



BRASIL •
mineral 1

ESPECIAL

**MULHERES
NA MINERAÇÃO**



TODO DIA É DIA DE LUTAR PELA EQUIDADE.

A terra é a mãe de todas as riquezas naturais que, transformadas, asseguram o desenvolvimento da humanidade. E as mulheres, guardiãs do sagrado feminino, carregam em si a potência, a fertilidade e a força da terra.

A Anglo American reverencia o feminino em todas as suas formas. É por isso que estamos trabalhando pela equidade de oportunidades, de reconhecimento e de gênero em cada uma de nossas unidades em todo o mundo.

8 de março – Dia internacional da Mulher.

Mulheres na Mineração.....	4
Lúcia Travassos da Rosa Costa	8
Gláucia Cuchierato.....	9
Janayna Pereira	10
Daiane Pereira.....	11
Janice da Silva de Figueiredo.....	12
Laura Buarque Andrade.....	13
Andreia Nunes.....	14
Paula Pertile.....	15
Raquel Coelho.....	16
Ana Sanches.....	17

BRASIL
mineral

www.brasilmineral.com.br

Diretor Editorial

Francisco E. Alves

franalves@signuseditora.com.br

Redação

Mara Cristina Fornari

mara@signuseditora.com.br

Francisco Alves

franalves@signuseditora.com.br

Rodrigo Gabai

rodrigo@signuseditora.com.br

Diretor Comercial

Sérgio de Oliveira

sergio@signuseditora.com.br

Contatos Publicitários

Marta Camargo

marta@signuseditora.com.br

Raul Molinário

raul@signuseditora.com.br

Produtor Gráfico

Alexandre Paes Dias

Publicidade e Redação

Rua Eugênio de Medeiros, 499 - Pinheiros

05425-000 - São Paulo - SP

Tel.: (11) 3814-6899

www.signuseditora.com.br

brasilmineral@signuseditora.com.br

Editada pela Signus Editora Ltda. **Brasil Mineral** é dirigida às empresas de mineração, metalurgia, siderurgia, ferroligas, petróleo, engenharia e projetos, geologia, consultoria, entidades de classe do setor, órgãos governamentais afins a esses ramos de atividade e escolas.

A assinatura é paga.

Todos os direitos reservados. Nenhuma informação dessa edição poderá ser copiada ou reproduzida por qualquer meio, impresso ou eletrônico, sem permissão por escrito da Editora.

Diretor Responsável

Francisco E. Alves (MTb 11698)

MULHERES NA MINERAÇÃO

✦ Mara Fornari

“A quantidade de mulheres diminui ainda mais se considerada a ocupação em postos operacionais”



Anabelle Carrilho

De acordo com a projeção da população feita pelo IBGE em 2017, as mulheres já são maioria no Brasil, vivem mais, o nível de escolaridade é maior e boa parte delas tem sobre si a responsabilidade de manter financeiramente seus domicílios. Hoje a força da mão-de-obra feminina já está presente em praticamente todos os setores da indústria nacional e, aos poucos, áreas historicamente tidas como redutos masculinos – como é o caso da mineração – começam a abrir espaço para essas trabalhadoras.

Segundo a Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho, em 1995 apenas 7% dos postos de trabalho no Setor Extrativo Mineral eram ocupados por mulheres, percentual que chegou a 12% em 2014 e pouco se alterou até agora. “A quantidade de mulheres diminui ainda mais se considerada a ocupação em postos operacionais” – a constatação faz parte da tese “Mulheres Invisíveis, Mas Necessárias: a negação da feminização no mercado da mineração”, apresentada por Anabelle Carrilho em 2016 no Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade de Brasília.

Assistente Social de formação principal, Anabelle conta que a motivação pelo setor mineral se deu pelas “marcas históricas” carregadas pelo segmento e pelo estigma negativo da mineração, bastante associado à degradação humana, ao desenvolvimento local com alto custo humano e ambiental. Nesse bojo, também aparece muito fortemente o machismo e a pouca inserção da mulher nesse mercado de trabalho. “Enquanto o setor não se transformar e aprender a se comunicar melhor com a sociedade, esta continuará sendo a visão traçada há séculos da mineração. Uma pena já que se trata de um segmento vital para a economia e desenvolvimento do país”, lamenta a pesquisadora.

O trabalho de campo foi realizado entre os anos de 2014 e 2015 e os resultados da pesquisa de caráter qualitativo apresentados no final de 2016. Foram levantados estudos de casos de três empresas: duas privadas e uma pública, todas muito representativas do setor de mineração. Entre as privadas estava uma de extração de níquel a céu aberto e outra de extração subterrânea de ouro (com mais de 30 anos de atuação). A empresa pública atua no setor de pesquisa mineral.

PARCELA FEMININA AINDA É MUITO PEQUENA

As três unidades mostraram relações diferenciadas quanto à entrada, permanência e o desligamento do trabalho das mulheres. Segundo apurou Anabelle durante a realização de sua pesquisa, na empresa pública o quadro finalístico era composto por 26% de mulheres – “número que pode parecer pouco, mas que se torna bem representativo em se tratando de mineração; na empresa de exploração subterrânea, apenas 2% de seu quadro de funcionários era de mulheres e na empresa a céu aberto essa quantia chegou a 8%”.

Como fatores determinantes para justificar a diferença a pesquisadora destacou a entrada por concurso no setor público, cujos contratos de trabalho são mais estáveis e atraem mais o interesse das mulheres. Mas também observou ser importante considerar que a mineração tem características que acabam “afastando” ou “expulsando” as mulheres de um maior contingente operacional: “as minas estão instaladas onde o minério ocorre, nem sempre próximas de localidades urbanas desenvolvidas, com grande dificuldade de acesso, o que acaba complicando especialmente a vida de mulheres que são mães”.

Nas empresas privadas estudadas, as minas que contrataram mulheres fizeram a opção por cargos de nível superior, como engenheiras de minas e geólogas, cursos em que vêm aumentando o número de mulheres matriculadas. Mas ainda assim Anabelle observa que é mais fácil para os homens se candidatarem a esses cargos: “ou eles vêm com a família ou acabam constituindo família nessas cidadezinhas. As mulheres ainda encontram dificuldade de se firmarem sozinhas em uma cidade pequena”. Segundo apurou a pesquisadora, uma das queixas mais frequentes foi a dificuldade de estabelecer uma rede de relacionamento de amiza-

40% Extração de minério de ferro

32% Extração de pedra, areia e argila

9% Outros

7% Extração de minerais metálicos e não-metálicos

6% Extração de minérios de metais preciosos

5% Extração de minerais ferrosos

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS/MTE)

des num ambiente bastante masculino. E as mulheres que já tinham um relacionamento afetivo acabaram optando por retornar à cidade de origem no caso de gravidez, para poderem ficar mais perto da família.

Nas atividades operacionais da mineração propriamente dita, as mulheres encontram maiores barreiras nas minas subterrâneas, seja pelo histórico e mitos que ainda rondam o trabalho em subsolo (hierarquizado, violento, propenso a assédios, degradante, perigoso, etc.), seja pela estrutura (ausência de banheiros, vestiários...). Elas atuam nas minas mais frequentemente nas funções de nível superior (geólogas, engenheiras de minas...), entretanto, são raras em cargos formais de chefia.

Quanto às atividades realizadas, são comumente delegadas às mulheres aquelas que exigem maior delicadeza, minúcia, organização, como as exercidas nos laboratórios e escritórios, ou no caso das operadoras de máquinas, o patrolamento das pistas e o transporte dos minérios, em detrimento daquelas consideradas pesadas, como sondagem, carregamento, trabalho industrial com fornos, etc. O impacto disso é que muitas vezes as mulheres são afastadas das funções técnicas para as quais foram contratadas inicialmente.

PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NO SETOR MINERAL



23%

Analistas, Engenheiras e Geólogas



10%

Cargos de Gerência



58%

Cargos de Nível Médio

Homens precisam aceitar a presença das mulheres

Apesar de muitas vantagens serem percebidas com a entrada de mulheres nas minas, como limpeza e menor índice de quebra e manutenção das máquinas, consequente aumento de produtividade, maior preocupação com segurança, ambiente humanizado, entre outras, a recepção às mulheres trabalhadoras nas minas foi traumática, sendo relatados muitos casos de sabotagens para que não "tomassem o lugar dos homens". São exemplos: assédios, fofocas, orientações erradas quanto ao trabalho e a operação de equipamentos e máquinas.

As mulheres ainda têm uma situação diferenciada com relação à conciliação entre trabalho remunerado e trabalho doméstico e cuidados com os filhos. Por isso políticas empresariais e benefícios que possibilitem tal conciliação são necessárias, tais como a extensão da licença maternidade (e paternidade), auxílio-creche, flexibilização de horários. A concessão destes benefícios, quando abrangem homens e mulheres, melhoram também a qualidade de vida dos trabalhadores homens, incentivando-os a compartilhar as responsabilidades familiares e de cuidados, fundamentais para a continuidade da humanidade.

Por fim, Anabelle defende que são primordiais políticas de ação afirmativa para aumentar a quantidade de mulheres nas empresas de mineração, entretanto, apenas isso é insuficiente. "É necessário adaptar políticas, procedimentos e estruturas empresariais para que além da entrada, haja também a retenção das mulheres. E o mais importante: é fundamental começar a desconstruir e reinventar práticas que associam o setor mineral ao trabalho degradante e punitivo, ao machismo, à destruição do meio ambiente, e outras cargas historicamente negativas", alerta a pesquisadora.

A tese completa pode ser acessada no link:

http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/22237/1/2016_AnabelleCarrilhodaCosta.pdf

Setores industriais com maior crescimento em participação das mulheres

Mineração	65,8%
Material de transporte	60,8%
Alimentos e bebidas	49,3%
Madeira e mobiliário	39,3%
Indústria mecânica	37,3%
Papel e gráfico	24,7%

Lúcia Travassos da Rosa Costa

Lúcia Travassos da Rosa Costa

Desde 2012 atua à frente da Gerência de Geologia e Recursos Minerais da CPRM, na Superintendência Regional de Belém, onde é a responsável pela execução de projetos nas áreas de cartografia geológica, integração geofísico-geológica, integração geológica regional, pesquisa de minerais estratégicos (fosfatos), pesquisa e avaliação de materiais utilizados na construção civil. A partir de 2015 vem atuando especialmente na gerência de projetos desenvolvidos nas principais áreas de interesse metalogênico dos estados do Pará e Amapá: Carajás, Rio Maria, Tapajós, Gurupi e Reserva Nacional do Cobre e Associados.

Graduada em Geologia pela Universidade Federal do Pará (1991), possui mestrado em Geologia e Geoquímica pela Universidade Federal do Pará (1995) e doutorado em Geologia e Geoquímica pela Universidade Federal do Pará (2006). Assumiu a Presidência do Núcleo Norte da Sociedade Brasileira de Geologia, no biênio 2007-2009, e em 2010 foi Presidente da Comissão Organizadora do 45º Congresso Brasileiro de Geologia.



"Desde criança eu sabia que queria trabalhar com algo que me desse acesso a ambientes naturais..."

Gláucia Cuchierato

Gláucia Cuchierato

Geóloga por paixão, Gláucia graduou-se pelo Instituto de Geociências da USP (1997). É mestre em Recursos Minerais pelo IGc-USP (2000) e Doutoranda em Engenharia Mineral pelo PMI-EPUSP. Foi pesquisadora do IPT na Divisão de Geologia / Setor de Recursos Minerais, de 2001 a 2006, trabalhou na Datamine Latin America, onde coordenou ações e implantações nas áreas de sistemas de gerenciamento de dados geológicos para grandes projetos de mineração; posteriormente coordenou a área da Vale responsável pela consolidação dos dados geológicos das minas de ferro e modelos geológicos. Atuou também como coordenadora de geologia e meio ambiente de grupo empresarial da área de agregados no Estado de São Paulo. Atualmente é diretora da GeoAnsata Projetos e Serviços em Geologia e assessora técnica do Comitê de Mineração da FIESP (desde 2014).



"... escolhi a geologia porque eu queria muito conhecer o nosso planeta..."

Janayna Pereira

Formada em Administração de Empresas, Janayna Pereira ingressou na Vale (unidade Corumbá – MS) em maio de 2011. Analista operacional, era há dois anos a única mulher numa equipe com 124 homens. Este ano a área cresceu para 149 pessoas, das quais quatro são mulheres. Reconhecendo sua dedicação ao trabalho, a Vale batizou uma das galerias da mina de Corumbá com seu nome.

Nos últimos quatro anos a Vale vem intensificando sua abordagem ao tema da diversidade. A empresa está promovendo discussões online e presenciais sobre diversidade e inclusão – uma ação obrigatória para todos os líderes, que busca esclarecer conceitos, promover a reflexão e discutir ações efetivas para o tema.

Conteúdo sobre equidade de gênero também foi introduzido nos principais treinamentos da empresa, como a ambientação – obrigatória para todos os novos empregados – e o curso Liderando Pessoas para gerentes e supervisores. Outras iniciativas incluem campanhas de comunicação interna para promover os valores de diversidade e a parceria com a Ouvidoria para identificar e tratar violações às normas.

Como resultado, a Vale aumentou sua representação feminina em 2017. No nível gerencial a porcentagem de mulheres alcançou 20%, semelhante ao do restante da indústria de mineração. Pela primeira vez, a Vale tem três mulheres no Conselho de Administração (25% do total). Em funções corporativas, a porcentagem de mulheres na empresa é de cerca de 40%. Na área jurídica, por exemplo, as mulheres são maioria: 60% da força de trabalho.

Apesar dos avanços recentes em diversidade de gênero, a Vale entende que ainda

tem um longo caminho. Isso ocorre principalmente porque a maioria das posições é oferecida em cargos historicamente definidos como mais adequados para homens, como mecânicos, eletricitas e soldadores. Apesar desse desafio, a Vale está trabalhando ativamente para recrutar mulheres. A companhia reforçou seu relacionamento com universidades e instituições de ensino técnico para apresentar às mulheres possibilidades de trabalho que elas podem não ter considerado por razões culturais.

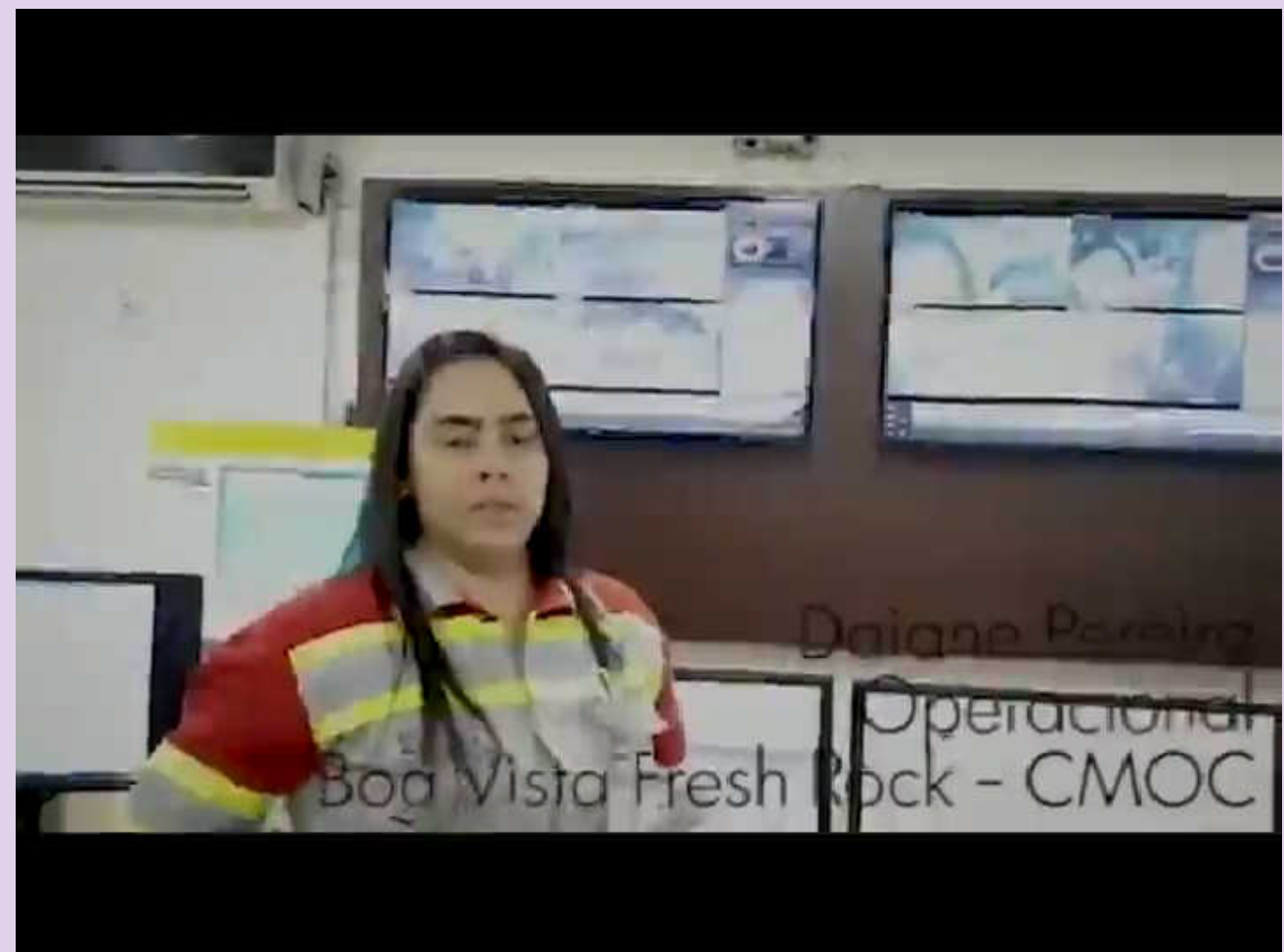


"... me sinto única neste ambiente..."

Daiane Pereira

Daiane Pereira

Daiane da Silva Pereira, 27 anos, trabalha na operação do painel do Boa Vista Fresh Rock (BVFR), da unidade da Niobras, empresa da CMOC International Brasil, em Ovidor (GO). Na empresa desde junho de 2014, ela acompanha tudo o que acontece na planta, e a habilidade de estar atenta a diversos processos simultâneos a ajuda muito. "Sou os olhos da usina, tenho que ver tudo que acontece e dar uma resposta ágil. Minha cabeça está 100% atenta e focada. Por isso, tenho que entender um pouco de todos os processos", conta orgulhosa.



"... não vou parar por aqui,
por que tenho muito a aprender..."

Janice da Silva de Figueiredo

Janice da Silva de Figueiredo

Quando entrou para a Anglo American, em junho de 2012, a técnica de Apoio Operacional Janice da Silva de Figueiredo, 30 anos, natural de Itabira (MG), era a única mulher na sua área. “Éramos oito pessoas: três técnicos, quatro supervisores e um coordenador, e apenas eu de mulher”, recorda. Esse ambiente tão masculino não foi obstáculo para Janice. Pelo contrário: “Eles depositavam muita confiança no meu trabalho”, comenta. Fora da empresa, Janice ainda é alvo da curiosidade das pessoas por trabalhar em uma mina. “Elas acham estranho. Perguntam ‘Você usa botina o dia todo?’, ‘E aquele uniforme pesado? Não sente calor, não?’. Mas isso vem diminuindo. A mulher está realmente ocupando espaços anteriormente masculinos cada vez mais”, afirma Janice.

A técnica de Apoio Operacional começou trabalhando com Gestão de Risco e hoje contribui para a gestão do paiol de explosivos do Sistema Minas-Rio, em Conceição do Mato Dentro (MG). Trata-se de um trabalho de grande responsabilidade, que exige muita atenção e cuidado. “Mulher é mais detalhista, mais caprichosa. Isso conta também, com certeza”, avalia a funcionária, que tem dupla formação técnica: em mineração e em gestão de produção industrial.



“... nós mulheres estamos conquistando nosso espaço no setor minerário, o que nos motiva crescer profissionalmente cada vez mais.”

Laura Buarque Andrade

Laura Buarque Andrade

Engenheira de Minas, Laura é trainee na Galvani há pouco mais de um ano. Criada em um ambiente em que a Mineração era a pauta do café, do almoço e do jantar e influenciada por uma pessoa da área dentro de casa (seu pai), a Engenharia de Minas lhe pareceu ser a melhor escolha. E tem sido. “Quando falamos de atingimento de metas, comunicação efetiva, construção de equipes e networking, o toque feminino e suas habilidades como empatia, intuição e otimismo trabalham em benefício da empresa. Além disso, quanto mais diverso for um grupo, melhores serão os resultados, não só em termos de produtividade, mas também de segurança”, diz a engenheira.

Laura reconhece que independentemente da localização geográfica, a mineração é uma indústria dominada predominantemente por homens – “mas as mulheres da nossa geração estão preparando o caminho para a igualdade de gênero na profissão e o crescimento disso beneficiará as futuras Engenheiras de Minas. Nas universidades,

por exemplo, as turmas já possuem maior representatividade feminina do que no passado, chegando a igualar a quantidade de homens e mulheres. Na Yara, contamos com uma equipe diversificada com três Engenheiras de Minas e dois Engenheiros de Minas na gerência e ainda a presença de uma figura feminina ocupando o cargo da Diretoria de Mineração”, relata com orgulho.

Além da forte presença feminina existente, a empresa iniciou no ano passado o programa de agentes de diversidade, que consiste em grupos com foco em diferentes temas, entre eles a de gênero, que de forma colaborativa e capilar disseminam e influenciam a cultura em prol da diversidade. No geral, Laura classifica que ainda existem menos oportunidades de crescimento na carreira para as mulheres e como consequência disso, “desigualdade na remuneração comparada à dos homens. Portanto, apesar de muitas melhorias conquistadas, podemos ir mais longe tendo uma mineração mais plural com mulheres da mina à sala de reuniões”.



“...o toque feminino e suas habilidades como empatia, intuição e otimismo trabalham em benefício da empresa. Além disso, quanto mais diverso for um grupo, melhores serão os resultados, não só em termos de produtividade, mas também de segurança”.

Andreia Nunes

Andreia Nunes

Para a diretora de Mineração da Galvani, Andreia Nunes, atuando há quase três anos na companhia, “os desafios de uma sociedade em plena transformação nos exigem novas visões sobre a realidade. Isso só é possível quando conseguimos colocar em prática vivências, olhares e experiências distintas, e o Dia da Mulher é o momento ideal para refletirmos se estamos no caminho certo com relação à diversidade no mercado de trabalho”.

Andreia conta que em sua carreira já passou e continua passando por inúmeros desafios e batalhas e que se sente feliz ao constatar o avanço no número de mulheres em posições de destaque ou na conquista de igualdades. “Mas é preciso renovarmos este pioneirismo para avançarmos ainda mais. Precisamos agir, investir em iniciativas que estimulem a pluralidade de perfis e opiniões. Como joint venture pertencente à Yara Brasil, assumimos na Galvani um compromisso inegociável com a diversidade: queremos que cada pessoa possa expressar o que é, ser o que é, para que possamos descobrir, juntos, novos e diferentes caminhos”, prossegue Andreia.

Exemplos dessa estratégia na empresa, na prática, são a criação do “Agentes da Diversidade” e do Programa de Liderança Feminina (Women Leadership Program), promovido com o objetivo de empoderar 18 mulheres líderes da Empresa, de diferentes países, a partir de discussões sobre seu papel na Organização.



queremos que cada pessoa possa expressar o que é, ser o que é, para que possamos descobrir, juntos, novos e diferentes caminhos”

Paula Pertile

Paula Pertile

Engenheira de Minas formada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Paula Pertile trabalha na Mineração Apoena, unidade Pau a Pique, na mina subterrânea de ouro.

A opção pelo curso, ainda na adolescência, foi um desafio pessoal para desenvolver novas habilidades. Não foi uma jornada fácil e chegou inclusive a pensar em desistir no terceiro semestre, mas conta que o dia da formatura foi o mais feliz de sua vida. Já no mercado de trabalho foram necessários dois anos para se adaptar às exigências da profissão. Aos poucos as oportunidades foram aparecendo e dando à Paula a certeza da paixão pela profissão. Hoje, como Engenheira de Planejamento Sênior da Apoena, Paula sabe que a luta para aumentar a inserção de mulheres no mercado de trabalho do setor mineral é diária, pois "a capacidade profissional de ambos é a mesma, assim como o nível de qualidade de entrega de resultados".



"... mulheres e homens são diferentes, fazem as coisas diferentes, mas podem entregar o resultado com o mesmo nível de qualidade, porque a capacidade intelectual de ambos é inquestionável."

Raquel Coelho

Natural do Tocantins, 33 anos, Raquel Coelho trabalha na Buritirama desde 2004. A oportunidade de ingresso na mineradora apareceu por acaso: “fui passar férias na casa dos meus pais e fiquei sabendo que a Buritirama estava contratando”.

Raquel iniciou como despachante de carga e sua função era fazer amostragem de minério, depois passou a realizar apontamento de viagem na lavra e posteriormente a emitir Notas Fiscais, quando começou a trabalhar no escritório como Auxiliar Administrativo. Nessa época passou a se envolver mais com a área operacional e as medições do beneficiamento e da lavra, setor para o qual foi direcionada.

Além da medição, passou a entender também do processo de carregamento, de formação e controle de pilhas, de blendagem e das etapas do beneficiamento, o que a levou a ser Supervisora de Operação, fazendo inclusive a parte de requisições de peças da planta, passando a entender também dos processos da planta de britagem. Isso aconteceu entre 2004 e 2014.

Em 2014, transferida para a área de lavra, começou a aprender sobre essa operação. O desafio foi grande, lembra Raquel – “além de desconhecida para mim, era um setor de operação de máquinas pesadas, dominado por funcionários do sexo masculino”, ao se referir

aos setores de carregamento de estéril, minério e manutenção de equipamentos pesados.

Há quatro anos no setor, Raquel tem hoje 150 funcionários sob a sua responsabilidade entre primarizados e terceirizados. O respeito foi conquistado no dia a dia e Raquel se orgulha muito disso – “é preciso dar e ser exemplo” e nem se importa de ter aberto mão de certas vaidades femininas – como maquiagem – para poder se impor na mina situada no “meio da Floresta Amazônica” e conquistar uma equipe homogênea e unida.

O resultado dessa liderança pode ser medido em números: como Coordenadora de Lavra, Raquel relata que a Buritirama obteve recorde de produção em 2017. Sucesso que ela faz questão de dividir com outros dois colegas: Fátima (de geologia) e Tomás (do beneficiamento).

Além de coordenar a parte de Lavra, Raquel, juntamente com sua equipe, responde pela manutenção mecânica dos equipamentos e dos 140 Km de estrada da mina à Marabá, “e mesmo no período chuvoso não paramos o carregamento em nenhum momento”, informa sem esconder o orgulho. Soma-se a esse leque de responsabilidades ainda a coordenação das obras civis da mina – 12 atualmente – “um ambiente totalmente masculino que eu tiro de letra”, afirma Raquel.

...é preciso dar e ser exemplo” e nem se importa de ter aberto mão de certas vaidades femininas – como maquiagem – para poder se impor na mina situada no “meio da Floresta Amazônica” e conquistar uma equipe homogênea e unida..

Ana Sanches

Ana Sanches

Formada em Economia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e em Contabilidade pela Universidade FUMEC, Ana Sanches trabalha na Anglo American há cerca de seis anos como diretora Financeira no Brasil e defende que as mulheres não precisam adotar posturas masculinizadas para se fazerem respeitadas. “Não podemos tapar o sol com a peneira. Existe, sim, discriminação e desrespeito dentro das corporações e na mineração, um ambiente ainda majoritariamente masculino. Mas as mulheres vão pouco a pouco ocupando o seu espaço”.

Com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho de um modo geral, a Anglo American criou um grupo de trabalho que vem discutindo a equidade de gênero nas suas unidades em todo o mundo. A ideia é focar, inicialmente, em propostas de mudanças que levem à equidade de oportunidades e de reconhecimento entre homens e mulheres. De acordo com a empresa, a presença feminina é crescente em seu quadro de funcionários e pode ser vista tanto nas minas quanto no nível de comando. No Brasil, a Anglo American tem hoje 1.259 mulheres trabalhando em suas operações, sendo 631 funcionárias próprias. No Sistema Minas-Rio, são 838 mulheres, 485 do quadro próprio. Nas operações de Níquel (em Barro Alto e Níquelândia, ambas em Goiás), são 421 (146 diretas). “Mas, ainda assim, é preciso aumentar a representatividade feminina nas lideranças”, acredita Ana Sanches.



“Não podemos tapar o sol com a peneira. Existe, sim, discriminação e desrespeito dentro das corporações e na mineração, um ambiente ainda majoritariamente masculino. Mas as mulheres vão pouco a pouco ocupando o seu espaço”