



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ - UFOPA
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE JURUTI
CURSO DE BACHARELADO EM ENGENHARIA DE MINAS**

LUNARA CORREA PIMENTEL

**A REPRESENTATIVIDADE FEMININA EM UMA MULTINACIONAL LOCALIZADA
DO MUNICÍPIO DE JURUTI-PA**

**JURUTI-PA
2023**

LUNARA CORREA PIMENTEL

**A REPRESENTATIVIDADE FEMININA EM UMA MULTINACIONAL LOCALIZADA
DO MUNICÍPIO DE JURUTI-PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Engenharia de Minas, no Campus Universitário de Juruti, na Universidade Federal do Oeste do Pará.

Professor Orientador: Dr. Adriano Olímpio da Silva

**JURUTI-PA
2023**

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/UFOPA

- P644r Pimentel, Lunara Correa
A representatividade feminina em uma multinacional localizada no município de Juruti -PA./ Lunara Correa Pimentel. – Juruti, 2023.
54 p. : il.
Inclui bibliografias.
- Orientador: Adriano Olímpio da Silva.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Oeste do Pará, Campus Universitário de Juruti, Bacharelado em Engenharia de Minas.
1. Mulher na mineração. 2. Mineração. 3. Inclusão de gênero. I. Silva, Adriano Olímpio da, *orient.* II. Título.

CDD: 23 ed. 331.4098115

LUNARA CORREA PIMENTEL

**A REPRESENTATIVIDADE FEMININA EM UMA MULTINACIONAL LOCALIZADA
DO MUNICÍPIO DE JURUTI-PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Engenharia de Minas, no Campus Universitário de Juruti, na Universidade Federal do Oeste do Pará.

Conceito: APROVADA

Data de Aprovação: 02/06/2023

Documento assinado digitalmente



ADRIANO OLIMPIO DA SILVA

Data: 05/06/2023 15:19:19-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Dr. Adriano Olímpio da Silva
Orientador - Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA)

Documento assinado digitalmente



REGIS QUESADA CASQUET

Data: 13/06/2023 16:21:02-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Me. Régis Quesada Casquete
Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA)

Documento assinado digitalmente



ALINE ALVES DOS SANTOS NAUJORKS

Data: 05/06/2023 18:34:35-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Dra. Aline Alves dos Santos Naujorks
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

Dedico este trabalho a Deus, minha mãe, meu pai (*in memoriam*), minhas irmãs, meu orientador e meus amigos.

AGRADECIMENTO

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus, que sempre me deu saúde e disposição para não desistir da luta, embora não tenha sido fácil, nunca me abandonou nos tempos de tempestade.

Também sou imensamente grata a minha família, em especial minha mãe, por sempre me apoiar e cuidar de mim em todos os momentos da minha vida estudantil. Gratidão a minhas irmãs e amigos que a universidade me proporcionou, e que tenho certeza que os levarei para toda a vida.

Nunca ande por trilhas, pois assim só irá até
onde outros já foram.
(Alexander Graham Bell)

RESUMO

Ao considerarmos a meta da Organização das Nações Unidas (ONU), o qual visa uma igualdade de gênero até o ano de 2030, e ainda, o grande desafio da participação das mulheres dentro do setor mineral, faz-se necessário acompanhar os avanços e os espaços que as mulheres vêm ocupando em empresas que atuam na mineração. Esse estudo analisou o comportamento do crescimento da representatividade feminina em uma multinacional localizada no município de Juruti, com intuito de quantificar o crescimento de funcionárias, e ainda, como as mulheres que trabalham na mineradora local se sentem com relação a questões de inclusão e equidade de gênero, e por fim, espera-se instigar o setor minerário a melhorar seus quadros de funcionários, quando se trata de inclusão e diversidade de gênero. A pesquisa foi realizada pela aplicação de um questionário via formulário eletrônico e físico, bem como de forma bibliográfica, para comparação de cenários entre outras duas grandes mineradoras. Com esse estudo, se obteve a opinião de algumas colaboradoras, a respeito das barreiras da mulher na mineração e se estas já sofreram assédio em seu ambiente de trabalho, dentre outras informações relacionadas as suas carreiras profissionais. A porcentagem de colaboradoras mulheres que trabalham na mineradora, foi divulgada pela empresa, um número de aproximadamente 25% de mulheres na mineradora e cerca de 7% em suas empresas contratadas para prestação de serviço diversos. Por fim, por meio das pesquisas realizadas, foi possível verificar o crescimento da mão de obra feminina na empresa em questão e as metas da empresa e do setor minerário para a igualdade de gênero até 2030.

Palavra-chave: Mulher na mineração; Mineração; Juruti; Inclusão de gênero.

ABSTRACT

When considering the goal of the United Nations (UN), which aims for gender equality by the year 2030, and also the great challenge of women's participation in the mining sector, it is necessary to monitor the advances and spaces that women have been occupying in companies that operate in mining. This study analyzed the behavior of the growth of female representation in a multinational company located in the municipality of Juruti, in order to quantify the growth of female employees, and also how the women who work in the local mining company feel about issues of inclusion and gender equity. The research was carried out by applying a questionnaire via an electronic and physical form, as well as in a bibliographical way, in order to compare scenarios between two other large mining companies. With this study, the opinion of some female employees was obtained, regarding the barriers faced by women in mining, and whether they have ever suffered harassment in their work environment, among other information related to their professional careers. The percentage of female employees working at the mining company, was disclosed by the company, a number of approximately 25% of women in the mining company and about 7% in its contracted companies for the provision of various services. Finally, through the research carried out, it was possible to verify the growth of the female workforce at the company in question and the goals of the company and the mining sector for gender equality by 2030.

Keyword: Woman in mining; Mining; Juruti; Gender inclusion.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Lavra em S11D (Vale) com o sistema truckless	16
Figura 2 - A) Garimpo de diamantes na região de Jequitai (lavra da Coruja), onde os serviços desenvolvem-se diretamente sobre um solo elúvio-coluvionar da Formação Jequitai; B) Conglomerado do Cretáceo Inferior da Formação Abaeté (detalhe abaixo à direita) aflorante na parte superior da Serra do Cabral, provavelmente diamantífero; C) Terraço alto do rio Jequitai, garimpado na localidade de Panazeiro, nas proximidades da cidade homônima; D) Garimpo em aluvião recente do rio Jequitai, ressaltando uma prática comum na área que é a atuação de mulheres nos serviços.....	17
Figura 3 - Representação feminina na empresa Vale.....	23
Figura 4 - Trabalhadoras da empresa MRN	25
Figura 5 - Imagem ilustrativa dos dados sobre mulheres na empresa Alcoa	26

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Levantamento de mulheres no quadro de funcionários	28
Tabela 2 - Respostas de algumas entrevistadas quando questionadas quando as barreiras da mulher na mineração.....	36

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Políticas estruturadas que consideram DE&I	22
Gráfico 2 - Crescimento de mão de obra feminina na mineradora estudada em Juruti	29
Gráfico 3 - Respostas do questionário por empresas	30
Gráfico 4 - Faixa etária das colaboradoras entrevistadas	30
Gráfico 5 - Área de atuação das colaboradoras entrevistadas	31
Gráfico 6 - Funções e cargos das entrevistadas	32
Gráfico 7 - Escolaridade das mulheres entrevistadas	33
Gráfico 8 - Porcentagem de entrevistadas por modo de ingresso	34
Gráfico 9 - Gráfico de resposta sobre as entrevistadas terem ou não sofrido algum tipo de assédio ou preconceito durante sua trajetória de trabalho	35
Gráfico 10 - Resposta sobre assédio por empresas	37

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 Justificativa.....	15
1.2 Objetivos 15	
1.2.1 Objetivos Gerais	15
2. REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 A mineração	16
2.2 Direitos trabalhistas da mulher no Brasil.....	18
2.3 Trabalho feminino em mineradoras	19
2.4 O avanço da mão de obra feminina na mineração do Brasil	21
2.4.1 Meta de igualdade de gênero da mineradora Vale	23
2.4.2 Meta de igualdade e inclusão Mineração Rio do Norte (MRN)	24
2.4.3 Meta de igualdade e inclusão da Mineradora Alcoa	25
3. METODOLOGIA.....	27
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	28
4.1 Quantidade de mulheres na mineradora estudada – Juruti.....	28
4.2 Dados da pesquisa realizada via formulário	29
5. CONCLUSÕES	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICES	44
ANEXOS	

1. INTRODUÇÃO

Sabe-se que as mulheres têm por anos se esforçado para conseguir ingressar no mercado de trabalho e conseguir sua segurança financeira (AMARAL, 2012) e esse desafio está ligado aos mais variados ramos de trabalho e as carreiras profissionais que se tem mais empecilhos se tratando de oportunidades, são os que possuem funções consideradas masculinas, relacionadas a ambientes mais críticos e principalmente relacionadas a força física, por exemplo, trabalhos voltados para a indústria. Essa dificuldade está relacionada a ideia antiquada do século retrasado, de que as pessoas do sexo feminino, ou pessoas que se identificam como do gênero feminino, não possuem tanta capacidade física para lidar com essas determinadas funções relacionadas a indústria, estando condicionada somente aos cuidados do lar (AMARAL, 2012).

Contudo, as mulheres estão cada vez mais conquistando seu espaço dentro da indústria de mineração em diferentes funções e hierarquias. Tradicionalmente, antes as indústrias de mineração tinham a maior parte de seus colaboradores do sexo masculino. No entanto, nos últimos anos, houve um aumento no número de mulheres qualificadas em diversas funções. Apesar das condições que normalmente não são tão favoráveis quanto as dos homens, elas estão abrindo caminho para a igualdade de gênero, buscando crescentes benefícios, que no futuro, terão mais facilidade em seguir suas carreiras como consequência direta de seus esforços (CARVALHO, 2022).

A empresa alvo do estudo, mostra desde sua implantação um efetivo do público feminino baixo, porém esse número foi melhorando com o passar dos anos, e o número atual é de quase 25% de mulheres que aceitaram os desafios de atuar nas diversas áreas da mineração, onde antes essas atividades eram realizadas por pessoas do sexo masculino, e essa presença feminina vem mudando o perfil desse ambiente, pois, a maioria delas já ocupam cargos de liderança nas diversas frentes de serviços da empresa (IBRAM, 2018). Segundo IBRAM (2018) com essa política de valorização da mão de obra feminina só tem melhorado o ambiente de trabalho na empresa, hoje várias estratégias são mantidas para melhorar a valorização feminina em nível global. Portanto vale ressaltar que essa inclusão nos setores é importante em termos de competitividade, pois melhora os níveis de rentabilidade,

que é essencial para ter uma recuperação econômica e uma maior incorporação das mulheres no mercado de trabalho favorecendo o crescimento e a estabilidade.

Para que se tenha progresso quando se trata de equidade de gêneros na indústria, é necessário cobrança e posicionamento firme para se conseguir atingir os objetivos, então se faz necessário o estudo e pesquisa de como se encontra os cenários das empresas, nesse caso as mineradoras, para verificar o quão comprometidas estão com o avanço da equidade de gênero, e com isso, quiçá instigar outros empreendimentos a também melhorarem seus ambientes e quadro de funcionários, para desta forma a inserção das mulheres no mercado de trabalho seja tão expressiva quanto as do homens.

Levando em conta todas as transformações históricas e lutas por direitos primários da mulher, como acesso à educação, direito de voto, oportunidades de trabalho, equidade salarial, direitos relacionados a maternidade, entre outros, e levando em conta também, a crescente quantidade de mão-de-obra qualificada do gênero feminino, é preciso analisar se as empresas, e nesse objeto de estudo em específico, a indústria da mineração, estão preparadas para esse avanço e se tem ideias compactuantes com o progresso e desenvolvimento social relacionado aos direitos das mulheres.

Para isso, foi realizado uma pesquisa em uma mineradora localizada na cidade de Juruti no Pará, para levantar a quantidade de mulheres trabalhando na mineradora em si e em suas empresas prestadoras de serviços (terceirizadas). A pesquisa feita, além de levantar a quantidade de funcionárias empregadas até o ano de 2022, também mostrou informações com relação as opiniões das funcionárias quando se trata de assédio, preconceito e possíveis barreiras para as mulheres no mercado de trabalho.

1.1 Justificativa

O interesse pelo tema partiu de observações realizadas na Mineradora, localizada no município de Juruti-PA, que apresenta um público feminino pequeno em suas frentes de trabalho. Fazendo com que os questionamentos para esta diferença sejam investigados de forma profunda, visto que a problemática contribuirá primeiramente em âmbito científico, visto que são poucos os estudos sobre o assunto, e assim se pode abrir novas perspectivas às mudanças no setor alvo do estudo. Com isso, possibilitando uma integração melhor entre os gêneros. Por último, a pesquisa possui relevância social, pois contribui para um melhor conhecimento do tema no meio social possibilitando o interesse de empresas, em melhorar as suas políticas internas de funcionamento com relação às mulheres do setor de mineração.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivos Gerais

- Verificar e quantificar a representatividade feminina em uma mineradora local do município de Juruti-PA.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Comparar o aumento anual da participação da mulher no setor mineral em uma mineradora localizada no município de Juruti – PA;
- Identificar as dificuldades e conquistas femininas durante o processo de inserção no setor minerário.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A mineração

A mineração é uma atividade econômica e extrativa onde se faz o aproveitamento dos recursos naturais existentes na crosta terrestre, desta forma se pode suprir a humanidade de insumos minerais na forma de matérias-primas, energia, cargas, inoculantes e de outras substâncias acessórias nos mais diversos processos industriais e construtivos, fundamentais para a qualidade de vida e ao desenvolvimento socioeconômico da sociedade moderna (NOGUEIRA, 2021).

A mineração tem grande importância quando se trata da história da humanidade, pois fornece os bens minerais necessários para suprir as tecnologias humanas, tais como matérias primas e insumos, esses materiais (minérios) são imprescindíveis para o progresso e desenvolvimento da civilização tal como conhecemos hoje (VIEIRA, 2011).

A mecanização dos processos industriais que teve início dos anos 90, trouxe muitas mudanças em todos os setores, incluindo o setor minerário, porém, nem todas acompanharam este processo imediatamente (VIEIRA, 2011). Na atualidade é possível verificar que existem empresas com alta tecnologia onde os trabalhadores deste setor não têm mais o contato direto com o mineral explorado, a Figura 1 mostra um sistema de extração e transporte de minério totalmente automatizado, tecnologia aplicada dentro da empresa Vale, no projeto S11D no estado do Pará, esse sistema é complexo e tecnológico, e foi necessário um grande investimento financeiro para que pudesse entrar em operação (CONEXÃO MINERAL, 2017).

Figura 1 - Lavra em S11D (Vale) com o sistema truckless



Fonte: Conexão mineral (2017).

Em contrapartida, existem também empresas que continuam a trabalhar de maneira rudimentar, onde existe tecnologia, porém, nada muito extravagante, então os trabalhadores são submetidos a minerações primitivas (VIEIRA, 2011), como mostra a Figura 2.

Figura 2 - A) Garimpo de diamantes na região de Jequitaiá (lavra da Coruja), onde os serviços desenvolvem-se diretamente sobre um solo elúvio-coluvionar da Formação Jequitaiá; B) Conglomerado do Cretáceo Inferior da Formação Abaeté (detalhe abaixo à direita) aflorante na parte superior da Serra do Cabral, provavelmente diamantífero; C) Terraço alto do rio Jequitaiá, garimpado na localidade de Panazeiro, nas proximidades da cidade homônima; D) Garimpo em aluvião recente do rio Jequitaiá, ressaltando uma prática



a
o de mulheres nos serviços

Fonte: Chaves (2023).

2.2 Direitos trabalhistas da mulher no Brasil

Na atualidade, cada vez mais se fala sobre direitos das mulheres, representatividade e equidade salarial, mas nem sempre foi assim, esses direitos foram adquiridos sucessivamente com muita luta e reivindicação, inclusive, Andrade (2021), fala que no início da participação das mulheres no mercado formal, o trabalho feminino era explorado sem nenhum critério ou regramento, era comum mulheres desempenharem trabalhos em fábricas com alta insalubridade e com jornadas absolutamente extenuantes, o que pode se dizer, que diverge do que se é pregado hoje em dia, sobre trabalhos pesados não poderem ser realizados por mãos femininas. Com o passar dos anos, e o aperfeiçoamento das legislações trabalhistas ao redor do mundo, novas normativas foram estabelecidas com o intuito de buscar igualdade (ANDRADE, 2021).

Alguns dos direitos mais importantes conquistados pelas mulheres do Brasil estão descritos na Consolidação das Leis do Trabalho (SENADO FEDERAL, 2017), são eles:

- Direito à licença maternidade de 120 dias (Artigo 392 da CLT);
- Direito a duas semanas de repouso no caso de aborto natural (Artigo 395 da CLT);
- Direito à licença maternidade da adotante (Artigo 392-A da CLT);
- Direito a ampliação da licença maternidade (Lei 11.770/08);
- Direito aos intervalos para amamentação (Artigo 396 da CLT);
- Direito a se ausentar do emprego para consultas médicas (Artigo 392, §4º, II da CLT);

- Direito a mudar de função por razões de saúde (Artigo 392, §4º, I da CLT);
- Direito a estabilidade no emprego (Artigo 391-A da CLT);
- Limite para carregamento de peso (Artigo 390 da CLT);
- Direito a instalações adequadas (Artigo 389 da CLT);
- Direito à privacidade (Artigo 389, §3º, da CLT);
- Proibição de exigência de exame de gravidez para contratação (Artigo 373 – A, IV da CLT);
- Proibição de discriminação de qualquer natureza (Artigo 373-A, II da CLT);
- Direito a remuneração igualitária (Artigo 461 da CLT);
- Direito a manutenção do vínculo trabalhista para vítimas de violência doméstica (Artigo. 9º, Parágrafo 2º, §2º, da Lei Maria da Penha de 11.340/2006);
- Afastamento em caso de insalubridade (Artigo 394-A da CLT).

2.3 Trabalho feminino em mineradoras

Em seu estudo sobre mulher na mineração, Castro e Castilho (Apud CAROLA, 2002, p. 42), onde esse autor fala sobre a insalubridade da mineração e como as mulheres não são biologicamente aptas a esse trabalho, devido à dificuldade, colocando novamente a mulher em lugar de fraqueza e pouca resistência, diminuindo-a diante os homens.

É importante dizer que a mineração já foi sim, um trabalho bastante insalubre, principalmente no que se refere a trabalhos em minas de carvão do século XVIII como é tanto retratado nos livros de história, porém, na atualidade, devido os direitos trabalhistas e políticas de valorização de pessoas, o trabalho em mineração se tornou um trabalho industrial como tantos outros, onde se tem políticas de uso de

equipamentos de proteção industrial, treinamento de pessoas entre outras diversas barreiras de proteção contra acidentes e doenças do trabalho (QUIRINO, 2011).

Atualmente, a mineração é responsável absoluta pelo sistema capitalista moderno existente na atualidade, ou seja, tudo tem relação direta com a mineração, dependemos dela em vários âmbitos até o que não imaginamos provém de matérias primas extraídas da terra encontradas em mais ou menos quantidade em nosso planeta (ENRIQUEZ, 2008).

Com o passar dos anos, o setor foi crescendo e se informatizando, hoje, muitos processos são realizados mecanicamente o que possibilitou a atuação feminina em algumas áreas, mas de maneira muito discreta ainda, pois frequentemente a tecnologia é associada ao homem. Essas pequenas inserções no setor de mineração são pouco estudadas e suas causas também, como cita Quirino (2010), em seu estudo *Divisão Sexual do Trabalho e Gênero na Mineração*. Quirino (2010) destaca também em seu trabalho que "apesar de não estudado é perceptível o aumento das mulheres no setor da mineração".

Hoje em dia, ao visitarmos uma mina já se destacam em alguns setores a presença feminina, apesar de pouca. Contudo, se percebe também que os trabalhos realizados nesse ramo, possuem a divisão de gênero, a um certo empecilho ou falta de naturalidade que impede as mulheres de realizarem serviço de campo tanto quanto os homens, o que resulta geralmente, nos trabalhos femininos em escritórios, realizando planejamentos, arquivamentos e organização ou em laboratórios (QUIRINO, 2011).

Sendo assim, é nítida a separação de tarefas apesar de se manter em muitos casos o mesmo salário, pois a associação da mulher como ser mais frágil é muito presente, como se apenas os homens pudessem realizar serviços aliados à tecnologia e às mulheres caberia apenas a "organização". Hirata (2002), aponta a invisibilidade das mulheres quando se trata do tema "tecnologia e divisão do trabalho" e define uma "apropriação masculina da tecnologia", enquanto Kergoat (1984), assinala que "os empregos femininos são frequentemente uma prolongação das tarefas domésticas."

Sendo assim, a mulher apesar de estar presente em muitos postos de trabalho, ainda não realiza ou realiza de forma muito diferenciada as funções

atribuídas ao sexo masculino. Ficando assim mascarada, muitas vezes, a diferença de gênero no ambiente de trabalho.

Há também carência de estudos sobre gênero nas atividades laborativas ligadas à mineração, sendo que importantes pesquisadores (as) em outras atividades econômicas, não se interessam em trabalhar sobre o tema, devido em parte ao pequeno número de trabalhadoras na indústria extrativa mineral, quando comparados ao total de trabalhadores brasileiros e, também, ao pequeno contingente de mulheres envolvidas na mineração, observado nas estatísticas oficiais de pessoas economicamente ativas. (QUIRINO, 2010, pág. 5).

Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), a população brasileira de mulheres é cerca de 4,8 milhões a mais do que a de homens no Brasil. Com um total de 108,7 milhões (51,1%) são mulheres e 103,9 milhões (48,9%), homens. Por esse motivo faz-se necessário que a indústria e empresas no geral trabalhem em cima de metas para melhorar os números relacionados a equidade de gênero no seu quadro de funcionários.

2.4 O avanço da mão de obra feminina na mineração do Brasil

Um estudo realizado pela WIM-Brasil (*Woman in Mining Brasil* ou Mulher na mineração Brasil), no ano de 2022 referente ao ano de 2021, traz uma perspectiva boa de avanço e preparação de ambientes inclusivos em mineradoras do Brasil que se propõe a mudança de estratégia quando se trata de ampliar a representatividade feminina em suas operações.

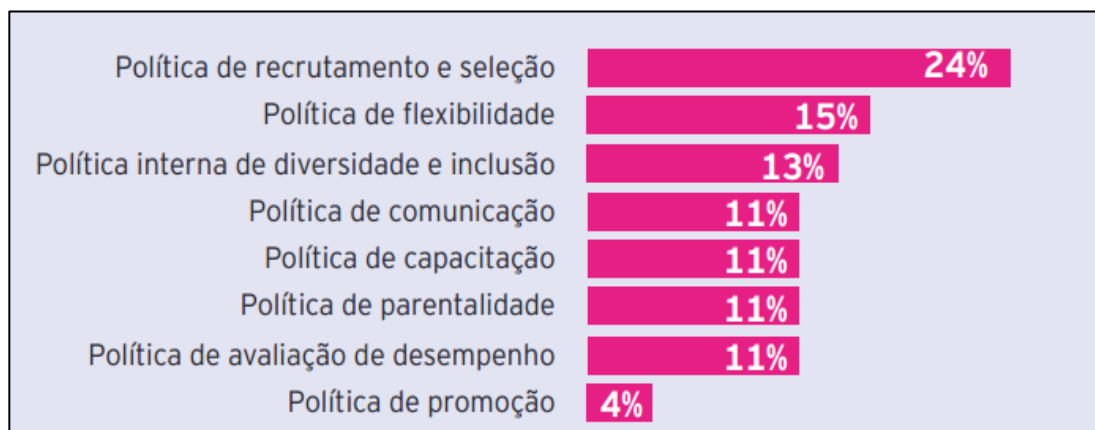
A Wim Brasil se trata de uma organização relativamente recente, que atua desde de 2019, com o objetivo de “ampliar e fortalecer a participação das mulheres no setor da mineração” (*WOMAN IN MINING BRASIL*, 2021). As suas estratégias estão voltadas às práticas inclusivas para oportunidades de carreira, ambientes de trabalho seguros do ponto de vista físico e psicológico, conciliação de trabalho e compromissos pessoais, sinais e símbolos de inclusão de gênero na cultura e no local de trabalho, ampliação na diversidade de fornecedores, como a contratação de empresas lideradas por mulheres, investimentos nas mulheres presentes nas comunidades da redondeza do empreendimento (*WOMAN IN MINING BRASIL*,

2021), dentre outras estratégias ligadas ao desenvolvimento de mulheres dentro do mercado de trabalho, para desenvolver funções de liderança, áreas de engenharia, etc.

A pesquisa feita, mostra que as mulheres compõem 10% da força de trabalho na mineração global. Na alta liderança, 5% dos cargos de posições estratégicas nas 500 maiores organizações de mineração globais são ocupados pelo público feminino (*WOMAN IN MINING BRASIL*, 2021).

A WIM realizou uma análise de indicadores de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), em suas empresas signatárias, que atualmente são mais de 25 grandes empresas mineradoras do Brasil, entre elas está a Vale, Anglo América, MRN, Nexa entre outras. A pesquisa tem o objetivo de verificar como estão se encontram se tratando dessa pauta. O Gráfico 1, mostra o resultado dessa pesquisa.

Gráfico 1 - Políticas estruturadas que consideram DE&I



Fonte: Woman in Mining Brazil (2021).

O Gráfico 1, mostra a atual estruturação das empresas estudadas quando se trata da distribuição das políticas de inclusão, percebe-se que a maior porcentagem está voltada o recrutamento de mulheres (24%), o que se entende como uma tentativa de elevar o número de colaboradoras do sexo feminino nessas empresas, a fim de equilibrar a balança. Para que não se permaneça somente na contratação para visualização de números, existem outras políticas que ajudam no desenvolvimento da carreira desses profissionais, como exemplo, tem a política de capacitação, que está relacionada ao desenvolvimento profissional das colaboradoras, quando ocorre a imersão delas a novas oportunidades de crescimento pessoal (*WOMAN IN MINING BRASIL*, 2021).

2.4.1 Meta de igualdade de gênero da mineradora Vale

Ainda relacionado ao trabalho da WIM Brasil (2021), a mineradora Vale, uma das maiores mineradoras Brasileiras, que atualmente é responsável pela maior exportação de minério de ferro do Brasil (AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO, 2022), atuando principalmente no Pará e em Minas Gerais. A empresa firmou, em 2019, um posicionamento público para adicionar Inclusão e Diversidade como pilar estratégico central do seu negócio, estabelecendo metas e compromissos claros para que o seu ambiente de trabalho possa atrair, desenvolver e reter todo o espectro de diversidade de perfil que o mercado oferece (WIM Brasil, 2021). Esses compromissos estão alinhados com a sua Política Global de Direitos Humanos, o seu Código de Conduta e a sua Política Global de Diversidade e Inclusão lançada em dezembro de 2020. Como parte deste posicionamento, a empresa divulgou uma meta para dobrar a representatividade de mulheres globalmente (de 13% para 26%) até 2030 em todas as áreas da empresa, inclusive cargos de liderança sênior (Figura 3).



Figura 3 - Representação feminina na empresa Vale

Fonte: Brasil Mineral (2021).

A empresa fez grandes avanços de 2019 até 2022, houve um crescimento de 4,8% na quantidade de colaboradoras mulheres, a empresa saiu de 13% em 2019 para 17,8% em 2022 (WOMAN IN MINING BRASIL, 2021), o que com certeza

é um grande avanço para a equidade de gênero na empresa. A vice-presidente de recursos humanos da Vale se pronunciou sobre isso:

A adesão da liderança foi tão grande que já estamos com 17,8% de mulheres na empresa. Pode parecer pouco sair de 13% para 17,8%, mas tivemos que contratar muito mais na base, que é um desafio, capacitamos as funcionárias, promovemos debates e discussões, fizemos uma série de ações (QUENTAL, 2022).

A Vale possui um processo seletivo de *trainees*, que tem foco na formação de novas lideranças para a empresa, esse processo é realizado “às cegas”, ou seja, não são divulgadas informações que possam enviesar no início a decisão, informações como nome do candidato, gênero, idade, etnia e faculdade. Esses dados só são revelados no momento da entrevista, última etapa do processo de seleção. Em 2021, dos 144 *trainees* recém-formados contratados, 68% são mulheres. Dessas 144 vagas, 66% são ocupadas por profissionais negros e negras. Em 2020, primeiro ano deste formato, o número de mulheres contratadas foi de 60% (*WOMAN IN MINING BRASIL*, 2021).

2.4.2 Meta de igualdade e inclusão Mineração Rio do Norte (MRN)

Assim como as demais empresas aliadas a WIM Brasil, a empresa MRN, a segunda maior mineradora de bauxita do Brasil, responsável por 36,49% de exploração de bauxita no ano de 2021 segundo a Agência Nacional de Mineração (2022), que fica localizada também no Oeste do Pará, mais especificamente em trombetas, próximo a cidade de Oriximiná, firmou a meta de ampliar a representatividade feminina em suas operações minerárias, para 35% do total até 2030. Foi feita uma publicação do crescimento de dois anos, onde a empresa ampliou de 6,6% para 9,2%, esse alvo, em apenas dois anos de meta, comprovando que os seus esforços estão surtindo efeito (MRN, 2023).

Não preocupada somente com a representação feminina (Figura 4), a empresa firmou o desafio de melhorar sua inclusão de maneira geral, ampliando a sua visão para outros grupos, em 2020, o Programa de Diversidade & Inclusão da MRN foi expandido para abranger os demais eixos da diversidade, como o gênero, origem étnica, convicções religiosas, orientação sexual, habilidade ou formações diferenciadas. Isso se trata da transição da iniciativa Minerando Juntas, outro

programa da mineradora, que engloba um leque maior de perfil para a promoção de ambientes inclusivos e integrados (*WOMAN IN MINING BRASIL*, 2021).

Figura 4 - Trabalhadoras da empresa MRN



Fonte: EXPOSIBRAM (2022).

2.4.3 Meta de igualdade e inclusão da Mineradora Alcoa

A mineradora Alcoa possui estratégias e políticas que ajudam no crescimento de mão de obra feminina, essas políticas se deram devido ao olhar mais sensível por parte da mineradora para esse público, para que os números pudessem se tornar menos desigual. Então, a empresa divulga sempre que pode, vagas reservadas para profissionais do sexo feminino. Uma medida importante para o avanço da equidade, foi a criação de uma rede de mulheres na mineradora em questão, há cerca de 20 anos (ALCOA, 2023). Esses programas abriram caminhos para ações de recrutamento afirmativo, aumento do número de contratações e um programa de aceleração de carreira só para elas, denominado de Advance. Como resultado, a empresa publicou recentemente neste ano de 2023 uma imagem comemorativa pela meta atingida de 25% de mulheres no seu quadro de funcionários, conforme mostra a Figura 5.

A imagem mostra um outro dado importante sobre a representatividade desses profissionais, onde 34% destes estão em posições estratégicas, ou seja, posições que exercem certo nível de liderança.

Figura 5 - Imagem ilustrativa dos dados sobre mulheres na empresa Alcoa



Fonte: ALCOA (2023).

Segundo a Revista Alumínio (2023), a mineradora pretende ampliar a contratação de mulheres até 2030, chegando a 35% do total de colaboradores na área de operações, e a 50% em posições de liderança, tentando alcançar a meta proposta pela AMN depois da divulgação da pesquisa da WIM Brasil em 2022, meta está que está sendo levada como compromisso de diversas empresas do setor. Em concordância com o que se foi proposto, o diretor de Recursos Humanos da empresa, André Rolim, fez o seguinte pronunciamento.

As mulheres abriram caminho para as ações de diversidade na empresa, pelo profissionalismo e pelo envolvimento nos programas e políticas criadas para apoiar essa evolução. Com isso, ganhamos em comprometimento, sensibilidade e inovação (ROLIM, 2023).

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa tem uma abordagem qualitativa e quantitativa. Conforme Marconi e Lakatos (2022), é uma abordagem qualitativa, pois engloba dois momentos distintos: a coleta de dados, e a análise e interpretação para desvendar o significado dos dados. É uma abordagem quantitativa por valer-se da medição numérica e da análise estatística.

Os sujeitos participantes da pesquisa são mulheres que trabalham em uma mineradora localizada no município de Juruti-PA, seja de forma direta ou indireta.

Para atingir os objetivos da pesquisa, as seguintes etapas foram realizadas:

Etapa 1: levantamento de dados sobre a participação da mulher na mineradora de bauxita em Juruti-PA, por meio de informações repassadas pela própria mineradora local, via e-mail. Para isso, um ofício de solicitação contendo a proposta de pesquisa foi encaminhado à empresa para obtenção do quantitativo de mulheres empregadas e colaboradoras.

Etapa 2: elaboração de questionário semiestruturado contendo questões objetivas e questões abertas. Para facilitar a obtenção dos dados, foram disponibilizados dois questionários, sendo um físico e outro eletrônico (Google formulários), ambos contendo as mesmas questões.

Etapa 3: aplicação do questionário físicos e eletrônicos para coleta de dados com mulheres que trabalham no setor minerário em Juruti, tanto na própria mineradora de bauxita, quanto nas empresas terceirizadas que prestam serviços auxiliares à mineradora.

Etapa 4: As respostas e dados coletados a partir do questionário foram tratados via editor de planilhas (Excel) e foram gerados alguns gráficos para melhor interpretação dos resultados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Quantidade de mulheres na mineradora estudada – Juruti

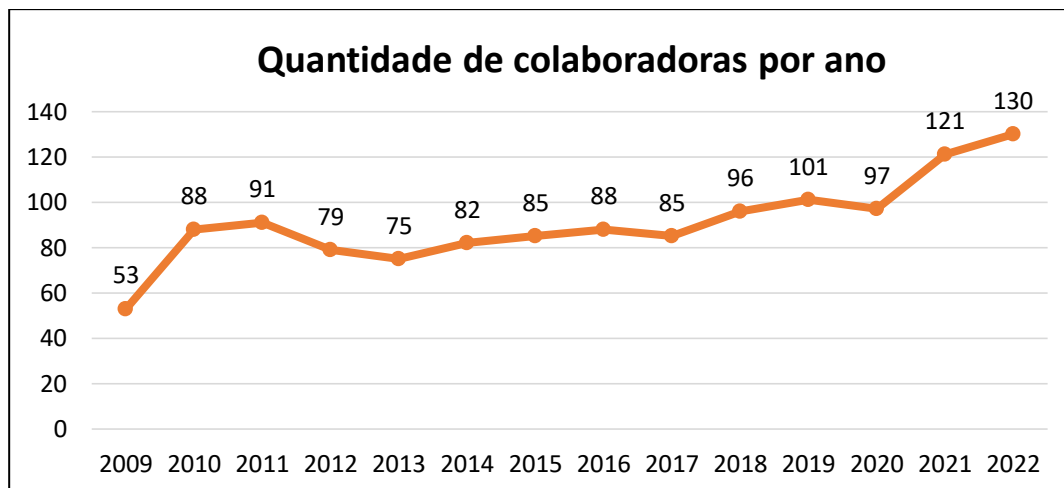
A quantidade de mulheres pelo número total de funcionários do ano de 2022, foi disponibilizada pela mineradora via e-mail eletrônico (ANEXO 1) mediante uma solicitação por parte da instituição de ensino (UFOPA). O quantitativo de mulheres em relação ao total de funcionários da empresa está apresentado na Tabela 1, abaixo.

Tabela 1 - Levantamento de mulheres no quadro de funcionários

Empresa	Quantidade de funcionários	Mulheres	Mulheres (%)
Mineradora de Bauxita	535	130	24,30%
Empresas prestadoras de serviço (terceirizadas)	2576	204	7,92%
Total	3111	334	10,74%

Fonte: Alcoa (2023).

Outra informação relevante para esse estudo é a quantidade de mulheres atuando diretamente na mineradora desde o início de sua operação em 2009, as quantidades de colaboradoras são referentes às áreas administrativa, operacionais e de manutenção. No Gráfico 2, é possível ver o crescimento e estabilização desse número, como nos anos de 2012 a 2017 onde praticamente não houve alterações nas quantidades, diferente do ano 2018 em diante, onde é possível ver um nítido crescimento desse número, chegando ao seu ápice no ano de 2022 com 130 colaboradoras.

Gráfico 2 - Crescimento de mão de obra feminina na mineradora estudada em Juruti

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

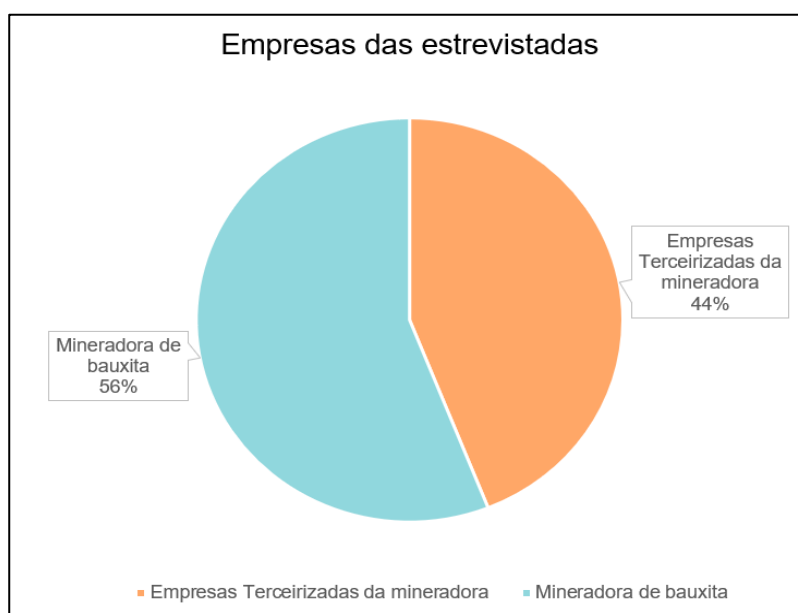
Os dados de crescimento da mão de obra feminina na mineradora, mostram-se favoráveis quando comparados as outras empresas mineradoras citadas, pois o avanço em seu quadro de funcionários chegou a 25% no ano de 2022 (ALCOA, 2023), e para o mesmo ano, as outras duas mineradoras (Vale e MRN) atingiram 17,8% e 9,2% respectivamente, as três empresas tem a meta de 35% de funcionárias mulheres até o ano de 2023, segundo a WOMAN IN MINING BRASIL (2021).

4.2 Dados da pesquisa realizada via formulário

Considerando as respostas obtidas do questionário aplicado, obtivemos um total de 50 respostas. O questionário foi aplicado para mulheres do município de Juruti, que trabalham direta ou indiretamente com o setor de mineração, mais especificamente na mineradora de bauxita instalada na cidade.

Os resultados do questionário mostraram que 56% das respostas obtidas foram de funcionárias da Mineradora de bauxita e 44% das empresas prestadoras de serviço da mineradora, ou seja, suas empresas terceirizadas, conforme pode ser visto no Gráfico 3.

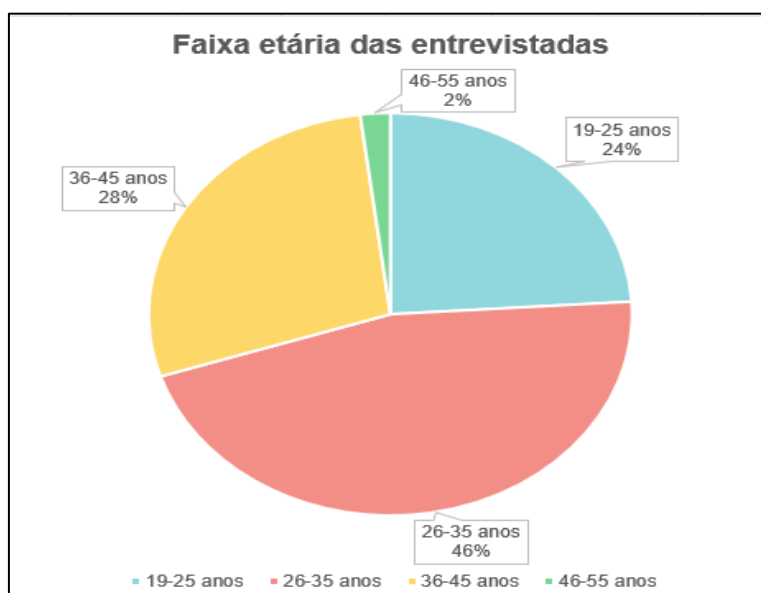
Gráfico 3 - Respostas do questionário por empresas



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

A faixa etária das entrevistadas foi dividida em 4 intervalos de aproximadamente 10 anos, como mostra o Gráfico 4, exceto o primeiro intervalo de 19 à 25 anos, que possui menor variação de idade. O que se pode obter a partir desses dados é que a maior parcela das entrevistadas possui entre 26 e 35 anos de idade, correspondendo a 46% do total. Em seguida vem a parcela de 36 a 45 anos de idade com 28%, 19 a 25 anos com 24%, e por fim, a menor parcela são as mulheres que possuem de 46 a 55 anos com apenas 2%.

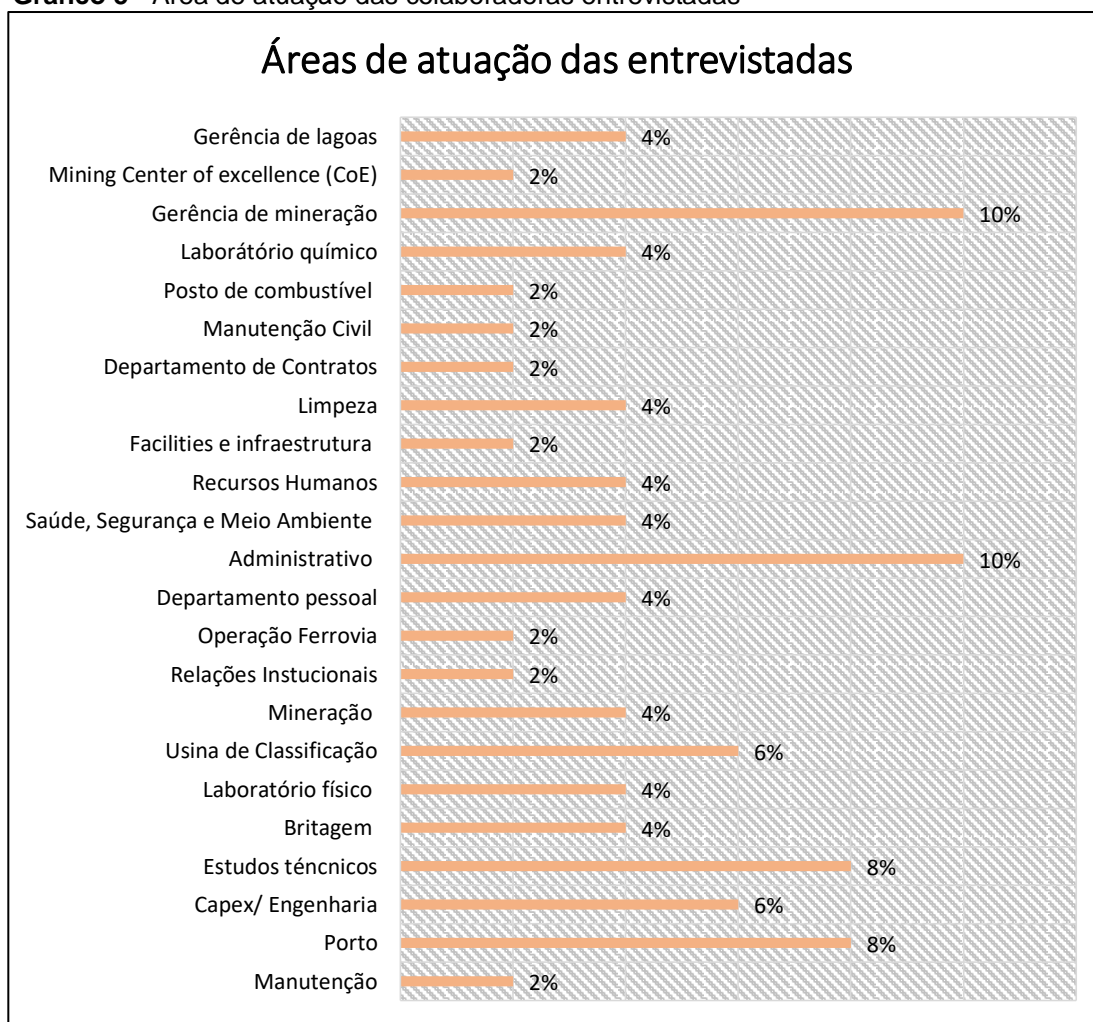
Gráfico 4 - Faixa etária das colaboradoras entrevistadas



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Outra informação importante observada na pesquisa foram as áreas de atuação das funcionárias, o Gráfico 5, mostra que a área que apresenta o maior número de mulheres atuantes foi o setor administrativo e a Gerência de Mineração, que estão relacionadas ao operacional da lavra da mineradora. A partir desse gráfico, é possível perceber ainda, a existência de diversos setores, e conseqüentemente, funções que as mulheres podem exercer dentro desse ramo da indústria, o que faz quebrar o paradigma de que esse ramo é exclusivamente masculino.

Gráfico 5 - Área de atuação das colaboradoras entrevistadas

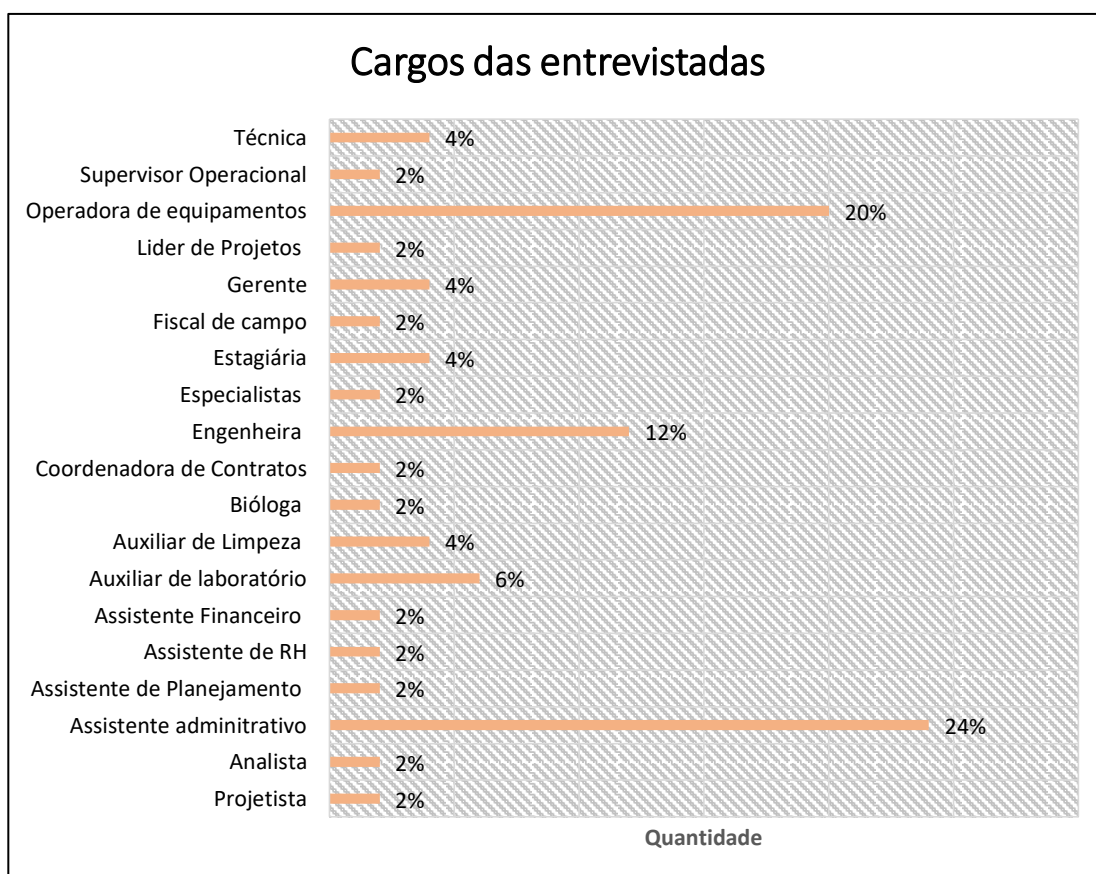


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

A função que as funcionárias exercem também são importantes para esse estudo, pois com isso pode-se descobrir e quantificar quais funções têm mais exposição a situações desagradáveis, como por exemplo, o assédio em todos os seus modos e quais as mulheres sofrem menos com assédio. O Gráfico 6, mostra que as funções que mais tiveram respostas são as de operadoras de equipamentos, engenheiras e assistentes administrativos, porém, sabe-se que há um leque de opções para que as mulheres possam estar inseridas no contexto minerário.

Entretanto, pode-se observar que a maioria dos cargos exercidos estão relacionados a baixa escolaridade ou pouca representação de liderança, como fala Seggiaro (Apud BEAUVOIR, 1970, p. 85), as mulheres que batalham pelo sucesso e sua autonomia, dispõe de menos oportunidades que seus colegas homens, pelo fato de que recém chegarem ao mundo considerado dos homens. Há homens que rejeitam se submeter ao comando feminino no ambiente de trabalho, causando desconforto e constantes crises no ambiente corporativo ou operacional, por isso, o sexo masculino ainda preenche as melhores vagas e os postos mais relevantes, pois há resistência por parte dos homens, quando se trata de mulheres em situação de liderança.

Gráfico 6 - Funções e cargos das entrevistadas

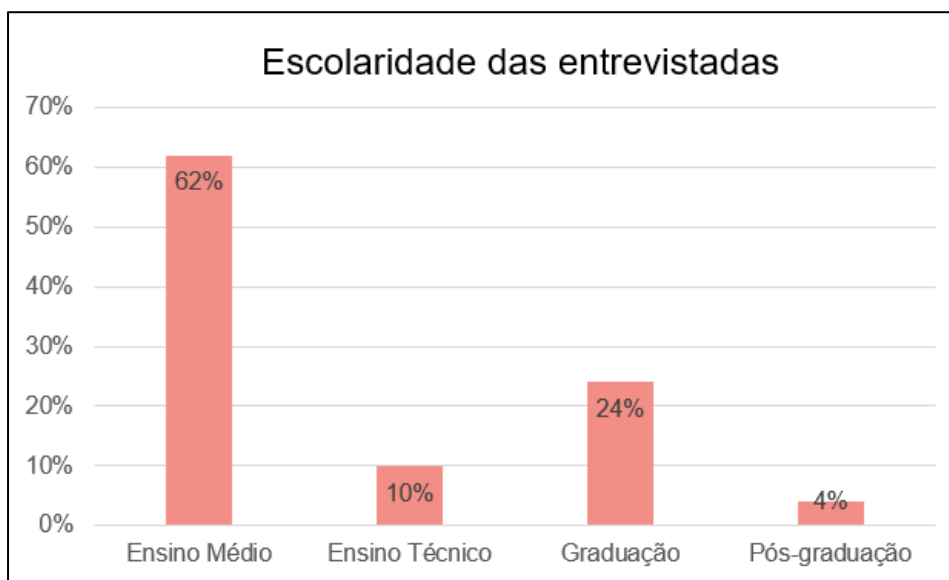


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Com base nos cargos exercidos pelas entrevistadas, foi possível fazer uma análise da escolaridade das mulheres que responderam ao questionário, onde o Gráfico 7, mostra a quantidade de profissionais e suas respectivas escolaridades, que foi subdividido em ensino médio, nível técnico, nível superior (graduação) e por fim, pós-graduação.

Como pode ser visto no gráfico 7, a maior quantidade de colaboradoras possui o ensino médio (61%), seguido da graduação com 24%, ensino técnico com 10% e por fim Pós-graduação com menos de 5%.

Gráfico 7 - Escolaridade das mulheres entrevistadas

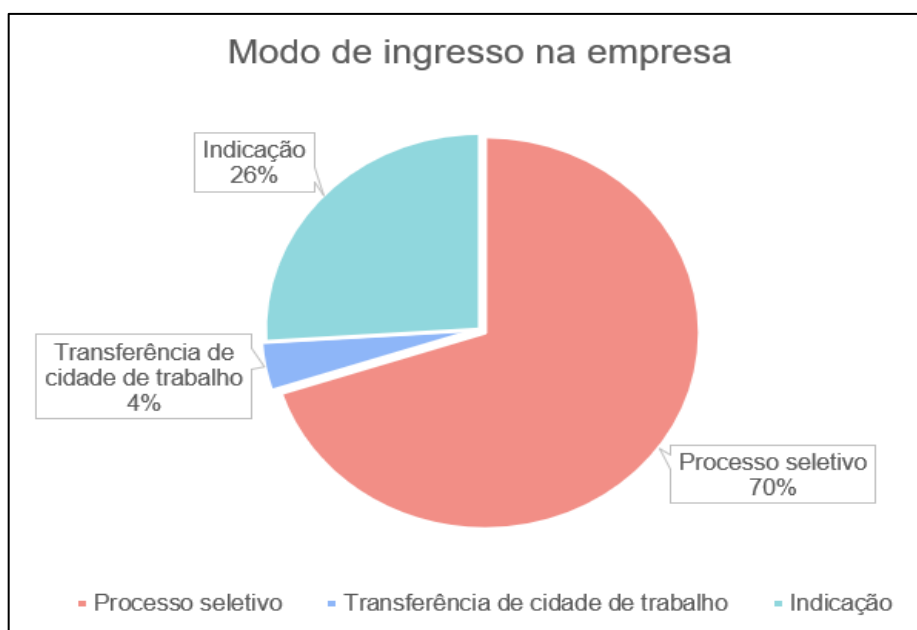


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

O modo de ingresso nas empresas das funcionárias entrevistadas, foi dividida em 3 categorias, que são consideradas a mais comuns com exceção da transferência de trabalho que foi respondida como alternativa à parte. O Gráfico 8, mostra melhor essa subdivisão. A partir dos dados foi possível observar que a maior parcela das entrevistadas, ou seja, 70% ingressaram em seus respectivos cargos por meio de processo seletivo, 26% do total ingressaram por meio de indicação, e

uma outra parcela que corresponde a 4%, por transferência de trabalho de outra cidade.

Gráfico 8 - Porcentagem de entrevistadas por modo de ingresso



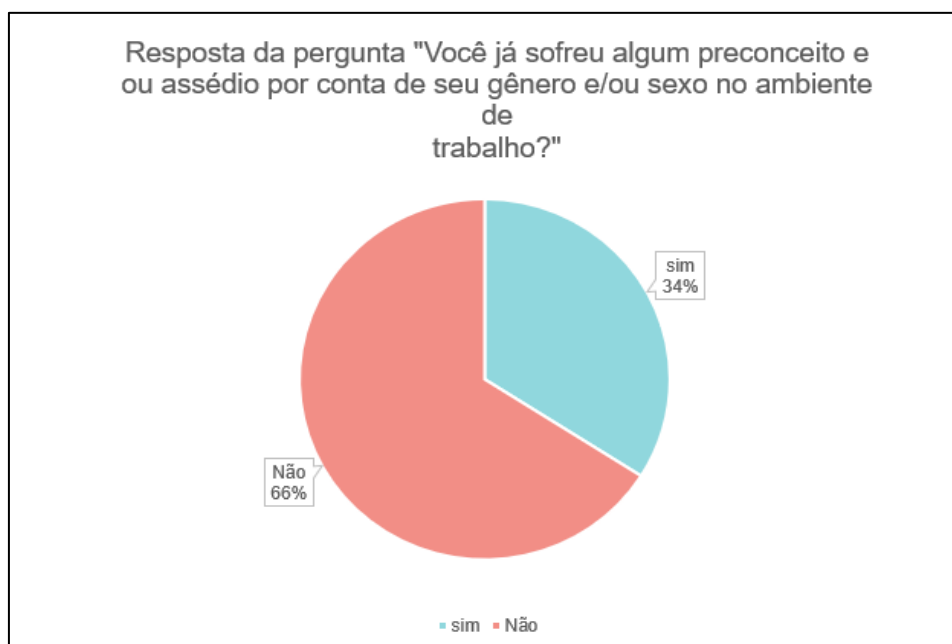
Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Esses dados levam a importante interpretação, que apesar de óbvia, porém é necessário dizer, que todas as mulheres possuem capacidade indiscutível de ocupar qualquer posição de trabalho dentro dos mais variados seguimentos da indústria, e para conseguir ocupar tais lugares, as mesmas passam por processo seletivo como todos os demais candidatos, como pode ser visto no gráfico 8. Diante disso, vale ressaltar que as mulheres estão ocupando cada vez mais espaço, devido a sua competência e desenvolvimento pessoal (CARVALHO, 2022), indiferente a favorecimentos masculinos como tanto falam as pessoas sem conhecimento social eficiente.

O Gráfico 9 mostra a realidade das mulheres na mineração, onde apesar de 66% das entrevistadas terem dito não sofrer assédio, cerca de 34%, um número bastante relevante afirmou ter sofrido algum tipo de assédio ou preconceito.

Ao questionarmos as entrevistas acerca de terem sofrido algum tipo de preconceito ou assédio por conta de seu gênero e/ou sexo no ambiente de trabalho, verificamos que 34% passaram por essa situação.

Gráfico 9 - Gráfico de resposta sobre as entrevistadas terem ou não sofrido algum tipo de assédio ou



preconceito durante sua trajetória de trabalho

Apesar de 66% das entrevistadas responderem que não sofreram algum tipo de assédio dentro do ambiente de trabalho, quando foi questionado quais as principais barreiras da mulher dentro da mineração, obteve-se a resposta destas que de alguma forma sua autoridade foi questionada, e que essas precisam se autoafirmar muito mais que os homens para serem ouvidas e suas opiniões serem respeitadas, a Tabela 2 mostra algumas das respostas dadas pelas entrevistadas.

Tabela 2 - Respostas de algumas entrevistadas quando questionadas quando as barreiras da mulher na mineração

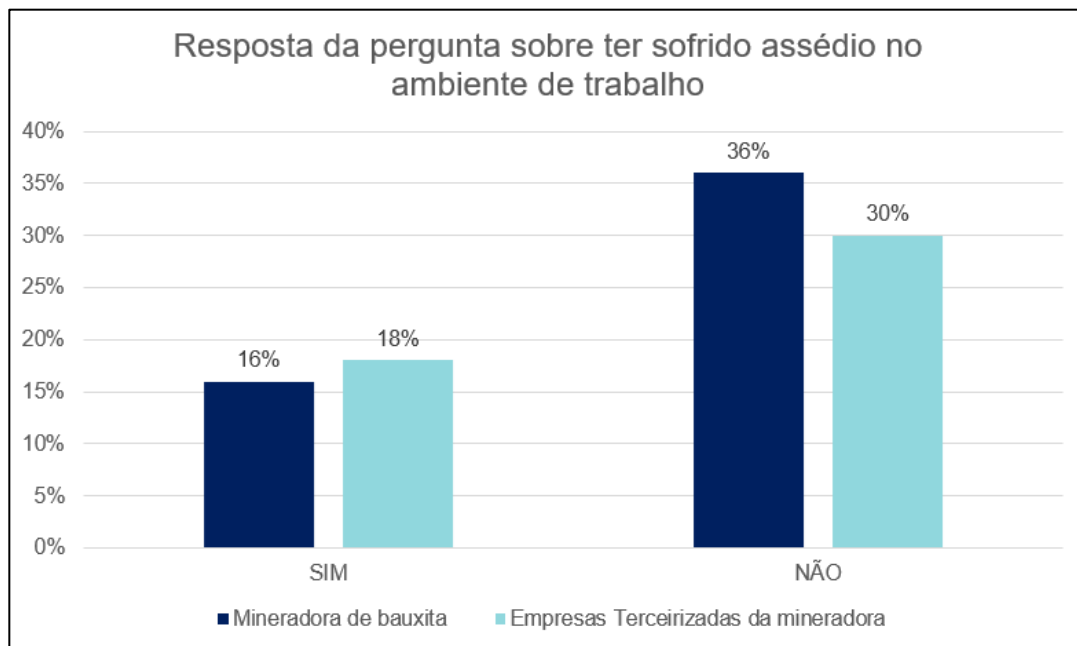
Entrevistadas	De um ponto de vista pessoal, quais são as principais barreiras da mulher dentro da mineração?
1	Ser líder em qualquer função
2	O machismo e menosprezo do intelecto e da força de uma mulher. Somos muito subestimadas e nossa capacidade é colocada constantemente à prova.
3	Por ser um trabalho mais pesado, é difícil as empresas contratarem mulheres para cargos não administrativos. Não há incentivo para que as mulheres cursem esse tipo de área.
7	Igualdade de gênero e assédio
8	Falta de Oportunidade, machismo, preconceito por ser “sexo frágil”

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Outro fator importante de se observar é que as funções consideradas mais operacionais, ou seja, aquelas que lidam direto com trabalho braçal ou estão diretamente inclusas no ambiente industrial minerário, são as que tem mais relatos sobre tentativa de diminuição da capacidade feminina de trabalho como relata essa colaboradora da área técnica ligada ao operacional.

As principais barreiras na minha opinião, é o machismo, infelizmente ainda se tem a ilusão de que o trabalho feminino não é tão bom quanto o masculino, principalmente nas áreas operacionais, o que causa desconforto nas mulheres que já trabalham na área e nas que com certeza não conseguem emprego devido essa visão errônea, o que causa essa falta de equilíbrio, onde se tem muito mais homens atuando nesse ramo do que mulheres (Entrevistada 6).

O Gráfico 10, mostra a quantidade de entrevistadas que disseram sofrer ou não assédio dentro da mineradora de Juruti e em suas empresas terceirizadas, no gráfico é possível ver que na mineradora em questão, se tem menos relatos de assédio que em suas empresas terceirizadas.

Gráfico 10 - Resposta sobre assédio por empresas

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

5. CONCLUSÕES

Com este estudo foi possível identificar o crescimento de mão de obra feminina no decorrer dos anos, como força de trabalho diretamente ligado a mineradora local. No último ano (2022) ficou em 25% da mão de obra total da mineradora, no entanto, quando se soma os colaboradores da mineradora e suas empresas terceirizadas, esse número é diluído somando pouco mais de 10% da mão de obra, número bem pequeno comparado a quantidade de mulheres existentes aptas ao mercado de trabalho.

Quando se trata de dificuldades nesse mercado de trabalho específico, que é a mineração, percebe-se que as posições das mulheres estão mais voltadas a trabalhos de escritório, trabalhos administrativos e poucos lugares de liderança, o que mostra que apesar dos esforços, ainda se tem um longo caminho a percorrer quando se trata de representatividade feminina nas frentes de serviço consideradas mais operacionais. Outro ponto importante a ser ressaltado, é que houve opiniões das entrevistadas sobre auto firmamento, ou seja, as mulheres precisam se esforçar um pouco mais que os homens para se fazerem ouvidas e suas opiniões respeitadas.

No geral, a mineradora alvo do estudo, apresentou um moderado crescimento de sua mão de obra feminina, comparada as outras mineradoras citadas neste estudo, com 25% de funcionárias mulheres, faltando apenas 10% porá atingir a meta de 35% estipulada, enquanto que a Vale e Mineração Rio do Norte seguem com 17,8% e 9,2% respectivamente, em 2022. Com isso se pode verificar que as políticas de contratação inclusiva estão surtindo efeito e as mulheres estão conquistando mais espaço nesse ramo de trabalho e por conseguinte, inspirando novas mulheres a entrarem nesse ramo de trabalho para construir carreira

Quanto aos resultados da pesquisa, os dados mostraram que houve crescimento do número de funcionárias do sexo feminino no decorrer dos anos de 2009 a 2022, e a maioria das entrevistadas informaram não ter sofrido assédio ou discriminação dentro do ambiente de trabalho, essas mesmas entrevistadas relatam de alguma forma, que as mulheres precisam de mais apoio e incentivo no âmbito profissional, o que mostra que apesar dos avanços, ainda é necessário um esforço

coletivo por partes das mineradoras para que esse grupo de pessoas, bem como tantos outros, se sintam de fato incluídos e valorizados.

Por fim, espera-se que a mineradora consiga alcançar a meta proposta de aumentar a mão de obra feminina para 35% até 2030, para que com isso a equidade de gênero avance e conseqüentemente o setor minerário, na atual conjuntura, se pode dizer que a mineradora está bem adiantada, comparado a outras mineradoras citadas neste estudo, sendo a que possui maior porcentagem de mulheres em seu quadro de funcionários.

REFERÊNCIAS

ALCOA. Alcoa apoia igualdade de gênero e leva mulheres para cargos de liderança. **Revista Alumínio**: conteúdo, inovação, tecnologia e sustentabilidade, 8 de mar. de 2023. Disponível em: <https://revistaaluminio.com.br/alcoa-apoia-igualdade-de-genero-e-leva-mulheres-para-cargos-de-lideranca/>. Acesso em: 02 fev. 2023.

AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO – ANM. **Anuário mineral brasileiro**: principais substâncias metálicas. Brasília: ANM, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/anm/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/serie-estatisticas-e-economia-mineral/anuario-mineral/anuario-mineral-brasileiro/PreviaAMB2022.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2023.

AMARAL, Isabela Guimarães Rabelo do. **Resistência Feminina no Brasil Oitocentista**: As Ações de Divórcio e Nulidade de Matrimônio no Bispado de Mariana. 2012. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais – Belo Horizonte. 2012.

ANDRADE JÚNIOR, Clodoaldo. Principais direitos trabalhistas das mulheres, **Blog Andrade Duarte**. 17 Abril de 2023. Disponível em: [https://caj.adv.br/blog/direito-trabalhista/principais-direitos-trabalhistas-das-mulheres/#:~:text=Na%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20em%20seu%20artigo,estado%20civil%20\(inciso%20XXX\)](https://caj.adv.br/blog/direito-trabalhista/principais-direitos-trabalhistas-das-mulheres/#:~:text=Na%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20em%20seu%20artigo,estado%20civil%20(inciso%20XXX)). Acesso em: 17 jan. 2023.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**: fatos e mitos. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1970.

BRASIL MINERAL. Quantidade de mulheres cresce na mineração em 2021. **Brasil 61**. 13 out. de 2021. Disponível em: <https://brasil61.com/n/quantidade-de-mulheres-na-mineracao-cresce-em-2021-mine210135>. Acesso em: 02 fev. 2023.

CARVALHO, Aline. Mulheres estão ocupando cada vez mais espaços até então masculinos no mercado de trabalho. **Rhevista RH**. 07 de mar. De 2022. Disponível em; <https://www.rhevistarh.com.br/portal/mulheres-estao-ocupando-cada-vez-mais-espacos-ate-entao-masculinos-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 02 fev. 2023.

CASTILHOS, Zuleica; CASTRO, Nuria Fernández. **Mulheres na mineração**: restitutio quae sera tamen. Centro de Tecnologia Mineral. Ministério da Ciência e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: http://mineralis.cetem.gov.br/bitstream/cetem/1304/1/genero_e_trabalho_infantil3.pdf. Acesso em: 20 jan. 2023.

ENRÍQUEZ, Maria Amélia da Silva. **Maldição ou dádiva?**: os dilemas do desenvolvimento sustentável a partir de uma base mineira. Tese de doutorado. São Paulo: Signus, 2008. FGV – Fundação Getúlio Vargas. GEVces. Centro de Estudos em Sustentabilidade da EAESP. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6417/1/2007_MariaAmeliaEnriquez.pdf. Acesso em: 20 jan. 2023.

EXPOSIBRAM, Mineração do Brasil. Apresentação de painel que analisa a maturidade do setor mineral em relação a agenda da diversidade e inclusão de gênero. **Expo & Congresso Brazilian Mining**, 2022. Disponível em: <https://exposibram2022.ibram.org.br/noticias/exposibram-2022-apresenta-painel-que-analisa-a-maturidade-do-setor-mineral-em-relacao-a-agenda-diversidade-e-inclusao-de-genero/>. Acesso em: 02 fev. 2023.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS - FGV. **Juruti sustentável**: uma proposta de modelo para desenvolvimento local. Sistema de bibliotecas da FGV – repositório digital. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/18488>. Acesso em: 20 jan. 2023.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf>. Acesso em: 20 jan. 2023

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Conheça o Brasil: população: quantidade de homens e mulheres. **Educa IBGE**, 2023. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html#:~:text=Segundo%20dados%20da%20PNAD%20Cont%C3%ADnu,51%2C1%25%20de%20mulheres>. Acesso em: 20 jan. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE MINERAÇÃO - IBRAM. Alcoa valoriza participação feminina em Juruti. Portal da mineração, 2018. Disponível em: <https://ibram.org.br/noticia/alcoa-valoriza-participacao-feminina-em-juruti/>. Acesso em: 25 mar. 2023.

MACEDO, Fernanda Maria Felício *et al.* Relações de gênero e subjetividade na mineração: um estudo a partir da fenomenologia social. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, art. 3, pp. 217-236, mar./abr. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/4mwGkWG8WjpVh7nhcTxPhB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 jan. 2023.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Metodologia Científica. 8 ed. – Barueri: **Grupo GEN**, 2022. *E-book*. ISBN 9786559770670. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770670/>. Acesso em: 22 abr. 2023.

MARTINS, Rui. **Mural Alcoa Peabiru**: uma promessa para juruti. Edição 23, jan. 2009. Disponível em: <https://alcoa-peabiru.blogspot.com/2009/01/uma-promessa-para-juruti.html><https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pa/juruti.html>. Acesso em: 15 jan. 2023.

MINERAÇÃO RIO DO NORTE – MRN. Mulheres conquistam espaços antes ocupados exclusivamente por homens. **Mineração Rio do Norte**. 2023 Disponível em: <https://www.mrn.com.br/index.php/pt/noticias/todas/370-mulheres-conquistam-espacos-antes-ocupados-exclusivamente-por-homens>. Acesso em: 02 fev. 2023.

MOSQUERA, Roberto Quiroga *et al.* As mulheres e o mercado de trabalho brasileiro. **Politize**, 2020. Disponível em:

https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho/?https://www.politize.com.br/&gclid=Cj0KCQiAIKmeBhCkARIsAHy7WVtTIL9yfTAI55UERyj1MSbsFh_-EFhdTNUeCpEO_hO7NhiZpxp3GYgaAg-uEALw_wcB. Acesso em: 15 jan. 2023.

NOGUEIRA, Paulo. A importância da mineração. Portal Mineração Brasil, 2021. Disponível em: <https://mineracao brasil.com/a-importancia-da-mineracao/>. Acesso em: 02 fev. 2023.

PORTAL CONEXÃO MINERAL. S11D completa um ano de operação e encerrará 2017 com 22 milhões de toneladas produzidas. Disponível em: <https://www.conexaomineral.com.br/noticia/886/s11d-completa-um-ano-de-operacao-e-encerrara-2017-com-22-milhoes-de-toneladas-produzidas.html>. Acesso em: 15 jan. 2023.

RÁDIO GUAÍBA. **Brasil tem 4,8 milhões de mulheres a mais que homens, mostra IBGE**. Reportagem 22 jul. 2022. Disponível em: <https://guaiba.com.br/2022/07/22/brasil-tem-48-milhoes-de-mulheres-a-mais-que-homens-mostra-ibge/>. Acesso em: 20 jan. 2023.

SENADO FEDERAL. **Consolidação das leis do trabalho - CLT e normas correlatas**. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 17 jan. 2023.

SILVA, Ronaldo de Araújo *et al.* **Revisão bibliográfica: impactos ambientais causados pela mineração de caulim no Brasil**. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conapesc/2018/TRABALHO_EV107_MD4_SA19_ID39_04062018234134.pdf. Acesso em: 20 jan. 2023.

QUIRINO, Raquel. Divisão sexual do trabalho, gênero, relações de gênero e relações sociais de sexo: aproximações teórico-conceituais em uma perspectiva marxista. **Revista Trabalho & Educação**. Belo Horizonte, v. 24, n. 2, p. 229-246, mai./ ago. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9440>. Acesso em: 20 jan. 2023.

QUIRINO, Raquel. **Mineração também é lugar de mulher!**: Desvendando a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro. 289 f. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-graduação da Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, Belo Horizonte, 2011. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-8NTGLQ/1/tese_raquel_quirino.pdf. Acesso em: 20 jan. 2023.

QUIRINO, Raquel. **Relações de gênero, tecnologia e formação profissional de mulheres no segmento de mineração**. 37ª Reunião Nacional da ANPEd, 04 a 08 de out. 2015, UFSC: Florianópolis. Disponível em: <http://37reuniao.anped.org.br/wp-content/uploads/2015/02/Trabalho-GT23-4518.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2023.

QUIRINO, Raquel. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo/ gênero na mineração de ferro: avanços, possibilidades e desafios. In: **III Seminário Nacional de Educação Profissional e Tecnológica**, 2010, Belo Horizonte: CEFET-MG. Disponível em: <https://docplayer.com.br/8848933-Divisao-sexual-do-trabalho-e-relacoes-sociais-de-sexo-genero-na-mineracao-de-ferro-avancos-possibilidades-e-desafios.html>. Acesso em: 20 jan. 2023.

VIEIRA, Raquel de Abreu. **A influência da organização do trabalho na atividade dos mecânicos de manutenção de redes hidráulicas em uma mineradora**. Monografia, 2011. Belo Horizonte: UFMG, 2011. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-9BFKUB/1/raquel_de_abreu_vieira___pr__textual.pdf. Acesso em: 02 fev. 2023.

APÊNDICES

Apêndice A: questionário aplicado via Formulário Google.

17/05/2023, 19:09

Pesquisa sobre a representatividade feminina em uma mineradora local do município de Juruti-PA

2. E-mail *

3. Nome completo *

4. Idade *

5. Empresa *

Marcar apenas uma oval.

Mineradora de bauxita

Terceirizada

6. Setor *

7. Cargo/função *

8. Ano de ingresso na empresa *

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

Questionário

17/05/2023, 19:09

Pesquisa sobre a representatividade feminina em uma mineradora local do município de Juruti-PA

9. 1-Como você iniciou sua vida profissional no ramo da Mineração ? *

Marcar apenas uma oval.

- Indicação
- Processo seletivo
- Outro: _____

10. Ao marcar outros comentem um pouco sobre essa experiência aqui, caso contrário, avance.

11. 2- Comente se você já sofreu algum preconceito e ou assédio por conta de seu gênero e/ou sexo no ambiente de trabalho. *

12. 3- De um ponto de vista pessoal, quais são as principais barreiras da mulher dentro da mineração? *

Obrigada pelo seu tempo, sua colaboração foi muito importante para a pesquisa universitária.

Apêndice B: questionário aplicado de forma impressa, página 1



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE JURUTI
ENGENHARIA DE MINAS**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TÍTULO DA PESQUISA: "A representatividade feminina em uma mineradora local do município de Juruti-PA".

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que estamos desenvolvendo. Sua colaboração neste estudo será de muita importância para mim

O Objetivo Geral da pesquisa é: verificar a representatividade feminina na mineração no município de Juruti-PA. Os objetivos específicos são: comparar o aumento anual da participação das mulheres em relação aos homens atuantes na mineração, conhecer a inserção feminina nos diferentes setores da mineração, identificar as dificuldades e conquistas femininas no mercado de trabalho da mineração.

A coleta de dados será feita por meio de informações do quantitativo de funcionários e respectivos setores a serem obtidas através do Recursos Humanos da empresa.

Salientamos que todos os dados e informações necessárias para a pesquisa serão previamente submetidos à aprovação do responsável pela empresa concedente. A presente atividade é requisito para a conclusão do Curso de Graduação em Engenharia de Minas, da Universidade Federal do Oeste do Pará – Campus Juruti.

CONSENTIMENTO: Recebi claras explicações sobre o estudo, todas registradas neste formulário de consentimento. Portanto, estou de acordo em participar do estudo. Este Formulário será assinado por mim para eu ter participação na pesquisa

Nome completo:

Idade:

Empresa:

Setor:

Função:

Ano que começou a trabalhar na empresa:

ASSINATURA: _____ DATA: ____/____/____

Apêndice C: questionário aplicado de forma impressa, página 2

Questionário de pesquisa

1- Como você iniciou sua vida profissional no ramo da Mineração ?

Através de:

Indicação()

Processo seletivo()

Outros ()

Ao marcar outros comentem um pouco sobre essa experiência aqui, caso contrário, avance.

2- Comente se você já sofreu algum preconceito e ou assédio por conta de seu gênero e/ou sexo no ambiente de trabalho.

3- De um ponto de vista pessoal, quais são as principais barreiras da mulher dentro da mineração?

Apêndice D: Compilado de informações dos questionários aplicados

Colaboradoras	Empresa	Setor	Idade	Cargo/função	1 - Como você iniciou sua vida profissional no ramo da Mineração?	2 - Comente se você já sofreu algum preconceito e ou assédio por conta de seu gênero e/ou sexo no ambiente de trabalho.	3 - De um ponto de vista pessoal, quais são as principais barreiras da mulher dentro da mineração?
1	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Manutenção	29	Auxiliar administrativo	Processo seletivo	Sim, por diversas vezes, por homens que não aceitam ter uma mulher na frente e lhe dando ordens e coordenação	Ser líder em qualquer função
2	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Porto	23	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	Indicação	Sim, por atuar em uma área predominante masculina cheguei a sofrer assédios e também rejeição por parte de alguns colaboradores que não aceitavam receber ordens de uma "cuiantãzinha".	O machismo e menosprezo do intelecto e da força de uma mulher. Somos muito subestimadas e nossa capacidade é colocada constantemente à prova.
3	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Capex/ Engenharia	23	Projetista Pleno	Indicação	Sim. A área da engenharia é, ainda, predominantemente masculina, portanto, é corriqueiro que haja comentários sexistas e altamente machistas no meu ambiente de trabalho.	Por ser um trabalho mais pesado, é difícil as empresas contratarem mulheres para cargos não administrativos. Não há incentivo para que as mulheres curse esse tipo de área.
4	Mineradora de bauxita	Estudos Técnicos	45	Técnica Controle de Qualidade	Processo seletivo	Sim. De um ex Gestor que foi desligado há alguns anos atrás.	Em particular na Cidade de Juruti, do meu ponto de vista é a cultura do sexo masculino da região, por estar se acostumando com o crescimento profissional feminino no ramo.
5	Mineradora de bauxita	Controle de Qualidade	24	Operadora de equipamentos industriais	Processo seletivo	Sim	Preconceito, desigualdade de gêneros, que prioriza o trabalho masculino

6	Mineradora de bauxita	Controle de Qualidade	26	Estagiária	Processo seletivo	Assédio moral é comum nesse ramo, por ser um ambiente predominante masculino, comentários sobre falta de capacidade técnica e física são comuns. Enquanto estagiária não sofri, mas quando era terceirizada sim, algumas vezes.	As principais barreiras na minha opinião, é o machismo, infelizmente ainda se tem a ilusão de que o trabalho feminino não é tão bom quanto o masculino, principalmente nas áreas operacionais, o que causa desconforto nas mulheres que já trabalham na área e nas que com certeza não conseguem emprego devido essa visão errônea, o que causa essa falta de equilíbrio, onde se tem muito mais homens atuando nesse ramo do que mulheres.
7	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Controle de Qualidade	23	Auxiliar operacional	Processo seletivo	As vezes surge um certo preconceito se "damos conta" do trabalho por vezes que a atividade requer um esforço físico.	Igualdade de gênero e assédio
8	Mineradora de bauxita	Britagem	25	Operadora de equipamentos	Processo seletivo	Não	Falta de Oportunidade, machismo, preconceito por ser "sexo frágil"

9	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Operacional	34	Gerente Operacional	Processo seletivo	Os marítimos no início não queriam ter que se reportar a uma mulher. Ao longo do tempo foram observando o meu trabalho e me respeitando por tal independente do sexo. Em muitos momentos dentro da operação fui assediada através do que sugeriam ser uma brincadeira, mas que continham cunho sexual maquiado.	Primeiro o fato de sermos femininas é um dos principais pontos, não se pode passar um batom porque entende-se que você já está provocando. Segundo acreditam que somos menos capacitadas mesmo possuindo formação. Terceiro nos veem como secretarias e mesmo participando de reuniões para projetos e afins sempre esperam que sejamos nós a "anotar" ou fazer as "atas" das reuniões. Quarto em uma discussão de processos não iram questionar nossa capacidade técnica e sim tentar nos silenciar com frases como " a quanto tempo você trabalha na mineradora" E por fim nunca possuímos autonomia para gerir, sempre o processo passa por um terceiro, em 99% das vezes um homem.
10	Mineradora de bauxita	Laboratório físico	25	Auxiliar de laboratório A	Processo seletivo	Não.	O preconceito
11	Mineradora de bauxita	Porto	32	Operadora de equipamentos	Processo seletivo	Nunca sofri algo citado acima	somente oportunidade.
12	Mineradora de bauxita	Usina de Classificação	26	Operador de Equipamento IA	Candidatei na vaga pelo LinkedIn	Não.	Vejo que algumas pessoas do Sexo masculino ainda tem um certo preconceito de ter mulher na operação.
13	Mineradora de bauxita	Mineração	36	Assis. Financeiro	Processo seletivo	Sim. Muitas vezes somos taxadas de estamos ali trabalhando porquê com certeza alguém colocou a gente ali, muitos não reconhecem nosso outros não nos dão espaço de fala.	E ter seu espaço respeitado. E as pessoas entenderem que estamos ali ocupando um espaço que é mérito nosso. Nós preparamos para isso.

14	Mineradora de bauxita	Relações Institucionais	40	Analista de RC	Processo seletivo	Nunca	Antigamente a mulher era considerada frágil, no entanto hoje conseguimos provar que somos tão capazes quanto os homens
15	Mineradora de bauxita	Operação Ferrovia	25	Operadora Industrial	Processo seletivo	Sim.	Preconceito, competição.
16	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Setor Operacional	36	Supervisor Operacional	Transferência de cidade de trabalho	Sim	Preconceito e falta de espaço e oportunidade para mulheres
17	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Departamento pessoal	41	Assistente administrativo	Processo seletivo	Sim já sofri preconceito por acharem que mulher não poderia exercer a função de controle em manutenção.	O preconceito por ser mulher
18	Mineradora de bauxita	Produção	53	Especialistas	Processo seletivo	Não	Prova que ela é realmente capaz assumir a função
19	Mineradora de bauxita	Mineração	32	Engenheira	Processo seletivo	Não, nunca	No ambiente que trabalho não há
20	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Administrativo	29	Gerente Administrativo	Indicação	Não	Muita pressão por sermos mulheres, acham que não conseguimos fazer tal coisa.
21	Empresa prestadora de serviço terceirizado	CapEx	28	Assistente administrativo	Processo seletivo	Em nenhum momento.	Embora as mulheres estejam conquistando cada vez mais espaço dentro da mineração no desenvolvimento de suas atividades de trabalho, ainda é subestimado de certa forma a capacidade feminina em exercer cargos e funções de liderança.
22	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Administrativo	19	Assistente de Planejamento	Processo seletivo	Não	A falta de confiança ao entregar o serviço a uma mulher pode ser uma barreira.
23	Empresa prestadora de serviço	Departamento pessoal	38	Assistente administrativo	Administrativo	Nunca	Nunca tive barreiras

	terceirizado						
24	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Administrativa	26	Assistente administrativo	Processo seletivo	Não	Dúvida quanto à capacidade de exercer o cargo, quantidade de mulher que se candidata a vaga de emprego é inferior à de homens
25	Empresa prestadora de serviço terceirizado	EHS	39	Bióloga	Indicação	Nunca sofri nenhum tipo de preconceito ou assédio.	Não vejo barreiras. Vejo oportunidades. Se você trabalha certinho, com certeza você terá seu reconhecimento.
26	Mineradora de bauxita	ADM	23	Administrativo	Indicação	Nunca me ocorreu	Não vejo aqui na mineradora a exclusão de mulheres dentro da operação.
27	Mineradora de bauxita	Rh	37	Assistente de Recursos Humanos	Processo seletivo	Nunca	Na verdade, muitas das vezes nós criamos barreiras imaginárias. Pois quando temos focos, determinação. Chegamos onde almejamos. Precisamos nos tornar o autor de nossa própria história.
28	Mineradora de bauxita	Facilities e infraestrutura	26	Assistente administrativo	Processo seletivo	Não	Não tive dificuldades dentro da mineração por ser mulher. O maior obstáculo é ser mãe e ficar longe dos meus filhos.
29	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Limpeza	26	Auxiliar de Limpeza	Processo seletivo	Não	Uma forte barreira é a cultural, pois a ideia de que a mineração é específica para os homens, no qual a participação da mão de obra feminina, principalmente em cargos técnicos é mais restrita. as mulheres, geralmente, têm um nível de mobilidade inferior ao dos homens, por, culturalmente, exercerem um papel secundário dentro de uma estrutura familiar.
30	Empresa prestadora	Departamento de Contratos	34	Coordenadora de Contratos	Processo seletivo	Nunca me senti discriminada por ser mulher na minha	Ainda existem poucos cargos de liderança ocupados pelas

	de serviço terceirizado					função e setor	mulheres
31	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Manutenção Civil	43	Fiscal de campo	Processo seletivo	Nunca	Não tem barreira, basta ter Formação e ser habilitada
32	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Posto de combustível	45	Operadora de equipamentos	Processo seletivo	Não sofreu	Preconceito contra as mulheres
33	Empresa prestadora de serviço terceirizado	CapEx	22	Lider de Projetos	Processo seletivo	Não sofreu nenhum preconceito ou assédio	Superar sua própria insegurança e a síndrome do impostor.
34	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Administrativo	29	Assistente	Processo seletivo	Não	Uma das principais é ser tratada como incapaz de realizar algo ou uma atividade pelo fato de ser mulher.
35	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Limpeza	26	Auxiliar de limpeza	Indicação	não	Uma forte barreira é a cultural, pois a ideia de que a mineração é específica para os homens, no qual a participação da mão de obra feminina.
36	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Gerência de lagoas	35	Operadora de equipamentos	Indicação	sim	Igualdade de gênero e assédio moral
37	Mineradora de bauxita	Porto	28	Operadora de equipamentos	Processo seletivo	sim	Equidade salarial e respeito
38	Mineradora de bauxita	Laboratório físico	27	Auxiliar de laboratório	Processo seletivo	não	Falta de Oportunidade, machismo, preconceito por ser "sexo frágil"
39	Mineradora de bauxita	Saúde, Segurança e Meio Ambiente	30	Técnica em meio ambiente	Transferência de cidade de trabalho	sim	inda existem poucos cargos de liderança ocupados pelas mulheres
40	Mineradora de bauxita	Laboratório químico	36	Auxiliar de laboratório	Processo seletivo	Não	Ter suas posições e posicionamentos respeitados. Ter sua capacidade, por vezes

							invalidada por ser mulher
41	Mineradora de bauxita	Laboratório químico	30	Engenheira química	Indicação	não	Equidade de gênero em determinadas atividades
42	Mineradora de bauxita	Gerência de mineração	40	Estagiária	Processo seletivo	Não	Precisar, por vezes, se autoafirmar, devido estar inserida em um ambiente que ainda possui os estigmas culturais de que a mineração é um ambiente para homens
43	Mineradora de bauxita	Gerência de mineração	45	Auxiliar administrativo	Indicação	Até o momento não	Até o momento não tenho problemas em relação ao fato de ser mulher
44	Empresa prestadora de serviço terceirizado	Mining Center of excellence (CoE)	19	Engenheira de minas	Processo seletivo	Até o momento não	Até o momento não tive ou senti que o fato de ser mulher me atrapalhou em algo, acho que somos bastantes respeitadas e temos voz ativa dentro das operações
45	Mineradora de bauxita	Gerência de mineração	34	Engenheira de minas	Processo seletivo	Não	Ter suas posições e posicionamentos respeitados. Ter sua capacidade, por vezes invalidada por ser mulher
46	Mineradora de bauxita	Gerência de mineração	30	Assistente administrativo	Indicação	Não	Não, pois o ambiente onde eu trabalho nos proporciona um ambiente bem inclusivo
47	Mineradora de bauxita	Britagem	22	Operadora	Indicação	Qual a mulher que não sofre? mulher é vista como frágil, que não é bem assim, somos capazes de fazer todo tipo de atividade.	Uma das principais barreiras, é que a maioria, maioria pensa que nós mulheres não conseguimos fazer as mesmas atividades que os homens, mas fazemos tão em quanto e fazemos até mais outras melhores que muitos homens.
48	Mineradora de bauxita	RH- Treinamentos	34	Auxiliar administrativo	Indicação	Não	Não tenho barreiras trabalhando na Alcoa

49	Mineradora de bauxita	Planejamento de mina	32	Engenheira de minas	Processo seletivo	Felizmente não sofri nenhum tipo de preconceito no âmbito de trabalho	Dentre as barreiras existentes dentro da mineração, podemos destacar: poucas oportunidades de carreira; visão/cultura das pessoas presentes nesse ambiente da mineração; falta de reconhecimento da capacidade das mulheres.
50	Mineradora de bauxita	Gerência de lagoas	45	Engenheira de produção	Indicação	Sim, achar que não ia conseguir fazer um trabalho que é dominado por homens, principalmente estando em cargo de gestão onde a maioria são homens e tem mais tempo de casa.	Ter local adequado para mulher por exemplo, banheiros, espaço, etc.

ANEXOS

Anexo 1: E-mail com as informações disponibilizadas pela empresa para essa pesquisa



Adriano Olimpio <olimpio@gmail.com>

ENC: solicitação de autorização para pesquisa acadêmica científica

1 mensagem

LUNARA Pimentel

5 de maio de 2023 às 14:38

Para:

Enviado do Outlook

De: Espínola de Almeida, Barbara
Enviado: quarta-feira, 29 de novembro de 2022 13:43
Para: LUNARA Pimentel <lunara.correa@hotmail.com>; Jesus, Katiane <katiane.macieli@alcoa.com>
Cc: Silva, Keila T. <Keila.Silva2@alcoa.com>
Assunto: RES: solicitação de autorização para pesquisa acadêmica científica

Lunara, boa tarde

Conforme solicitado encaminhamos as informações referentes o número de mulheres da Alcoa Juruti.

Para uso das informações solicitamos que, observe a seguinte orientação: **"Não será permitido utilizar o nome da Alcoa/Alumar nos trabalhos. O nome da empresa deverá ser substituído por Empresa Multinacional de (localidade referida). Se for imprescindível constar o nome da Alcoa/Alumar, a aprovação final será da área de Comunicação da respectiva localidade".**

: **Geral Atual**

Empresa	Qtde. Func.	Mulheres	% Mulheres
Alcoa	535	130	24,30%
Terceiras	2576	204	7,92%
Total	3111	334	10,74%

: **Alcoanas desde o início das Operações em 2009 nas áreas administrativas, operação e manutenção:**

Area	Total	
	Qtde	%
Ano		
2009	53	100%
2010	88	100%
2011	91	100%
2012	79	100%
2013	85	100%

2014	82	100%
2015	85	100%
2016	88	100%
2017	85	100%
2018	96	100%
2019	101	100%
2020	97	100%
2021	121	100%
2022	130	100%

• As informações dos Terceiros por setor não temos

Favor encaminhar o texto final do trabalho antes da publicação para [REDACTED]

Atenciosamente

Bárbara Espínola da Almeida

Coordenação de Relações Institucionais | Alcoa Juruti - Bauxita

(93) 98112-0323 | [REDACTED]

Enseada do Lago Grande Juruti, S/N, Porto Capiranga.

CEP: 68.170-000. Juruti – PA, Brasil.