

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

CORPO OCUPADO, TERRITÓRIO EXPLORADO:

Diversity Washing nas Políticas de Gênero das Empresas de Mineração em Minas
Gerais

Ouro Preto
2024

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

MARIA LAURA LINO SANTOS

CORPO OCUPADO, TERRITÓRIO EXPLORADO:

Diversity Washing nas Políticas de Gênero das Empresas de Mineração em Minas
Gerais

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) ao Programa de Graduação do Departamento de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), na Escola de Direito, Turismo e Museologia (EDTM), no Departamento de Direito, como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Dra. Flávia Souza Máximo Pereira

Coorientadora: Kyara Mariana Corgosinho Silva

Ouro Preto
2024



FOLHA DE APROVAÇÃO

Maria Laura Lino Santos

Corpo ocupado, território explorado:
Diversity Washing nas Políticas de Gênero das Empresas de Mineração em Minas Gerais

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel.

Aprovada em 21 de fevereiro de 2024.

Membros da banca

Prof. Dr. André de Abreu Costa - Orientador (Universidade Federal de Ouro Preto)
Profa. Dra. Natália de Souza Lisbôa (Universidade Federal de Ouro Preto)
Mestranda Maria Carolina Zanetti Passos (PPGD/Universidade Federal de Ouro Preto)

André de Abreu Costa, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 21 de fevereiro de 2024.



Documento assinado eletronicamente por **André de Abreu Costa, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 21/02/2024, às 08:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0670784** e o código CRC **0D9D63C2**.

AGRADECIMENTOS

Dedico esse espaço a todos que contribuíram, de alguma forma, para a realização deste trabalho e que sem o incentivo e apoio eu não conseguiria.

Primeiramente, quero agradecer a minha orientadora, Dra. Flávia Souza Máximo Pereira e coorientadora Kyara Mariana Corgosinho Silva, pela orientação valiosa, paciência e insights que foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho, sou grato(a) pela oportunidade de aprender sob suas supervisões.

À minha família e a República Minas Novas, que sempre estiveram ao meu lado, oferecendo amor, apoio incondicional e compreensão nos momentos desafiadores. Agradeço por serem minha fonte de força e motivação.

Aos “dirmigos” e colegas que compartilharam suas experiências, conhecimentos e palavras de encorajamento, meu muito obrigado. Cada conversa e troca de ideias contribuíram significativamente para o amadurecimento deste trabalho.

À Universidade Federal de Ouro Preto, pela oportunidade de aprendizado e pelo ambiente propício à pesquisa e desenvolvimento acadêmico.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para este trabalho, o meu sincero agradecimento.

*"(...) Quantas toneladas exportamos
De ferro?
Quantas lágrimas disfarçamos
Sem berro?"*

Carlos Drummond de Andrade

RESUMO

A presente pesquisa jurídico-sociológica pretende analisar, sob a perspectiva ecofeminista, as políticas de paridade de gênero aplicadas por empresas mineradoras presentes no estado de Minas Gerais e compreender se essas políticas correspondem à prática de *diversity washing*. Para isso observou-se o conceito de ecofeminismo, gestão de diversidade e suas críticas, *greenwashing*, *diversity washing* e a teoria decolonial. Por fim, foram realizadas investigações das políticas de gênero de duas mineradoras com atividade em Minas Gerais - Anglo Gold Ashanti e Vale S.A. - para verificar se as políticas de gênero pretendem somente obter valores econômicos e, portanto, transformar a diversidade em mercadoria, sem enfrentar de fato os valores culturais que ensejam a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, ou se de fato essas políticas tem um viés social efetivo para descaracterizar a discriminação por gênero no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Ecofeminismo; *Diversity Washing*; Políticas de diversidade de gênero; Mineração.

ABSTRACT

This legal-sociological and legal-interpretative research aims to analyze, from an ecofeminist perspective, the gender policies implemented by Brazilian mining companies and to understand whether these policies amount to the practice of Diversity Washing. For this purpose, the study explores the concepts of ecofeminism, diversity management and its critiques, Greenwashing, Diversity Washing and decolonial theory. Finally, two mining companies operating in Minas Gerais were investigated - Anglo Gold Ashanti and Vale S.A. - aiming to examine whether these gender policies solely seek economic values, thereby turning diversity into a commodity without effectively addressing the cultural values that contribute to gender discrimination in the workplace, or if they genuinely have a meaningful social aspect to counteract gender discrimination in the workplace.

Keywords: Ecofeminism; Diversity Washing; Gender Diversity Policies; Mining activity.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Percentual de mulheres na Anglo Gold Ashanti em 2021	29
Figura 2 - Percentual de mulheres na VALE S.A. em 2022	35

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. MINANDO TERRITÓRIOS E VIDAS: O ECOFEMINISMO DECOLONIAL.....	14
2.1 O corpo-território feminino como centro da vida: analisando o ecofeminismo	14
2.2 Situando o ecofeminismo no Sul: decolonialidade de gênero como método..	16
2.3 Ecofemicídio no Sul: o neoextrativismo e a devastação da mineração.....	19
3. DIVERSITY WASHING E GREENWASHING: DESVELANDO AS POLÍTICAS CAPITALISTAS DE GÊNERO NAS EMPRESAS DE MINERAÇÃO	24
3.1 O que é greenwashing?.....	24
3.2 O que é diversity washing?.....	25
3.3 Estudo de caso: Vale S.A e Anglo Gold Ashanti.....	27
3.3.1 Caso Anglo Gold Ashanti.....	27
3.3.2 Caso Vale S.A.....	33
4. Considerações finais.....	38
REFERÊNCIAS.....	40

1. INTRODUÇÃO

Minas Gerais figura como um dos centros da atividade de mineração no país desde a colonização e, portanto, enfrenta, como toda a América Latina há centenas de anos, as consequências da exploração de suas *commodities*¹ pelo extrativismo² (Gonçalves, Milanez, 2022). As heranças de uma exploração laboral baseada em raça e em gênero permanecem nas relações de trabalho contemporâneas, como explicam os conceitos de colonialidade do poder (Quijano, 2000) e de colonialidade de gênero (Lugones, 2008).

Conforme Aníbal Quijano (2005), a modernidade foi caracterizada por um padrão histórico de poder mundial, instaurado na colonização das Américas, mas que se perpetua na contemporaneidade. Este padrão histórico de poder impôs estruturas dominantes nos campos de existência social: como modo de controle do trabalho, foi estabelecido o capitalismo, estruturado por uma divisão racial do trabalho; o Estado-nação higienizante nasceu como forma central de controle da autoridade coletiva; a instituição da família burguesa predominou no controle do gênero; e, por fim, o paradigma eurocêntrico, como forma hegemônica de produção de conhecimento (Quijano, 2005). Este padrão histórico de poder da modernidade, que ainda prevalece nas relações sociais, foi denominado de colonialidade do poder.

Já a concepção de colonialidade de gênero, introduzida por María Lugones (2008, 2014), desempenha um papel crucial na apreensão da interseccionalidade³ entre raça, classe, gênero e sexualidade. Para Lugones (2008, 2014), a categoria de gênero não foi apenas fundamental para o projeto moderno/colonial, mas persiste como um elemento organizador da nossa sociedade. Portanto, é a colonialidade de gênero que explica como grupos de mulheres são sistematicamente invisibilizados em uma divisão racial e sexual do trabalho instaurada desde a colonização.

¹ *Commodities*, para Gudynas (2009) representa a exportação de recursos naturais. São mercadorias primárias, produtos do trabalho da natureza e do trabalho humano.

² Segundo Gudynas (2009), o extrativismo estabelece que a extração de produtos naturais é promotora de desenvolvimento econômico, com a expectativa de que os benefícios se estendam para toda a sociedade. Contudo, simultaneamente, as manifestações dos cidadãos contrários aos efeitos sociais e ambientais dessa exploração são frequentemente minimizadas, negadas ou reprimidas.

³ A interseccionalidade, conceito fruto de movimentos feministas negros, refuta o enclausuramento dos grandes eixos de diferenciação social, como as categorias de religião, gênero, classe, raça, etnia, idade e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento das particularidades das opressões que se operam a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (Crenshaw, 2002).

Têm-se, somada à presença da colonialidade de gênero nas relações de trabalho, o que inclui o setor de mineração, a face oculta da destruição social e ambiental que esta atividade econômica historicamente gera em Minas Gerais. Nos últimos oito anos, Minas Gerais esteve no centro dos dois maiores desastres-crimes do mundo, resultados da negligência e perpetuação de um modelo de exploração pautado pelo saque dos recursos naturais, destruindo os meios de vida e as relações sociais das comunidades que cercam esta atividade econômica.

O rompimento da barragem de Fundão, em 2015, em Mariana, bem como o rompimento da barragem da Mina Córrego do Feijão, em Brumadinho, em 2019, desvelam como os empreendimentos de mineração, vetores de uma economia capitalista/colonial, se apropriam da natureza em nome de um falacioso discurso de desenvolvimento econômico (Gudynas, 2009). A exploração contínua e predatória da mineração, incentivada pelo capitalismo e negligenciada pelos estados, devido à fraca fiscalização e a colonialidade na estrutura jurídica, acaba por legitimar os desastres-crimes mencionados.

Nesse contexto, observou-se que o discurso das mineradoras passou a capturar pautas de diversidade frente aos danos ambientais e socioeconômicos abissais que estas empresas geram nas comunidades em que atuam. Portanto, nesta pesquisa jurídica-sociológica (Gustin, Dias, 2013), propõe-se questionar a narrativa empresarial de incentivo à diversidade baseada em políticas de gênero, investigando se estas seriam arquitetadas apenas para ocultar os desdobramentos ambientais e socioeconômicos violentos da atividade de mineração no Brasil.

As mineradoras, ao se apropriarem do território em seu sentido material, também se apropriam de toda a simbologia daquele território (Svampa, 2012), ou seja, da cultura, da população, do comércio local, da mão de obra e, conseqüentemente de todos os corpos e de toda a natureza. Para Rogério Haesbaert (2020), o corpo é marcado por territorialização, o que implica que ele carrega as marcas de experiências específicas e narrativas, sendo moldado pelas relações de poder dentro de um contexto particular. Por outro lado, o território não é apenas um espaço geográfico, mas também um corpo que carrega consigo histórias, memórias e vivências (Haesbaert, 2020). Entende-se o território como um corpo que exhibe as cicatrizes do colonialismo, refletindo dinâmicas de exploração e

expropriação⁴, que, no capitalismo moderno/colonial, afetam principalmente as mulheres, especialmente aquelas “não-brancas” (Haesbaert, 2020).

Assim, sob uma perspectiva ecofeminista, visa-se investigar as políticas de gênero aplicadas nas empresas de mineração em Minas Gerais, para avaliar se estas de fato se propõem a reduzir a discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho ou se o seu propósito é exclusivamente obter benefícios econômicos derivados de uma suposta diversidade corporativa, sem abordar os valores culturais que contribuem para o sexismo no ambiente de trabalho brasileiro. Para tanto, serão analisados dados secundários das empresas de mineração em Minas Gerais - Anglo Gold Ashanti e Vale S.A. – para investigar as políticas de paridade de gênero adotadas por tais empresas.

Protagonista dos dois rompimentos de barragem em Minas – Fundão, em 2015, em Mariana, e Córrego do Feijão, em Brumadinho, em 2019 - a Vale atualmente possui um plano para aumentar o seu quadro de empregadas mulheres até 2025 para 26% do seu pessoal (Vale, 2022). A Anglo Gold Ashanti, em seu relatório de 2022, propõem que, em seus recrutamentos, pelo menos 50% deveriam ser candidatas mulheres (Anglo Gold Ashanti, 2022).

Pretende-se compreender se a diversidade de gênero promovida por estas empresas de mineração é *diversity washing*, que consiste em práticas empresariais que promovem uma suposta imagem de inclusão, como artifício de marketing, utilizado apenas para melhorar a imagem pública corporativa, sem implementar efetivamente políticas ou ações concretas para combater a discriminação no ambiente de trabalho (Freire, 2023).

Para tanto, no primeiro capítulo será realizada a conceituação de ecofeminismo, para depois analisarmos o ecofeminismo sob a perspectiva decolonial. Também no primeiro capítulo será feita uma análise dos dados da mineração no Brasil.

No segundo capítulo, os conceitos de *greenwashing* e *diversity washing* serão analisados, assim como a origem das ações afirmativas e políticas de diversidade nas empresas multinacionais do Brasil. Posteriormente, será feito o levantamento

⁴Diferentemente da exploração, em que há remuneração do trabalho produtivo inferior ao valor econômico produzido, o que gera mais-valia para o empregador, a expropriação do trabalho reprodutivo gratuito e da natureza não tem nenhum tipo de remuneração ou reconhecimento do valor econômico – cultural, afetivo, ancestral – produzido para o sistema capitalista (Zbyszewska, Máximo, 2023).

dos dados das duas mineradoras escolhidas para o estudo de caso, Anglo Gold Ashanti e VALE S.A., com a análise de suas políticas de gênero. Ambas as mineradoras foram escolhidas devido à sua significativa presença no que diz respeito à mineração brasileira de ouro e minério de ferro, respectivamente.

No último capítulo, visa-se responder ao tema-problema da pesquisa: se as políticas de diversidade de gênero realmente podem ser utilizadas como instrumentos para diminuição da discriminação contra mulheres nas empresas mineradoras em Minas Gerais ou se consiste apenas em um instrumento de *diversity washing*.

2. MINANDO TERRITÓRIOS E VIDAS: O ECOFEMINISMO DECOLONIAL

2.1 O corpo-território feminino como centro da vida: analisando o ecofeminismo

O termo “ecofeminismo” surgiu na década de 1970 na academia hegemônica, a partir da intersecção entre as lutas ecológicas-ambientais e feministas, que já existiam nos movimentos sociais. A ecologia como estudo socioeconômico começou a se intensificar a partir da década de 1960 (Ruether, 1996), quando o debate acerca dos impactos negativos da industrialização, da poluição e da degradação ambiental avançaram no cenário global. Destaca Movilla que:

A crise ambiental que começara a ser vivenciada na época - com destaque à Revolução Verde, à ameaça nuclear e à constante intensificação da ciência-tecnologia e da urbanização -, vinculada também à ofensiva neoliberal, trouxe atenção aos pontos em comum entre a pauta feminista e a destruição da natureza (Movilla, ano, p.6)

A “Revolução Verde” envolveu a introdução de variedades de plantas de alto rendimento, o uso intensivo de fertilizantes químicos, pesticidas e modernas técnicas de irrigação, tendo como objetivo enfrentar a crescente preocupação com a fome global (Moreira, 2000). Embora tenha tido sucesso em aumentar a produção de alimentos, também trouxe consigo desafios e controvérsias, como a dependência de insumos químicos, a perda de diversidade genética e impactos ambientais negativos, como a poluição da água e do solo (Moreira, 2000).

A ameaça nuclear nos anos 1970 era latente devido às tensões geopolíticas da Guerra Fria entre os Estados Unidos e a União Soviética (Moreira, 2000). Durante esse período, observou-se o crescimento da preocupação com a corrida armamentista nuclear, os tratados de controle de armas e os riscos associados à possibilidade de um conflito nuclear, o que colocava toda a vida no planeta em risco (Moreira, 2000).

O ecofeminismo parte do pressuposto de que há uma relação fundamental entre a dominação das mulheres e a dominação da natureza no capitalismo (Ruether, 1996). No nível cultural-simbólico, a cultura patriarcal influenciou na percepção das mulheres ao defini-las como seres inferiores e, portanto, mais próximos da natureza (Ruether, 1996). Assim, como a natureza é dominada pelo

homem nesta perspectiva antropocêntrica-androcêntrica, as mulheres acabam também por estar nesse âmbito de subordinação (Ruether, 1996).

O ecofeminismo em nível socioeconômico relaciona a dominação do corpo e do trabalho das mulheres e sua interligação com a exploração da terra, da água e dos animais.

Essa forma sócio-econômica de análise ecofeminista, então, vê os padrões culturais-simbólicos pelos quais tanto as mulheres quanto a natureza são inferiorizadas e mutuamente identificadas como uma superestrutura ideológica por meio da qual o sistema de dominação econômica e jurídica das mulheres, da terra e dos animais é justificado e parece “natural” e inevitável dentro da totalidade de uma cosmovisão patriarcal (Ruether, 1996, p.130)

Em termos gerais, o patriarcado capitalista estabelece um determinismo biológico – e racista - que sugeria que as mulheres brancas eram identificadas por características passivas, puritanas, benevolentes e maternais, enquanto as mulheres negras eram sexualizadas, escravizadas, consideradas não-humanas e selvagens (Lugones, 2008). Em contrapartida, os homens brancos eram associados ao poder, à intelectualidade, à cultura e à civilização. Essas perspectivas endossaram a associação do feminino à natureza por meio das tradicionais dicotomias patriarcais-capitalistas entre homem/mulher e cultura/natureza (Movilla, 2018).

O paradigma apresentado refletiu nos primórdios da teoria ecofeminista, pautado na reiteração da “natureza feminina” (Movilla, 2018). Nesse contexto, a preocupação ambiental estava conectada ao feminismo, pois a sociedade falo-técnica, caracterizada por uma natureza masculina agressiva e tanática, subjuga tanto as mulheres quanto o meio ambiente (Ruether, 1996). Mulheres e ecossistema são vistos como representantes de uma natureza feminina, caracterizada por sua fertilidade e dedicação ao cuidado com a vida. O objetivo essencialista centrava-se na ideia de que as mulheres, devido a essa suposta “essência feminina”, desempenhavam um papel crucial na busca por soluções para os desafios ambientais (Ruether, 1996).

Embora o ecofeminismo hegemônico tenha contribuído para destacar as relações entre gênero e meio ambiente, este sofreu diversas críticas e mudanças ao longo dos anos. Hoje, o ecofeminismo é uma corrente de pensamento e movimento social que continua a abordar as interconexões entre a opressão de gênero, as desigualdades sociais e a degradação ambiental, mas inclui uma compreensão

interseccional das experiências das mulheres em diferentes contextos culturais, reconhecendo as interseções entre gênero, raça, classe e outras formas de opressão.

2.2 Situando o ecofeminismo no Sul: decolonialidade de gênero como método

Quijano (2005) critica a dominação dos europeus nas Américas, destacando a raça como grande fator para exploração do território, corpos, trabalho e cultura dos povos latino-americanos. Entretanto, Lugones (2008) foi quem percebeu que não só a raça, mas o gênero também era um fator de dominação e hierarquização na colonização das Américas.

A colonização, como um sistema que nega a humanidade para muitos povos ao redor do mundo, representa um vasto período de sofrimento, opressão e resistência (Meneses, 2018). Os invasores europeus, ao chegarem nas Américas, estabeleceram um novo padrão de poder baseado na ideia de raça fenotípica. Assim a legitimação da colonização e dominação dos povos se baseou em uma suposta diferença biológica entre conquistados e conquistadores:

Os povos conquistados e dominados foram postos numa situação natural de inferioridade, e conseqüentemente também seus traços fenotípicos, bem como suas descobertas mentais e culturais. Desse modo, a raça converteu-se no primeiro critério fundamental para a distribuição da população mundial nos níveis, lugares e papéis na estrutura de poder da nova sociedade. Em outras palavras, no modo básico de classificação social universal da população mundial (Quijano, 2005, p.118).

Todas as modalidades de supervisão e exploração laboral, bem como o controle na produção, apropriação e distribuição de produtos, foram organizadas em torno da relação capital-salário e do mercado global (Quijano, 2005). Essas estruturas foram deliberadamente estabelecidas e organizadas para a fabricação de mercadorias destinadas ao mercado mundial (Quijano, 2005).

Ao articular conjuntamente as formas historicamente conhecidas de controle do trabalho, recursos e produtos, foi estabelecido, pela primeira vez na história, um padrão global abrangente de controle sobre o trabalho, seus recursos e produtos. Dessa maneira, surge uma estrutura inédita e singular de relações de produção na experiência histórica global: o capitalismo mundial (Quijano, 2005). Assim, o controle de um determinado trabalho representava o controle e dominação de um grupo social específico que, no caso das mulheres “não-brancas”, foi ainda mais brutal:

A “missão civilizatória” colonial era a máscara eufemística do acesso brutal aos corpos das pessoas através de uma exploração inimaginável, violação sexual, controle da reprodução e terror sistemático. (...) A missão civilizatória usou a dicotomia hierárquica de gênero como avaliação, mesmo que o objetivo do juízo normativo não fosse alcançar a generalização dicotomizada dos/as colonizados/as. Tornar os/as colonizados/as em seres humanos não era uma meta colonial (Lugones, 2014, p.938).

Essa violência, permeada por diversos eixos de opressão, buscou subordinar as pessoas colonizadas, relegando-as a uma condição inferior de não-existência, capaz de se tornar humano somente mediante sua conversão e domesticação por meio da educação e do trabalho capitalista, sob os discursos civilizatórios eurocêntricos (Meneses, 2018).

A colonialidade de gênero pautada na dicotomia entre homens/mulheres, colonizadores/colonizados, explorou e comercializou os diferentes corpos em vários níveis de violência. Enquanto a mulher branca e europeia era vista como um ser frágil e dócil, responsável pelo trabalho doméstico e de cuidado, carente de proteção, a mulher preta colonizada era considerada não-humana, era vista como a fêmea animalesca, corpo a ser explorado sexualmente pelos colonizadores brancos, corpo a ser ocupado economicamente, socialmente e culturalmente (Lugones, 2008). O padrão de poder estabelecido pelos colonizadores europeus permanece até os dias atuais influenciando, a organização social, laboral e científica (Quijano, 2005).

Sob uma suposta perspectiva científica neutra, o colonizador difundiu o pensamento moderno eurocentrado, dando validade apenas àquilo que produz, rejeitando quaisquer experiências e construções de conhecimento diversas.

No decorrer do tempo, as reivindicações das classes trabalhadoras europeias alavancaram as lutas sociais feministas, importantes instrumentos de reivindicação por alternativas sociais que incluíssem as mulheres (Ruether, 1996). No entanto, a dinâmica de reconhecimento feminino ainda enfrenta muitos desafios, uma vez que a produção feminista de conhecimento emergiu de mulheres brancas do Norte, excluindo mulheres negras, indígenas, asiáticas, chicanas, latinas (Gonzalez 1988; Anzaldúa, 2000).

Assim, não poderia ter sido diferente com o pensamento feminista. O feminismo dominante no Ocidente, com uma perspectiva branca-eurocêntrica,

desenvolvido por mulheres urbanas, burguesas e provenientes do Norte, não conseguiu reconhecer que suas ações reproduziam as mesmas questões que criticava (Gonzalez, 1984). Ao questionar o universalismo centrado nos homens, acabou por criar categorias de gênero e aplicá-las com uma pretensão de universalidade (Montanaro Mena, 2017).

Em meados de 1970, o feminismo começa a se dissociar da perspectiva eurocêntrica e passa a ter uma elaboração das mulheres do Sul, visto que as mulheres não sofrem opressão apenas do patriarcado.

No final da década dos anos setenta e pela preponderância e visibilidade dos movimentos sociais, começa-se a traçar nos Estados Unidos e na Europa, a ideia de construir um movimento feminista internacional para lutar de maneira conjunta contra o patriarcado. Entretanto, esse objetivo começa a ser questionado por algumas mulheres índias, negras, chicanas, indígenas e lésbicas, que iniciam uma série de críticas que apontaram a visibilizar que o sujeito construído pelo feminismo hegemônico branco, ocidental, se define a partir da diferença sexual da mulher em relação ao homem e não visibiliza outras diferenças que são constitutivas da subjetividade, sejam a raça, a etnia, a sexualidade e a classe social (Montanaro Mena, 2017, p. 79)

O feminismo decolonial na América Latina busca questionar os princípios do feminismo predominante ao integrar as vozes das mulheres subalternas, desafiando a opressão interseccional proveniente da colonialidade de gênero (Lugones, 2008). A decolonialidade de gênero representa uma proposta teórica e um compromisso político que visa construir novas formas de relações sociais e acadêmicas, fundamentadas na heterogeneidade do gênero em uma perspectiva interseccional, para superar as opressões derivadas de um sistema capitalista-patriarcal, racista e heterocisnormativo (Lugones, 2008).

Aqui, faz-se necessário compreender a importância do ecofeminismo decolonial, para que se reconheça os complexos eixos de dominação presentes não só no Norte, mas também nos países colonizados. Para a ecofeminista indiana Vandana Shiva, ativista por um feminismo do Sul, “a violência contra as mulheres assumiu formas novas e mais cruéis enquanto estruturas patriarcais tradicionais se misturaram às estruturas do patriarcado capitalista.” (Shiva e Miles, 2021, p.25).

Nesse sentido, o ecofeminismo decolonial reconhece que a colonialidade despojou e despoja mulheres, em toda a sua pluralidade, tanto de suas terras quanto de seu conhecimento científico, resultando em uma dupla opressão

ambiental e de gênero, derivada de uma sistema predatório capitalista-patriarcal (Shiva e Miles, 2021). Portanto, as mulheres “não-brancas” que foram colonizadas têm papéis cruciais na preservação da natureza, ao produzir uma relação feminista não-capitalista entre trabalho, terra, comunidade e gênero (Shiva e Miles, 2021).

O ecofeminismo decolonial desafia as estruturas de poder que perpetuam a exploração e expropriação tanto da natureza, quanto das mulheres, sendo essencial para reconhecer e abordar as injustiças ambientais e de gênero a aplicação do método interseccional, para tornar visível a opressão articulada entre gênero, raça e classe, geopolítica e natureza (Shiva e Miles, 2021).

2.3 Ecofeminicídio no Sul: o neoextrativismo e a devastação da mineração

A América Latina, desde a sua colonização, foi marcada pelo imaginário de “paraíso selvagem”, com territórios férteis e recursos abundantes. A própria população latino-americana ainda vê a si própria como possuidora de enormes riquezas naturais que devem ser intensamente aproveitadas para fins de desenvolvimento econômico (Gudynas, 2009).

Assim como os colonizadores europeus justificaram a dominação sobre os povos “não-brancos”, a natureza também estavam sob esse domínio e, portanto, deveria ter seus recursos abundantes e “infinitos” explorados e expropriados, o que é denominado de extrativismo (Gudynas, 2009).

O extrativismo não é só a acumulação de recursos, mas sim um produto histórico-geopolítico da diferenciação hierarquizada originada entre territórios coloniais e metrópoles imperiais (Svampa, 2020). Portanto, a América Latina, desde a chegada dos europeus, passou por um intenso extrativismo, com a retirada violenta e predatória de recursos naturais não processados e de trabalho gratuito de pessoas “não-brancas”, destinados à exportação (Svampa, 2020). Os recursos explorados e expropriados por meio do trabalho gratuito de indígenas e negros como ouro, prata, madeira eram enviados à Europa, facilitado pela sua localização no Atlântico, por onde era realizado o tráfico dessas pessoas e mercadorias para a Europa (Gudynas, 2009).

A exploração e expropriação capitalistas dos recursos naturais por meio de mão de obra não-assalariada tornou a Europa Ocidental o centro e sede central do controle do mercado mundial (Quijano, 2005; Svampa, 2020). “Essa colonialidade

do controle do trabalho determinou a distribuição geográfica de cada uma das formas integradas no capitalismo mundial, determinando a geografia social do capitalismo.” (Quijano, 2005, p.120) Dessa maneira, a Europa e o europeu se constituíram como centro do mundo capitalista e puderam impor seu domínio colonial sobre todas as regiões e populações do planeta, que se tornaram periféricas (Quijano, 2005).

A história do extrativismo não foi linear e é atravessada por sucessivos ciclos econômicos. Ele voltou a se manifestar fortemente - sob o nome de neoextrativismo - na ilusão desenvolvimentista da América Latina, traduzida na ideia de que, por meio das oportunidades proporcionadas pelo *boom das commodities* e, principalmente, pela participação ativa dos Estados democráticos – inclusive progressistas - era viável atingir o desenvolvimento socioeconômico. O extrativismo é uma forma de organização socioeconômica que se concentra na exploração e expropriação intensiva de recursos naturais (minerais, petróleo, gás, entre outros) para a exportação, muitas vezes beneficiando empresas multinacionais do Norte em detrimento das comunidades e do meio ambiente do Sul (Svampa, 2020).

Gudynas (2009) argumenta que o neoextrativismo latino-americano não rompe fundamentalmente com a lógica do extrativismo “clássico”, já que, apesar de direcionar recursos para políticas sociais, continua mantendo as bases do extrativismo, muitas vezes sem considerar os impactos socioambientais e sem promover a diversificação econômica. Essa nova fase do extrativismo está apoiada sob governos que ficaram conhecidos como progressistas, mas que buscaram uma intensificação da exploração dos recursos naturais como uma estratégia para impulsionar o desenvolvimento econômico (Gudynas, 2009), mantendo a colonialidade do poder. Portanto, o neoextrativismo caracteriza-se por um maior envolvimento e controle Estatal progressista na exploração dos recursos, direcionando parte dos lucros para políticas sociais e de desenvolvimento, visando reduzir a pobreza e impulsionar o crescimento econômico, mas dando continuidade as bases de dominação colonial no trabalho, na natureza, no gênero e na raça (Svampa, 2020).

O que acontece é que, como essa exploração não é isolada, ou seja, está relacionada a um território, cultura e povo, a exploração traz consequências irreparáveis, tanto para a natureza, quanto para a sociedade, é o que pode-se contatar com os principais desastres-crimes socioambientais e o maior acidente do

trabalho em Minas Gerais que foi o rompimento das barragens de rejeitos de Fundão em Mariana (2015) e a barragem de rejeito do Córrego do Feijão em Brumadinho (2019), trazendo a morte de centenas de pessoas e um impacto ambiental sem precedentes.

Segundo o Relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) (Deputados, 2019) elaborado em 2019, o rompimento da Barragem do Córrego do Feijão em Brumadinho deixou 252 mortos e 18 desaparecidos. O rompimento causou o maior número de óbitos e desaparecidos entre os desastres da indústria de mineração de ferro já relatados mundialmente (Deputados, 2019). Contudo, esse número não corresponde à realidade, uma vez que ocultou-se duas vidas das listas oficiais divulgadas, inviabilizando a perda de duas mulheres grávidas que vieram a óbito, sendo uma no 4º mês de gestação e outra no 6º mês de gestação, o que acentua uma maior violência sobre o corpo dessas mulheres, que além de terem tido suas vidas ceifadas, sequer tiveram a vida de seus próprios filhos reconhecida, ainda que em gestação (Deputados, 2019).

Conforme observado pelo Centro de Estudos e Pesquisas em Emergências e Desastres em Saúde da Fiocruz foram relatadas consequências ambientais e na saúde das pessoas (Deputados, 2019). Observou-se aumento nas taxas de tentativa de suicídio e de suicídio, principalmente entre as mulheres:

(...) no primeiro semestre de 2019 houve 39 tentativas (11 entre homens e 28 entre mulheres), uma alta de 23% em relação ao mesmo período do ano passado. E o número de 265 suicídios passou de um para três. O uso de antidepressivos aumentou 60%, comparando agosto deste ano com o mesmo mês de 2018. Em relação aos ansiolíticos, a diferença é ainda maior: 80%. O uso da risperidona, indicada no tratamento de psicoses, saltou 143% (Deputados, 2019, p.264).

Já no rompimento da barragem de Fundão, uma das bacias hidrográficas mais importantes do Brasil foi impactada principalmente pelos resíduos:

Foram despejados cerca de 45 milhões de m³ de rejeitos, compostos principalmente por óxido de ferro, manganês e sílica. A pluma de resíduos da barragem, rica em elementos químicos, destruiu uma vila de 600 habitantes (Bento Rodrigues) matando 19 pessoas. Além disso, mais de 500 mil pessoas tiveram interrupção do fornecimento de água devido à alta turbidez da água e a impossibilidade de tratamento 82. A lama alcançou o subafluente Gualaxo do Norte, percorreu cerca de 660 km do rio Doce e alcançou o mar 17 dias depois, em 22 de novembro, na foz situada na vila de Regência (ES). Pelo caminho, os rejeitos invadiram outras comunidades e incorporaram elementos antes sedimentados no leito da bacia

hidrográfica, oriundos “de quase dois séculos de ocupação por minerações, urbanização e industrialização marginais, fertilizantes da agricultura regional e material alóctone resultante do processo erosivo do fluxo sedimentar” (Deputados, 2019, p.304).

Também foram analisados dados do Relatório Anual do Conflitos da Mineração no Brasil de 2022, publicado pelo Comitê Nacional em Defesa dos Territórios Frente à Mineração, no âmbito do Observatório dos Conflitos da Mineração no Brasil (Comitê Nacional em Defesa dos Territórios Frente à Mineração, 2023). Segundo o Relatório, em 2022, foram contabilizadas 792 localidades e 932 ocorrências de conflito, envolvendo ao menos 688.573 pessoas (Comitê Nacional em Defesa dos Territórios Frente à Mineração, 2023). Em 2022, houve um aumento de 22,9% das localidades envolvidas em conflitos em comparação a 2021 (644 localidades) e 5,6% em comparação com 2020 (750 localidades). Dos 27 estados com registros, o que mais concentrou localidades em conflitos foi Minas Gerais (37,5%). Dos 853 municípios de Minas Gerais, foram mapeados conflitos em 95 (11,1%), sendo Brumadinho onde mais se concentraram conflitos, com 21 situações, totalizando 30 ocorrências, majoritariamente por conta do processo de reparação do desastre da barragem da Vale, ocorrido em 2019 (Comitê Nacional em Defesa dos Territórios Frente à Mineração, 2023).

Dentre as mineradoras estrangeiras, as australianas são as primeiras em número de violações, seguidas pelas canadenses e pelas inglesas. Dentre as maiores violadoras estão a BHP Billiton (australiana que é proprietária da Samarco, juntamente com a Vale), com 72 ocorrências, a inglesa *Brazil Iron* (17 ocorrências), a sul-africana *AngloGold Ashanti* (16), a canadense *Belo Sun Mining* Ltda. (14), Bahia Mineração (Bamin) de Luxemburgo (10), a canadense Equinox Gold (10) e a francesa Vallourec (10) (Comitê Nacional em Defesa dos Territórios Frente à Mineração, 2023). Os conflitos envolvendo disputas por “terra” e por “água” foram os que mais se destacaram, com 590 e 284 ocorrências, respectivamente. Foram mapeadas 124 empresas envolvidas em conflitos em 481 localidades.

Entre as empresas, a Vale S. A é a que mais concentra conflitos (23,9%) (115 ocorrências), e acrescentando sua subsidiária Samarco-Vale-BHP (responsável por 60 ocorrências), a Vale S. A. chega ao percentual de 36,4% das ocorrências em 2022 (Comitê Nacional em Defesa dos Territórios Frente à Mineração, 2023). Ocorrências de violências extremas foram: “morte” (45 ocorrências); “trabalho escravo” (19 ocorrências); “assédio” (10 ocorrências); “ameaça” (7 ocorrências);

“ameaça de morte” (5 ocorrências); “violência física” (5 ocorrências); e “trabalho infantil” (2 ocorrências). As categorias sociais que mais foram atingidas pela mineração foram: “indígenas” (15,1%), “trabalhadores” (12,1%); “população urbana” (9,7%) e “pequenos proprietários rurais” (8,3%) (Comitê Nacional em Defesa dos Territórios Frente à Mineração, 2023).

Por fim, no relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito, é afirmado como as pessoas estão diretamente ligadas a essas mineradoras e, mesmo após os desastre-crimes em Minas Gerais, esses trabalhadores e a população atingida ainda são reféns dessas empresas, devido a grande minerodependência (Deputados, 2019). Ou seja, mesmo com todo o impacto negativo, morte de familiares, amigos, vizinhos e colegas de trabalho, essa população ainda depende da empresa para sua sobrevivência (Deputados, 2019). Esse discurso extrativista é o pano de fundo para que grande parcela da população acredite que esta é a única forma econômica viável para o desenvolvimento social.

Sob o argumento desenvolvimentista, ou seja, de que a exploração minerária traz desenvolvimento econômico, o imaginário social associa a mineração à redução da pobreza. Quanto mais se explora, maior o sucesso econômico, mais empregos gerados e mais riquezas conquistadas. Assim, a exploração dos recursos da mineração seria, de certa forma, compensada em fins de desenvolvimento social, inclusive de redução de desigualdades interseccionais de gênero. No entanto, não é isso que ocorre na prática, como veremos no tópico seguinte que discorre sobre *diversity washing* e *greenwashing*.

3. DIVERSITY WASHING E GREENWASHING: DESVELANDO AS POLÍTICAS CAPITALISTAS DE GÊNERO NAS EMPRESAS DE MINERAÇÃO

3.1 O que é greenwashing?

O termo "*greenwashing*" tem origem nas práticas de *marketing* das empresas que buscam projetar uma imagem ambientalmente responsável, mas apenas visam o lucro, mascarando a sua verdadeira natureza capitalista predatória (Oliveira, 2023). A palavra "*greenwashing*" é uma combinação das palavras "*green*" (verde, em inglês, associado à ambientalmente correto) e "*whitewashing*" (branqueamento, em inglês, associado a encobrir ou ocultar) (Pinto, 2023).

A origem do termo pode ser atribuída a Jay Westerveld, em seu artigo "*Cleaning Up the Greenwash*", um ecologista estadunidense que utilizou o termo "*greenwash*" em 1986 ao examinar práticas da indústria hoteleira (Oliveira, 2023). Segundo Sofia Sá Pinto (2023), Westerveld observou era solicitado aos hóspedes dos hotéis que utilizassem com responsabilidade as toalhas disponibilizadas, sob a justificativa de ser uma estratégia da empresa para economizar e preservar água. No entanto, não foram implementadas outras ações significativas e palpáveis que demonstrassem um compromisso real com a sustentabilidade ambiental, projetando assim um falso compromisso ecológico (Pinto, 2023).

Desde então, o termo "*greenwashing*" tem sido utilizado para descrever o esforço do *marketing* de uma empresa para se apresentar como ambientalmente amigável, sustentável ou ética, sem realizar práticas ou mudanças de fato em suas operações (Oliveira, 2023).

A atividade de mineração, desde seu surgimento no estado de Minas Gerais, tem sido associada a preceitos produtivistas predatórios e está intrinsecamente ligada a diversas formas de colonialidade. Atualmente essas empresas buscam envolver-se em discursos ambientalmente conscientes para dissimular a destruição e a desigualdade que inevitavelmente promove em suas instalações.

A incorporação de políticas "verdes" faz parte de uma estratégia corporativa abrangente, visando apagar os rastros de devastação deixados no estado. Entre as justificativas apresentadas estão a suposta adoção de práticas extrativas mais sustentáveis e o financiamento de projetos de preservação ambiental. Um exemplo disso pode ser observado em nos relatórios analisados no próximo capítulo desse

trabalho, onde as empresas buscam financiar projetos sociais como uma forma de “compensação” ou para “mascarar” os impactos negativos da sua extração minerária

Contudo, é crucial contrastar essas narrativas de *greenwashing e diversity washing* com a realidade observada no estado de Minas Gerais, onde a crise ecológica se intensifica, a mega mineração expande suas fronteiras e os conflitos sociais nessas regiões aumentam.

3.2 O que é diversity washing?

O conceito de *diversity washing* emergiu como uma extensão do termo "*greenwashing*", refletindo o fenômeno em que as empresas promovem práticas superficiais de diversidade e inclusão para melhorar sua imagem pública, sem efetuar mudanças substanciais nas políticas internas (Freire, 2023).

Assim como o *greenwashing*, o *diversity washing* é uma crítica à ideia de que a diversidade é apenas uma questão de aparência e não deve ser tratada como um direito fundamental. Ambos os termos destacam a importância de práticas genuínas e autênticas em relação a questões importantes para a sociedade, seja a sustentabilidade ambiental ou a diversidade e inclusão (Freire, 2023, p.19).

É uma estratégia semelhante ao *greenwashing*, mas que se concentra na promoção de políticas de diversidade e inclusão interna das empresas de maneira superficial, para melhorar sua reputação social e mascarar desigualdades interseccionais de gênero dentro de suas estruturas (Freire, 2023). Isso pode incluir a promoção de programas de inclusão, sem a implementação efetiva de medidas para melhorar a equidade de gênero em todos os níveis hierárquicos.

A estratégia de gestão interna das empresas para incluir nos seus quadros “minorias” teve origem, segundo Alves e Galeão-Silva (2004), nas ações afirmativas das multinacionais estadunidenses e, mais tarde, na gestão da diversidade, em que foram transplantadas para o Brasil.

As ações afirmativas derivaram de certos acontecimentos nos Estados Unidos durante a década de 1960, um período marcado pelo aumento das demandas pelos direitos civis (Alves, Galeão-Silva, 2004). Nesse contexto, os governos de Kennedy e Johnson promulgaram leis proibindo agências governamentais de discriminar candidatos a emprego com base em cor, religião e nacionalidade (Alves, Galeão-Silva, 2004). Além disso, incentivaram a implementação de ações afirmativas, estimulando as agências a adotarem práticas

que favorecessem a contratação de funcionários de grupos historicamente marginalizados (Alves, Galeão-Silva, 2004).

Entretanto, tais ações afirmativas começaram a ser criticadas, justamente por serem uma imposição legislativa. Contraditoriamente, a gestão da diversidade de forma interna nas empresas começou a ser vista como uma vantagem competitiva “o que, em tese, elevaria o desempenho da organização no mercado, tendo em vista a influência positiva de um ambiente interno multicultural, com membros de distintas experiências e habilidades.” (Alves, Galeão-Silva, 2004, p.21)

A gestão de diversidade torna-se uma parte integrante da ideologia dos administradores, inclusive no Brasil. “A transposição de práticas norte-americanas para outros contextos é, por si só, ideológica, uma vez que procura dar um caráter universal às práticas de gestão, desconsiderando o momento histórico e social do país” (Alves, Galeão-Silva, 2004, p.) Assim, a vinda das políticas internas de gestão de diversidade das multinacionais estadunidenses não levaram em consideração o momento histórico e o contexto do Brasil. Seria preciso fazer uma adaptação dessas políticas, justamente e principalmente por no Brasil, ainda hoje negar-se a desigualdade racial (Alves, Galeão-Silva, 2004).

No Brasil, com o mito da democracia racial, é impossível fazer uma adaptação para a implementação da gestão da diversidade efetiva, sem antes reconhecer, de fato, a desigualdade racial:

A gestão da diversidade precisa afirmar a própria existência da discriminação para se justificar, o que a coloca em tensão com a ideologia da democracia racial. Sem o reconhecimento da discriminação, não há sobre o que construir um discurso de igualdade de acesso ao trabalho (Alves, Galeão-Silva, 2004, p.27).

Insta salientar que o capitalismo concretiza a ideologia tecnocrática, construindo o pensamento de que os administradores possuem princípios neutros, baseada na cientificidade moderna:

A dominação se transfigura em administração [...] A fonte tangível de exploração desaparece por trás da fachada de racionalidade objetiva. Nesse último momento as diferenças são, portanto, neutralizadas ao serem transportadas para o campo em que todas as coisas são mercadorias (Alves, Galeão-Silva, 2004, p.28)

No período colonial, os colonizadores europeus fizeram uso da raça e do gênero como critério de diferenciação e inferiorização para fins de dominação e

exploração no trabalho das pessoas colonizadas, sob o verniz da cientificidade e civilidade. Mantendo a colonialidade, os administradores e gestores capitalistas revestem-se da neutralidade e da cientificidade moderna para, sob uma nova roupagem, transformar as diferenças em mercadorias. Novamente, grupos marginalizados são dominados como mercadoria do sistema capitalista/colonial. Para entendermos melhor esta relação, passaremos para o estudo de políticas de gênero de duas empresas da mineração em Minas Gerais: Vale S.A e Anglo Gold Ashanti.

3.3 Estudo de caso: Vale S.A e Anglo Gold Ashanti

Neste tópico, pretende-se analisar as políticas de diversidade de gênero adotadas por duas empresas mineradoras de grande relevância no cenário mineiro e brasileiro: a Anglo Gold Ashanti e a Vale S.A. A seleção dessas empresas ocorreu devido à sua significativa presença no que diz respeito à mineração brasileira de ouro e minério de ferro, respectivamente. É importante destacar que a Vale S.A. protagonizou dois dos maiores desastres-crimes ambientais do país, o rompimento da barragem da Mina de Fundão em Mariana (2015) e da barragem da Mina do Córrego do Feijão em Brumadinho (2019), que trouxeram centenas de mortes e consequências ambientais, culturais e econômicas irreparáveis.

Para este estudo, analisou-se os relatórios anuais das respectivas empresas do ano de 2021 e 2022, disponibilizados em seus sites. Até a presente data, os relatórios anuais de 2023 ainda não estavam disponibilizados e, por isso, não foram analisados. Buscou-se ver uma progressão ou não entre os dados dos relatórios, das metas, das políticas de diversidade de gênero, fazendo-se uma análise quantitativa e qualitativa dos dados apresentados pelas próprias empresas.

3.3.1 Caso Anglo Gold Ashanti

Nessa seção, iremos analisar as políticas de diversidade de gênero da mineradora Anglo Gold Ashanti. A inglesa *Saint John del Rey Mining Company* chegou ao Brasil em 1834 e deu início a produção de ouro em Nova Lima, sendo a mais antiga do Brasil (Anglo Gold Ashanti, 2023, s/p). Em 1960, o seu controle acionário inglês foi passado para um grupo brasileiro a Mineração Morro Vermelho S.A. Em 1975 a AngloAmerican torna-se a principal acionista da empresa e em 1999 a Mineração Morro Vermelho transforma-se na AngloGold (Anglo Gold Ashanti,

2023,s/p). Somente em 2004 a mineradora recebe o nome que conhecemos hoje, passando a ser uma empresa Sul-africana com sede em Joanesburgo (Anglo Gold Ashanti, 2023, s/p).

Entre os valores indicados pela empresa em seu website, está a segurança, o tratamento uns com os outros com dignidade e respeito; integridade; sustentabilidade e excelência, focando em melhorias contínuas para uma cultura de alto desempenho e colaboração (Anglo Gold Ashanti, 2023,s/p.).

No relatório de 2021, na seção de “Desempenho Social”, a empresa afirma que seu foco está nas pessoas, contando com uma equipe diversa, “Contamos com uma equipe diversa e com quem dividimos nossos valores, construindo uma cultura forte centrada no nosso jeito de Ser e de Fazer” (Anglo Gold Ashanti, 2021, p.53).

Segundo a empresa, os desafios no setor da mineração são maiores para alguns grupos, como o das mulheres e das pessoas com deficiência e, por isso, visam atrair esse público para os negócios. “Buscamos montar um time cada vez mais diverso, trabalhando para a inclusão de mais mulheres (...)”. (Anglo Gold Ashanti, 2021, p.53). Nesse cenário, a empresa forma que em 2021 assinou um documento no qual se comprometeu a trabalhar ativamente na inclusão das mulheres na mineração.

A carta é vinculada ao movimento *Women in Mining Brasil*, mobilização global que promove frentes de atuação para promoção da inclusão de mulheres na mineração. A iniciativa conta com apoio do Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM) e busca implementar ações que aumentem a participação ativa delas na organização e criem um ambiente mais inclusivo.” (Anglo Gold Ashanti, 2021, p.53).

A mineradora também afirma ter promovido a Semana da Diversidade em 2021, realizada entre os dias 28 de junho e 2 de julho, com o objetivo de conscientizar a equipe de que combater problemas relacionados à inclusão é dever de todos:

Para isso, contou com ações sobre direitos das pessoas LGBTQTI+, Pessoas com Deficiência (PCDs), igualdade racial e longevidade.” Informa também, que na ocasião coletaram dados do Censo Demográfico de Diversidade. Trata-se de uma pesquisa que mapeou a representatividade da diversidade na empresa, em relação à raça, gênero, orientação afetivo-sexual, histórico escolar, entre outros .” (Anglo Gold Ashanti, 2021, p.55).

Essa coleta de dados teria o objetivo de orientar as políticas de diversidade internas da empresa (Anglo Gold Ashanti, 2021). Entretanto, apesar de afirmar

veementemente em seu relatório que busca incluir as mulheres e grupos marginalizados na mineração, os dados apresentados pela empresa mostram o contrário.

A empresa afirma ter trabalhado para incluir mais mulheres em seus negócios, entretanto, foram gerados um total de 5.081 empregos em 2021, sendo estes 4.546 homens e 535 mulheres. Ou seja, as mulheres representaram 11,76% das contratações da empresa em 2021. A Anglo ressalta que a empresa faz uma distinção entre empregados e terceirizados, portanto os 5.081 são empregados próprios. Contudo, a empresa não demonstra dados sobre os gêneros dos empregados terceirizados, que representam um total global de 3.431 em 2021 (Figura 1) (Anglo Gold Ashanti, 2021).

Figura 1. Percentual de mulheres na Anglo Gold Ashanti em 2021



Fonte: Elaboração própria.

A partir dessa análise quantitativa, pode-se observar que, no ano de 2021, a mineradora possuía poucas mulheres em seu quadro de empregados quando comparado com o número de homens. Apesar do discurso reiterado que promove as políticas de diversidade de gênero e as fotos contidas no relatório também inclinarem pelo pensamento de que realmente há uma equiparação de gênero - a

maioria das fotos que constam no capítulo ‘Desempenho Social’ são de mulheres - os dados demonstram que a divisão sexual do trabalho, proveniente da colonialidade de gênero, permanece (Hirata, Kergoat, 2007).

A Anglo também apresenta quanto dessas mulheres ocupam cargos de “governança”. São considerados “Órgãos de Governança” os profissionais classificados nos cargos de supervisores, gerentes e diretores (Anglo Gold Ashanti, 2021). Nesse sentido, segundo a empresa, apenas 8% dos cargos de supervisores, gerentes e diretores são ocupados por mulheres (Anglo Gold Ashanti, 2021). Além de representar um número ínfimo de empregados dentro da empresa, as mulheres estão sendo comandadas por uma maioria avassaladora masculina. Fica evidente a hierarquização de gênero dentro das empresas. As mulheres têm seus corpos ocupados e comandados pelos administradores, gestores e diretores, homens, não possuindo representatividade ou poder significativo.

No capítulo de “Governança” foi localizado apenas um “Canal de Denúncias Éticas” em que há um número, e-mail e website para que a “empregados, prestadores de serviço, fornecedores, comunidade e outros públicos de relacionamento.” comuniquem, de forma sigilosa, as “*violações e irregularidades relacionadas aos valores, Código de Ética, políticas e normas internas, legislação e outras obrigações legais*” (Anglo Gold Ashanti, 2021, p.76). Segundo a empresa, os dados coletados são encaminhados para a matriz na África do Sul, a qual “classifica os casos e direciona a abordagem adequada. Os casos são investigados, analisados, concluídos e, conforme o caso, um feedback é disponibilizado ao denunciante” (Anglo Gold Ashanti, 2021, p.76).

Nenhum dado quantitativo e qualitativo sobre as denúncias relacionadas à discriminação ou violência de gênero foi disponibilizado no relatório. Nesse sentido, a falta de informações também constitui informação útil ao presente trabalho, na medida em que mostra o descaso com o assunto e o não interesse de combate efetivo às denúncias desta temática ocorridas dentro da empresa, desestimulando também novos relatos.

Analisamos também o relatório de 2022 da Anglo Gold Ashanti, tendo em vista que no relatório de 2021 a empresa compromete-se a incentivar o ingresso de grupos marginalizados da mineração na mineração. Afirma o relatório que houve a geração de 4.622 empregos em 2022, mas apenas 500 vagas foram ocupadas por mulheres e 4.122 por homens (Anglo Gold Ashanti, 2022).

Comparando com 2021, houve uma diminuição no total de empregos gerados e, também, uma diminuição dos cargos ocupados por mulheres em cerca de 1% (Anglo Gold Ashanti, 2022). Ou seja, em 2022, no total, a empresa manteve um menor número de empregados em seu quadro total, prejudicando mais as mulheres. Segundo o relatório de 2022, foram contratados 378 novos empregados, sendo apenas 85 mulheres, o que equivale apenas 22,5% das novas vagas ocupadas por mulheres (Anglo Gold Ashanti, 2022) . Afirma a empresa que contou com 10 *trainees* participantes do Programa *Trainee*, mas apenas 4 deles eram mulheres, menos de 50% das vagas (Anglo Gold Ashanti, 2022). Observa-se que a empresa não faz a distinção do gênero dos estagiários, apontando também para a precarização das informações e da vulnerabilidade que os estagiários estão submetidos (Anglo Gold Ashanti, 2022)

No tópico “Governança”, 8,1% dos cargos de poder são ocupados por mulheres (Anglo Gold Ashanti, 2022), o que representa 0,1% a mais que o ano de 2021. Entretanto, apesar do baixo número de mulheres na liderança, a empresa fez um relatório para “mapear sucessores” (Anglo Gold Ashanti, 2022) . Nesse sentido, há uma ferramenta que “*mapeia e desenvolve os profissionais com potencial para se tornarem líderes dentro da empresa*” (Anglo Gold Ashanti, 2022, p.81).

Entretanto, nesse mapeamento, apenas 23% são mulheres destinadas a gerir cargos de liderança na empresa (Anglo Gold Ashanti, 2022). A empresa afirma que no ano de 2023 pretendia “*desenvolver trilhas de aceleração de carreira e desenvolvimento para os sucessores e ampliar o trabalho com foco na diversidade, estruturando um braço do programa de mentoria direcionado ao desenvolvimento de mulheres*” (Anglo Gold Ashanti, 2022, p.81). Ou seja, além de ocupar um percentual ínfimo de posições de liderança na empresa, a previsão no “mapeamento de sucessão” é de que apenas 23% delas cheguem de fato a ocupar os cargos de governança (Anglo Gold Ashanti, 2022).

A empresa estabelece a meta para 2023 de que pelo menos 50% dos candidatos às vagas de emprego sejam mulheres, por isso pretende “*implementar e ampliar a atração e retenção desses profissionais, incluindo a definição de uma base para as vagas afirmativas*” (Anglo Gold Ashanti, 2022, p.89). Nesse contexto, cabe ressaltar que a meta de candidatos às vagas de 50% mulheres não significa que de fato essa mesma porcentagem será contratada. Na prática, pode ser que haja

equiparação na candidatura, mas não na contratação, como mostram os relatórios de 2021 e 2022 apresentados (Anglo Gold Ashanti, 2022).

No relatório de 2022 foi disponibilizado um tópico sobre “diversidade”. Segundo a empresa, o seu objetivo é promover a diversidade, equidade e inclusão garantindo a igualdade de oportunidades para que os profissionais desenvolvam seu pleno potencial (Anglo Gold Ashanti, 2022). A empresa afirma que realizou a contratação de uma consultoria especializada para a construção de uma governança que direcione a criação de grupos de afinidade, “*trazendo mais representatividade para o dia a dia da empresa e fortalecendo nossa cultura inclusiva*” (Anglo Gold Ashanti, 2022, p. 87).

A empresa ressalta que manteve a participação na pesquisa do “*Women in mining*” e, se encontra “*na média das outras empresas do setor,*” - que apresenta o cenário em que as organizações se encontram quando comparadas nos quesitos de inclusão feminina (Anglo Gold Ashanti, 2022, p.87). A empresa promoveu em 2022, como fez em 2021, a semana da diversidade, contando com rodas de conversas, palestras, encontro com diretores e outras atividades para discussão do assunto (Anglo Gold Ashanti, 2022). Fizeram o que a empresa chamou de “calendário de ação afirmativa”, com foco em campanhas e divulgações específicas aos empregados sobre a diversidade (Anglo Gold Ashanti, 2022). Acrescentou também o “*onboarding dos líderes em 2022 e no planejamento de 2023 para criação de uma trilha de treinamento sobre diversidade para todos os públicos da AngloGold Ashanti*” (Anglo Gold Ashanti, 2022, p.87).

Nesse sentido, a empresa, apesar de se comprometer com o aumento da diversidade e a inclusão das mulheres no ambiente de trabalho, não teve um impacto significativo da representatividade feminina no seu quadro, corroborando com a teoria de que o discurso não corresponde à prática. Se a multinacional de fato não possui em seu quadro de empregados percentual significativo de mulheres, bem como não se propõe de forma efetiva a melhorar essa representatividade feminina e não apoia o crescimento das mulheres que já são empregadas, qual seria o interesse em propagar uma imagem de diversidade de gênero? Não houve nenhum dado relativo a empregados LGBTQIA+ ou dados raciais, ou seja, apesar de possuir um discurso inclusivo e de compromisso com a diversidade, a omissão completa desses dados representa um descaso com estes grupos sociais.

Estes resultados comprovam a prática de *diversity washing* na Anglo Gold Ashanti no tocante às políticas de gênero sob uma ótica interseccional, demonstrando uma postura estrutural de ecofeminicídio desta empresa em Minas Gerais. Em oposição ao discurso de desenvolvimento econômico e de promoção da diversidade propostos pela empresa de mineração, suas atividades econômicas perpetuam a divisão sexual e racial do trabalho instaurada na colonização, articuladas à destruição predatória da natureza e das comunidades locais.

3.3.2 Caso Vale S.A.

Nesta seção iremos analisar as políticas de diversidade de gênero da mineradora Vale S.A. A empresa foi criada durante o governo de Getúlio Vargas em Itabira, Minas Gerais, mas foi privatizada em 1997, sendo hoje uma multinacional brasileira (Vale S.A, 2023). Entre os valores que a empresa afirma ter, de acordo com seu próprio website, está agir com integridade; “fazer acontecer” para superar desafios; ter “a vida em primeiro lugar”; “valorizar quem faz a nossa empresa”; e “respeitar nosso planeta e as comunidades”, comprometendo-se com o desenvolvimento econômico, social e ambiental (Vale S.A, 2023, s/p).

Para esta seção analisamos o relatório anual de 2022 da mineradora Vale S.A. O relatório, inicialmente, se mostrou mais completo que o da Anglo Gold Ashanti, visto que nos relatórios da empresa sul-africana não são mencionadas de forma sistemática as estratégias para gestão e aumento da diversidade na empresa. Da mesma forma, os trabalhadores LGBTQIA+, a raça dos trabalhadores e outras características de grupos diversos sequer são mencionados ou quantificados entre os trabalhadores, não dando um parâmetro da diversidade dentro Anglo Gold Ashanti.

No relatório anual da Vale S.A. de 2022, a empresa afirma que reconhece os riscos e impactos da sua operação e que tais ações podem gerar violação de direitos humanos. Por isso, a empresa “assume o compromisso com os direitos humanos” (Vale S.A, 2022, p.22), alegando que é feito um treinamento obrigatório *online* sobre a temática para todos os empregados, porém não menciona se esse treinamento também é obrigatório para os terceirizados, que representam um total de 70% do quadro da empresa (Vale S.A, 2022).

Além do compromisso com os direitos humanos, a empresa afirma que tem um compromisso com a diversidade, equidade e inclusão, ampliando as “ações

afirmativas para os grupos minorizados, gerando valor e desenvolvimento para as comunidades nas regiões onde a Vale atua” (Vale S.A, 2022, p.25). Segundo Jaina Kugel, Membro não executiva do Conselho, que foi Diretora de Recursos Humanos e membro do Conselho Administrativo da Siemens AG: “A Vale embarcou em uma jornada profunda de diversidade e inclusão, abraçando a pluralidade de sua gente e trabalhando para uma organização totalmente inclusiva e socialmente responsável” (Vale S.A, 2022, p.25).

A empresa apresenta também programas e iniciativas que visam o compromisso com a diversidade. São eles: Combate ao assédio, Campanha para atração de mulheres, programa de mentoria para líderes, Programa de Formação Profissional (PFP) exclusivo para mulheres, Programa de Aceleração de Carreira para mulheres negras, Programa Impulsiona, Programa Potencializando Talentos Negros, Circuito Pequena África - Letramento Antirracista, Programa Potencializando Talentos - profissionais com deficiência, LGBTQIA+: cobertura de cirurgias de redesignação sexual e Celebração do Orgulho Vale (Vale S.A, 2022).

No primeiro programa, o público alvo são todos os empregados, disponibilizando um canal de denúncias, consultas e reclamações de combate ao assédio (Vale S.A, 2022). Segundo a empresa, em 2021, o Canal de Denúncias recebeu 6.248 relatos, com 11 casos de assédio sexual confirmado e em todos os casos as vítimas eram mulheres (Vale S.A, 2022). A Vale disponibiliza também um pequeno portfólio informativo sobre assédio, incluindo um vídeo. A empresa não informa se tais materiais foram disponibilizados e como foram disponibilizados aos empregados. A empresa não informa quantos dos casos denunciados foram de fato resolvidos e quais seriam os outros 6.237 casos denunciados, já que não estão no rol dos 11 assédios confirmados (Vale S.A, 2022). Seriam esses outros casos assédios não confirmados?

O segundo programa “Campanha para atração de mulheres”, tem como público alvo as mulheres do Brasil e busca “*ressignificar a carreira da mulher na indústria da mineração*” (Vale S.A, 2022, p.26). Contudo, nada mais é informado sobre o programa, se há alguma atividade efetiva ou previsão (Vale S.A, 2022).

O programa “Formação Profissional (PFP) exclusivo para mulheres”, afirma ter uma parceria com o SENAI, para oferecer formação técnica-operacional nas carreiras de “*operadoras de equipamentos, mecânicas de máquinas industriais, eletricitistas de manutenção eletroeletrônica, entre outras*” (Vale S.A, 2022, p.26).

Apesar de aparentemente possuir a campanha de atração de mulheres à mineração e o programa de formação técnica, hoje a empresa conta com apenas 22,1% de mulheres em seu quadro de empregados (**Figura 2**) (Vale S.A, 2022).

Figura 2. Percentual de mulheres na VALE S.A. em 2022



Fonte: Elaboração própria.

O programa de “mentoria para líderes” tem o foco em mulheres líderes do Brasil, dando mentorias para o desenvolvimento de carreiras dessas mulheres. Entretanto, a empresa conta com somente 22,6% de mulheres na liderança Sênior (Vale S.A, 2022).

A Vale também faz uma distinção em seus relatórios que não foi trazida pela Anglo Gold Ashanti, que são dados de programas destinados a mulheres pretas. O programa de “Aceleração de Carreiras para mulheres negras” e o “Programa Impulsiona” tem como público alvo 100 mulheres negras (Vale S.A, 2022). O primeiro visa acelerar a ascensão profissional dessas mulheres, para assumirem posições estratégicas no mercado (Vale S.A, 2022). O segundo incentiva o ingresso/retorno ao mercado de trabalho (Vale S.A, 2022). Contudo, não consta no relatório quais ações efetivas foram utilizadas para efetivar esses objetivos. Além disso, quem seriam essas 100 mulheres? Qual seria o processo de seleção? E as outras mulheres pretas da empresa? Existem mais de 100 mulheres pretas na empresa? Outro dado que também não consta no relatório é a porcentagem de

empregados pretos, empregados mulheres pretas e LGBTQIA+, o que causa estranhamento, visto que estes dados constavam no relatório do ano anterior. Porque no relatório de 2022 esses dados foram supridos?

Já o programa é o “Potencializando Talentos Negros”, a mineradora visa 100 vagas para empregados autodeclarados pretos e pardos, com os mesmos objetivos do programa Formação Profissional exclusivo para mulheres (Vale S.A, 2022). Contudo, as perguntas do programa anterior permanecem: Quem seriam esses 100 empregados? Qual é o processo de seleção? Quais são as ações efetivas que buscam atingir o objetivo do programa?

O “Circuito Pequena África - Letramento Antirracista” visa abarcar todos os empregados e terceirizados, para “ampliar o nível de consciência sobre questões étnico-raciais do Brasil (Vale S.A, 2022). Entretanto, a empresa também não informa quais ações efetivas serão aplicadas pelo programa.

Como mencionado, não há parâmetro no relatório de 2022 a respeito do número de pretos na empresa. Por isso, trouxemos os dados de 2021. Em 2021, 11,5% dos empregados se autodeclararam pretos, 52,5% pardos e 31,2% brancos. Entre as mulheres, 9,3% se declararam pretas, 46% pardas e 38,9% brancas (Vale S.A, 2021). Se os programas do relatório de 2022 de fato foram empregados ao longo do ano, porque a empresa não trouxe os dados relativos à raça dos empregados?

Conforme o relatório de 2021, a empresa mostra que 92,2% dos empregados se autodeclararam heterossexuais, enquanto 3,6% gay, lésbica, bixessual e outras; 4,2% não informado e 99,6% se indentificaram como homem ou mulher e outros 0,4% identificaram-se como transgênero, não binária/fluída e outros (Vale S/A, 2021). No Relatório de 2022, apesar de não existirem dados sobre o grupo LGBTQIA+, a empresa apresenta dois programas voltados para estas pessoas, “cobertura de cirurgias de redesignação sexual”, em que a empresa ofereceu plano de saúde a cobertura da hormonioterapia “para transição de gênero e, as cirurgias do processo transexualizador para os empregados e dependentes trans da empresa no Brasil.” (Vale S.A, 2022, p. 26).

O outro programa promovido pela Vale S.A foi a “Celebração Vale do Orgulho LGBTQIA+”, que reúne “milhares de empregados de todo o Brasil para refletir sobre o respeito e a inclusão e celebrar o orgulho dessa comunidade” (Vale S.A, 2022, p.26).

Por fim, a empresa apresenta o “Programa Potencializando Talentos - Profissionais com deficiência”, que buscou “trabalhar a autoconfiança e o desenvolvimento de carreira dos profissionais com deficiência” (Vale S.A, 2022, p.26).

A Vale S.A, assim como a Anglo Gold Ashanti, se autodetermina diversa e inclusiva, em busca de uma constante transformação. Entretanto, os dados mostram pouca evolução de um ano para outro na Vale S.A: as mulheres tem pouca representatividade, principalmente nos cargos de gestão. A previsão, segundo o próprio relatório de 2022, é de que a empresa consiga preencher apenas 26% do seu quadro com mulheres até 2025 (Vale S.A, 2022). Ao disponibilizar o canal para assédio, a empresa verificou que 11 dos milhares de casos foram confirmados, mas não informa as providências, se o problema foi resolvido e nem informa do que se tratavam as outras denúncias (Vale S.A, 2022).

Ao comparar as duas empresas mineradoras analisadas, pode-se dizer que a Vale S.A. possui mais ações afirmativas para a promoção da diversidade. Entretanto, os programas da Vale S.A também são genéricos e não apresentam, na maioria dos casos, ações efetivas que subvertem a divisão sexual e racial do trabalho na empresa.

Além disso, pode-se perceber que o número de mulheres na Vale.S.A., assim como na Anglo Gold Ashanti, também é bem inferior ao número dos homens. Apesar de se comprometerem com a diversidade de gênero, a meta da Vale é de que apenas 26% do seu quadro, em 2025, seja ocupado por mulheres. Por outro lado, a Anglo Gold Ashanti não se compromete com o aumento do número de mulheres em seu quadro, destinando 50% das novas vagas para empregadas, o que não garante a contratação feminina.

Conclui-se, portanto, por meio da análise de seus relatórios anuais das empresas selecionadas, que ambas praticam *diversity washing*. As políticas de gênero promovidas pelas empresas pretendem somente obter valores econômicos imagéticos e, portanto, transformar a diversidade em mercadoria, sem enfrentar os valores culturais, provenientes da colonialidade de gênero, que ensejam a divisão sexual e racial no ambiente de trabalho.

4. Considerações finais

O desenvolvimento deste presente estudo possibilitou uma análise da gestão das políticas de gênero incorporadas por mineradoras a partir de uma perspectiva ecofeminista decolonial.

Partindo-se do conceito de colonialidade do poder de Aníbal Quijano (2005) e de colonialidade de gênero de María Lugones (2008, 2014), buscou-se compreender como a disparidade sexual-racial nas relações de trabalho permanece contemporaneidade brasileira, especificamente no tocante às grandes empresas de mineração que atuam em Minas Gerais.

Analisando o extrativismo na América do Sul, imposto pelos colonizadores, conseguimos verificar o lugar subalterno dos países latinos no capitalismo patriarcal-racista, derivado do eurocentrismo econômico, científico e cultural. Além disso, demonstramos como a natureza em formato de *commodities* sustenta o neoextrativismo, que alimenta a exploração e expropriação de vidas humanas e não-humanas sob a narrativa democrática desenvolvimento econômico e progresso.

Sob uma perspectiva ecofeminista decolonial, buscamos analisar como as empresas de mineração tentam “disfarçar” ou de certa forma “compensar” todos os danos causados pela exploração e expropriação predatória da natureza mediante a promoção de políticas de diversidade de gênero.

Os relatórios das duas empresas selecionadas, Anglo Gold Ashanti e Vale S.A, são esteticamente coloridos, diversos, com fotos de pessoas com a bandeira LGBTQIA+ ou de mulheres nas suas funções, gerando a imagem de que a diversidade de fato está incorporada na empresa.

Porém, não foram o que os dados dessas próprias empresas mostraram. Além de grupos marginalizados pelo gênero, raça, orientação sexual serem sequer mencionados em alguns aspectos, o número de mulheres nas empresas é extremamente baixo. Ademais, não foi possível identificar ações efetivas das empresas para a promoção e ingresso de mulheres em uma ótica interseccional.

Nesse contexto, ao examinar os conceitos de gestão de diversidade e as políticas de gênero promovidas pelas empresas Anglo Gold Ashanti e da Vale S.A, torna-se evidente a prática de *diversity washing*.

Desse modo, conclui-se que há um ecofeminicídio racista promovido por tais empresas de mineração no território de Minas Gerais, seja em seu quadro interno,

seja nas comunidades em que atuam. Assim como a natureza é dominada por multinacionais da mineração, as mulheres, especialmente as “não-brancas”, estão na intersecção desta opressão antropocêntrica-androcêntrica capitalista derivada da colonização.

REFERÊNCIAS

ANGLO GOLD ASHANTI. Disponível em <<https://www.anglogoldashanti.com.br/>> . Acesso em 20 de dez. de 2023.

ANGLO GOLD ASHANTI. **Relatório ESG anual, 2021**. Disponível em <https://www.anglogoldashanti.com.br/wp-content/uploads/2022/09/AGA-0128-22-AGA_ly_Relato%CC%81rio2021.pdf> . Acesso em 20 de dez. de 2023.

ANGLO GOLD ASHANTI. **Relatório ESG anual, 2022**. Disponível em <<https://www.anglogoldashanti.com.br/wp-content/uploads/2023/10/AGA-179.11-23-RELATORIO-ESG-2022-120dpis-v2.pdf>> . Acesso em 20 de dez. de 2023.

ANZALDÚA, Gloria. Falando em línguas: uma carta para as mulheres escritoras do terceiro mundo. **Estudos Feministas**, 1/2000.

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, p. 20-29, 2004. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rae/a/pxZ7ftJN4cHCWhQKH5ZV7nn/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 26 de dezembro de 2023.

CRENSHAW, Kimberlè Williams. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Salvador, **Revista Estudos Feministas**, nº1, 2002.

COMITÊ NACIONAL EM DEFESA DOS TERRITÓRIOS FRENTE À MINERAÇÃO. Relatório Anual, **Conflitos da Mineração no Brasil, 2023**. Disponível em <http://emdefesadosterritorios.org/wp-content/uploads/2023/12/Conflitos-da-Mineracao%CC%A7a%CC%83o-no-Brasil-2022_FINAL-1.pdf>. Acesso em: 24 de jan. de 2024.

DEPUTADOS, C. Comissão Parlamentar de Inquérito: rompimento da barragem e Brumadinho (**relatório final da CPI**). Câmara dos Deputados: Brasília, FD, Brazil, 2019. Disponível em <<https://www.estadao.com.br/blogs/blog/wp-content/uploads/sites/41/2019/11/RELAT%C3%93RIO-CPI-BRUMADINHO.pdf>>. Acesso em 02 de jan. de 2024.

FREIRE, Thiago Monteiro. **Diversity Washing**: corporatização da diversidade, capitalização da discriminação. 2023. Disponível em <<http://monografias.ufop.br/handle/35400000/5310>>. Acesso em 18 dez. 2023.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, 1984, p. 223-244.

GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. **Revista Tempo Brasileiro**, n. 92/93, p. 69-82, jan.-jun. 1988.

GUDYNAS, Eduardo. Diez tesis urgentes sobre el nuevo extractivismo. In: SCHULDT, Jürgen et al. (Orgs.). **Extractivismo, política y sociedad**. Quito: Caap; Claes, 2009. p. 187-225.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca Dias. **(Re)Pensando a Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática**. Belo Horizonte, Del Rey Editora, 2013.

HAESBAERT, Rogério. Do corpo-território ao território-corpo (da terra): contribuições decoloniais, **GEOgraphia**, 22(48). 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007.

LUGONES, María. Colonialidad y Género. **Tabula Rasa**, Bogotá, Colombia, n. 9, p.73-101, 2008.

LUGONES, María. Rumo a um feminismo descolonial. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 22(3): 320, setembro-dezembro/2014.

MENESES, Maria Paula. Colonialismo como violência: a “missão civilizadora” de Portugal em Moçambique. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. especial, p. 115-140, 2018.

MONTANARO MENA, Ana Marcela. **Una mirada al feminismo decolonial en América Latina**, Madrid, Dykinson, 2017.

MOREIRA, Roberto José. Críticas ambientalistas à Revolução Verde. **Estudos Sociedade e Agricultura**, v. 8, n. 2 / Número 15 - outubro 2000.

MOVILLA, Carolina Azevedo. **Mulher, natureza, sul global e o contrato social: um olhar ecofeminista sobre o direito**. TCC (Graduação)-Curso de Direito, Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em <<https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/6222/1/CAMovilla.pdf>>. Acesso em 03 de jan de 2024.

OLIVEIRA, Rafaela. Greenwashing-Um verde-sujo. **The Trends Hub: Revista Técnica de Tendências em Comunicação Empresarial**, n. 3, 2023. Disponível em <<https://parc.ipp.pt/index.php/trendshub/article/view/5073>>. Acesso em 18 dez. 2023.

PINTO, Sofia Sá. Greenwashing- A " Arte" de Bem Parecer. **The Trends: Hub Revista Técnica de Tendências em Comunicação Empresarial**, n. 2, 2022. Disponível em <<https://parc.ipp.pt/index.php/trendshub/article/view/4647>>. Acesso em 18 dez. 2023.

RUETHER, Rosemary Radford. Ecofeminismo: mulheres do primeiro e do terceiro mundo. **Estudos teológicos**, v. 36, n. 2, p. 129-139, 1996.

SHIVA, Vandana; MIES, Maria. **Ecofeminismo**. Editora Luas, 2021.

SVAMPA, Maristella. Consenso de los commodities, giro ecoterritorial y pensamiento crítico en América Latina. **Revista del Observatorio Social de la América Latina**, Buenos Aires, ano XVIII, n. 32, p. 15-38, 2012.

VALE S.A. Disponível em <<https://vale.com/pt/>>. Acesso em 20 de dez. de 2023.

VALE S.A. **Relato Integrado, 2021**. Disponível em <<https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/53207d1c-63b4-48f1-96b7-19869fae19fe/565d6188-78a5-44f2-a97d-10000e022116?origin=1>>. Acesso em 02 de dez. de 2023.

VALE S.A. **Relato Integrado, 2022**. Disponível em <<https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/53207d1c-63b4-48f1-96b7-19869fae19fe/c5492e73-1aa8-251e-a6c4-c66cdb474f9f?origin=1>>. Acesso em 02 de dez. de 2023.

ZBYSZEWSKA, Ania, MÁXIMO, Flávia. Rethinking the Labour-Environment (Land) Nexus: Beyond Coloniality, Towards New Epistemologies for Labour Law. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations** 39, n. 3&4, p. 293–314, Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2023.