

Conexões que Transformam

Programa de Mentoria de Carreira para Jovens Negros/as

Apresentação/Resumo inicial/Release:

Razão social: Ternium Brasil LTDA

Ramo de atividade: Indústria Siderúrgica

Ano de início no Brasil: 2017

Endereço completo: Av. João XXIII, s/n - Santa Cruz, Rio de Janeiro - RJ, 23560-352

Nome/titulação do responsável pela inscrição: Ivani Silveira – Diretora de Recursos Humanos, Vanessa Antoine – Gerente de Talent Acquisition – Danilo Souza – Analista de Talent Acquisition

Número de empregados Brasil: 3700 colaboradores diretos

Atividade principal:

A Ternium é uma multinacional do ramo siderúrgico, líder na América Latina, dedicada à produção de aços especiais com foco no cliente, segurança e respeito ao meio ambiente. A companhia já investiu R\$ 11 bilhões no Brasil e é a maior acionista da Usiminas, a principal produtora de aços planos do país.



Sobre a Ternium:

Desde 2017, a Ternium é uma multinacional Italo-Argentina e faz parte do Grupo Techint, que abrange diversas empresas nos setores de engenharia, energia, construção, e saúde, como Tenaris, Tecpetrol, Technit Engenharia, Exiros, e Humanitas. Em 2023, a Ternium se tornou a maior acionista da Usiminas, fortalecendo sua posição no mercado brasileiro e latino-americano na produção de aço.

No Brasil ficamos localizados em Santa Cruz, no Rio de Janeiro. Temos capacidade de produção de 5 milhões de toneladas de placas de aço por ano. Além de ser a maior fabricante de aço da companhia, a usina gera mais de 8 mil empregos, diretos e terceirizados. Temos presença também no México, Argentina, Colômbia, Guatemala, Uruguai, Estados Unidos e Brasil. No Brasil, a empresa se consolidou em 2017, adquirindo a unidade operativa da antiga CSA ThyssenKrupp em Santa Cruz, Rio de Janeiro. Esta planta, que se estende por 9 km, destaca-se como uma usina integrada, onde todo o processo produtivo ocorre no mesmo local. A usina também conta com um porto próprio, incluindo a segunda maior ponte do Brasil.

Além da produção de aço, a empresa gera energia elétrica através de sua usina termelétrica. Seus pilares de atuação incluem segurança e saúde, compromisso com a comunidade, diversidade e respeito ao meio ambiente. Nos pela alta tecnologia em cada etapa do processo produtivo, com foco em segurança, qualidade. A empresa tem um compromisso de curto, médio e longo prazo com a comunidade e um foco significativo em promover a diversidade no ambiente de trabalho, acreditando que a empresa e a comunidade crescem juntas.



Título do case: Conexões que transformam

Resumo do case:

A Ternium Brasil tem uma presença muito forte na América Latina e acredita que pode contribuir para o fortalecimento industrial do continente. Além do Brasil, estamos presentes no México, Argentina, Colômbia, Guatemala e Estados Unidos. No contexto da diversidade, todos esses países compartilham uma história comum: passaram por um processo de escravidão. No entanto, cada nação teve um desfecho histórico distinto. Como empresa, é nosso dever compreender essas particularidades, oferecendo apoio, desenvolvendo iniciativas e criando programas que promovam o crescimento das comunidades em que estamos inseridos.

No caso do Brasil, somos o país com a maior população de descendência africana fora da África. Foram mais de 300 anos de exploração de uma população, baseados em um conceito que, biologicamente, não existe: o de "raças humanas". Esse legado contribuiu para o desenvolvimento de um cenário desigual e desestruturado, reforçando a necessidade de políticas afirmativas e projetos integrativos de capacitação para essa população.

O "Programa de Mentoria de Carreira para Jovens Negros(as)", é uma iniciativa que faz parte do nosso calendário anual de ações. Este programa visa o desenvolvimento e a capacitação dos nossos times, e adota um modelo de mentoria reversa, conscientizando nossos colaboradores e contribuindo para a inclusão e o empoderamento da população negra no mercado de trabalho.



Contexto:

O Brasil é um país diverso e multicultural, mas sua história, desde a chegada dos portugueses, foi marcada por processos de colonização conturbados cujos efeitos persistem até hoje. A desigualdade é uma realidade visível em todas as esferas da sociedade. A cidade do Rio de Janeiro, em particular, tem desempenhado um papel central em inúmeros eventos políticos e sociais que moldaram o desenvolvimento da nação brasileira.

	Portugal / Brazil	Totals
1501-1525	7.000	7.000
1526-1550	25.387	25.387
1551-1575	31.089	31.089
1576-1600	90.715	90.715
1601-1625	267.519	267.519
1626-1650	201.609	201.609
1651-1675	244.793	244.793
1676-1700	297.272	297.272
1701-1725	474.447	474.447
1726-1750	536.696	536.696
1751-1775	528.693	528.693
1776-1800	673.167	673.167
1801-1825	1.160.601	1.160.601
1826-1850	1.299.969	1.299.969
1851-1875	9.309	9.309
Totals	5.848.266	5.848.266

Tabela 1: Disponível em: <https://www.slavevoyages.org/assessment/estimates> <acesso 10/08/2024>

Mesmo após a abolição da escravidão, os impactos negativos dessa herança histórica continuam a ser sentidos. A desigualdade social que afeta a população negra é exacerbada pela escassez de políticas públicas afirmativas e pelo racismo estrutural, que frequentemente marginaliza a cultura afro-brasileira. O Brasil detém o maior registro histórico de tráfico de escravos, com mais de 4 milhões de negros e negras trazidos à força de suas terras de origem para o país. Hoje, os efeitos dessa brutalidade se manifestam em um cenário de intensa desigualdade, especialmente no acesso à educação.

A desigualdade racial no Brasil se reflete em diversos indicadores socioeconômicos, como disparidades salariais, sub-representação de negros em cargos de liderança e maior taxa de desemprego entre essa população. Jovens negros frequentemente enfrentam desafios adicionais ao tentar ingressar no mercado de trabalho e progredir em suas carreiras, mesmo quando possuem qualificação equivalente à de seus pares.

Em um país onde 54% da população se declara negra (pretos e pardos), o mercado de trabalho não reflete essa proporção. Apenas 18,4% da população negra possui ensino superior completo (PNAD, 2021). Embora não existam dados concretos, estima-se que apenas 5% da população brasileira seja fluente em inglês, e dentro desse grupo, apenas 1% é negro. Em 2022, apenas 5% dos cargos de alta liderança no Brasil eram ocupados por pessoas negras (Instituto Ethos, 2022). Esses dados



evidenciam as desigualdades no acesso à educação e às oportunidades de emprego. Mesmo quando o acesso é possível, as barreiras permanecem.

Na Ternium Brasil, após uma análise profunda, percebemos que nossos processos seletivos, especialmente para programas de entrada, dificultavam o acesso da população negra. O inglês, que era um critério obrigatório para o processo seletivo de estágio, impedia que muitos candidatos negros avançassem. Em resposta a essa realidade, e alinhados com o cenário brasileiro, em 2021 decidimos remover o inglês como critério obrigatório.

Os resultados dessa mudança foram positivos, mas limitados. Conseguimos aumentar a participação de pessoas negras nos processos seletivos, mas identificamos barreiras na etapa de entrevistas pessoais, onde, apesar de demonstrarem conhecimento técnico, alguns candidatos enfrentavam dificuldades para se apresentar plenamente. Observamos um cenário em que, em algumas universidades parceiras no Rio de Janeiro e em outras regiões, havia um número significativo de jovens negros(as) nas turmas, mas poucos estavam presentes em nossos processos seletivos.

Diante disso, e como parte de nossa estratégia de diversidade e de marca empregadora, desenvolvemos o "Programa de Mentoria de Carreira para Jovens Negros(as)" na Ternium Brasil. Nosso objetivo é contribuir para a redução das disparidades, desenvolvendo habilidades nos estudantes negros e preparando-os para o mercado de trabalho, não apenas para oportunidades na Ternium, mas também em outras empresas.

Corpo do trabalho

O projeto nasceu de uma análise abrangente que evidenciou a necessidade de abordar questões de raça e etnia não apenas no Brasil, mas também em todos os países onde estamos presentes. Como multinacional, com colaboradores tendo oportunidades de movimentação internacional, é fundamental orientar e educar nossas equipes sobre uma questão que não é exclusiva do Brasil, mas que também é profundamente relevante em países como Colômbia e Estados Unidos, onde temos operações.

Em 2023, construímos uma agenda global de diversidade com foco em raça e etnia, que inclui cápsulas de conhecimento, webinars, círculos Lean IN (círculos de diversidade para os colaboradores, que já estão na 6ª edição) e o desenvolvimento do programa de mentoria de carreira para jovens negros(as).

Nosso programa de mentoria visa mitigar os desafios enfrentados pelos jovens brasileiros, oferecendo apoio personalizado, orientação e networking para que possam desenvolver todo o seu potencial. Acreditamos que, ao promover a equidade, não estamos apenas corrigindo injustiças históricas, mas também contribuindo para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo e diverso, onde todos possam prosperar, independentemente de sua cor ou origem. O objetivo do nosso programa é preparar esses jovens para as primeiras oportunidades de emprego, além de promover a efetivação e a realocação deles no mercado.



1.1. Objetivo

Desenvolver estudantes universitários negros(as) com foco em carreira, através de sessões de mentoria realizada por Líderes da Ternium, promovendo equidade para entrada no mercado de trabalho.

1.2 Parceria:

Como foco em avançar com um programa robusto, estruturado, fechamos parceria com a Empodera, empresa focada e direcionada ao desenvolvimento de pessoas negras. A empresa nos apoiou também na atração e seleção das mentorados(as) tanto na 1ª Edição do programa, quanto na 2ª Edição.



Imagem 1: Divulgação do programa de mentoria

A Empodera oferece uma plataforma com conteúdo planejado especificamente para trabalhar com os jovens, incluindo temas como Feedback 360, plano de carreira, comunicação e orientação para resultados. O plano inclui mais de 15 conteúdos para serem explorados, mas os mentores(as) têm a flexibilidade de adicionar novos tópicos conforme identificam necessidades específicas durante as sessões. É necessário que haja, no mínimo, 6 encontros, que podem ser virtuais ou presenciais. Como RH, planejamos junto com os mentores a realização de conversas com líderes e visitas técnicas ao longo do período de mentoria, enriquecendo ainda mais a experiência dos participantes

1.3 Requisitos dos mentorados(as):

- *Estar matriculado no Ensino Superior;*
- *Ter disponibilidade para participar das sessões de mentoria com os líderes.*
- *Ser autodeclarado preto(a) ou pardo*

1.4 Requisitos dos mentores(as):

- *Ser uma liderança na Ternium Brasil*
- *Ter disponibilidade para participar das sessões de mentoria*



1.5 Da Seleção e aproveitamento

Os jovens mentorados são submetidos ao processo de seleção via consultoria que conta com triagem, entrevista e dinâmica em grupo com a empresa. São avaliados critérios como propósito, objetivos de vida e alinhamento a proposta do programa. No caso do aproveitamento pós programa de mentoria, os jovens que desejam entrar na Ternium são submetidos a todas as demais etapas de seleção, assim como qualquer outro candidato. O objetivo do programa é ser uma ferramenta que nivele os candidatos aos demais do mercado, oferecendo a eles oportunidades iguais

1º Edição do programa

Na primeira edição do projeto, enfrentamos o desafio de implementar um processo que fosse proveitoso para ambos os públicos. Nosso propósito, além de qualificar os estudantes, é fomentar o desenvolvimento dos líderes nas pautas de diversidade, promovendo uma mentoria "reversa". Esse modelo de mentoria é uma ferramenta poderosa que estimula o aprendizado não só para quem recebe o ensino, mas também para quem o oferece, promovendo inovação e inclusão no ambiente de trabalho. Dessa forma, nosso programa se torna benéfico tanto para os profissionais mais jovens quanto para os mais experientes.

A primeira edição do programa ocorreu entre janeiro e junho de 2023. Nesta edição, conectamos 9 líderes da Ternium com 9 mentorados(as), proporcionando uma rica troca de experiências e aprendizados para todos os envolvidos.

Líderes:

- 33% Líderes negros(as)
- 67% de mulheres
- 2 Diretores
- 5 Gerentes
- 2 Coordenadores

Mentorados(as)

- 90% de engenharia
- 10% de administração
- 50% do entorno
- 44% Mulheres

A abertura é um momento crucial do programa, onde mentores e mentorados têm a oportunidade de se conhecerem pessoalmente. Esse encontro é realizado na própria Ternium Brasil, onde organizamos uma agenda estruturada para orientar e direcionar os participantes ao longo do processo. A abertura contou com a participação da diretora de Recursos Humanos, Ivani Silveira, principal apoiadora do projeto, além de Leizer Vaz, CEO da Empodera, e Mariana, Global Trainee da Exiros, que compartilhou sua experiência em um programa de mentoria de carreira.



Imagem 2: 1 edição do programa de mentoria de carreira.

Além das sessões de mentoria, os mentorados(as) tiveram a oportunidade de participar de atividades conduzidas na empresa, com foco em conhecerem mais do negócio e ver na prática conhecimentos aprendidos na universidade.



Imagem 3: Visita dos Mentorados(as) nas instalações operacionais Ternium

Resultado da Primeira Edição:

O resultado da nossa primeira edição foi um sucesso, tanto para os mentorados(as), dos quais 100% realizaram algum tipo de movimentação no mercado, quanto para a liderança que participou do programa. Dos jovens que foram aproveitados no mercado, 66% iniciaram suas carreiras na Ternium Brasil, enquanto os demais 34% foram contratados por outras empresas.

Um exemplo é o caso da Acácia, estudante de Engenharia Química da UERJ, que se tornou estagiária na área de Supply Chain na Ternium.



Imagem 4: Divulgação do programa de Estágio com a mentorada Acácia que veio do programa de mentoria.

No encerramento do programa, convidamos as famílias dos participantes para celebrar conosco os resultados. Acreditamos que essas conquistas devem ser compartilhadas com eles, pois é uma história que queremos construir em conjunto. Além disso, recebemos valiosos depoimentos dos líderes participantes, que confirmaram que o objetivo de causar impacto foi alcançado. Os resultados serão mais evidentes a médio e longo prazo, pois sabemos que mudanças relacionadas à diversidade requerem tempo, mesmo com o devido apoio.

Um dos depoimentos marcantes foi o de Vinícius Teixeira, Diretor da Redução e mentor da primeira edição, que destacou a importância e o sucesso do programa

“Nós hoje somos melhores e precisamos cada vez mais de inclusão no nosso time, de pessoas diversas, que pensam diferente” (Vinicius Teixeira, Mentor)

Ivani Silveira encerrou a primeira edição do programa dizendo o quanto ele foi essencial, por trazer pessoas com potencial para a Ternium.

“É muito importante nós criarmos pontes, no sentido de fomentar e mostrar as oportunidades, e foi isso que fizemos com a parceria”. (Ivani Silveira, Diretora de Recursos Humanos).

Outro importante relato, que somou ainda mais para o nosso trabalho, foi o da Isabella, estudante de administração da UFRRJ.

“Sou muito grata pela mentoria porque adquiri muito conhecimento, troca de experiência e muito networking. Além de ser um programa de inclusão, que se relaciona com minha área de atuação”, (Isabella, mentorada 1ª Edição).

2º Edição do programa



Entre dezembro de 2023 a abril de 2024, tivemos a condução da 2º Turma, que contou com a participação de 11 mentores e 11 mentorados, com estrutura e escopo de formação diferentes da 1º Edição.

Líderes:

- 28% Líderes negros(as)
- 18% de mulheres
- 6 *Diretores*
- 4 *Gerentes*
- 1 *Coordenador*

Mentorados(as)

- 83% de engenharia
- 17% de administração
- 64% do entorno
- 54% Mulheres

Na abertura, contamos com a participação de Ivani Silveira, Vanessa Antoine, Gerente de Aquisição de Talentos e mentora da 1ª edição, e do palestrante Genesson Honorato. Genesson compartilhou a importância dos programas de mentoria de carreira para jovens negros(as), relatando como o apoio de seu próprio mentor foi fundamental para seu desenvolvimento profissional e transformou completamente sua vida.

Durante as sessões, organizamos mensalmente uma visita e um bate-papo para que os estudantes pudessem interagir com os demais mentores do programa. Em uma dessas ocasiões, tivemos a participação do Doutor Alessandro, Gerente de Serviço Médico e Mentor, que contribuiu com sua experiência e insights valiosos.



Imagem 5: Visita Técnica dos mentorados(as) da 2º Edição.

Resultado da 2º Edição

Na 2ª edição do programa, obtivemos um aproveitamento de 82% dos jovens, com 66% deles sendo incorporados à Ternium para se desenvolver profissionalmente.



Esses números refletem o comprometimento e a dedicação dos participantes, bem como a eficácia do programa em promover o crescimento profissional e pessoal. Acreditamos que esse sucesso é apenas o começo e estamos entusiasmados com o impacto duradouro que esses jovens líderes terão em suas carreiras e comunidades.

Assim como na primeira edição, consideramos o programa um sucesso. Para os jovens que ainda não foram aproveitados, continuamos a manter contato e acompanhamento, tanto para futuras oportunidades na Ternium quanto para posições em outras empresas. Além disso, vários depoimentos destacaram os resultados e benefícios do programa para os participantes, reforçando a importância e o impacto positivo dessa iniciativa.

Foi o caso inclusive da **Lucila Almeida**, mentora da primeira turma, que contou um pouco da sua experiência no passado e reforçou a importância dessa iniciativa e que mantém contato até hoje com o seu antigo mentorado que está em uma oportunidade em outra empresa.

“Eu tive um mentorado que assim como vocês que estão aqui hoje, era muito empenhado. Em todas as reuniões a gente trocava muitas vivências, seguindo o cronograma, mas conversando também sobre questões da vida. Eu vi nele um potencial muito grande, mas ele não tinha ainda a visão de mundo de que ele era capaz de chegar em qualquer lugar, e com a mentoria, ele conseguiu desenvolver isso” (Lucila Almeida, Gerente de Serviços Ternium).

Foi o caso da Vanessa Antoine responsável por Talent & Dev em Recursos Humanos. Ela ainda reforçou que o programa não desenvolve apenas os mentorados, mas também os líderes que compartilham suas experiências como liderança e podem ser impulsionados pelas histórias dos jovens participantes.

O plano de mentoria tem como objetivo não apenas contribuir para a carreira dentro da Ternium, mas impactar vidas e a sociedade. Queremos contribuir dando ferramentas para que tenham sucesso e com isso construir um futuro equitativo para todos” (Vanessa Antoine, Gerente de Aquisição de Talentos).

Além disso convidamos a participação da família, sendo que uma delas Rayara atual estagiária de Supply Chain é uma das irmãs de uma das mentoradas a Cybele, estudante de administração de UFRRJ.

Desde o meu primeiro contato com a Ternium, quando eu tive a noção da oportunidade de desenvolvimento e crescimento que a gente tem aqui, eu pensei: Nossa, a Cibebe precisa passar por isso também. Ela sempre foi muito empenhada e focada em tudo que ela se determinou a fazer, e não foi diferente com a mentoria. Esse é mais um degrau para cada um de vocês chegarem aonde sempre sonharam” (Rayara, irmã de Cybele e estagiária de Supply).

Conclusão

O programa de mentoria de carreira para jovens negros(as) da Ternium Brasil tem se mostrado um importante mecanismo para promover a equidade e o desenvolvimento profissional. Desde sua primeira edição tem apresentado resultados significativos,



esses refletem não apenas o sucesso do programa em facilitar o ingresso e o crescimento profissional dos jovens, mas também a eficácia da abordagem de mentoria reversa em engajar e desenvolver líderes mais experientes.

Além de impactar positivamente as carreiras dos jovens, o programa tem demonstrado benefícios significativos para os mentores, promovendo uma troca rica de experiências e aprendizados. O envolvimento das famílias dos participantes e os depoimentos de líderes e mentorados reforçam a importância e a eficácia do programa. Com a continuidade da parceria com a Empodera e o acompanhamento dos mentorados que não foram imediatamente aproveitados, o projeto demonstra um compromisso com a inclusão e o desenvolvimento a longo prazo, contribuindo para a construção de um mercado de trabalho mais equitativo e diversificado.