

a linha DELAS

A participação das mulheres executivas e operárias na indústria de Joinville



a linha DELAS

A participação das mulheres executivas e operárias na indústria de Joinville

Expediente

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO
DEPARTAMENTO DE JORNALISMO

Trabalho de Conclusão de Curso em Jornalismo
Beatriz Fonseca Santini

Redação, edição, fotografia e projeto gráfico
Beatriz Fonseca Santini

Orientação
Jorge Kanehide Ijuim

Florianópolis, Julho de 2016.

**a llnha
DELAS**

Índice



6

Apresentação:
Uma cidade,
muitas Franciscas

8

Diferença é
sinônimo de
desigualdade?

14

A indústria de
Joinville também
é feita por elas

19

8 Mulheres
da indústria
de Joinville



Uma cidade, muitas Franciscas

A Princesa de Joinville, Francisca de Bragança, ganhou as terras da cidade como seu dote de casamento. Ela nunca veio à cidade, mas é aqui que 275 mil outras mulheres vivem e lutam pelos seus direitos e por uma inserção igualitária no mercado de trabalho.

Joinville começou com uma mulher. Ela, a famosa Dona Francisca, que deu seu nome à maior rua da cidade e tem seu busto no principal ponto turístico, recebeu as terras da cidade como um presente de casamento. Francisca de Bragança foi a quarta filha do imperador D. Pedro I e casou-se com um francês, Francisco Fernando, o filho do Rei Luís Felipe I.

O herdeiro do rei estava de passagem pelo Brasil, tinha vindo buscar, na Ilha de Santa Helena – uma ilha no meio do Atlântico do Sul, próxima à costa da África - os restos mortais de Napoleão Bonaparte, quando foi recebido por D. Pedro II e conheceu sua irmã, a menina de 13 anos, que gostava de usar os cabelos divididos ao meio, em um coque baixo na altura da nuca.

O casamento aconteceu seis anos depois, quando o príncipe voltou ao Brasil. O dote de Dona Francisca era um milhão de francos e as terras em Santa Catarina, à margem esquerda do Rio Cachoeira, onde hoje é a cidade de Joinville. No entanto, a princesa e o príncipe nunca vieram conhecer as suas propriedades. Sua casa, erguida em frente a rua das Palmeiras, nunca teve um habitante. Depois de casados, foram para a Europa, morar na França.

Na corte francesa, a Princesa de Joinville fez

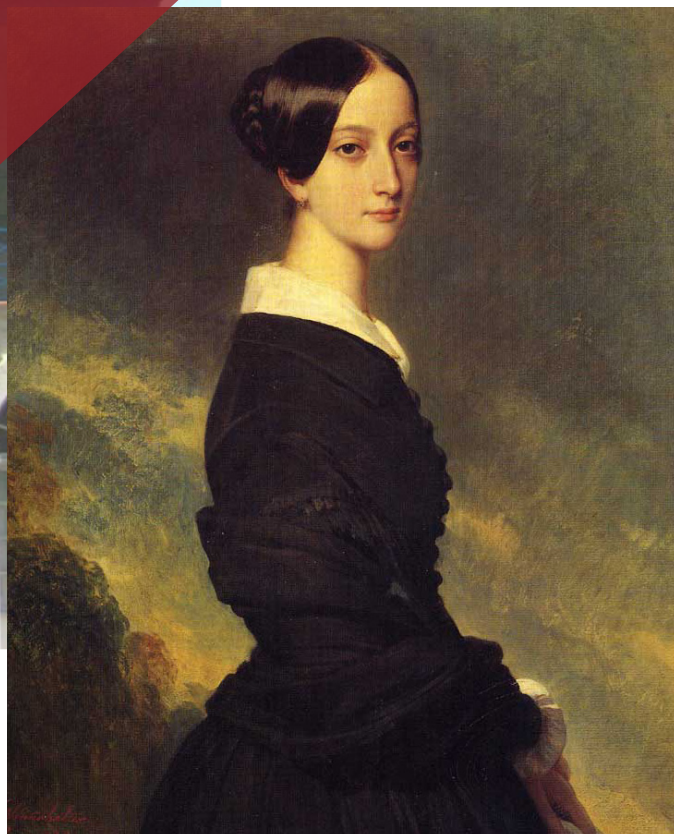


Foto: Reprodução Francisca do Brasil, Princesa de Joinville - Franz Xaver Winterhalter

imaginário, a realidade na cidade é completamente oposta, pois a tradição mais forte é a industrial, característica que se encaixa no conjunto de ideias relacionadas ao mundo masculino.

Joinville é considerada, pelas avaliações do Perini Business – maior condomínio de empresas do Brasil, que elabora um relatório anual -, o maior polo econômico, tecnológico e industrial de Santa Catarina. É na cidade que está localizado o maior parque fabril do estado, com quase duas mil indústrias. A economia é pautada pelas indústrias de plástico, máquinas e equipamentos, materiais elétricos, metalurgia, veículos automotores e autopeças. Em 2012, Joinville foi líder catarinense em número de empresas exportadoras: foram arrecadados mais de 1 milhão de dólares com exportações.

A tradição industrial foi trazida por seus primeiros imigrantes, que já tinham esses costumes na Europa e vieram com ideias empreendedoras. Foi em Joinville que nasceram

sucesso e era uma das mais populares. A vida por lá durou até a extinção da monarquia no país, quando os Orleans foram exilados. E justamente ela, Francisca, negociou com os republicanos a fuga de sua família. Na época, o casal de príncipes passava por dificuldades financeiras e, por isso, negociaram as terras de Santa Catarina com a Companhia Colonizadora Alemã, do senador Christian Mathias Schroeder.

Foi assim que as terras que formavam o singelo dote de casamento começaram a ser colonizadas. Em 1851, desembarcou na cidade a primeira barca de imigrantes, Colón, vinda de Hamburgo com 191 novos moradores alemães, suíços e noruegueses. Ao chegarem, batizaram as terras de “Colônia Dona Francisca”, em homenagem à sua antiga dona.

O nome de mulher não durou muito. Um ano depois, os imigrantes acharam melhor chamar a cidade de “Joinville”, em consideração ao título do antigo príncipe. Mesmo com a mudança, a cidade não deixou de lado as características consideradas pela sociedade como femininas. Conhecida como cidade das flores, cidade da dança e das bicicletas, a delicadeza, charme e capricho fazem parte dos estereótipos relacionados à cidade.

Apesar da aparência e dos atrativos turísticos desse

diversas empresas que hoje possuem atuação internacional, como a Consul (atualmente representada pela Whirlpool), Embraco, Tupy, Dohler, Lepper, Schulz, Tigre e Krona.

Com uma população de 546.981 habitantes, as mulheres são maioria, 50,36%. No entanto, essa maioria populacional não é vivenciada dentro das indústrias, onde para ingressar e permanecer elas ainda sofrem dificuldades. Isso é explícito nos dados da Fiesc que indicam que, do número total de trabalhadores da indústria de transformação em Joinville, apenas 34,7% eram mulheres em 2014. Se não fosse só isso, a remuneração também é um problema. Assim como no resto do país e do mundo, a diferença é grande: elas recebem 58,7% da média salarial masculina.

Diante dessa discrepância, essa reportagem buscou compreender como é a participação da mulher nas indústrias de Joinville. Nas próximas páginas, você poderá conferir o histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho no mundo e no Brasil e as questões de gênero que envolvem essa participação. Poderá, também, conhecer mais de perto os principais desafios vividos por elas e mergulhar na história de oito mulheres que fazem parte do setor industrial na cidade. Vamos lá?

Diferença é sinônimo

Por que as diferenças entre homens e mulheres não deveriam ser critério para a formação de desigualdade social.

A casa foi o lugar da grande maioria delas por muito tempo. Na Europa, foi no século XX que esse cenário começou a mudar, quando as mulheres precisaram colaborar com a renda familiar. Durante as I e II Guerras Mundiais, com a saída dos homens para os campos de batalha, passaram a ocupar diversos postos de trabalho que, até então, eram só deles. Mas com o fim das guerras elas não foram embora. Muito pelo contrário.

Depois de se infiltrarem em um mercado majoritariamente masculino, foram obrigadas a conciliar o trabalho dentro e fora de casa para assumir os afazeres que antes eram realizados pelos seus maridos, que morreram nas guerras. Foi assim que passaram a ser vistas como mão de obra em potencial.

No Brasil, também podemos dizer que a casa era o lugar delas, mas isso não significa que não estavam ali trabalhando. Durante a escravidão, as negras eram responsáveis por todas as atividades domésticas da casa grande (dos patrões). Com a abolição, elas estavam livres para procurar outros empregos, mas não foram aceitas no comércio, na indústria ou serviços, e ficaram com os trabalhos domésticos. Até hoje, a maioria das empregadas domésticas são negras, segundo levantamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

Nas indústrias têxteis, ainda no século XIX, já havia uma grande participação das mulheres que se estendeu para o século XX. Em 1920, elas eram 33,7% da força da indústria de transformação, mas eram 51% dos trabalhadores na indústria têxtil, como relata Maria Valéria Junho no seu livro *Mulheres e Trabalhadoras*. Outro nicho de trabalho era a área da educação, como professoras.

De 1920 a 1980, a participação da mulher no mercado de trabalho cresceu acompanhando a industrialização e urbanização da sociedade brasileira. Grande parte delas se empregou em posições não qualificadas, sem vínculo

São nas áreas que remetem às tarefas do lar que elas estão mais presentes. São atividades de menor valor social e menos remuneradas.

formal, em condições precárias, mal remuneradas e sem proteção social. Elas se tornaram maioria no magistério, enfermagem, comércio, telefonia, indústria têxtil e de vestuário, e nos serviços pessoais como cabeleireiras, manicures, lavadeiras. Todas essas atividades, inclusive atualmente, são

consideradas para o gênero feminino.

“Gênero” são as representações de identidade feminina e masculina reproduzidas na sociedade e na própria cultura. Por exemplo, ao gênero feminino estão as ideias de cuidado, delicadeza, sensibilidade e beleza. Enquanto ao gênero masculino são atribuídas a força, valentia, capacidade intelectual e liderança.

A mulher em casa, cuidando dos filhos, preparando as refeições e lavando as roupas. O homem trabalhando fora, lidando com tecnologias, política e produção. Essa é a divisão sexual do trabalho que aconteceu no mundo moderno. Para o gênero masculino ficaram as atividades da esfera pública e do setor produtivo, para o gênero feminino, as funções do mundo privado e secundárias.

Para a socióloga francesa Danièle Kergoat, estudiosa



de desigualdade?



da divisão sexual do trabalho, isso acontece por dois motivos. O primeiro deles seria o princípio de separação, em que a sociedade identifica tradicionalmente o que são funções masculinas e femininas. O segundo seria o princípio de hierarquia, relacionado ao desenvolvimento histórico da sociedade, pelo qual a mulher, durante muito tempo, foi vista como submetida ao homem, quase como uma propriedade.

Com essa divisão, as mulheres estão mais presentes no mercado nas áreas de pedagogia, psicologia, comunicação e serviços, como relata Luana Simões, pesquisadora do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e autora do estudo *Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014*. São áreas consideradas femininas, pois remetem às atividades do lar, e possuem menos valor social. Justamente por isso, são também menos remuneradas.

No Brasil, segundo levantamento do IBGE, de 2009, as mulheres representam apenas 40% do campo de trabalho formal. No setor da indústria, a participação feminina é de 36,4%. A inserção delas nessa área é mais comum nas empresas do ramo têxtil, em cargos de costura e confecção.

As mulheres representam apenas 40% do campo de trabalho formal. No setor industrial, a participação feminina é de 36,4%.

Em outras, como a metal-mecânica ou de fundição, estão nas posições consideradas “mais leves” ou “de detalhes”.

“Identifica-se que a mulher é melhor nos trabalhos delicados, como montagem de peças pequenas, por ser cuidadosa e prestar atenção em detalhes”, define a doutora em Ciências

Sociais e pesquisadora do PAGU (Núcleo de Estudos de Gênero da Unicamp), Angela Araújo.

As atividades consideradas femininas possuem menor valor social porque o mercado e a sociedade acreditam que as habilidades da mulher não são características obtidas com estudo ou treinamento. Pelo contrário, existe um pensamento de que ela já nasce com essas aptidões. “O padrão vê como algo genético, não como uma qualificação adquirida pela mulher ao longo da vida, desde sua infância e com as tarefas dentro de casa”, argumenta Angela Araújo.

No Brasil, formam-se mais mulheres em todos os níveis de graduação, desde o ensino fundamental até as universidades. Esse é um dos fatores que contribui para aumentar a participação feminina no mercado de trabalho.

Hoje em dia, alguns pesquisadores já falam sobre a

“feminização” do mercado, que seriam as mudanças no emprego de mão de obra feminina vividas a partir dos anos 1990 em nosso país. Com isso, as habilidades de comunicação, de tratamento e afeto, tradicionalmente aprendidas dentro de casa pelas mulheres, passaram a ser requisitadas pelos empresários. No entanto, isso não alterou a maneira como elas se inserem no mercado.

Clemente Ganz Lúcio, diretor do Dieese, explica que a participação feminina na indústria aumentou nos últimos 12 anos como uma consequência do crescimento do próprio setor. “Houve uma necessidade de ampliação do quadro de funcionários para alimentar a demanda de consumo, e aí as mulheres foram inseridas.”

Segundo o relatório “A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho”, feito pelo Dieese, no entanto, ainda é justamente na indústria que se encontra a maior discrepância salarial entre homens e mulheres. Clemente Ganz esclarece que isso acontece pois a indústria é o setor que paga os melhores salários. E como as mulheres não estão nos cargos de liderança - elas entram pelos postos de trabalho menos reconhecidos -, quando se faz a comparação salarial, a diferença se torna enorme.

“Se a indústria fosse um supermercado, as mulheres seriam as caixas e os homens os gerentes”, é o exemplo dado por Clemente para definir a colocação de ambos os gêneros nessa área. Essa explicação também ajuda a interpretar melhor os dados sobre as diferenças salariais entre os gêneros, já que nem sempre isso significa que homens e mulheres ganham salários diferentes na mesma função. E, sim, que homens e mulheres estão colocados em cargos muito distintos e isso é percebido através das remunerações.

Essa disparidade é reflexo da desigualdade vivida pela mulher em toda a sociedade e faz parte das violências que elas sofrem em todos os espaços. A pesquisadora Luana Simões, do Ipea, argumenta que o mercado herda as desigualdades educacionais e ainda reproduz novas desigualdades quando segrega e segmenta os espaços, impedindo a ascensão da mulher na sua carreira.

A ascensão é dificultada por alguns fatores. O primeiro e maior deles é que, apesar de a mulher ter saído do seu espaço doméstico para o mundo do trabalho, o homem não passou a assumir essas responsabilidades. Na maioria das casas, ainda cabe a ela todas as atividades relacionadas aos cuidar filhos e do lar, limitando o seu tempo para trabalho. Também, muitas vezes, as jornadas são

incompatíveis com esses outros afazeres.

“Isso pesa na vida dela, porque a mulher que trabalha oito horas por dia tem que chegar em casa para lavar roupa, fazer comida, cuidar das crianças. Se ela tem um trabalho melhor remunerado, ela acaba contratado uma empregada doméstica para essa função, ou seja, outra mulher se responsabiliza por essas tarefas, dificilmente ela é passada para o homem”, descreve Angela Araújo.

Outro fator é que os cargos de decisão não são oferecidos para as mulheres dentro das empresas, em razão da disponibilidade e também do estereótipo. Parte-se do princípio que ela não poderia assumir essa responsabilidade. Também se imagina que a mulher não lidará bem com a pressão, não saberá guiar

uma equipe e perderá o controle emocional diante de situações mais complicadas. Todos esses exemplos fazem parte de um imaginário associado ao gênero feminino.

Essa dificuldade de ascensão é aumentada pelo preconceito da visão do empresário à maternidade. Há uma crença de que a mulher é um custo a mais, porque um dia ela vai engravidar e terão que ser pagos as licenças e direitos, como creche e ausências. “Isso é uma condição da natureza da mulher, mas as empresas ainda não perceberam que essa diferença não deveria resultar em desigualdade”, defende Clemente Ganz.

“Identifica-se que a mulher é melhor nos trabalhos delicados, como montagem de peças pequenas, por ser cuidadosa e prestar atenção em detalhes”





PROFLU
TODAY
BAILLE

Atualmente, no Brasil, a constituição estabelece como direito das mulheres a licença-maternidade de 120 dias, contados a partir do oitavo mês de gestação, que pode receber 60 dias de acréscimo, a critério do empregador. Durante o período de afastamento, deve receber seu salário integralmente. A gestante possui estabilidade garantida em seu emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses depois do nascimento da criança e, por isso, não pode ser demitida, a não ser por uma justa causa e deve retornar a exatamente o mesmo cargo de antes da licença.

Outro direito trabalhista das mulheres é em relação às jornadas de trabalho. Por lei, elas devem ter, no mínimo, um intervalo de 11 horas. Caso o intervalo seja menor que isso, deve-se pagar hora extra, com acréscimo de 50% da remuneração.

Além dos estereótipos e estigmas associados ao gênero feminino, no ambiente laboral, as mulheres precisam lidar com os assédios. Assédios morais e sexuais estão presentes no dia a dia, tanto por parte de chefes como de colegas, como é possível observar nos dados da Organização Internacional de Trabalho de 2013: 52% das mulheres de todo o mundo já sofreram assédio sexual em seu ambiente de trabalho.

Elogios e cantadas, muitas vezes constrangedoras, não são classificados como crime. No Brasil, o Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) define como assédio sexual a abordagem não desejada pelo outro com intenção sexual ou o uso da posição (hierárquica) privilegiada para obter favores sexuais do subordinado. Considerado crime desde 2001, a pena é detenção de um a dois anos.

Grande parte dos juízes só considera crime quando há comprovação do ato sexual realizado, o que torna o processo muito mais difícil e inviabiliza as condenações. Segundo uma pesquisa feita com 4,9 mil pessoas pelo site

“Se a indústria fosse um supermercado, as mulheres seriam as caixas e os homens os gerentes”

“Vagas.com”, 87,5% das vítimas de assédio preferem não denunciar.

Também segundo o MTE, os assédios morais são classificados como atitudes violentas e sem ética nas relações de trabalho, como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício da sua função. A maioria das vítimas são mulheres e negras e, muitas vezes, acontece após a recusa de um assédio sexual.

As ações mais frequentes são: ameaça, insulto, isolamento, restrição ao uso do sanitário, restrições com grávidas, demissões, negligência a cursos que são dados a funcionários e revistas vexatórias – em que são obrigadas a tirar as roupas e, algumas vezes, até mostrar os órgãos genitais.

“Se a mulher agrada, o homem vai tentar seduzir mesmo dentro do trabalho. Ele acha que tem essa liberdade”

Para a pesquisadora Angela Araújo, os assédios fazem parte de uma cultura machista, em que os homens sentem-se no direito de fazer brincadeiras desagradáveis e constrangedoras ou de tentar seduzir em diversos ambientes, entre eles o de trabalho. “Isso acontece nas relações humanas. Se a mulher agrada, o homem vai tentar seduzir mesmo dentro do trabalho. Ele costuma ter uma posição hierárquica superior e acha que isso lhe dá essa liberdade.”

Para realmente haver uma mudança nessa estrutura de desigualdade, os pesquisadores entrevistados são unânimes em dizer que é preciso ter uma legislação trabalhista que assegure a igualdade de oportunidade e uma ampliação das políticas afirmativas. Além disso, é de extrema importância que o Estado compartilhe com as famílias a responsabilidade do cuidado, através de políticas específicas, para aliviar a responsabilidade da mulher e oferecer a ela tempo e espaço para o trabalho.

Clemente Ganz, diretor do Dieese, acredita que a inserção efetiva da mulher no mercado só ocorrerá através da implantação de creches, licença paternidade, restaurantes populares, educação infantil em tempo integral, postos de saúde com horários de atendimento ampliado e formação cultural contra o assédio.

Dentro das indústrias, também é preciso acontecer mudanças, como o oferecimento de condições de trabalho adequadas, mecanismos flexíveis de compensação de horas de trabalho e licenças estendidas. Só assim é possível existir o reconhecimento das diferenças entre homens e mulheres e pôr um fim na desigualdade através do conceito da isonomia: “situações desiguais devem ser tratadas de maneira desigual para se atingir a igualdade”.



Negras ainda vivem reflexos da sociedade escravocrata

A imposição e preferência por padrões em processos seletivos formam mais um fator de desigualdade e de violência à mulher no mercado de trabalho. A pesquisadora, Luana Simões, afirma que o padrão estético feminino valorizado pelo mercado é jovem, branco e magro. Dessa forma, as mulheres negras, com cabelos diferentes do padrão ou roupas fora do habitual, acabam sendo descartadas.

A situação da mulher negra é bem distinta e pior. No Brasil, de cada 100 mulheres negras, dez delas estão desempregadas (mulheres brancas são sete desempregadas em cada 100). Seu acesso aos cargos melhor remunerados, de liderança e de destaque também é mais difícil. Existe uma tendência da inserção da mulher negra nos cargos de bastidores, sem contato com clientes ou público. Luana Simões relata que isso ainda é um reflexo do nosso período escravocrata e que, apesar dos números estarem melhorando, ainda não existe uma diferença na estrutura do mercado em relação à negra.

Em análise do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), constatou-se que, em cargos técnicos de grandes empresas, a inserção das mulheres negras é, em média, cinco vezes menor. Cida Bento é diretora executiva da CEERT, doutora em Psicologia Escolar do Desenvolvimento Humano e considerada pela revista "The Economist" como uma das 50 profissionais mais influentes do mundo no campo da diversidade. Conversamos com ela sobre a inserção da negra no mercado. Confira a seguir:

Qual é a maior causa de diferença da inserção no mercado da mulher negra pra mulher branca?

A causa é o racismo, pois o Brasil tem um padrão de beleza eurocêntrico, sempre foi assim, e o conceito de boa aparência é de uma mulher branca. E aí, nas políticas para alterar essa situação, a falta de mulheres negras nos cargos estratégicos atrapalha e impede que ela tenha a atenção que precisa.

Os programas de equidade de gênero têm favorecido principalmente as mulheres brancas, porque, no geral, quem está no comando são elas, como na Secretária de Política para as Mulheres e nas comissões de diversidade dentro das empresas. As mulheres negras não são foco de atenção.

Historicamente, como aconteceu a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho no Brasil?

Durante a escravidão, a mulher branca estava dentro de casa, não tinha acesso ao espaço público. Enquanto isso, a negra já estava na rua, vendendo em seus balaios.

Depois, as negras foram ser domésticas, associada ao serviço público, posições menos nobres, menos remuneradas, atividades manuais, de pouco contato com público. Elas não foram vistas como podendo participar das profissões mais reconhecidas e da área técnico-científica.

Em que cargos elas são maioria?

Cargos operacionais, os mais baixos e também a posição de empregada doméstica, onde são maioria. Nas atividades menos sofisticadas é onde há maior presença de mulheres negras.



Qual o maior desafio que as negras enfrentam no mercado?

Mudar o imaginário social que envolve as mulheres negras. Recentemente, a gente viu a situação da jornalista Maju e da atriz Thaís Araújo (ambas sofreram com racismo nas redes sociais), pois quando elas entram pra televisão, com o perfil delas, o cabelo crespo, elas vivem uma rejeição.

Acredito que precisamos também discutir o conceito de gênero. Será que é uma categoria que contempla a mulher negra ou é apenas associado às mulheres brancas?

Outra coisa é as empresas repensarem esse modelo social de beleza. Se cabelo liso significasse competência, não precisava ter órgãos de desenvolvimento de pessoas, bastaria um cabeleireiro alisando os fios e automaticamente elas ficariam competentes.

O preconceito vem dos empresários?

Não. Eu acho que é criado e fortalecido pelos meios de comunicação. Até nos

programas infantis, elas podem não ser loiras, mas vão ter sempre o cabelo liso. O Brasil tenta mudar isso e não consegue, pois é como a "Síndrome de vira-lata": você não aceita a si mesmo e então fica querendo ser igual o outro.

A maior parte das brasileiras, negras e brancas, tem cabelo encaracolado e passam horas alisando os fios pra usar isso como critério de competência em um processo seletivo de emprego. Porque não é um critério aberto, mas sabemos que é vigente.

Que estruturas sociais reforçam essa discriminação?

Mídia televisiva e escrita, isso desde os livros didáticos. Por exemplo, em um livro de ciências, quando mostra o sistema circulatório, é um corpo branco. Cria-se um imaginário de beleza e competência ao homem branco.

O que pode ser feito para mudar essa situação?

As empresas só se movimentam quando tem impacto sobre o bolso delas, então as multas para cotas funcionam. Metas de inclusão, que apontem para resultados, também são efetivas.

As ações afirmativas nas universidades são excelentes. Elas estão colocando o mesmo percentual de jovem branco pobre e jovens negros na universidade. Precisamos mudar o perfil dos tomadores de decisões dentro das empresas. Hoje, já temos quase um milhão de jovens negros, meninos e meninas, com acesso a universidade, beneficiados através desses programas. Então temos uma chance de ampliar a presença dessas pessoas disputando posições qualificadas.



A **indústria** de Joinville também é feita por **elas**

A tradição metal-mecânica, herança dos imigrantes, levou as joinvilenses a ocuparem os trabalhos nas linhas de montagem e cargos administrativos.

Tudo começou com 118 pessoas. A primeira leva de imigrantes que chegou a Joinville, em 1851, era composta por cinco tecelões, um mecânico, dois alfaiates, um boticário, um sapateiro, um fabricante de tecelagem, um fabricante de tecidos e muitos lavradores. Nas levas seguintes, chegaram engenheiros diplomados, médicos, doutores em direito, economistas, comerciantes, marceneiros, carpinteiros, litógrafos, açougueiros, teólogos e professores de colégio.

Os agricultores passaram a se reunir em assentamentos e os artesãos em pequenas propriedades que funcionavam com mão de obra familiar. Segundo Armen Migonian, na Revista Brasileira de Geografia, de 1965, foi justamente a presença de tantos imigrantes de origem extra-agrícola que determinou um desenvolvimento produtivo muito favorável à industrialização em Joinville.

Depois de 20 anos da sua fundação, a principal atividade da cidade era a madeireira. Na época, já havia seis serrarias instaladas, em grandes propriedades. Além delas, em locais menores, já havia também oficinas, marcenarias e empreendimentos comerciais de erva-mate e madeira. Caio Prado, autor do livro História Econômica do Brasil, conta em sua obra que o surgimento das primeiras indústrias na cidade acompanhou o momento do surto industrial brasileiro, entre 1880 e 1920. Em Joinville, as pequenas oficinas que atendiam ao consumo popular da comunidade local transformaram-se em indústrias, como foi o caso da Dohler, em 1881, empresa têxtil que começou com mão de obra familiar e artesanal. Surgiram também, na mesma época, estabelecimentos de fundição e oficinas mecânicas.

A primeira empresa que se tem registro é a “Companhia Wetzel Industrial”, que fabricava velas e sabão, em 1856. Seguida da “Curtume de G. Richlin”, de artigos de couro, em 1865, e “Loja de Karl Schneider”, de venda de produtos importados, em 1881.

Durante a Primeira Guerra Mundial não surgiram novas indústrias. No entanto, como a importação de mercadorias ficou bem dificultada em todo o país, para as indústrias já existentes na cidade a guerra foi uma oportunidade de aumento de produção e inovação.

Com a Segunda Guerra Mundial, as indústrias de Joinville também foram beneficiadas. Foi nesse período que começaram a ingressar no mercado de São Paulo e Rio de Janeiro, ocupando o lugar das importações. Mais tarde, nos anos 50, a indústria metal-mecânica de Joinville consolidou-se nacionalmente, fabricando para a rede automobilística, de eletrificação e saneamento básico.

As demandas econômicas da fabricação de mate e madeira impulsionaram a tradição da indústria metal-mecânica em Joinville. Segundo o economista, Antônio Barros de Castro, foi nos anos 70 e 80 do último século, juntamente da pesada implantação da indústria mecânica em todo o Brasil (principalmente durante o governo de Geisel) que as indústrias de Joinville, já amadurecidas, investiram na fundação de novas fábricas, para suporte da sua atividade principal ou em outros setores. Assim formaram-se os grandes grupos empresariais e holdings da região.



“Uma cultura voltada para o trabalho, para o risco do empreendimento e para a certeza de que com disciplina é possível alcançar independência econômica e a própria realização profissional”. Foi assim que a Revista Expressão caracterizou o modo de viver dos cidadãos de Joinville, em 1990. Essa cultura seria derivada do vigor físico e psicológico que os imigrantes tiveram para montar uma colônia no meio da selva.

Com a expansão das indústrias, foi preciso conseguir mão de obra de fora da cidade. A mestre em geografia, Isa Rocha, relata que, desde sempre e até hoje, a maior parte da força de trabalho disponível em Joinville é de origem agrícola, proveniente do interior do Estado e do Paraná (a partir dos anos 80). Durante muito tempo, a falta de qualificação desses foi um empecilho para o desenvolvimento das indústrias.

As mulheres operárias ganharam destaque no final dos anos 1980, quando os empresários perceberam que “sua produtividade equivalia a das japonesas e era superior a das alemãs”, de acordo com a Expressão. Mesmo com essa qualidade notada, até os anos 90, a participação das mulheres nas indústrias era apenas nas áreas onde havia uma necessidade de maior sensibilidade, no trabalho manual sem envolvimento de materiais e nas áreas administrativas. Segundo um levantamento feito por Isa Rocha, em 1986, no estudo “Industrialização de Joinville (SC): Da gênese as exportações”, com a Embraco, Consul, Wetzel e Incasa, a participação das mulheres no quadro de mão de obra era de 21,56%. Hoje, exatamente 30 anos depois, é possível enxergar algum avanço.

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), indicou que, em 2014, havia 75.868 trabalhadores na indústria de transformação de Joinville. Desses, 34,7% eram mulheres. A inserção delas na indústria cresceu, em média, 0,82% ao ano nos últimos 12 anos avaliados. Um crescimento lento, mas gradativo.

A maior participação feminina na indústria da cidade é no setor de alimentos e bebidas (elas são 66,9% dos trabalhadores da área), seguidos dos setores têxteis (64,1%) e elétrico e comunicação (47,9%).

Quando a mídia publica notícias sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a característica mais citada é a discrepância salarial. Em 2015, o jornal Folha de S. Paulo divulgou uma projeção mostrando que, se fosse mantido o ritmo de desigualdade entre os sexos no Brasil, as mulheres só passariam a ganhar o mesmo que os homens em 2085.

A inserção delas na indústria cresceu, em média, 0,82% ao ano nos últimos 12 anos avaliados. Um crescimento lento, mas gradativo.

Em Joinville, essa diferença também acontece. Enquanto a média salarial por mês dos homens da indústria, em 2014, foi de R\$ 2.818, a das mulheres não passou de R\$ 1.656. Considerando o total de trabalhadores das indústrias da cidade, a remuneração feminina representa 23,8% do total pago ao ano.

Essa reportagem avaliou a presença feminina no quadro de funcionários de indústrias de quatro setores de Joinville: Lepper (têxtil), Whirlpool (metal-mecânica), Tupy (fundição) e Krona (plásticos).

A Companhia Fabril Lepper é uma empresa familiar, fundada em 1907, pela segunda geração dos imigrantes da família. A marca hoje é referência nacional do ramo têxtil, pois, além de ter sido a primeira a produzir conjuntos de toalha e guardanapos do mesmo padrão e lançado a toalha de tergal (uma inovação, pois não amassa), é hoje a maior detentora de direitos autorais de marcas e personagens infantis para os seus produtos.

As mulheres fazem parte do quadro de funcionários da Lepper desde a sua fundação, época que atuavam principalmente na produção. Nos anos 1960, Helga Lepper de Loyola, bisneta do fundador, já participava de decisões estratégicas e desenvolvimento de novos produtos. Em 1985, ela assumiu a presidência da empresa. Desde então, contam com várias mulheres em cargos administrativos de liderança e mantém uma na presidência, Maria Regina de Loyola Alves, filha de Helga.

Mais da metade dos funcionários da Lepper são mulheres – elas representam 60% do quadro de 723 funcionários – trabalhando tanto na produção como na administração. Para auxiliá-las em seu ambiente de trabalho, eles garantem os direitos de licença-maternidade (conforme a legislação brasileira), auxílio-creche e realizam campanhas de conscientização sobre a saúde da mulher, especialmente câncer de mama e colo de útero, regularmente.

A forte participação das mulheres na Lepper é um

reflexo da tendência do país de empregá-las no setor têxtil, quando falamos de indústria. Em outros setores, como a fundição, o cenário não é o mesmo.

A Tupy, multinacional do ramo metalúrgico, também foi fundada por imigrantes europeus que vieram à Joinville, no ano de 1938. Com um parque fabril na cidade de 1.208.000 m² e capacidade de 445 mil toneladas ao ano, a Tupy é a maior empresa de Santa Catarina. Hoje, também possui parques fabris em Mauá (São Paulo), Saltillo e Ramos Arizpe (México) e exporta para 40 diferentes países.

É em Joinville que fica a Usinagem, responsável pelo acabamento de peças, e onde são desenvolvidos e produzidos blocos e cabeçotes de motores, outras peças para as indústrias automotiva, ferroviária e de máquinas e equipamentos, conexões, granelhas e perfis. Junto do parque principal, também ficam a diretoria da empresa e as áreas de Tecnologia e de Vendas.

Somando todas as unidades do Brasil, a Tupy emprega cerca de 12 mil pessoas. Desses, 7% são mulheres, sendo que a maior parte delas trabalha nas fábricas (58,4% do total de funcionárias). Para elas, a empresa oferece licença-maternidade e auxílio-creche até os dois anos de idade.

Na tentativa de ampliar a equidade de gênero dentro do ambiente de trabalho, duas empresas da cidade, a Whirlpool e a Embraco aderiram à Associação Movimento Mulher 360, em abril deste ano.

A Associação é uma iniciativa independente, sem fins lucrativos, formada pela união de empresas brasileiras comprometidas a promover igualdade e aumento da participação feminina no ambiente corporativo, em alinhamento com os princípios de empoderamento da ONU Mulheres. Eles buscam engajar as empresas em ações concretas com seu público interno e comunidade. Isso é feito através de um trabalho em rede das empresas que fazem parte e compartilham o andamento das suas iniciativas e objetivos.

A Whirlpool decidiu aderir ao grupo para trocar



experiências com outras empresas que já possuem iniciativas de igualdade de gênero. Atualmente, a empresa já possui uma política única de remuneração (sem distinção salarial por gênero) e tenta fazer uma mudança na sua etapa de contratações: entrevistar candidatos homens e mulheres de maneira proporcional.

A maior fabricante de eletrodomésticos do mundo, a Whirlpool, é detentora da Consul, marca nascida na cidade, com a fabricação de geladeiras em um pequeno galpão, em 1950. A empresa tem em Joinville a maior fábrica de geladeiras do mundo e alguns setores administrativos. Nos cargos de liderança do grupo, as mulheres ocupam 27% dos cargos de vice-presidência, 23% de gerência geral e 32% das gerências setoriais.

Na Krona, empresa fundada em 1994, fabricante de tubos, conexões e acessórios em plástico, as mulheres começaram a trabalhar nos cargos de secretária. Mais tarde, foram feitas contratações para cargos administrativos e, em 2010, foi contratada a primeira operária. Hoje, dos 1.062 funcionários, 27% são mulheres, que ocupam posições na fábrica e na área administrativa.

Carla Sabrina Karl trabalha há cinco anos na Krona e foi uma das primeiras a serem contratadas para trabalhar

“Mudou porque a gente mostrou que conseguia, isso até foi um estímulo para gente”

na fábrica, em 2010. Ela conta que, nos primeiros meses de trabalho, enfrentava o olhar desconfiado dos colegas homens, que não acreditavam que ela daria conta do serviço. Carla começou como auxiliar de produção, operando uma máquina que fazia a curvatura dos tubos de PVC durante 8 horas por dia.

A jovem de 24 anos, técnica em automação industrial, já foi promovida e trabalha como operadora. O serviço é mais dinâmico do que o anterior e ela é responsável por averiguar se tudo está acontecendo corretamente em sua linha de produção. Caso tenha algum problema, é ela quem faz os ajustes necessários.

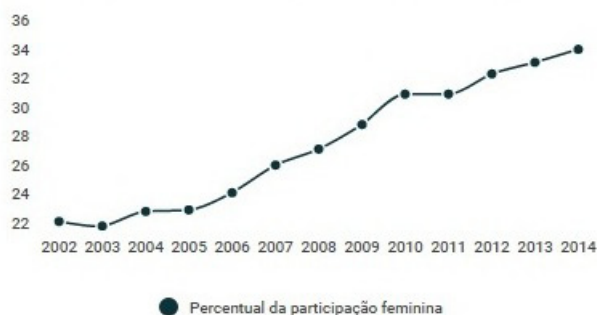
Carla percebe que, nesses cinco anos, o ambiente de trabalho mudou completamente. No começo, as mulheres tinham que provar que conseguiam realizar as atividades. “Mudou porque a gente mostrou que conseguia, isso até foi um estímulo para gente”, relata. Hoje, o ambiente é muito mais confortável, repleto de amizades e risadas no dia a dia de trabalho. Carla também conta que os chefes tratam todos, homens e mulheres, da mesma maneira, interagindo bastante com os funcionários e sempre com respeito.

Em algumas empresas menores, a realidade da cidade é um pouco diferente. Uma funcionária, Juliana*, trabalhou por dois anos em uma pequena fábrica de plásticos e teve que sair do seu emprego pelas dificuldades e desrespeitos que tinha que lidar diariamente.

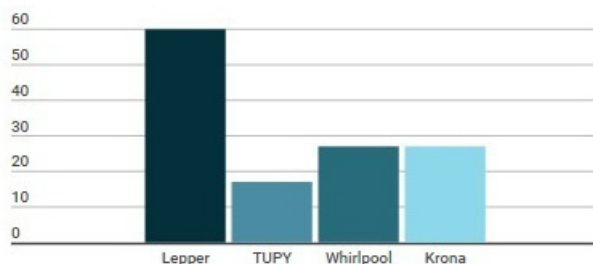
Trabalhava na área de sopro, um ambiente muito quente, onde as atividades são pesadas. A operária conta que

Participação das mulheres nas indústrias de Joinville

Evolução da participação feminina:



Percentual de mulheres nas empresas analisadas em 2016:



Dados gerais da Indústria de Joinville:



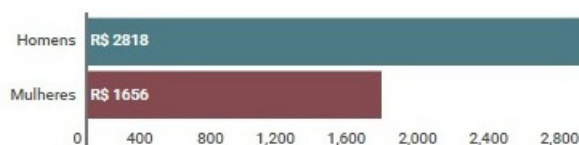
75.868

Total de trabalhadores



65,3% Homens 34,7% Mulheres

Remuneração média mensal em 2014



*Nome fictício para preservar a vítima

“Assédio é o que mais tem. Se tu deixar, vai acontecer. Sempre usei calça jeans mais larga, pra não provocar”

os chefes não estavam acostumados com funcionárias, estranhavam e não tinham o mínimo cuidado com o tratamento. Juliana* relata que o ambiente não era adequado para as funções que exercia, faltavam cadeiras e não podiam ir ao banheiro quando quisessem. Caso se queixasse, a resposta que ouvia era: “Se vira!”. “Assédio é o que mais tem. Eu sempre fui mais reservada, cristã, mas às vezes escutava coisas bem desagradáveis. Se tu deixar eles falarem, vai acontecer. Sempre procurei usar calça jeans mais larga, para não provocar.” Nessa fábrica, não há a obrigatoriedade do uso de uniforme e, por isso, segundo a entrevistada, as mulheres que iam de calças legging, ou roupas mais curtas, sofriam mais com as provocações.

Uma de suas colegas, cansada com essa situação, fez uma reclamação a um superior. Depois disso, nenhuma mudança de fato aconteceu e nenhum funcionário foi penalizado. No entanto, todos perceberam que, pelo menos com aquela colega, não podiam mexer. Juliana* não tinha mais vontade de ir ao trabalho e acabou abandonando o emprego. Ela acredita que denunciar ou reclamar não adianta nada. Como já citado aqui, esse é o pensamento da maioria (87,5%) das mulheres que passam por essa situação. E, quando decidem denunciar, quase nunca o caso realmente resulta em punição.

No Ministério Público do Trabalho de Joinville, entre abril de 2014 e abril de 2016, foram recebidas 141 denúncias de assédio moral e sete de assédio sexual. O procurador Tiago Neves relata que, dessas, 61 tinham como vítimas as mulheres.

Uma dessas acusações de assédio sexual foi feita por Letícia*, em dezembro de 2014, que trabalhava em uma confecção de roupas localizada no bairro Petrópolis. A funcionária trabalhou por quatro meses na fábrica e noticiou ao Ministério Público do Trabalho que sofria assédio moral e sexual, por parte do seu chefe, também proprietário da empresa.

Na denúncia, registrada em processo público, Letícia* conta que o chefe dava tapas em suas nádegas, durante o expediente, e fazia comentários como “Hoje está gostosa” e “Que bundão!” Relatou também que, em uma ocasião, foi agarrada por trás e teve seu pescoço beijado, em pleno ambiente de trabalho e sem nenhum consentimento. Segundo ela, uma colega presenciou essa situação.



“Tu é uma burra, uma idiota, cala a boca, ligeira, sem vergonha, aproveitadora”

O assédio moral também foi denunciado, através de broncas e humilhações feitas pelo chefe na frente de todos os funcionários. Letícia* afirma que o proprietário e seu filho, que também trabalha na empresa, se expressavam com grosseiras e palavras de baixo calão. “Tu é uma burra, uma idiota”, “Cala a boca”, “Dessa forma você quer enfiar um cabo de vasoura no meu cu”.

Em razão do tratamento, a funcionária pediu demissão. No dia da assinatura do contrato de rescisão, ela e o chefe desentenderam-se e ele teria tentado agredi-la, puxando seus cabelos e braços, tentando agarrar o pescoço e dizendo: “Ligeira, sem vergonha, aproveitadora”.

O Procurador do Trabalho, Guilherme Kirtschig, abriu um inquérito civil para investigar o caso, em defesa dos direitos sociais contidos nas relações de trabalho. Outras três funcionárias da confecção foram chamadas a depor, mas nenhuma delas confirmou a história e ainda negaram a existência de qualquer ato de assédio moral ou sexual dentro da empresa. Para o Procurador, também não havia uma adequação das alegações ao que se considera assédio sexual e “a situação possuía caráter específico e individual”. A investigação foi arquivada em maio de 2015.

O advogado trabalhista, Óliver Jander, lida com essas situações e conta que os casos de assédio moral são muito variados e, geralmente, estão relacionados à cobranças em excesso ou busca por metas de produção. Já os assédios sexuais possuem um padrão: acontecem com mulheres mais novas e em ambientes de fábrica. Os casos em setores administrativos também existem, mas são muito menos frequentes, segundo o advogado.

Cantadas, situações constrangedoras ou convites para sair não se caracterizam como assédio. O advogado explica que é preciso ter acontecido uma ameaça do superior de punição à funcionária caso não cumprisse um desejo sexual.

Óliver Jander faz a defesa dos empresários nesses casos e explica que, na maioria das vezes, o empregador não sabe do ocorrido, pois acontece entre seus funcionários e longe da sua supervisão. Quando o processo vai para a Justiça, o mais comum é que as empresas ganhem os casos, pois as denúncias não se caracterizam conforme a legislação.



8 mulheres
da indústria
de Joinville

O machismo aqui e do

Depois de ouvir muitos “nãos” e recomendações, Joelma Lúcia desafiou os homens em seus locais de trabalho e durante reuniões em diversos países.

Nos EUA, na Arábia Saudita e em mais 47 países, Joelma Lúcia da Silva representa não só a indústria que trabalha mas, também, a mulher joinvilense. Nascida na cidade, se formou em Comércio Exterior e trabalhou por 12 anos no setor financeiro da Companhia Wetzel, a primeira fábrica de Joinville, fundada em 1856.

Muito falante e desinibida, foi contratada aos 21 anos para trabalhar com câmbio e contratos e promovida para compradora internacional. Conseguiu novos fornecedores, de diversos lugares do mundo e ampliou a importação de matéria-prima e equipamentos. Como reconhecimento da sua produtividade e eficiência, foi convidada para a diretoria do escritório de vendas da Companhia Wetzel nos EUA, em New Jersey, onde morou por um ano. Joelma estava no estado de Nova York em 11 de setembro de 2001, dia que prefere não recordar.

Voltando ao Brasil, sua carreira a levou para a Rudnick, empresa de móveis, em São Bento do Sul. E aí o choque foi grande: pela primeira vez se viu como a única mulher em reuniões e congressos. Diferentemente da Wetzel, onde no seu entender as mulheres sempre foram valorizadas, pois ocupavam posições gerenciais e outros cargos de liderança, no novo emprego era a única mulher que trabalhava com comércio exterior. Aliás, de toda a cidade, na época, era a única executiva da área.

Certa vez, durante uma reunião em uma feira no exterior, onde representou sua empresa, um diretor lhe perguntou onde estava o dono da fábrica. Quando respondeu a ele que estava ali representando-o, ouviu: “Como assim? Ele mandou uma mulher para substituí-lo?”, como se fosse uma brincadeira muito engraçada.

“Como assim? Ele mandou uma mulher para substituí-lo?”

Situações desse tipo aconteciam com alguma frequência. Por isso, Joelma considera que o preconceito mais

forte em relação às mulheres não ocorre dentro das empresas, mas sim, nesses encontros externos, pois o mercado ainda carrega esse traço de discriminação e diminuição da mulher.

Para Joelma, dentro das indústrias, por mais que exista uma resistência ao trabalho da mulher, tudo fica mais velado, disfarçado e subjetivo. O mais difícil foram os momentos em que tinha que lidar com os peões da fábrica, sempre para mudar o sistema de trabalho. Os homens sentiam-se desconfortáveis em ter uma mulher mudando a sua forma de operar. Já sua relação com seus superiores sempre foi muito



outro lado do mundo

harmoniosa. Joelma recorda com carinho dos chefes que confiavam muito no seu trabalho. Ironicamente, o momento de maior conflito com um superior foi com uma mulher, muito ríspida - segundo ela -, que não fez questão de reter o seu talento na Companhia Wetzel, quando pediu um aumento. Diante dessa experiência, a executiva acredita que as diferenças de personalidade superaram as de gênero nos ambientes em que esteve.

Durante sua carreira, Joelma também quebrou alguns paradigmas. Ainda quando estava cursando a graduação, lembra de um professor que disse que as mulheres da sala deviam esquecer os trabalhos no Oriente Médio. Ele dizia que, pelas questões culturais e religiosas da região, era impossível uma mulher fazer negociações com os países, participar de feiras e fechar acordos. Enquanto ouvia sobre isso, ela, com seus 19 anos, pensava: “Ah, mas eles vão ter que me engolir”. E não é que tiveram mesmo?

Sua primeira experiência foi em Dubai. Ela estava muito nervosa antes da viagem, porque temia não ser ouvida nem respeitada e passar por situações constrangedoras. Ao chegar, tudo foi bem diferente e nada do que temia aconteceu! Joelma acredita que os comerciantes da região são tão afoitos para fechar os negócios, que respeitaram o fato de ela estar incluída nesse meio. No entanto, seu gerente, que a acompanhava na viagem, foi chamado de canto por um outro empresário que lhe deu o conselho de não levá-la para as próximas negociações, que seriam na Arábia Saudita. O empresário disse que, lá, ela não teria a mesma sorte na aceitação.

Esse foi o momento que Joelma mais se sentiu impotente em toda a sua carreira. “Você estuda, trabalha, luta para

conquistar o mercado e, quando tudo está indo bem, você não pode colher os frutos por ser mulher”. Depois desse conselho, a empresa optou por não levar Joelma na outra negociação, na Arábia Saudita.

Dois anos depois disso, quando sua história com a Arábia Saudita parecia ter terminado, Joelma foi convidada a ir ao país em uma missão de vendas do governo brasileiro. O primeiro obstáculo foi conseguir o visto. Uma de suas colegas, que também havia sido convidada para a missão, não conseguiu o aval por estar em idade reprodutiva - essa é uma lei do país. Já Joelma, por ter mais de 40 anos, levou vantagem e conseguiu o visto.

Com tudo preparado para o grande dia, Joelma planejou bem a roupa que iria usar. Ela não precisava usar o véu islâmico que cobre o rosto, mas teve que cobrir-se com a vestimenta tradicional adequada para mulheres. Até que um pensamento veio a sua mente: “Peraí, eles leram lá “Joelma”, mas esse nome é brasileiro. Será que eles sabem que eu sou uma mulher ou estão achando que vão encontrar um homem?”. Ela só teve essa resposta ao chegar. Realmente, eles não sabiam, mas novamente ela foi surpreendida positivamente. A reunião correu bem, ela foi ouvida e conseguiu fechar os negócios que precisava.

Depois dessas duas experiências, Joelma afirma e recomenda a outras mulheres que elas não devem ter medo. “É preciso ir, enfrentar e ver no que vai dar!”.

Com tantas viagens e muita dedicação, Joelma conta que não sobrou tempo para casar e ter filhos. Foi uma opção que fez em favor de sua carreira. E, justamente nos relacionamentos, é onde Joelma mais sentiu preconceitos em sua vida. “Você está numa balada ou barzinho, conhece um cara, conta da sua carreira e então ele some!” Situações como essa aconteceram inúmeras vezes. Joelma acredita que os homens ainda se assustam, e muito, quando se deparam com uma mulher bem sucedida. “Eles não querem ser menos, ficar para trás”, opina.

Mesmo com esse porém, Joelma tem muito orgulho de ter chegado onde chegou. Hoje mora em São Paulo, continua trabalhando com comércio exterior e espera que cada vez mais mulheres possam ter a mesma sorte, em Joinville e pelo mundo!

Foto: Acervo Pessoal





Foto: Acervo Pessoal

Ditafones, cartas, contas e lealdade incondicional

Ruth Schwanke saiu de sua cidade natal no interior do estado para trabalhar. Em Joinville, morou sozinha em uma pensão, enquanto conciliava estudos e trabalho, e trilhou uma carreira sólida que lhe deu ótimas oportunidades.

Era uma sexta-feira, de 1976, quando a secretária do Departamento Agrícola da Buschle&Lepper avisou seu chefe, antes de ir embora, que entraria em licença maternidade na semana seguinte. No sábado, ela entrou em trabalho de parto da sua filha mais velha. Ruth Schwanke sempre foi assim, prestativa e dedicada ao máximo em seu trabalho.

Criada em uma família que mulher não precisava estudar, apenas aprender as prendas do lar -como cozinha, costura e bordado -, ela quebrou os padrões de sua cidade natal, Luís Alves, interior de Santa Catarina, quando foi trabalhar fora. Seu primeiro emprego foi em Blumenau, numa loja de roupas, onde amava estar em contato com a moda e o luxo dos tecidos. Depois, por ser de uma família conhecida e respeitada, foi convidada para ser secretária da Acaresc (atual Epagri, Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina) em sua cidade e, depois, em Jaraguá do Sul.

Com apenas o 4º ano do ensino fundamental,

Ruth se mudou sozinha para Jaraguá, já decidida que queria estudar. Recebia apenas um salário mínimo em seu emprego e pagava o colégio, a pensão onde morava e todas as suas necessidades. Concluiu o ginásio - como ela ainda diz, equivalente ao atual ensino fundamental - em um ano e meio.

O próximo passo foi fazer um curso técnico em Contabilidade. Ruth assume que, na verdade, não era a área que ela mais gostava. Mas, esse era o único curso noturno na cidade e, como precisava trabalhar durante o dia, não teve outra escolha. Depois, começou a se interessar pelo assunto e gostar do que estudava.

Quando conseguia um tempinho para se divertir, ia aos bailes. Foi lá que conheceu quem seria seu futuro marido, um joinvilense. Por coincidência, logo depois, recebeu uma oferta para trabalhar na Acaresc da cidade de seu, até então, namorado.

Mudou-se novamente. Ruth lembra-se com muita emoção dessa época: “Tempos difíceis”. O

salário era curto e as despesas de moradia e colégio eram altas. Na pensão de mulheres onde morava, ofereciam o café da manhã e o jantar. Essas eram as únicas refeições que ela fazia. Quando suas colegas a convidavam para almoçar fora, tinha que inventar uma dor de cabeça ou outro mal-estar. Tinha vergonha de dizer que não tinha dinheiro.

Um dia, lendo o jornal pela manhã, viu o anúncio de uma vaga de trabalho na Buschle&Lepper, fábrica de produtos químicos e agrícolas. Era para o cargo de secretária. Candidatou-se, foi à entrevista e, para sua surpresa, já queriam que ela comesse no dia seguinte. Foi a partir daí que as coisas começaram a melhorar, pois o novo salário era três vezes maior.

A secretária explica que a Buschle&Lepper era uma boa empresa, que oferecia bons salários, benefícios, mas cobrava disciplina na mesma medida. Se atrasar não era, sequer, uma opção. Por isso, ela costumava acordar bem cedo e pegar o ônibus seis e meia, para não correr nenhum risco. Algumas vezes, saía de casa ao som do choro da sua filha mais velha, que pedia para ela ficar. Ruth, então, chorava também, durante o caminho dentro do ônibus.

Parar de trabalhar nunca foi uma opção, mesmo quando veio o seu segundo filho, porque dependia do dinheiro para criá-los e pagar o financiamento da sua casa própria, de alvenaria e espaçosa, em um bom bairro da cidade. Seu marido também trabalhava, como operador de fábrica na Tigre, mas o salário dela sempre foi maior. Por sorte, pôde contar com a ajuda de uma babá muito atenciosa para cuidar das crianças e depois com a sua

sogra, que foi morar com a família.

Para se manter no emprego e ser a melhor secretária que podia, Ruth aprendeu a técnica da estenografia, uma escrita em códigos, que usa caracteres especiais para se poder escrever bem mais rápido. Ela conseguia anotar cerca de 60 palavras por minuto. Registrava tudo o que o seu chefe ditava e depois transcrevia para as cartas e arquivos do escritório. Quando a tecnologia avançou, pôde trabalhar com um ditafone, que gravava o áudio do que era falado, e com máquinas de ditalografar.

Na Buschle&Lepper, na época, não havia nenhuma diretora mulher, apenas uma responsável pelos Recursos Humanos. O mais comum é que elas ocupassem os cargos de secretárias, telefonistas e serviços de arquivo. Ruth acredita que as mulheres têm a mesma capacidade intelectual que os homens, mas ainda contam com detalhes a mais, que são o perfeccionismo, o cuidado e “jeitinho especial” - como ela mesma diz

-, para lidar com as mais diversas situações.

É com muito carinho que Ruth recorda-se dos 28 anos e meio que trabalhou na Buschle&Lepper. Como ainda não era uma com-

panhia tão grande como é hoje, com participação em 758 municípios, os funcionários formavam uma família, em que todos se conheciam e se respeitavam. Ela garante que era tratada como um ser humano e que isso era o que mais gostava.

O apoio dos chefes foi grande até quando passou pelo difícil momento da sua separação.

Ela e seu marido não estavam mais se entendendo e a escolha pelo divórcio foi inevitável. Seus filhos ainda eram pequenos, o mais novo tinha oito anos, quando ela contou a ele sua decisão, com muita tristeza. “Você já devia ter feito isso

faz tempo”, foi a resposta que recebeu da criança, na cozinha de sua antiga casa.

Foi um período difícil, de disputas na Justiça por mais de três anos. Mas ela sempre teve acesso aos superiores e até ao presidente, para poder falar dos seus problemas e contar com ajuda. Durante suas décadas de trabalho, Ruth teve três chefes, enquanto se manteve no cargo de secretária.

Chegou a hora de se aposentar e ela pediu para continuar trabalhando, pois precisava pagar os estudos de seus filhos. Pôde ficar então por mais oito anos na empresa e, hoje, ambos têm ensino superior e carreiras consolidadas, o que a orgulha demais, pois considera fruto do seu esforço. Sair do trabalho foi estranho.

A ex-secretária estava acostumada com a rotina e com seus colegas, com quem tem contato até hoje. Na festa de 70 anos da Buschle&Lepper, foi convidada para o jantar de comemoração e a dar um depoimento. Ela adorou a oportunidade de rever os amigos e compartilhar sua trajetória.

Atualmente, Ruth mora sozinha em um apartamento muito confortável, aconchegante como todo lar de vovó, em Joinville. Recebe sempre a visita de seus filhos e netos e adora ter a casa cheia. “Tudo foi um aprendizado. Não foi fácil. Foram muitos sacrifícios e muita luta. Mas eu penso... O que seria de mim se eu tivesse ficado lá em Luís Alves?”, reflete a senhora, sobre tudo o que viveu vindo à Joinville.

“As mulheres têm a mesma capacidade intelectual que os homens e um algo a mais: o perfeccionismo, o cuidado e jeitinho especial”



Destaque nas quadras e nas linhas de montagem

Maria Terezinha é a funcionária mais antiga da Tupy atualmente. Entrou como auxiliar de produção, já passou por rebarba de macho de areia, dirigiu pesadas empilhadeiras e hoje faz um trabalho minucioso na manutenção de equipamentos.

Ela é o “cheiro” da área de manutenção de ferramentas da Tupy. A única mulher entre os 138 funcionários, é apelidada carinhosamente assim por seus colegas de turno. Maria Terezinha Godoy, a Tere, conhece todo mundo por onde passa, uma das vantagens de trabalhar há 19 anos e ser a funcionária mais antiga de toda a fábrica de fundição.

“O melhor de tudo é que, além de querida, ela é bonita!”, diz um de seus colegas durante o expediente. E é mesmo! Aos 42 anos, Tere mantém a aparência e o vigor de uma jovem, com cabelos arrumado, batons nos lábios, força e vontade de trabalhar. Para quem entrou como auxiliar de produção, já passou por rebarba de macho de areia, dirigiu empilhadeira e fez outros trabalhos pesados, estar hoje na área de manutenção é orgulho e resultado de esforço.

Há muitos anos, Tere perguntou a seu chefe se ela tinha chances de crescer na empresa. Ele

respondeu que sim, mas que, para isso, ela tinha que estudar. Assim, a menina que cresceu num sítio, em Três Barras, no interior do Paraná, e que começou a vida em Joinville trabalhando como doméstica, se matriculou em um curso profissionalizante da Fundação Municipal Albano Schmidt (Fundamas). Depois de lá, entregou o novo currículo, aprimorado, para seu coordenador e recebeu sua primeira promoção.

Seguiu seus estudos, com curso técnico de Manutenção Eletromecânica no Senai, que possibilitou chegar onde está agora. Hoje, Tere faz um trabalho extremamente minucioso e que exige total domínio das ferramentas de trabalho, que funcionam como lápis e caneta em suas mãos.

“Eu nunca tive um trabalho que foi difícil, porque eu sempre procuro fazer o melhor”, confessa cheia de amor pela sua profissão. Foi essa dedicação que a manteve sempre trabalhando na empresa,

**“São poucas
mulheres, a gente
não vê muito, é
muito masculino
o ambiente”**



mesmo durante a gravidez e primeiros meses de seu segundo filho. Como muitas outras mulheres, ela não teve a opção de parar de trabalhar.

A Tupy possui cerca de 12 mil funcionários, um parque industrial em Joinville com mais de um milhão de metros quadrados, mas não possui um berçário dentro da sua unidade, que parece uma cidade, de tão gigante. Tere sabe que outras empresas oferecem esse benefício e acredita que faria toda a diferença poder trabalhar tendo seu filho por perto.

“São poucas mulheres, a gente não vê muito, é muito masculino o ambiente.” Ela está certa, pois o quadro de funcionários da empresa conta com 7% de mulheres apenas. Andando pelos galpões enormes, de tetos altos, pouca iluminação e muito calor, contornando os grandes equipamentos e máquinas pela linha amarela da segurança, é difícil encontrar um rosto de mulher entre tantos homens vestindo seus macacões azuis, com óculos e capacetes de segurança, um pouco sujos e suados. Durante toda sua carreira, teve somente chefes homens e nunca conheceu uma chefe na fábrica. Na verdade, ela não sabe dizer se há alguma.

Por trabalhar rodeada deles, aprendeu a lidar com algumas situações um pouco inconvenientes. “Eu não dou bola, levo tudo na brincadeira”, ela argumenta se referindo às cantadas e comentários dos colegas sobre sua aparência. É nítida a descontração com que ela se relaciona com todos. Além de parecer conhecer cada canto do enorme parque fabril e saber os melhores caminhos para chegar até qualquer departamento, Tere percorre os corredores chamando todos os colegas pelo primeiro nome, às vezes troca uma piada ou brinca em corrigir um procedimento de trabalho.

O que não leva na brincadeira é tratamento diferenciado. Houve uma época que Tere queria muito mudar de posto de trabalho, mas ouvia de seu superior que ainda não era sua hora e que não avançaria sem profissionalização no currículo. Enquanto isso, um colega como menos experiência e sem estudo foi pro-

movido. Para ela, aquele foi o momento mais difícil da sua carreira, pois a colocou em dúvidas se iria conseguir chegar onde queria, por ser mulher. “Mas, sabe, o mundo dá voltas”, conclui.

A mecânica “dá jeito” para cuidar dos filhos, da casa, do marido e até para se dedicar aos esportes. Tere é atleta e participa de diversas competições nacionais representando sua empresa. Ela já participou das equipes de atletismo, vôlei, bolão e, agora, continua no futsal. Para isso, ela treina com as suas colegas duas vezes durante a semana. Tere não considera os treinos um sacrifício, muito pelo contrário. Ela não abre mão disso de jeito nenhum, pois ama jogar e sabe que também faz muito bem para sua saúde e boa forma.

Seus talentos como atleta a fizeram viajar bastante. As competições acontecem em diversos locais do Brasil. Ela já foi ao Rio Grande do Sul, Goiás, e Bahia, onde foram campeãs nacionais e ficou hospedada em um hotel, de frente para mar, que nunca vai se esquecer. Com tudo pago pela empresa, claro.

Seus olhos brilham e as bochechas ficam rosadas quando conta que hoje é uma funcionária 13, um nível que garante a ela uma remuneração superior a de muitos de seus colegas. Tere já é famosa na fábrica e percebe que agora é muito mais respeitada. É como se ela fosse uma autoridade ali dentro e até seu chefe mede as palavras ao falar com ela. Daqui sete anos, já pode sair com aposentadoria especial.

Andando com o seu uniforme vermelho, enquanto o de todos os outros é azul, não é só pela sua responsabilidade em caso de incêndio - Tere é brigadista - que ela se destaca. Sua timidez, aos poucos, vai ficando menos aparente enquanto conversa e diverte-se com os colegas. Percebe-se o carinho com que é tratada e como para ela isso é importante. “Eu faço trabalho de homem, mas faço até melhor que eles”, ela ri.



Henriette Fleig foi a terceira mulher a assumir um cargo de gerência na multinacional e deu fim às tradições machistas dentro da empresa.

O mundo perdido onde ela é a chefe

O sotaque gaúcho e o português impecável, que atravessam ondas e ondas de satélite dos EUA para o Brasil, não escondem suas origens. Henriette Fleig, hoje mora em Chicago, nos Estados Unidos, mas foi a vida no seu País de origem que a conduziu para lá.

Nascida no Rio Grande do Sul, começou a trabalhar como recrutadora em uma grande empresa logo que acabou a faculdade, em Caxias do Sul. Mas logo depois, a cidade de Joinville parece que foi buscá-la. Recebeu um convite para trabalhar na antiga Consul – atual Whirlpool –, maior fábrica de geladeiras do mundo. E, sem ninguém em sua companhia, apenas com a cara e a coragem, se mudou para a nova e pacata cidade, como considerava.

Ao chegar, percebeu que na empresa havia poucas mulheres trabalhando nas áreas administrativas. Em sua área, eram apenas ela e uma colega. Na área de RH, em que depois foi trabalhar, não havia nenhuma com cargo de liderança. E na diretoria da empresa, também não.

Mesmo assim, eles ainda faziam concurso de beleza entre as funcionárias. Todo ano, o grêmio organizava um grande concurso para eleger a mulher mais bonita da empresa. O investimento era alto, com

montagem de passarela, compra de vestidos e muita produção. A importância do evento era tanta para a empresa, que, quando contratavam secretárias, as áreas não as avaliavam tecnicamente, mas sim pela sua forma física, já pensando em ganhar o próximo concurso. Não concordando com aquele tipo de iniciativa, Henriette extinguiu essa tradição, trocando-a por uma festa de integração.

A gaúcha desenvolveu projetos, recebeu reconhecimento e cresceu na empresa. Foi promovida a chefe da área de Desenvolvimento e depois à gerência de Recursos Humanos de toda a unidade de Joinville. Ela foi a terceira mulher a ter um cargo de gerência na Whirlpool. “Esse mundo tá perdido”, foi o comentário de um funcionário antigo quando soube da novidade.

No ambiente da empresa, sempre conviveu com muitos homens, parceiros de trabalho. Nunca percebeu algum grande preconceito ou dificuldade de convivência por ser mulher. Porém, percebia nos pequenos detalhes, diferenças de tratamento. Se em uma conversa, algum dos seus colegas falava um palavrão, logo tratavam de pedir desculpas. “Peraí, você tá me pedindo desculpas pela falta de educação ou

“Peraí, você tá me pedindo desculpas pela falta de educação ou porque eu sou mulher e não posso ouvir isso?”

porque eu sou mulher e não posso ouvir isso?”, é o que ela pensava.

A delicadeza era algo sempre esperado dos colegas. Se em uma discussão de negócios ela se exaltava e ficava um pouco mais nervosa, logo recebia comentários de que estava exagerando, sendo agressiva. Já quando isso acontecia com os colegas homens, ninguém achava isso um problema. Um dia, durante uma conversa por telefone com um novo estagiário da empresa, tipo de ligação que ela costumava fazer muito, uma voz diferente entrou na sua vida. No primeiro dia do novo estagiário, ela não estava na empresa. Dias depois, numa reunião na casa de amigos, a voz conversou com ela novamente. Vai voz dele, vem voz dela, Henriette conheceu quem seria seu futuro marido.

Sobre o envolvimento de amor no trabalho, Henriette nunca teve problemas, muito pelo contrário. Ambos acham ótimo poder chegar em casa, conversar sobre assuntos de trabalho e serem entendidos. Trocam conselhos, dicas e desabafo. Na empresa nunca trabalharam juntos (Alexandre é da área de Engenharia) e, tanto por isso quanto pela confiança na ética e profissionalismo dos dois, nunca foram criticados por colegas.

O amor trouxe um filho, Pedro, de quem ela fala com muito orgulho e carinho. Como muitas mulheres, teve que enfrentar o desafio de compatibilizar a maternidade com a carreira. No Brasil, 51,3% das mães conciliam o cuidado com os filhos e o trabalho fora de casa, seja no mercado formal ou informal, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD).

Não tinha família na cidade para ajudá-la e em alguns momentos precisou contar com duas funcionárias em casa. Mas quando voltava do trabalho, o tempo era de Pedro. Sempre fez questão de dar banho nele todas as noites, para terem todos os dias um momento juntos. Aos finais de semanas e nas férias, o casal também fazia questão de levá-lo junto para todos os passeios, restaurantes e viagens. Para ela, convivência não é quantidade, mas, sim, qualidade.

Depois de quase 20 anos trabalhando em Joinville, recebeu um convite para um grande projeto da própria empresa na Polônia. Mais uma vez, lá foi ela encarar um novo desafio, dessa vez acompanhada do marido e de seu filho. Novo continente, novo clima, novo idioma. “Foi como começar de novo.”

Ao chegar ao país, se surpreendeu com a quantidade de mulheres em posições de gerência e diretoria na empresa e também percebeu as heranças culturais que o comunismo havia deixado. A maneira de pensar no ambiente de trabalho era muito diferente

do que estamos acostumados nas sociedades capitalistas, por isso

teve que insistir muito com suas ideias para provar que funcionariam. Depois de dois anos, recebeu uma festa surpresa de despedida e conta com muita emoção sobre o cartão que recebeu de sua equipe: “Você nos mostrou que o impossível é possível”.

Voltaram para Joinville, onde ela trabalhou por mais seis anos como a número 1 do RH da Tigre e depois mudaram-se para os Estados Unidos, onde pôde se dedicar às experiências que, antes, com um cargo executivo, não conseguia, como estudar e prestar consultoria.

Com 29 anos de carreira nas costas, Henriette tem algumas impressões sobre a importância das mulheres com quem conviveu durante esses anos. Percebe que as mulheres conseguem administrar mais estímulos ao mesmo tempo, por isso são capazes de fazer várias tarefas e se alertar a vários problemas de uma só vez. Também sabe que a mulher, em cargo de liderança, tem muito mais empatia com questões pessoais. Como terceira qualidade específica, aponta a facilidade com que as mulheres tomam decisão, com muito mais objetividade que os colegas homens.

Mesmo com tantas qualidades, acredita que a presença da mulher nas indústrias e empresas ainda é dificultada por alguns fatores. No Brasil, tem-se a licença-maternidade, mas, em sua opinião, a dificuldade maior está na mentalidade dos empresários que já olham com desconfiança para a mulher em idade reprodutiva, não querendo contratá-la para fugir das responsabilidades burocráticas. Como outro empecilho, considera a falta de berçário, mesmo nas grandes empresas. Para a mãe, ter seu filho perto, não há nada melhor e mais adequado.

Problemas de assédio, infelizmente, também são comuns. Henriette nunca teve problemas com isso, pois conta que sempre desconversou e cortou rapidamente qualquer má-intenção. No entanto, durante sua carreira em RH, teve que lidar com essa situação envolvendo suas colegas de trabalho diversas vezes. Para lidar com as situações, eram necessários até desligamentos, pois os casos envolviam ameaças e chantagens.

Para o futuro, Henriette prefere não estabelecer objetivos muito específicos. Está gostando muito das suas novas atividades, mas também pensa em voltar a trabalhar em empresas. Depois de ser uma das primeiras mulheres em cargo de gerência numa multinacional, aprender a falar polonês em dois anos, ter o cargo mais alto de RH numa companhia onde não tinha nenhuma mulher na diretoria e educar praticamente sozinha seu filho de 19 anos, qualquer desafio certamente será vencido.

“Você nos mostrou que o impossível é possível”

“A mulher sempre tem que trabalhar mais”

A engenheira, Eliane Mafra, percebe as diferenças de tratamento do mercado em relação às mulheres, desde a faculdade até dentro das empresas.

“A mulher sempre tem que trabalhar mais.” Essa foi a conclusão que Eliane Mafra chegou depois de 21 anos de trabalho na indústria de Joinville. Durante sua carreira, pôde perceber que os homens podiam errar e seriam perdoadas, mas elas, mulheres, não podiam errar nunca!

Especialista em engenharia, Eliane começou a trabalhar com 17 anos, como desenhista de projeto. Estudou Técnico de Mecânica, Desenho Mecânico e Desenho Industrial. Para ela, estudar sempre foi uma prioridade junto com o seu trabalho e a maneira que encontrou para crescer na sua carreira.

Como sempre esteve na área de engenharia, que é predominantemente dominada por homens, convivia pouco com outras mulheres. Ela ressalta que sempre foi tratada com respeito pelos seus chefes e parceiros, mas, algumas vezes, precisou aguentar algumas brincadeiras e cantadas. “Isso acontecia muito quando eu era mais jovem, bonita! Hoje tô velha já! Mas sabe o que fazia? Fingia que não entendia, só para não criar confusão”. Eliane nunca chegou a fazer uma reclamação formal para a empresa sobre essas situações e, apesar do que diz, a engenheira ainda é uma mulher linda, com aparência jovial e que certamente desperta muitos olhares.

O fundamental para a

sua profissão foi não ter medo. De enfrentar as situações, se impor, ser forte e mostrar personalidade.

Ela acredita que na sociedade machista que vivemos, as meninas são criadas para serem “menores”, obedecerem, serem subordinadas e recuarem. Por isso, ao entrar no mercado, elas precisam inverter toda essa lógica.

Apesar dessas estratégias, algumas vezes Eliane se sentiu prejudicada. Em uma época, trabalhava com um colega que estava há menos tempo na empresa e tinha menos experiência. Ele recebeu várias promoções, enquanto ela permanecia sempre no mesmo cargo. Quando resolveu se queixar e questionar seus chefes sobre essa situação, ouviu que ela não precisava de

promoção: “Você não tem que ganhar mais, teu marido já ganha bem.” A resposta mostra

como a ideia da força de trabalho secundária da mulher, de complementação à renda do marido, ainda está presente no imaginário dos empresários joinvillenses.

Com cabelos longos e aparência vaidosa, alguns podem não imaginar o tamanho da sua coragem e persistência. Mas quando ela começa a falar, com a

sua voz forte, alta e convicta, tudo muda. É dessa maneira que ela afirma que a maior dificuldade de sua carreira foi a maternidade. Eliane não deixou de trabalhar, continuou frequentando a empresa até seus últimos dias de gravidez e se ausentou apenas durante a licença. Quando voltou, tinha o auxílio-creche, que garantia um local seguro para deixar sua filha, Gabriela, com subsídio da empresa. No entanto, não era nada prático. A creche ficava há 25km distante de seu local de trabalho, demandando muito tempo nesse trajeto.

“Nenhuma mulher quer ficar longe do seu bebê, a gente quer poder estar pertinho para amamentar”, mas o seu lugar de trabalho não oferecia berçário. Sobre esse período, Eliane lembra que durante o dia tinha que ir ao banheiro jogar fora o leite do peito.

Enquanto isso, pensava na sua filha, lá longe, que poderia estar se alimentando dela.

Depois que a criança

completa um ano de vida, a responsabilidade do cuidado já não é mais da empresa. Então, todas as funcionárias, como ela, têm que buscar uma creche, babá ou outra ajuda para cuidar de seu filho enquanto trabalha. Por isso, conciliar a vida de mãe e profissional é o maior empecilho que Eliane vê para as mulheres. “Por mais que as

“Você não tem que ganhar mais, teu marido já ganha bem”

“Nenhuma mulher quer ficar longe do seu bebê, a gente quer poder estar pertinho para amamentar”



coisas tenham melhorado e muitos dos pais ajudem, a responsabilidade maior da casa e das famílias ainda está para as mulheres. É uma sobrecarga.”

Apesar de não ter acontecido isso com ela, durante sua carreira viu muitas mulheres saírem para licença maternidade e, quando voltavam, encontravam outra pessoa em suas funções. Para ela, as empresas não respeitam a gravidez e não fornecem as condições para reter a funcionária que é mãe. Achem mais fácil contratar uma solteira ou um homem.

Como os planos de cargo e salários das indústrias favoreciam muito mais os homens, ela acabou

mudando o rumo de sua carreira. Foi fazer mestrado, que sempre teve vontade, e hoje trabalha na área acadêmica como professora de engenharia de uma universidade da cidade.

Dentro da sala de aula, percebe o reflexo dos problemas do mercado. Recentemente, ouviu de um de seus alunos que a mulher realmente era um problema para empresa, afinal, ela engravida. Eliane não se conforma que, em 2016, jovens com bom estudo ainda tenham essa visão.

Outra situação que percebe é em relação às suas alunas. São muito inteligentes, esforçadas, possuem competência técnica

mas sentem dificuldade para se inserir no mercado. Diante disso e se preocupando com o futuro das alunas, ela até recomenda que procurem empregos em outras cidades, pois, em Joinville, sabe que a discriminação com engenheiras ainda é grande.

“Eu vejo que, até os 30 anos, a mulher pensa muito em carreira, formação e crescimento profissional. Mas o homem permanece com essa ambição e prioridade a vida inteira. É aí que está a diferença. O não entendimento dos donos das empresas sobre as condições de vida e trabalho da mulher faz com que elas tenham que abrir mão dessa ambição”, conclui



Imposição para chegar lá

Foi a admiração por colegas que fez Cerli Martins decidir qual seria seu rumo profissional. Ainda adolescente, se dispunha a aprender as funções de Recursos Humanos nos tempos que tinha disponíveis entre suas atividades. Hoje, é gerente na Krona e vice-presidente da Associação Brasileira de RH.

Ela era só uma menina quando decidiu o que queria para a sua vida. Com 14 anos, trabalhando na Cipla, fábrica de transformação de plástico, como ajudante de produção na montagem de caixas de descargas, Cerli Martins, com seu olhar firme e carismático, via as executivas que trabalhavam com Recursos Humanos e queria ser igualzinha a elas.

Para isso, trabalhava de dia e estudava a noite, quando conseguiu o cargo de secretária de produção, no qual atuava organizando férias, marcação de pontos e outras atividades relacionadas aos

funcionários. Foi seu primeiro passo na direção dos seus objetivos.

A adolescente, nascida no Paraná, conheceu uma profissional de treinamentos da empresa. Foi uma mulher executiva, formada em Pedagogia, que foi sua grande referência profissional. Cerli disse a ela que tinha tempo livre no seu trabalho e adoraria ajudá-la. Assim, teve seu primeiro contato com a área de treinamentos, que se tornaria sua grande especialidade. E escolheu sua faculdade: Pedagogia, pois imaginava que com este curso chegaria no mesmo cargo que a

“As diferenças de salário também acontecem. Nos processos seletivos, os empresários baixam o valor quando fazem uma proposta para uma mulher”

sua inspiradora.

Dona de uma simpatia espontânea, daquelas que já nasce com a pessoa, Cerli trabalhou por oito anos como analista de treinamentos e adorava criar projetos, dinâmicas e novas capacitações. No entanto, era 2001, e o momento econômico do País não estava muito bom. Por isso, ela decidiu procurar um novo emprego.

Foi trabalhar na Associação Joinvilense de Apoio aos Pequenos e Médios Empresários

(Ajorpeme), uma fundação sem fins lucrativos, como coordenadora de treinamentos. Por lá, foi a criadora da Uniajo, a Universidade Corporativa da Instituição, da qual ela tem muito orgulho. Foram cinco anos de muitos projetos e inovações, até que os relacionamentos interpessoais já não estavam muito bons. O novo diretor não ouvia suas ideias e ela acabou se desligando da Associação.

Era novembro, seu filho tinha apenas dois anos e ela pensou que seria bom reservar um tempo para ficar em casa, nem que fosse até o carnaval. Não deu tempo! Surgiu uma oportunidade para trabalhar na Salfer, rede de lojas de eletrodomésticos, eletrônicos e móveis. A vaga era para analista, o que parecia pouco para sua experiência. Mas, com sua humildade, deu um passo para trás para dar dois para frente, como diz o ditado. Em um ano, Cerli foi promovida para coordenadora de RH.

De coordenadora, passou a gerente de treinamento e depois a gerente de desenvolvimento organizacional, realizando diversos projetos e

ações de capacitação e motivação para o varejo.

Em 2014, a Salfer foi comprada pela Ricardo Eletro, o que impactou toda a rotina de trabalho da empresa em Joinville. Cerli tinha que deixar sua família uma vez por mês para ir a Salvador, onde fica a sede da empresa, e não podia mais criar as ações aqui. Tudo vinha pronto da Bahia

apenas para ser implantado em Joinville. Para quem sempre gostou de criar novos projetos, o trabalho não era mais desafiador.

Na busca de um novo emprego, a indústria de plástico voltou para sua vida quando conheceu a Krona. A empresa, criada em Joinville em 1994, fabrica tubos, conexões e acessórios em PVC. Mesmo sendo de grande porte, com três parques fabris e mais de 1000 funcionários, a Krona nunca tinha tido uma gerente de RH. Cerli foi a primeira profissional a ocupar essa posição e aceitou o desafio de atualizar todas as frentes de RH da empresa.

Com várias transições em sua carreira, Cerli pôde perceber como o mercado de Joinville enxerga a mulher. Ela considera que, a todo momento, precisa se impor para mostrar para os homens que todos estão no mesmo nível.

“As diferenças de salário também acontecem. Nos processos seletivos, os empresários baixam o valor quando fazem uma proposta para uma mulher”, revela a Gerente. Hoje em dia, é proibido fazer o anúncio de vagas com especificação do sexo, no entanto, Cerli acredita que, se pudessem, algumas empresas ainda fariam isso.

Em algumas entrevistas de trabalho, Cerli também percebeu que ainda há discriminação na cidade com a mulher que quer ter filhos. “Eles sempre perguntam se você tem filhos, se pretende ter e preferem mulheres mais velhas ou solteiras.”

Cerli, atualmente, é vice-presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos. Como profissional de RH e depois de ter trabalhado por muitos anos em capacitações, ela define como grande diferencial da mulher o seu compromisso com o trabalho. “A mulher valoriza o emprego, a vaga, vibra com cada nova oportunidade.”

Literalmente vestida com a camisa da Krona e sentada em sua mesa, olhando para sua nova equipe, é nítido o quanto Cerli valoriza seu trabalho e é apaixonada pela sua profissão. Seus sorrisos não são apenas para as fotos.

Cerli afirma que, a todo momento, as mulheres precisam se impor para mostrar aos homens que todos estão no mesmo nível.

Amizades costuradas em turnos de 8 horas

Aos 13 anos, Maria de Fátima decidiu aprender a costurar. Desde então, contando com o apoio das amigas de trabalho, as linhas a levam por uma carreira promissora.

Os olhos verdes, cheios de ternura, se emocionam ao falar da homenagem de dia das mães na escola da filha. Este ano, foi a primeira vez que Maria de Fátima Narlock pôde estar presente na festinha, graças a flexibilidade de horário de seu cargo atual, como coordenadora da supervisão da produção da Companhia Fabril Lepper, empresa têxtil de Joinville.

A fala rápida, emendando palavra e frases, é típica de uma pessoa muito empolgada, acelerada e determinada. Foi com esse mesmo entusiasmo que aprendeu a costurar, aos 13 anos de idade. Maria já trabalhava desde os dez como babá para contribuir com a renda de sua família. Foi então que fez sua primeira carteira de trabalho e empregou-se na Cotex, uma antiga confecção. Entrou lá como auxiliar de produção e sua rotina diária envolvia a revisão das peças e a dobragem de muitas e muitas bermudas de sarja.

Enquanto unia cós e barras, ela olhava encantada para as costureiras lidando com tanta habilidade com as máquinas e fazendo as roupas. A dona da empresa percebeu esse olhar e se ofereceu a ajudar Maria a aprender a costurar. A partir desse dia, ficava todos os dias uma hora além do seu expediente para se dedicar as aulas da nova atividade.

Em pouco tempo, Maria já havia se tornado uma costureira. Nada mal para a menina que saiu ainda criança da roça de Ivaiporã, no interior do Paraná, para tentar a vida com a família em Joinville. Eles se mudaram sem nem ter casa para morar e, por algum tempo, dormiam na casa de vizinhos. Apesar de ter sido um período complicado, de grandes mudanças para toda a família, Maria se recorda com muita alegria, pois foi quando ela assistiu televisão pela primeira vez. Na roça, eles não tinham sequer energia elétrica.

Com a nova aptidão, Maria foi promovida para a função de costureira, que ganhava um pouco mais. Depois de quatro anos, foi trabalhar em outra

confecção familiar, com apenas cinco funcionários. Lá, ela passou a desenvolver as peças piloto da marca, ou seja, os primeiros modelos de determinada linha, que serviam como base para toda a produção. Ela achava o emprego muito bom, pois o chefe oferecia flexibilidade de horário para todas as costureiras e a possibilidade de inverter turnos e fazer horas extras. No entanto, ela tinha um sonho que não saía da sua

cabeça: ser costureira em uma grande fábrica.

Por meio de uma agência de empregos, teve a oportunidade de passar por um período de experiência na Lepper. No primeiro dia, teve uma surpresa ao ser informada qual seria a sua função. “A supervisora perguntou

se eu sabia costurar roupões de banho. Eu não sabia nem o que era um roupão, mas falei que sim. Quando ela se afastou, eu virei pra menina do meu lado, que nem conhecia, e falei que ela precisava me ajudar a costurar o roupão. E ela me ensinou tudinho.” Foi assim que Maria ganhou o emprego dos seus sonhos e uma amiga para a vida toda.

A costureira não sabe dizer exatamente o porquê, mas acredita que alguém a observava enquanto costurava. Por isso, foi chamada para trabalhar com preparação de amostragem. Lá, assim como no antigo emprego, ela era responsável pelas peças pilotos da marca Lepper. E Maria não parou por aí. Dois anos depois, foi convidada a participar do processo seletivo para a vaga de supervisão.

Maria sabia que não ia conseguir a vaga, pois ela não tinha a formação que era exigida e nem dinheiro para pagar uma faculdade. Foi então que, novamente, uma de suas colegas de trabalho interveio. “Ela dizia que eu tinha sim que ir estudar, porque eu tinha muito potencial para conseguir a vaga. Um dia, ela se aproximou de mim e colocou um dinheiro dentro do meu bolso dizendo que era pra eu ir estudar e que, quando eu pudesse, de pouquinho eu pouquinho, iria pagando pra ela.”

“Um dia, ela se aproximou de mim e colocou um dinheiro dentro do meu bolso dizendo que era pra eu ir estudar”



“Olha, eu não consigo ser mandado por mulher, ainda mais tão jovem, com idade pra ser minha filha.

Maria se formou em tecnólogo de processos gerenciais e tornou-se supervisora. Novas responsabilidades trouxeram também alguns desafios. O maior deles foi ter que dar a notícia da demissão à sua grande amiga, aquela que a ajudou com os roupedes. Mesmo assim, a amizade entre as duas continua firme e forte.

A Companhia Fabril Lepper é uma empresa com direção familiar, que parece estender esse clima por seus corredores. Dentro da fábrica, espaçosa, com pé direito alto, chão de taco e com cara de casa, as funcionárias, praticamente todas mulheres, distribuem-se nas atividades de costura, cortes e dobragem. Durante as tarefas, contam casos e compartilham histórias.

Historicamente, as indústrias têxteis contam com alta participação feminina. Na Lepper, elas respondem por 60% do quadro de funcionários. Entre as costureiras, Maria não se lembra de nenhum colega homem. Na fábrica, eles são bem raros e geralmente lidam com as máquinas de operação.

Um desses fez uma grande revelação. Ele era seu subordinado e estava sendo promovido quando confessou: “Olha, eu não consigo ser man-

dato por mulher, ainda mais tão jovem, com idade pra ser minha filha. Sabe Maria, eu sofri muito tendo que lidar com esse preconceito dentro de mim, mas hoje eu já vejo que é possível enfrentar isso e respeitar uma chefe”. Depois dela, ele teve outra chefe dentro da fábrica.

Mesmo com tantas mulheres, a Lepper não possui um berçário em suas instalações. Essa é uma reivindicação das funcionárias. Depois de três meses que sua filha nasceu, Maria voltou a trabalhar e teve que deixá-la em uma creche. “Foi muito sofrido deixar minha bebê sem saber o que eles iam fazer com ela”. Pela distância, a bebê deixou de mamar nos seios.

A sorte de Maria foi poder contar com o seu marido. Ele sempre a ajudou com a menina, buscava na escola, ficava com ela em casa enquanto trabalhava de noite. Nas reuniões de pais e festinhas da escola em que ela não podia comparecer pelo horário do serviço, filmava tudo que acontecia para mostrar pra ela depois. Neste ano, ele não precisou filmar, mas até que seria interessante ter registrado a alegria da menina ao ver, de longe, a mãe entrando para a apresentação.



A fala convicta que não se cala

Nascida na Colômbia, quando Maitê chegou a cidade, ela era a única profissional capacitada em Comércio Exterior. Consolidou uma carreira, participou de diversas missões internacionais e agora passa para frente seus conhecimentos.

Uma cidade pacata, sem barulho, com casas sem muros, onde todo mundo parecia se conhecer. Era um bom lugar para criar suas filhas. Foi essa a primeira impressão que Maria Tereza Bustamente, a Maitê - como gosta de ser chamada, teve de Joinville em sua visita à cidade, em 1974.

Ela morava em Campinas e era diretora de comércio exterior de uma empresa do interior de São Paulo, quando foi convidada por um empresário da Tupy para conhecer a cidade e fazer alguns trabalhos. Em Joinville, não havia ninguém com os conhecimentos e experiência que ela tinha.

Durante a viagem de ônibus até a cidade, sentou-se do lado de um joinvilense muito simpático, que também trabalhava na área de comércio internacional. Em sua estada na cidade, acabou reencontrando-o. O moço do ônibus tornou-se seu marido, tiveram mais um filho e, juntos, abriram o primeiro escritório especializado em comércio exterior do estado. O "Wellcome Serviços de Comércio Exterior" que ainda existe.

Nascida em Bogotá, Colômbia, Maitê é formada em Economia. De lá, viajou para vários lugares no mundo, especializando-se em sua área, até vir parar no Brasil, no começo dos anos 70. Ela veio sozinha

para o novo país, com suas duas filhas pequenas, em busca de novas oportunidades. Na época, não havia nenhum curso superior de Comércio Exterior, o que a fez ser uma das pioneiras da área no Brasil. Fixando-se primeiramente em São Paulo, trabalhou como contratada em uma indústria, depois como consultora e tornou-se membro da Fiesp, onde fez contato com muitos executivos.

Um deles era de Joinville, da Embraco, empresa líder mundial do mercado de compressores, fundada na cidade. Quando soube que ela estava morando na região, convidou-a para um serviço de consultoria. Era um trabalho de três meses, mas ela acabou ficando na empresa por 40 anos.

Na época, a Embraco fazia parte do Grupo Brasmotor, assim como a então Brastemp e a Consul, atual Whirlpool. Maitê trabalhava para as três empresas e foi a primeira mulher executiva do grupo, a primeira gerente e a primeira diretora. Em sua trajetória, Maitê acompanhou todas as transformações societárias, criou a área de relações governamentais (a primeira desse tipo em uma empresa do Brasil) e tornou-se porta-voz do setor industrial brasileiro, atuando publicamente.

“Se você impõe respeito, gosta do que faz e tem conhecimento sobre o tema discutido, ninguém consegue te derrubar”

Ela trabalhou, ainda, em diversas missões empresariais do

Brasil, em acordos com o Mercosul, Alca e União Europeia. Além de ser a única mulher das missões, ocupava a posição de líder.

Elegante, decidida, cordial e de personalidade forte, Maitê acredita que foram essas suas características, somadas aos seus enormes conhecimentos e estudos, que possibilitaram o sucesso da sua carreira. A colombiana reconhece o privilégio de poder dizer que nunca sofreu discriminação durante suas atividades profissionais. “Os homens podiam até ter a tentação de me fazer calar a boca, mas não conseguiam, porque eu só abro a minha boca para falar o que eu tenho certeza. Eu desafio qualquer pessoa a discutir sobre ‘comércio internacional’ comigo, mas ela vai ter que saber muito”, desafia.

“Os homens podiam até ter a tentação de me fazer calar a boca, mas não conseguiam, porque eu só abro a minha boca para falar o que eu tenho certeza”

Em um bom português, com resquícios do sotaque castelhano, Maite é enfática ao dizer sobre a importância do comportamento de um profissional. “Todas as situações na vida são pautadas por um contexto e também é assim nas negociações internacionais. Se você abre espaço para comentários, fala e se porta de qualquer jeito

e não mantém uma postura adequada, você perde para os outros. Agora, se você impõe

respeito, gosta do que faz e tem conhecimento sobre o tema discutido, ninguém consegue te derrubar”.

Um dos grandes marcos da sua carreira foi em 2000, quando representou o Brasil no episódio conhecido como a “Guerra das Geladeiras” com a Argentina. O país havia acabado de proibir as importações e ocorriam muitas negociações para decidir o futuro das indústrias por lá. Maitê representava o Brasil nessa ocasião e liderou uma reunião em Buenos Aires, com 24 empresários e o Ministro da Economia da Argentina, Roberto Lavagna. Antes de entrar na sala, ela nem havia se dado conta: era 8 de março, Dia Internacional da Mulher, e lá estava ela na frente de todos aqueles homens. Maitê não sabe dizer se foi coincidência ou sorte, mas a negociação foi um sucesso e todos os jornais noticiaram o grande feito de uma mulher, justamente naquela data.

Também pode ter sido a intuição. Para Maitê, esse é o grande diferencial das mulheres nos negócios. Ela conta que sempre foi muito observadora, presta atenção nos detalhes e percebe os pequenos sinais e reações dadas por todos com quem trabalha. Assim, ela já sabe antever perguntas, dúvidas ou desacordos e consegue oferecer melhores soluções.

“A mulher também consegue fazer mais coisas ao mesmo tempo”, acredita Maitê. Ela mesma é um exemplo disso, pois sempre deu conta de todas as suas funções do trabalho, que não eram poucas, e ainda cuidava dos seus filhos. Por um tempo, teve a ajuda de sua mãe, que morou com ela e podia ficar com suas crianças quando viajava. Mas, aos finais de semana, ela sempre tentava estar

em casa e ter um tempo de qualidade com os seus filhos. “Hoje eu tenho a convicção que fui onipresente, eu estava lá quando eu tinha que estar. Mas eu vivi com a minha realidade, que era trabalhar e fiz como dava para fazer”, confia.

Tanto conhecimento precisava ser compartilhado. Quando começou o processo de sua sucessão na Whirlpool, pois se aproximava da aposentadoria, o presidente da Embraco Ernesto Heinzemann colocou os diretores da Empresa para fazer um MBA na antiga Unicamp (atual Universidade Positivo), em Curitiba. No fim do curso, Maitê foi oradora da turma. Quando o pró-reitor da faculdade a ouviu falando para a plateia, teve a certeza de que ela seria uma ótima professora e de que ele a queria em seu quadro de docentes.

Maitê já estava acostumada a proferir palestras - eram mais de 50 por ano -, mas nunca havia se imaginado professora. Foi então convidada para fazer mestrado em Administração e depois doutorado, tudo isso enquanto se desligava da empresa. “Não sei como eu achei tempo para fazer tudo isso!”, relembra, sobre aqueles anos.

Atualmente, a colombiana é professora dos cursos de Administração e Direito, na UniSociosc, em Joinville e, em Curitiba, ministra as aulas de MBA em Direito Corporativo, da Universidade Positivo.

Enquanto trabalhava nas empresas, não imaginava que sua carreira iria levá-la para as salas de aula. Hoje, ela ama estar à frente dos alunos, dividir suas experiências e é muito feliz com a sua escolha. Suas ideias continuam as mesmas: “é por meio do estudo e mostrando saber mais do que os homens que as mulheres devem enfrentar e quebrar os preconceitos”. Para seguir seu caminho nessa empreitada, pretende, no ano que vem, continuar sua carreira acadêmica cursando um pós doutorado em Londres.



**a linha
DELAS**