

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSO BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO**

JÚLIA MOTA SOUSA

**PERCEPÇÃO DE MULHERES QUANTO ÀS POLÍTICAS DE
INCLUSÃO EM UMA MINERADORA DA REGIÃO CENTRAL DE
MINAS GERAIS**

Mariana-MG

2023

JÚLIA MOTA SOUSA

**PERCEPÇÃO DE MULHERES QUANTO ÀS POLÍTICAS DE
INCLUSÃO EM UMA MINERADORA DA REGIÃO CENTRAL DE
MINAS GERAIS**

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

Orientadora: Prof.a DSc. Simone Aparecida Simões Rocha.

Mariana-MG

2023

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

S725p Sousa, Julia Mota.

Percepção de mulheres quanto às políticas de inclusão em uma mineradora da região central de Minas Gerais. [manuscrito] / Julia Mota Sousa. - 2023. 20 f.

Orientadora: Profa. Dra. Simone Aparecida Simões Rocha. Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Companhias de mineração. 2. Integração social. 3. Mulheres. 4. Mercado de trabalho. 5. Mulheres nas profissões. I. Rocha, Simone Aparecida Simões. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 331.5



FOLHA DE APROVAÇÃO

Júlia Mota Sousa

Percepção de Mulheres Quanto às Políticas de Inclusão em uma Mineradora da Região Central de Minas Gerais

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

Aprovada em 02 de setembro de 2023

Membros da banca

DSc. Simone Aparecida Simões Rocha - Orientadora - Universidade Federal de Ouro Preto
DSc. Ana Cristina Miranda Rodrigues - Universidade Federal de Ouro Preto
MSc. Itaine de Paula - Universidade Federal de Ouro Preto

Simone Aparecida Simões Rocha, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 07/03/24.



Documento assinado eletronicamente por **Simone Aparecida Simoes Rocha, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 07/03/2024, às 20:58, 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 **0680040** e o código CRC **60966694**.

RESUMO

Atualmente empresas do setor minerário estão buscando adotar políticas de inclusão para a inserção de mulheres no ambiente que se diz ser para homens. Um ambiente diverso e inclusivo só traz benefícios para a empresa, e através dele é possível demonstrar que não existe distinção entre “trabalho de mulher“ e “trabalho de homem“. A fim de apoiar a presença feminina no mercado de trabalho, esta pesquisa teve como objetivo analisar a percepção das funcionárias quanto às políticas de inclusão adotadas por uma empresa da Região Central de Minas Gerais. Utilizou-se a abordagem metodológica de pesquisa descritiva e qualitativa a fim de compreender os fatos apresentados pelas entrevistadas. Como resultados principais teve-se o conhecimento das dificuldades enfrentadas por mulheres do setor minerário.

Palavras-chave: Companhias de Mineração. Integração social. Mulheres. Mercado de Trabalho. Mulheres nas profissões .

ABSTRACT

Currently companies in the mining sector are seeking to adopt inclusion policies for the insertion of women in an environment that is said to be for men. A diverse and inclusive environment only brings benefits to the company, and through it is possible to demonstrate that there is no distinction between “woman's work” and “man's work”. To support the female presence in the labor market, this research aimed to analyze the perception of employees regarding the inclusion policies adopted by a company in the Central Region of Minas Gerais. The methodological approach of descriptive and qualitative research was used to understand the facts presented by the interviewees. As main results, there was knowledge of the difficulties faced by women in the mining sector.

Keywords: Mining Companies. Social integration . Women . Job market . Women in the professions.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Controle de envio e recebimento dos questionários.....	14
Quadro 2 – Perfil das entrevistadas.....	14

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CSN - Companhia Siderúrgica Nacional

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBRAM - Instituto Brasileiro de Mineração

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

WIM BRASIL - Women in Mining Brasil

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 REVISÃO DE LITERATURA	10
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	13
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	16
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
REFERÊNCIAS.....	21

1 INTRODUÇÃO

As mulheres vêm ocupando seu espaço no mercado de trabalho desde 1970. Ao se perceber que o trabalho feito pelas mulheres era realizado através da opressão, por se dedicar a realização em nome da natureza, do amor e do dever materno, criou-se o movimento das mulheres que buscam demonstrar seu trabalho que antes era invisível e gratuito (Hirata; Kergoat, 2007). A partir daí, elas deixam de ocupar somente o ambiente em que se dizem ser “o lugar de mulher”, ambiente esse que a sua função é única e exclusivamente dedicar-se a maternidade e cuidar dos afazeres domésticos, onde são inseridas no mercado de trabalho e passam ocupar também ambientes que dizem ser masculinizados (Gerônimo da Silva, 2022).

As empresas mineradoras são um espaço majoritariamente ocupado por homens, por se dizer um ambiente sujo, rude, insalubre e pesado onde se necessita de força física. Existe a intenção de aumentar a participação das mulheres nessa área, porém, ainda é uma presença tímida. De acordo com o Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM), apenas 17% da força de trabalho é feminina (IBRAM, 2022).

A partir da contribuição de Hirata e Kergoat (2007), torna-se necessária a busca pela igualdade de gênero no setor mineral. Desde então, as mulheres vêm conquistando seu espaço nessas áreas, mostrando que podem ocupar o mesmo lugar, realizando as mesmas atividades, com a mesma dedicação e seriedade que os homens. Segundo Soihet (1998), gênero é um termo utilizado para explicar muito mais que a diferença sexual, ele destaca a relação entre mulheres e homens, ou seja, não é possível compreendê-los de maneira separada. Portanto, entende-se gênero é um meio de interpretar relações entre as diversas formas de interação humana.

A inserção de mulheres no mercado de trabalho é marcada por diversas barreiras, tendo que escolher entre duas opções, seguir na carreira profissional ou cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Um empecilho presente em seu dia a dia é inserção em cargos e funções majoritariamente ocupadas por homens, uma questão visível sobre essas dificuldades é falta de infraestrutura. Na mineração, houve um aumento no número de funcionárias mulheres nos séculos XX e XXI, porém, os cargos ocupados são restritos a níveis operacionais (Caim, 2019).

Diante desse cenário instalado, tem-se o seguinte problema de pesquisa: Quais são as percepções das funcionárias quanto às políticas de inclusão de mulheres, adotadas pela empresa de mineração localizada na região central de Minas Gerais? É importante que as mulheres tenham noção de que esse é um problema específico de seu gênero, um problema

que se enfrenta em quaisquer setores e regiões das quais estão inseridas. Não devem se sentir pouco valorizadas ou até mesmo incapazes na realização de suas atividades, independentemente do setor, empresa, função e cargo.

No entanto, para que a diversidade torne o ambiente mais competitivo, é importante e necessário a adoção de políticas da área de recursos humanos das empresas. Políticas estas deste os processos seletivos de recrutamento, treinamento, composição e igualdade salarial, até que esta cultura esteja disseminada na empresa (Maccali *et al.*, 2015).

Para a realização desta pesquisa, tem-se como objetivo geral, analisar as percepções das funcionárias em relação às políticas de inclusão de mulheres adotadas por uma empresa da área da mineração. Para que o objetivo geral possa ser atingido, tem-se os objetivos específicos: *i.* apresentar as percepções com relação à inclusão das mulheres na área da mineração; *ii.* levantar as políticas de inclusão de mulheres adotadas pela empresa em estudo; e *iii.* registrar o avanço ou o retrocesso em relação à política de inclusão das mulheres neste setor, a partir do grupo estudado.

A justificativa para o desenvolvimento deste tema está baseada na possibilidade de ampliar esta discussão em organizações que tomam como premissa que quem deve desenvolver as atividades em áreas específicas são pessoas do gênero masculino, outrora do gênero feminino. As atividades que requerem esforços físicos, veem se adequando ao uso de maquinários e equipamentos automatizados.

Outras atividades, como àquelas do setor de mineração, que são insalubres e devem ser realizadas em um ambiente com óleos, poeiras e por vezes sujos, suas vagas não devem ser destinadas somente ao gênero masculino, pois o conhecimento, o aprendizado e o poder fazer são universais, a partir das aberturas de vagas para homens e mulheres no sistema de ensino técnico e superior. Desta forma, sem determinação específica, existe um entendimento em construção, de que a inclusão e diversidade no ambiente organizacional possibilita de forma positiva na competitividade.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A desigualdade de gênero está presente em todos os ambientes da sociedade, seja ele escolar, familiar ou de trabalho. Percebe-se que existem privilégios para homens diante das mulheres, uma vez que estas são submissas aos homens pelo simples fato de serem mulheres. A discriminação quanto à trabalhadora mulher está presente até os dias atuais, independentemente da evolução da sociedade, do aumento da população feminina e da adoção de uma cultura mais proeminente à inclusão das mulheres no ambiente produtivo. A sociedade, em todas as suas estratificações, ainda trata as atividades desenvolvidas pelas mulheres no mercado de trabalho de forma diferente, menos inclusiva (Costa, 2021).

O ambiente de trabalho sempre está sujeito às mudanças e à desigualdade de gênero. A inserção de mulheres no mercado de trabalho é marcada por desafios únicos e persistentes, como a diferença de remuneração e oportunidades, ter que “escolher” entre a maternidade ou a profissão, e a não formalização do trabalho. Apesar dos progressos existentes para tal igualdade de oportunidades, as mulheres ainda sofrem com a discriminação e com o abuso sexual (Reis *et al.*, 2018). Como exemplo desses progressos no Brasil pode-se citar o Plano Nacional de Educação 2014-2024 e o Plano Nacional de políticas para as Mulheres 2013-2015 que visam o equilíbrio das oportunidades entre homens e mulheres.

A entrada de mulheres no mercado de trabalho, apesar de demonstrar uma conquista de espaço e de direitos, não sinalizou um aumento contínuo, foi um processo marcado por quebras e continuidades. A sua participação no espaço público, durante o trabalho fora do lar, e sua atuação em ocupações de prestígio, marcaram um momento de liberdade e independência, mas, sua permanência e separação a certos espaços ocupacionais tipicamente femininos e sua posição secundária manteve-se contínua (Barretto, 2016).

A história da mulher sempre foi rodeada de desafios, a todo momento, precisava demonstrar que era capaz, que não precisava ficar escondida atrás do tanque e fogão. Aos poucos, a mulher foi conquistando o seu espaço no mercado de trabalho e na sociedade (Neves, 2020). Presume-se, que ao serem inseridas no mercado de trabalho, a mulher já tem a ocupação a ser trilhada, que é geralmente nas áreas administrativas e serviços de limpeza. Essas ocupações são comparadas com os afazeres domésticos e, por esse motivo, se dizem ser específicas para as mulheres. Quando se adentram a uma nova cultura, a todo instante, a mulher é questionada sobre suas capacidades e responsabilidades, para que sejam

reconhecidas e valorizadas. Isso se torna um desafio adicional, pois sempre são comparadas aos homens (Maia, 2021).

Não existe uma literatura específica sobre o trabalho feminino na mineração, não foram identificados documentos oficiais, ou seja, não há uma memória efetiva por parte da sociedade e da organização, sobre como se deu a inclusão das mulheres em ambientes denominados masculino. Por isso, ainda considera que a presença das mulheres na mineração, ocupando cargos diversos, além do administrativo e da limpeza, ainda seja invisível. Os estudos sobre gêneros estão distantes do contexto atual da mineração brasileira, em especial da pequena mineração, que por muitas vezes ainda opera com uma gestão informal, não disponibilizando informações documentais sobre suas políticas de inclusão das mulheres em seus ambientes laborais, dificultando ainda mais esse tipo de análise (Freitas *et al.*, 2021). Contudo, a presença de mulheres no setor de mineração ainda conta com um número incipiente de trabalhadoras e por várias vezes, é considerada com má sorte e em casos de acidentes, esta é “culpada”. Outro ponto que fica destacado, é que quando se tem um baixo desempenho de produtividades nas extrações minerais, o gênero feminino é aquele que não atingiu a meta estabelecida. Essas colocações fazem com que elas sejam desacreditadas e impossibilitadas de demonstrar suas potencialidades, habilidades, atitudes e qualidades (Carrilho, 2016).

Mesmo que a mineração ainda seja intitulada como um ambiente masculinizado, onde não há espaço para mulheres, aos poucos, a inclusão está sendo apoiada por diversas empresas mineradoras que aderiram a criação de políticas exclusivas para inserção de mulheres no mercado de trabalho. Como exemplo, a Companhia Siderúrgica Nacional, em 2021 realizou a inserção do Programa Capacitar exclusivo para mulheres, e a Samarco, em 2022, lançou o Programa de Estágio “Mulheres na Mineração”.

Para apoiar a participação de mulheres no setor da mineração, o Women in Mining Brasil (2019), lançou um movimento que se fortaleceu a partir de 2019, tendo como objetivo, garantir a participação das mulheres no setor de mineração. Este movimento destacou a necessidade de criar uma estrutura na qual, as ações para inclusão de gênero estejam sempre em evolução, bem como deve oferecer apoio contínuo para que as empresas possam incluir as mulheres em seus ambientes (Indicadores WIM Brasil, 2022).

Com a finalidade de dar prosseguimento ao avanço das mulheres no setor de mineração a WIM Brasil criou um plano de ação com estratégias, com o objetivo de atrair, manter e capitalizar as mulheres para essa área, algumas dessas estratégias são: “Práticas inclusivas para oportunidades de carreira”; “Ambientes de trabalho seguro do ponto de vista

físico e psicológico”; “Habilidades de conciliar trabalho e compromissos pessoais”, e “Sinais e símbolos de inclusão de gênero na cultura e no local de trabalho”.

A luta pela igualdade de gênero não é uma tarefa a ser cumprida somente pelas mulheres. A sociedade, os setores públicos e privados devem se empenhar para garantir que as mulheres sejam valorizadas, em igualdade de condições no ambiente, nas mesmas oportunidades de trabalho e no desenvolvimento profissional. A inclusão de mulheres em todos os setores e áreas é essencial para uma sociedade mais justa e igualitária (Andrade, 2016).

Torna-se importante reforçar com frequência, sobre a inclusão de mulheres em todos os setores produtivos, bem como na mineração, pois é uma maneira de valorizar a figura feminina no mercado de trabalho. Se justifica ainda, pela manutenção da desigualdade de gênero em diversos setores, de acordo com os indicadores sociais das mulheres no Brasil, disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), onde consta a taxa de participação de mulheres na força de trabalho de 54,5% contra 73,7% de homens (IBGE, 2021).

Apesar do tímido expressivo aumento da participação feminina no mercado de trabalho, o que se percebe é uma divisão sexual do trabalho, ainda muito marcante. Esta divisão, onde separa “trabalho de mulher” de “trabalho de homem”, ainda fortalece a contextualização das relações hierárquicas entre os dois gêneros, estabelecendo os deveres dos homens e das mulheres. Ou seja, propaga a política da concentração de trabalhadoras em setores onde sua presença ou atuação é mais aceitável socialmente. O referido aumento do trabalho feminino ocorre, principalmente, nas áreas que pagam baixos salários e, portanto, demandam baixa qualificação (Carmo, 2020).

Ainda de acordo com os autores acima, antes, na mineração, as mulheres não eram reconhecidas como parte integrante de um time, mas sim, como um complemento, onde suas atividades seriam mais de apoio. Essa inclusão no mercado de trabalho para as mulheres, mesmo que em passos lentos e silenciosos, trouxe benefícios como a liberdade e autoestima, pois conseguiram enxergar a sua capacidade de realizar outras atividades das quais lhes são impostas.

O progresso de competências técnicas e comportamentais no setor da mineração são mecanismos importantes para promover a participação de mulheres, pois garantem que elas tenham acesso às experiências do mesmo nível do gênero masculino. As organizações do futuro deverão expandir suas iniciativas de inovação e tecnologia para se manterem competitivas. O investimento em uma força de trabalho diversa e inclusiva é um caminho

importante para atingir resultados acertados. Deve-se ter atenção em preparar a força de trabalho, atrair a mão de obra e reter a força de trabalho da mulher, fazendo com que ela se sinta parte da organização (Peruzzo, 2021).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa se qualifica como descritiva, pois tem como objeto de pesquisa, estudar as mulheres em seu ambiente de trabalho, diante das políticas de inclusão de mulheres na mineração. O objetivo aqui delineado, busca analisar as percepções das funcionárias em relação às políticas de inclusão de mulheres na mineração, em uma empresa localizada na Região Central de Minas Gerais. Esta é considerada uma das maiores exportadoras de minério de ferro do Brasil e possui políticas de inclusão exclusivas para mulheres. A partir destas observações, decidiu-se por realizar uma pesquisa de campo, para que se possa apontar as características dessa amostra e demonstrar como a inclusão das mulheres é percebida por elas próprias, em seu ambiente de trabalho (Marconi; Lakatos, 2022).

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e qualitativa, pois busca compreender uma situação particular e universal, que é a inclusão do gênero feminino em setores produtivos antes considerados como universo masculino. Mesmo que o foco seja específico, a perspectiva é compreender como esta inclusão se apresenta em situação real, perante o que se apresenta na literatura e programa específico da empresa sobre esta abordagem (Marconi; Lakatos, 2022).

Quanto aos objetivos, optou-se por uma pesquisa descritiva que busca compreender e analisar o sentimento e posicionamento das mulheres em relação ao seu trabalho desenvolvido na mineradora. Em relação aos procedimentos técnicos, esta é uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se de materiais já publicados e do programa de inclusão das mulheres no ambiente de trabalho da empresa. Com o entendimento de que este tema é atual e necessário, ainda assim, percebe-se que a literatura sobre mulheres no ambiente da mineração é pouca e por vezes, não dá voz às mulheres e sim analisa sob a perspectiva de gerência, salário e leis. A partir desta constatação, foi possível aprofundar neste universo e, posteriormente, elaborar o questionário que foi aplicado às mulheres da empresa (Gil, 2019).

A importância desta pesquisa no cenário atual, reflete uma oportunidade para gerar informações importantes orientadas para as mulheres e a empresa. Aos gestores, estes devem compreender que o universo feminino e suas contribuições no ambiente de trabalho transcendem para além da sua submissão. E sim, para a disseminação do seu conhecimento,

práticas de suas habilidades, comprometimento e competências sinalizadas por sua produtividade.

A coleta de dados ocorreu a partir da aplicação de um questionário semiestruturado, que permitiu obter informações direcionadas às mulheres que atuam no setor de mineração. O questionário constituído por 30 questões, foi dividido em 03 blocos, a saber: Bloco 1 - Perfil das Entrevistadas, reportando as questões do número 01 ao número 08; Bloco 2 – Percepções em relação à inclusão das mulheres na área da mineração, elaborado com questões do número 09 ao número 22 e Bloco 3 – Políticas de inclusão de mulheres adotadas pela empresa, contendo as questões do número 23 ao número 30. Para Gil (2019), o contexto da pesquisa bibliográfica e da aplicação das entrevistas estruturadas, servem como base para a compreensão do fenômeno de inserção das mulheres no ambiente de trabalho antes considerado universo masculino.

De acordo com Minayo e Costa (2019), o sujeito de uma pesquisa pode ser definido como a pessoa ou o fenômeno sobre o qual se quer revelar. Partindo da colocação dos autores, decidiu-se por coletar os dados no grupo de 22 funcionárias de uma oficina central da mineração, pois esta área é insalubre, rude e reflete o tal do universo masculino. O questionário foi enviado para as 22 mulheres funcionárias desta oficina, como forma de fortalecer a escolha do objeto de estudo, que trata de amostragens não-probabilísticas, intencional e por acessibilidade (Castanheira, 2023). As funcionárias respondentes ao questionário foram identificadas como N°01, N°02, N°03, N°04 N°05 E N°06, o questionário foi enviado via Google Forms, através de e-mail pessoal e WhatsApp, ficando disponível para elas durante o período de 20 a 25.07.23, conforme o controle de envio e recebido apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 - Controle de envio e recebimento dos questionários

Data de envio	Número de questionários enviados por dia, com replicação em outros dias, na tentativa de obter mais respostas	Data de recebimento	Número de questionários respondidos
20/07/2023	10	20/07/2023	4
20/07/2023	10	21/07/2023	1
22/07/2023	4	22/07/2023	1
25/07/2023	7	-	-

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023).

Quadro 2 – Perfil das entrevistadas

Respondentes	Cargo	Tempo de empresa
---------------------	--------------	-------------------------

N° 01	Eletricista	2 anos
N°02	Inspetora Eletromecânica	2 anos
N°03	Soldadora	2 anos
N°04	Programadora	2 anos
N°05	Capacitar Mecânica	1 ano
N°06	Assistente de programação e controle	3 anos

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2023).

O processo de análise de dados se dividiu em dois momentos: o primeiro e não necessariamente nesta ordem, foi através da análise descritiva para as questões fechadas, consolidando as respostas sem interpretações e sim, como elas se apresentam (Gil, 2019). E por meio da análise de conteúdo, que se deu a partir da interpretação das respostas e opiniões das respondentes pesquisadas (Bardin, 2011). Desta forma, foi possível compreender a visão das mulheres sobre estar pertencendo um ambiente masculinizado e entender suas percepções quanto às políticas de inclusão adotadas pela empresa.

A partir da interpretação das opiniões destas mulheres, com cunho qualitativo e, posteriormente, após um embasamento na revisão de literatura, utilizou-se da divisão da análise de conteúdo em suas três fases. A primeira fase tratou da pré-análise, com a formulação do objetivo da pesquisa (Bardin, 2011). A segunda fase se deu a partir da exploração do material a ser coletado, resultando na elaboração do questionário. E por fim, a terceira fase, foi o tratamento dos dados e a interpretação dos resultados. Os dados coletados foram inseridos na planilha do Excel e então, tabulados e interpretados (Bardin, 2011).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O Estado de Minas Gerais é reconhecido pelo elevado número de empresas do setor mineral instaladas em seu território, sendo responsável por 53% da produção brasileira de minerais metálicos e 29% de minérios em geral. A empresa mineradora onde a pesquisa foi realizada é uma das maiores do estado, e tem em suas políticas, a determinação de desenvolver um ambiente inclusivo e diverso. A empresa considera que esta política seja importante para estimular a inovação de seus negócios. As funcionárias respondentes da pesquisa, trabalham na oficina central. O questionário foi enviado para um grupo de 22 mulheres do setor que atuam com manutenções e funções administrativas da área.

A análise do perfil das funcionárias é uma ferramenta importante para conhecer o grupo que está sendo estudado, sendo importante também para promover ações para se ter um ambiente de trabalho mais inclusivo. Das seis respondentes, cinco estão na faixa etária entre 21 e 30 anos e uma entre 18 e 20 anos. Fica evidenciado que mulheres mais jovens estão buscando a inserção nesse ambiente masculinizado. Um total de quatro respondentes são solteiras e as demais são casadas ou se encontram em uma união estável. Apenas uma das respondentes possui filhos.

A formação acadêmica visa identificar o grau de conhecimento das funcionárias, evidenciando as funções que elas desenvolvem na empresa. De acordo com sua formação e o tempo de empresa, observa-se que a colocação feminina no setor pesquisado é uma presença atual, tendo apenas uma funcionária com mais tempo de casa. Em relação à formação, uma possui superior incompleto, quatro têm ensino técnico completo e uma não terminou o ensino técnico. O setor onde estas mulheres atuam, consta de três no administrativo e as outras três no operacional. No que tange ao tempo de empresa, uma funcionária tem um ano, quatro respondentes estão com dois anos e a outra, já está há três anos nesta empresa.

Foram elaboradas perguntas para identificar as percepções das funcionárias quanto à inclusão de mulheres na área da mineração. Em relação à satisfação por trabalhar em um

ambiente que se diz apropriado para homens, três das respondentes disseram estar satisfeitas, uma se encontra insatisfeita, uma diz ser indiferente e a última muito satisfeita. Algumas mulheres se sentem deslocadas, e de acordo com as respostas obtidas nesse bloco 50% das mulheres se sentem satisfeitas ao pertencer ao setor minerário. Após as lutas ocorridas em meados do ano de 1970, a mulher conseguiu com mais facilidade sua inserção em funções na mineração e nesta pesquisa, percebe-se que este movimento de inclusão vem acontecendo.

Quanto ao favorecimento da sua condição feminina e estar trabalhando no ambiente masculino, quatro funcionárias disseram que esta condição não faz diferença e duas funcionárias consideram que se sentem favorecidas. Sobre considerar hoje, o melhor momento, ou seja, mais fácil exercer sua função na empresa do que antigamente, todas responderam sim. Acredita-se que a política de inclusão estabelecida pela empresa e a abertura de mercado neste setor para as mulheres, tenha sido algo positivo para estas funcionárias.

Quando questionadas sobre ter sofrido algum tipo de discriminação ou favorecimento por ser mulher, quatro responderam que não, uma respondeu que sim e a outra não respondeu. Em seguida, foram questionadas sobre os desafios enfrentados no ambiente de trabalho, obtendo as seguintes respostas: a respondente N°01 diz ter tido “tratamento igualitário”; enquanto a respondente N°02 comenta que “consegui reconhecimento de acordo com os méritos”, a respondente de N°03 descreve que não se tem “igualdade salarial”, bem como “existem poucos vestiários femininos” e que “são poucos os cargos de liderança ocupados por mulheres”; a respondente N°04 relata que “em alguns lugares ainda existem algumas piadinhas referentes aos gênero, ou até mesmo assédio moral e sexual” e por fim, a respondente N°05 fala da “falta de estrutura adequada”. A respondente N°06 não manifestou sua resposta.

Dando continuidade, foi perguntado se elas encontraram dificuldades por serem mulheres e as respostas foram: a respondente N°01 comenta que sobre a “desigualdade salarial, constrangimento e situações de assédio, dificuldade em chegar a cargos maiores”; a respondente N°02 diz que “meu trabalho demanda esforço físico e intelectual” e “o físico ainda não está em perfeição, dependendo de ajuda” e “o intelectual falta acostumar com a pressão”; a respondente N°03 relata que “acredito que a maior dificuldade é não ter vestiários femininos próximos ao local de trabalho”; a respondente N°04 relata que, “até então, nenhuma” e a respondente N°05 diz sobre a “dificuldade de crescimento, opinião pouco ouvida”. Nesta questão, a respondente N°06 também não manifestou sua resposta. As principais dificuldades encontradas por ser mulher no ambiente de trabalho é o

constrangimento, e que, por muitas vezes é causado pelo assédio. Isto se comprova de acordo com os relatos acima, de duas funcionárias e ainda comentam que não existe uma escuta ativa quando é a vez da mulher se comunicar.

O setor minerário desde sempre foi intitulado como um ambiente para homens, porém nas últimas décadas a mulher foi ganhando espaço nesse ambiente. Quando questionado se elas tinham conhecimento do número de mulheres na área, a respondente N°01 diz ter “6 mulheres”; a respondente N°02 relata que “na área da inspeção há somente uma mulher”; a respondente N°03 diz que “as mulheres ocupavam 20% da área); a respondente N°04 descreve que são “5 mulheres” e as respondentes cinco e seis, respectivamente disseram que “na minha área eram em torno de 10 mulheres”.

Ao questionar sobre os principais desafios enfrentados, os resultados apontam que as mulheres ainda são tratadas com indiferença no mercado de trabalho, não possuem o tratamento igualitário com relação aos homens, não são valorizadas pelos seus méritos e ainda escutam comentários desnecessários. O ambiente minerário não foi reorganizado para o recebimento dessas mulheres, tanto que duas delas citam a falta de estrutura básica adequada.

Perguntando sobre o processo seletivo do qual elas entraram na empresa, quatro responderam que concorreram exclusivamente com mulheres, ou seja, era um programa voltado para a contratação de mulheres. As outras duas disseram terem concorrido com homens e mulheres. As respondentes acreditam que se em um processo seletivo apresentarem homens e mulheres com os mesmos requisitos de formação, qualificação e experiência, a empresa optará por contratar aquele que apresentar vontade de crescimento junto da empresa. Vale destacar que nem sempre foi isso que acontecia, pois os homens possuíam inúmeros privilégios perante as mulheres. Mas espera que o programa de inclusão adotado pela empresa possa traçar novas perspectivas.

Quanto às políticas de inclusão de mulheres adotadas pela empresa, buscou-se conhecer o ponto de vista das funcionárias sobre estas políticas. Foram questionadas se existia no processo de contratação, algum procedimento que indica a preferência da empresa pela contratação de homens ou mulheres para determinadas funções. Disseram não, quatro funcionárias e duas consideram haver preferência. Quanto ao processo exclusivo para contratação de mulheres na empresa, cinco funcionárias disseram que existia e uma respondeu que não. Também foi questionado se elas haviam observado diferenças nas oportunidades de trabalho entre homens e mulheres na empresa e cinco funcionárias que responderam sim e apenas uma disse não haver.

Elas comentaram que neste processo “alguns cargos já são anunciados com preferência exclusiva para mulheres, como operadora de equipamentos móveis”. Também disseram que quando da contratação, foram questionadas sobre: data da última menstruação, idade dos filhos, se há possibilidade de ela estar grávida, dentre outras perguntas relacionadas ao gênero feminino. Neste momento, nos cabe refletir sobre a relação destas perguntas com o cargo a ser ocupado pelas mulheres, se são importantes para a empresa desenvolver outras políticas que ainda não estejam contempladas no programa de inclusão de mulheres no setor operacional da mineração. Outro ponto a ser discutido, se estas perguntas podem ser consideradas como fatores de exclusão para não ocupar o cargo, uma vez que estes questionamentos não são realizados com os homens, quando estão no processo seletivo ou de contratação.

Foi perguntado para as funcionárias, se elas sabiam da existência de um programa exclusivo para mulheres, desenvolvido pela empresa. Um total de quatro funcionárias responderam que existia o programa e que este era para “capacitar mulheres”; “programa para capacitar mulheres na mineração”; “programa capacitar” e “capacitar para mulheres”. As respostas são das respondentes N°01, N°02, N°03 e N°04 respectivamente. O posicionamento da empresa em que as funcionárias tiveram participação nesta pesquisa, conta com políticas para a inserção de mulheres no mercado de trabalho. Um total de quatro mulheres entrevistadas disseram conhecer essas políticas e responderam que o nome o programa se chama Capacitar Mulheres. Este programa tem como principal objetivo ofertar oportunidades de qualificação teórica e prática a mulheres, fazendo com que sua inserção no mercado de trabalho seja o mais leve possível.

Sobre a empresa se apropriar de mudanças para atrair e reter mão de obra feminina, as respondentes disseram se manifestaram de seguinte forma: a respondente N°01 disse que há necessidade de existir um “tratamento igual, oportunidades e respeito”; a respondente N°02 relata que “as próprias mulheres deveriam animar mais e trabalhar nas áreas que os homens mais atuam, com os homens mais educados nestas situações, e não ficar tanto presas nas áreas administrativas”; a respondente N°03 confessa “acreditar na valorização da mão de obra feminina” e que a empresa deve “oferecer mais oportunidades de crescimento em todos os setores”; a respondente N°04 declara que a empresa deverá “gerar mais vagas de nível técnico na área operacional” e a respondente N°05 diz que há necessidade de “igualdade de oportunidades para crescimento” e que ainda se têm “poucas oportunidades para cargos de liderança”. A respondente N°06 não registrou sua resposta no questionário.

Apesar de todas as questões levantadas na pesquisa, percebe-se que as mulheres funcionárias deste segmento estão lá, comprovando capacidade, mantendo-se produtivas e

com muito apreço, talvez até sem conhecimento, estão registrando histórias no programa de inclusão da empresa. E ainda, estão abrindo novas fronteiras de trabalho no setor de mineração para todas as outras mulheres que querem construir carreira profissional neste segmento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção de mulheres no mercado de trabalho é uma conquista importante, e apesar do apoio das empresas para que o ambiente de trabalho seja mais inclusivo, a mulher conquistou seu espaço através de esforços próprios. Até os dias atuais sua inserção no mercado de trabalho é cercada de desafios.

Esta pesquisa teve como objetivo conhecer as percepções das funcionárias quanto às políticas de inclusão de mulheres na área de mineração, ambiente de trabalho direcionado para o gênero masculino. A participação das mulheres que estão inseridas nesse ambiente, possibilitou uma breve visão do sentimento de fazer parte de uma organização que diz ser lugar para homens. Através dos resultados, foi possível observar que são muitas as dificuldades enfrentadas por elas no dia a dia, sendo a principal, a falta de valorização e oportunidades para se chegar a cargos de liderança.

Como limitação da pesquisa, cita-se a restrição quanto aos termos geográficos, isso porque a pesquisa restringiu apenas a uma empresa do setor na região Central de Minas Gerais, sendo este o setor produtivo predominante no Estado, o número de respondentes também se torna uma limitação, visto que houve pouca aderência ao questionário aplicado, devido ao receio de algumas ao falar sobre as dificuldades que se encontram em ambientes masculinizados. Fica registrada aqui, a necessidade de ampliação de pesquisas como esta, para empresas neste setor, considerando que diversas empresas do ramo adotam programas para recrutamento exclusivo de mulheres.

Espera-se que este estudo contribua com a visibilidade de mulheres em setores com presença predominante masculina. Como agenda para futuras pesquisas, sugere-se: a) Uma análise quantitativa do número de mulheres na área da mineração da região Central de Minas Gerais; b) Desafios enfrentados por mulheres no setor da mineração, e c) Avanços quanto a presença de mulheres no setor minerário: funções predominantes.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, T. Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade? Estudo Técnico – Consultoria Legislativa, Brasília, jul. 2016. Disponível em: http://www2.camara.leg.br/.../2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrad... Acesso em 09 mar. 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARRETTO, F. M. e S. M. **Relação entre a precarização do trabalho e gênero no contexto da reestruturação produtiva**. 2016. 73 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

CAIM, A. C. **Mineração e gênero**: Uma avaliação das políticas de responsabilidade social corporativa do setor mineral brasileiro. 2019. 55 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Engenharia de Produção) – Faculdade de Engenharia, Universidade Federal de Juiz de Fora, 2019.

CARMO, Jacqueline. **Mulheres no mercado de trabalho**: panorama da década. 2020. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>. Acesso em: 04 jul. 2023.

CARRILHO, Anabelle. **Mulheres invisíveis, mas necessárias**: a negação da feminização no trabalho da mineração. 2016. Tese (Doutorado em Política Social) – Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

CASTANHEIRA, Nelson Pereira. **Estatística aplicada a todos os níveis**. Curitiba, PR: InterSaberes, 2023.

COSTA, T. da S. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro**: desvalorização do trabalho da mulher na relação de emprego. 221. 23 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos, 2021.

FREITAS, L. W. *et al.* Consciência ou segurança? Questões de gênero num processo seletivo interno. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 19, n. Cad. EBAPE.BR, 2021 19(1), jan. 2021.

GERONIMO DA SILVA, Y.; VERZOLA VAZ, D. **Por que as ocupações “femininas” pagam menos? Um estudo longitudinal**. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S. l.], v. 39, p. 1–28, 2022. DOI: 10.20947/S0102-3098a0212. Disponível em: <https://rebep.org.br/revista/article/view/2055>. Acesso em: 7 mar. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2019.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, [S. l.], v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 jun. 2023.

IBGE. Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, n.38, p. 1-12, 2021. Disponível

em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 16 maio. 2023.

IBRAM. Evento celebra o empoderamento feminino e reconhece o papel fundamental das mulheres na mineração. **IBRAM**, 2022. Disponível em: <https://ibram.org.br/noticia/evento-celebra-o-empoderamento-feminino-e-reconhece-o-papel-fundamental-das-mulheres-na-mineracao>. Acesso em: 25 jan. 2023.

INDICADORES WIM BRASIL - Relatório de Progresso do Plano de Ação para o Avanço das Mulheres na Indústria de Mineração - Ano 2 - Setembro, 2022. Disponível em: <https://www.wimbrasil.org/wp-content/uploads/2022/09/Relatorio-Indicadores-WIM-Brasil-2022.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MACCALI, N., KUABARA, P. S. S., TAKAHASHI, A. R. W., ROGLIO, K. D. D., & BOEHS, S. D. T. M. (2015). As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, 16(RAM, Rev. Adm. Mackenzie, 2015 16(2)). <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>

MAIA, Jéssica Colares. **A gestão da diversidade e o seu papel na gestão de pessoas nas organizações**. 2021. Monografia (Graduação em Administração) - Centro Universitário Christus. Fortaleza, 2021. <https://repositorio.unichristus.edu.br/jspui/handle/123456789/1101>

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022.

MINAYO; M.C.S., COSTA A.P. **Técnicas que fazem uso da palavra, do olhar e da empatia: pesquisa qualitativa em ação**. Aveiro: Ludomedia, 2019.

NEVES, A. Gestão da Diversidade nas Organizações como Prática Gerencial. **Revista Gestão & Sustentabilidade**, v. 2, n. 1, p. 140-154, 9 jun. 2020.

PERUZZO, C. M. K. Cidadania nas organizações empresariais: provocando reflexões sobre respeito à diversidade. **Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação**, v.44, n. Intercom, Rev. Bras. Ciênc. Comum., 2021 44(2), maio 2021.

REIS, T. A. *et al.* Desafios e conflitos da mulher na busca da ascensão na carreira profissional. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [S. l.], v. 8, n. 3, 3 set. 2018. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/36820/26430>. Acesso em: 15 jul. 2023.

SILVA, Y. G. da; VAZ, D. V. Por que as ocupações “femininas” pagam menos? Um estudo longitudinal. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S. l.], v. 39, p. 1-28, 2022. Disponível em: <https://rebep.org.br/revista/article/view/2055>. Acesso em: 7 mar. 2023.

SOIHET, R. História das mulheres e história de gênero: um depoimento. **Cadernos Pagu**, [S. l.], n. 11, p. 77–87, 2013. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8634464>. Acesso em: 7 mar. 2023.

WOMEN IN MINING BRASIL. Quem somos. **WMB**, 2019. Disponível em: <https://www.wimbrasil.org/quem-somos->

[2/#:~:text=A%20proposta%20de%20valor%20do%20WIM%20Brasil%20%C3%A9,de%20expertise%20t%C3%A9cnica%20excel%C3%Aancia%20operacional%20e%20esp%C3%A9rito%20inovador.](#) Acesso em: 16 fev. 2023.