n. 2 (74), mai/ago 2014. p. 67-82. Disponível em: [http://www;scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73072014000200004&Ing=pt&nrm=isso]. Acesso em 18/11/2020.
VELHO, VELHO, L. Prefácio. *In*: SANTOS, L. W.; ICHIKAWA, E. Y.; CARGANO, D. F. (Org.). **Ciência, tecnologia e gênero**: desvelando o feminino na construção do conhecimento. Londrina: IAPAR, 2006. p. xiii-xviii.
SILVA, Carla Melo da; *et.al*. MÔNADAS NARRATIVAS: proposta de análise para a pesquisa no ensino de Ciências da Natureza. Revista Científica On-line Tecnologia – Gestão – Humanismo, Guaratinguetá, v. 8, n. 2, nov/2018. p. 82-90. Disponível em: http://www.fatecguaratingueta.edu.br/revista/index.php/RCO-TGH/article/view/243. Acesso em 10/12/2020.

Gender and sorority discussions as strategies for hiring women in functions previously performed primarily by men

Abstract: The purpose of this work is to analyze the resistance strategies used in an agribusiness company, to hire women as mechanics, a function until now performed only by men. Data production took place in a multinational company with a factory in Rio Grande / RS. And that since 2017 has instituted a program on diversity, with a pillar on gender issues. The company set a goal that 25% of its leadership will be occupied by women by 2025. To achieve this goal, the company's maintenance sector hired five mechanics, for vacancies for a determined period of six months in order to provide them the practice, for after that period they competed for fixed vacancies with equal conditions to the other candidates. Currently, they develop their activities as mechanics assistants, show interest in the work and are integrated in the activities. For the production of the data, a conversation was held with three of the five temporary contractors, a supervisor and exchanges of e-mails with the area manager. The understanding of this project can collaborate for reflection and evaluation of the allocation of women in sectors and activities that until then did not occupy, as well as it can expand the conditions for gender equity. This is evidenced by the fact that four of the auxiliaries were hired as mechanics, and this initiative is being expanded to hire women electricians, in addition to a new group of women for mechanics techniques.

Keywords: Gender; Inclusion; Labor Market; Resistance strategies.