

RELAÇÕES DE GÊNERO, TECNOLOGIA E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE MULHERES NO SEGMENTO DE MINERAÇÃO

Raquel **Quirino** – CEFET-MG

RESUMO

Este artigo traz elementos empíricos para uma apreciação crítica das relações de gênero na mineração, no que se refere aos impactos da tecnologia e da formação profissional das mulheres em sua inserção e ascensão profissional neste espaço ocupacional. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com gestores e trabalhadoras, observações diretas das atividades de trabalho, valorizando também as verbalizações e informações obtidas em conversas informais. Analisa-se as relações de gênero sob o ponto de vista da mulher trabalhadora, em cargos tradicionalmente masculinos e, para a análise crítico-dialética das informações, foi utilizada a Análise Crítica do Discurso, à luz do referencial teórico da Sociologia do Trabalho Francesa, de base marxista. Os achados sugerem que as fronteiras de gênero na mineração têm se deslocado e se tornado mais tênues, no entanto, estão longe de serem superadas, uma vez que a maior escolaridade das mulheres e o crescente avanço tecnológico têm proporcionado a sua inserção neste segmento industrial, mas não se evidencia a ascensão profissional a cargos de prestígio e poder.

Palavras-chave: Relações de gênero; Educação Profissional; Divisão sexual do trabalho.

RELAÇÕES DE GÊNERO, TECNOLOGIA E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE MULHERES NO SEGMENTO DE MINERAÇÃO

INTRODUÇÃO

Este artigo deriva de uma investigação realizada, em nível de doutorado, na qual se objetivou trazer elementos empíricos para uma apreciação crítica das relações de gênero no segmento de mineração no Estado de Minas Gerais, no que se refere aos impactos da tecnologia e da formação profissional, na inserção e ascensão profissional das mulheres neste segmento ocupacional.

Foram realizadas, no período de março a novembro/2010, seis visitas a uma mineradora de grande porte, situada na Região Metropolitana de Belo Horizonte - MG e um total de vinte entrevistas semiestruturadas com gestores e trabalhadoras. Para aprofundar e confrontar as informações colhidas nas entrevistas foram realizadas, na ocasião das visitas, observações diretas das atividades de trabalho das operárias, valorizando também as verbalizações e

informações obtidas em conversas informais em outros momentos e ambientes. Os entrevistados/as foram uma Gerente e dois Analistas de Recursos Humanos e sete gestores: gerentes e supervisores das áreas operacionais, todos do sexo masculino, uma vez que nesta unidade, não há mulheres em cargos de gestão.

A pesquisa buscou analisar a divisão sexual do trabalho na mineração sob o ponto de vista da mulher trabalhadora, que ocupa cargos tradicionalmente masculinos e, para tal foram entrevistadas 10 (doze) operárias da mesma unidade operacional, sendo: 2 engenheiras; 2 técnicas; 2 soldadoras; 2 eletricistas; 1 mecânica; 1 operadora de equipamentos pesados.

Para preservar as identidades dos/as entrevistado/as os nomes verdadeiros foram substituídos por nomes fictícios e os supervisores e gestores identificados por códigos alfa numéricos (Sup. e Geop., respectivamente). Para análise crítico-dialética das informações colhidas nas entrevistas, foi utilizada a técnica de Análise Crítica do Discurso (ACD), proposta por Fairclough (2001), à luz do referencial teórico baseado na Sociologia do Trabalho Francesa, de base marxista.

A TECNOLOGIA E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES NAS RELAÇÕES DE GÊNERO NA MINERAÇÃO

Segundo Toledo (2008, p. 40) “a passagem da manufatura para a grande indústria foi o momento de incorporação do trabalho feminino à produção social”. Desde que a força motora necessária para a produção foi transferida dos músculos do trabalhador para a máquina, o caminho da incorporação das mulheres ao processo produtivo foi definitivamente aberto. Para a mesma autora, assim como na primeira Revolução Industrial, a chegada das novas tecnologias na segunda metade do século XX facilitou o trabalho da mulher e sua absorção como força de trabalho produtivo.

Na mineração, a difusão e as inovações tecnológicas e organizacionais dos últimos anos apresentam-se com duas dimensões relativamente independentes uma da outra. A primeira está diretamente relacionada à racionalização técnica, na qual tem havido uma modernização tecnológica dos equipamentos utilizados. A segunda está associada a um tipo de racionalização de natureza mais organizacional, ligada à implantação de um sistema administrativo e de gestão ancorado no Modelo de Competências, que requer um tipo de trabalhador/a mais participativo, autônomo e multifuncional.

Neste contexto, as mulheres têm encontrado mais oportunidades nesse segmento industrial. Por vivenciarem uma experiência cotidiana de reconversão frente a diferentes papéis que se modificam sucessiva ou concomitantemente na vida privada, as mulheres tendem a fortalecer a capacidade de adaptação às mudanças e pela construção social de “darem conta de fazer muitas coisas ao mesmo tempo”, possuem competências adequadas ao trabalho flexível. Também graças ao maior grau de escolaridade apresentado entre a massa de trabalhadores,

auxiliam a empresa no atendimento das exigências dos Programas de Qualidade Total, que avalia a média de escolaridade dos funcionários da empresa.

Apesar de já estarem presentes desde sempre na mineração, a mulher enfrentava dificuldades não só culturais e sociais, mas também de ordem física, por ser esse setor fundamentalmente assentado em atividades pesadas e que exigem força. Mas com o advento da informática e a introdução de máquinas de grande porte altamente tecnologicizadas e sofisticadas, a mineração pode passar a ser um setor de trabalho acessível às mulheres.

A tecnologia evolui muito e ajudou bastante. Antes as máquinas eram muito pesadas e o trabalho era quase todo feito com marreta, picareta. Tinha que ter muita força. Hoje tá fácil. Tem máquina pra tudo. A gente quase não precisa usar força pra nada. (Diana, Mecânica)

Hoje há pouquíssimas atividades braçais na mineração. As limitações físicas são superadas pela tecnologia e assim como os homens, só depende do desejo e do interesse. Qualquer mulher dá conta de fazer qualquer coisa aqui. Hoje ao invés de força precisamos de pessoas com concentração, acuidade, atenção, zelo, organização, facilidade de trabalhar em equipe e foco. (Sup. 1)

Mas, embora os gestores e as próprias trabalhadoras afirmem que a tecnologia agregada às máquinas e aos processos foram os fatores mais decisivos para uma “feminização” da mineração, por eliminarem a necessidade de força física e manterem o ambiente de trabalho mais limpo, algumas atividades específicas da mineração ainda continuam pesadas e, paradoxalmente, sendo realizadas por mulheres. A limpeza industrial, por exemplo, requer muita força e resistência do/a trabalhador/a que passa oito horas por dia fazendo a remoção com pás, enxadas e mangueiras com jatos de alta pressão, do material que “vazou” das correias transportadoras e dos equipamentos de transferência de minérios. Por ser de alta densidade e úmido, o minério de ferro que vaza dos equipamentos e precisa ser recolhido é muito pesado e o ambiente bastante sujo. Ainda que esta atividade seja realizada por trabalhadores/as de empresas terceirizadas que não fazem parte dos sujeitos da presente pesquisa, este fato foi evidenciado muitas vezes durante as visitas de observação e não pode passar despercebido.

Mas, conforme observa Toledo (2008, p.40) a mulher sempre fez (e continua fazendo) trabalhos pesados, mesmo antes do avanço tecnológico, como arar a terra, cuidar de animais, esfregar o chão, lavar roupas e transportar água, cortar cana, carregar os filhos, entre outras atividades; o que demonstra que a ideologia de sua fragilidade é uma imposição cultural da sociedade capitalista que varia de acordo com as necessidades da indústria por este ou aquele trabalhador/a em determinados momentos.

A ênfase dada pelos supervisores e gerentes na contratação de mulheres para a operação de equipamentos móveis e a pseudovalorização das “competências femininas” evidencia um

interesse específico do capital. Por serem máquinas sofisticadas e caras, que apesar de gigantescas e realizarem trabalhos pesados em ambientes sujos, possuem componentes automáticos e computadorizados altamente sensíveis e frágeis. Para operá-los adequadamente, reduzir o risco de acidentes e otimizar a produtividade, as mulheres são consideradas mais aptas:

No início, quando comecei a contratar mulheres para operarem os equipamentos (motoniveladora, patrol, escavadeira, caminhão fora-de-estrada), os supervisores tiveram muita resistência. Mas agora, como elas estão mostrando mais competência do que os homens, estamos dando preferência em contratar mulheres para a mina. Elas são mais focadas e atenciosas, fazem o trabalho com mais capricho, mais rápido e se envolvem menos em acidentes, desgastam menos os equipamentos. (Geop.01)

É incrível como as mulheres levam o trabalho muito mais a sério, se esforçam mais e se dedicam mais. Tenho mulheres trabalhando como operadoras de motoniveladora que fazem o trabalho com perfeição. As estradas patroladas ficam um tapete, lisinho logo da primeira vez. Os homens, não. Precisam passar uma, duas, três vezes pra ficar bom. (...) Além de ficar melhor elas ainda economizam tempo e combustível do equipamento. (Sup. 02)

Os entrevistados corroboram as afirmações de Stein e Carvalho (2003, p. 85) quando, nas empresas, as habilidades das mulheres tendem a se transformar em competência traduzida em índices elevados de produtividade:

As novas exigências para esse tipo de trabalho encontram nas mulheres disposição não negligenciável para aquisição de tais competências, como o nível de escolaridade mais elevado das mulheres do que o dos homens em postos de trabalho semelhantes, e o fato das competências adquiridas na vida doméstica serem facilmente transferidas para estas novas situações de trabalho.

E ainda que não tenham consciência desse fato, as próprias trabalhadoras exaltam tais competências:

Operar um caminhão fora de estrada é muito fácil, basta saber dirigir. É mais fácil do que dirigir, pois ele é todo automatizado. E o painel é sensível, parece com o de uma máquina de lavar roupas. Não pode bater nos botões com força. Os homens vivem quebrando o painel, porque não tem jeito pra isso, não estão acostumados com coisas sensíveis que exigem habilidade manual e minúcia. (Janaína, operadora).

Os relatos das trabalhadoras e dos gestores reproduzem a ideia encontrada na literatura sobre a construção das qualidades domésticas e das habilidades manuais atribuídas às mulheres e percebidas como atributo natural feminino. A extensão do trabalho doméstico e a qualificação feminina para o trabalho, definida historicamente pelos talentos e aptidões naturais, estão sendo transferidas para o trabalho produtivo e reforçadas pela tecnologia em alguns casos:

Para se fazer uma boa solda, lisinha e fininha, que hoje em dia, exige muita minúcia e habilidade, só mesmo mulher pra fazer. Ou então robôs. A solda fica como uma costura, retinha, sem rugas. (Sup. 2)

Também, a exigência do trabalho cujas qualidades, como habilidade, destreza, minúcia e precisão, são entendidas pelos gestores como características “naturalmente” femininas levam a uma desvalorização do trabalho da mulher e à desqualificação das tarefas por ela executadas. Os comentários de dois operadores de caminhão em uma conversa informal durante as observações na área de lavra apontam nessa direção.

O caminhão fora de estrada é todo automatizado. É muito fácil operar. Hoje **até mulher** consegue fazer isto! (Operador 1)

Mulher tem a mão mais leve pra acionar o painel do caminhão. Também treinaram muito apertando os botões da máquina de lavar! (risos) (Operador 2)

E conforme ressalta Kergoat (1984 *apud* Hirata, 2002, p. 202), “os efeitos da tecnologia diferem conforme sua utilização for feita por uma população masculina ou feminina” e para Hirata (2002, p. 200) “há um tipo de máquinas específicas confiadas às mulheres”: aquelas que exigem tarefas predominantemente manuais. Enquanto na empresa pesquisada, as tarefas masculinas consistem em exercer os ofícios de mecânica, elétrica e engenharia em máquinas mais complexas, como os Sistemas Numéricos Computadorizados – SNC das salas de controle, na operação dos equipamentos fixos nas instalações de beneficiamento, operar *softwares* sofisticados e utilizar das ferramentas de gestão, as mulheres executam tarefas, cujas qualificações sociais foram adquiridas histórica e culturalmente, notadamente no trabalho doméstico.

A escolaridade mais elevada também tem conduzido a relações contraditórias no trabalho das mulheres na mineração. Quando da admissão e/ou participação nos seus programas de formação profissional, a mineradora investigada exige dos/as trabalhadores/as com o Ensino Médio completo e esse fator tem sido fundamental para as trabalhadoras terem acesso ao emprego na mineração. O nível de escolaridade mais alto entre os trabalhadores facilita para a empresa a qualificação da mão de obra nos procedimentos específicos, traz economia em

relação aos programas de formação profissional adotados e a adequação às normas dos Programas de Qualidade Total que exigem níveis mínimos de escolarização dos funcionários para que a empresa alcance a certificação de qualidade do processo.

Como o nível de exigência da empresa é acima da média do que se vê no mercado de trabalho em geral (para operadores de equipamentos, Ensino Médio completo; para soldadores, além do ensino Médio, curso de formação profissional específico na área de soldagem e caldeiraria; para mecânicos e eletricitas curso técnico completo) e como as mulheres têm estudado mais do que os homens, o que se encontra na empresa investigada é uma “superqualificação” ou ainda uma “formação profissional supérflua” das mulheres na mineração. Os perfis profissionais das dez trabalhadoras entrevistadas ilustram essa realidade (que não é diferente das demais trabalhadoras da empresa). Todas as entrevistadas que ocupam cargos do nível operacional: mecânicas, eletricitas, soldadoras e operadoras de equipamentos, além de já possuírem o ensino Médio e/ou a formação técnica, estão cursando o ensino superior. As trabalhadoras dos cargos de nível técnico já cursaram o ensino superior, e as engenheiras concluíram ou estão em fase de conclusão da pós-graduação. Fato que corrobora as observações de Kergoat (1984) quando analisa os efeitos sociais da tecnologia na relação com o trabalho e nas relações sociais de sexo/gênero:

Assiste-se, de fato, a processos de superqualificação /desqualificação da força de trabalho, que aumentam com uma divisão sexual da distribuição dos postos no processo de trabalho cada vez mais solidificada (KERGOAT, 1984, *apud* HIRATA, 2002, p. 203)

O que se observa então é que, não obstante serem mais educadas e possuírem uma formação profissional superior a dos homens, as mulheres na mineração não estão tendo as mesmas oportunidades que eles. É certo que a “superformação” feminina tem facilitado a elas o acesso ao emprego neste segmento industrial, mas não tem se traduzido em ascensão profissional a cargos e salários mais altos, tampouco a exercerem tarefas mais qualificadas e a direcionarem as suas carreiras para cargos de prestígio e poder.

CONCLUSÃO

Embora a mineração, na percepção da sociedade, ainda seja considerada como uma atividade de domínio masculino e, portanto, sem lugar para as mulheres (CASTILHOS e CASTRO, 2006), com trabalhos realizados em ambientes sujos, inóspitos, insalubres e em revezamento de turnos, geralmente associados a estereótipos masculinos, a presença feminina neste segmento industrial é cada vez mais frequente. Nos últimos anos, mulheres atuando em cargos de mecânicas, eletricitas, soldadoras, operadoras de equipamentos pesados, técnicas e

engenheiras têm se tornado comum nas mineradoras de grande porte e em suas empresas terceirizadas.

Isto se deve, principalmente, aos avanços organizacionais e tecnológicos que afetaram o mundo do trabalho e trouxeram inúmeras mudanças ao setor de mineração, assim como ao aumento da escolaridade das mulheres e às mudanças de caráter cultural e social, o que tem levado a constituição de uma nova face da divisão sexual do trabalho neste setor.

Falar em divisão sexual do trabalho aqui não se limita simplesmente a uma conotação descritiva da diferenciação entre os sexos nas atividades sociais, mas vai além, em uma articulação dessa “descrição do real com uma reflexão sobre os processos pelos quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades” (KERGOAT, 1996, p.20).

As relações de gênero nesta pesquisa foram estudadas nas suas modalidades, em suas formas, sua periodização, e isto por meio das práticas sociais que legitimam a divisão sexual do trabalho na mineração e que se apresentam também nos discursos dos sujeitos da pesquisa. Isto foi importante para a articulação do quadro teórico e metodológico para se pensar não somente o “porquê” desse fenômeno social, mas também o “como” ele vem acontecendo.

Assim, a presente pesquisa empírico-qualitativa buscou ampliar o conhecimento acerca das peculiaridades presentes na divisão sexual do trabalho na mineração - o que muitas vezes fica invisível no emaranhado das relações sociais - e contribuir para o debate acadêmico sobre as relações sociais de sexo/gênero em geral. Por meio do conhecimento da dinâmica das relações entre os sexos no mundo do trabalho em um segmento industrial hegemonicamente masculino, ao desnaturalizar as desigualdades de gênero, que nem sempre são claras nas relações de trabalho, logra-se a esperança de modificá-las, "pois o desconhecimento e a negação de uma realidade são o primeiro passo para perpetuá-la". (FERNÁNDEZ et. al., 2005, p.40).

Os gestores e as próprias mulheres entrevistadas afirmam que a coragem e a determinação necessárias para a atuação nesse setor não são mais privilégios apenas do sexo masculino. Porém, a associação da feminilidade ao trabalho leve, fácil, limpo e que exige paciência e minúcia (HIRATA, 1995, p.43), ainda continua marcando fortemente o trabalho das mulheres, que apesar de ocuparem o mesmo cargo dos homens nas áreas operacionais, ainda estão frequentemente expostas aos “desvios de função”.

Os princípios organizadores da divisão sexual do trabalho: o princípio da separação e o princípio da hierarquia, preconizados por Kergoat (2002), são visíveis na distribuição das atividades entre homens e mulheres nas áreas operacionais e aparecem nos argumentos dos/as entrevistados/as. Para os gerentes e supervisores, de maneira clara ou de forma velada e imprecisa, a suposta fragilidade da mulher ainda faz com que ela “não dê conta” de determinadas tarefas. Os/as entrevistados/a falam constantemente de “trabalhos de homens” e “trabalhos de mulheres”, fazem alusão às “diferenças que existem no conjunto da mão de obra”, referem-se às competências e aos estereótipos ditos femininos. Nestes constantes “desvios de

função” aos quais são submetidas as trabalhadoras, verifica-se uma desvalorização do saber e da qualificação das mulheres, ocasionando perdas para elas – sujeitas, não só a um “desaprendizado do ofício”, como também a uma consequente dificuldade de ascensão profissional – e perdas para a própria empresa que deixa de se aproveitar adequadamente de uma força de trabalho altamente formada e qualificada.

Contrariando a afirmação de Kergoat (1982, p.198), de que as qualidades exigidas das mulheres tidas como inatas e não adquiridas, aptidões e não *savoir-faire* são desvalorizadas nas relações de trabalho assalariado e não consideradas qualificações profissionais, evidencia-se uma grande valorização das “competências femininas” na mineração. O cuidado, organização, limpeza, minúcia, habilidade manual entre outras competências ditas como naturais têm sido altamente valorizadas no processo de contratação e avaliação das mulheres no trabalho industrial, sobretudo nos serviços de solda e operação de equipamentos pesados. Mas, apesar dessa pseudovalorização das competências e qualidades supostamente naturais das mulheres, verifica-se que nenhum cargo de comando, na unidade pesquisada, é ocupado por elas. Na empresa em geral, os cargos de comando exercidos por mulheres são em áreas e setores secundários e de assessorias, frequentemente associados à prestação de serviços, às ocupações femininas e a um saber-fazer voltado para o cuidado, a minúcia, a organização e a limpeza, e de um saber-ser caracterizado pela paciência, generosidade e discrição (MACHADO, 2007, p. 268), como um prolongamento das atividades domésticas, tais como: RH, Laboratório Químico, Área Administrativa, Financeira, Saúde, Restaurante Industrial e outras afins. Ainda são raras as mulheres que têm acesso e permanecem em cargos de comando nas áreas de produção e manutenção – consideradas as que mais agregam valor à empresa -, e sempre é exaltada a necessidade do desenvolvimento de competências ditas masculinas, que de certa forma, “faltam às mulheres”.

Em relação à tecnologia, a mineração, não se constitui como um setor polo de desenvolvimento tecnológico, mas apenas absorve e incorpora tecnologias já previamente desenvolvidas. Verifica-se o avanço tecnológico neste segmento industrial na incorporação de novos equipamentos, máquinas e *softwares*, sobretudo na lavra e no beneficiamento, assim como a adoção de novos modelos organizacionais e de gestão. Assim, a apropriação masculina da tecnologia e a construção social do feminino como incompetente tecnicamente, conforme enfatiza Hirata (2007, p. 199), adquire neste contexto uma nuance diferenciada. Confirmando Abramo (1998), o desenvolvimento tecnológico na mineração abriu novas oportunidades para o trabalho feminino, criando novas chances de emprego qualificado.

Porém, paradoxalmente, na maioria das vezes, os discursos dos gestores revelam que a tecnologia ainda é um “privilégio concedido aos homens por terem mais facilidade com as máquinas” e, sobretudo nos cargos técnicos, de engenharia e de comando as mulheres não têm tido oportunidades de exercerem totalmente os ofícios para os quais se prepararam. A divisão do

trabalho em cargos de comando e de status mais “intelectual” e os de execução são visualizados nos dados estatísticos da empresa, porém mesmo na divisão das tarefas numa mesma família de ocupação, como as profissões técnicas, essa divisão também é evidenciada. Observa-se apenas na divisão do trabalho nas funções mais básicas e operacionais - principalmente nas atividades de solda e operação de equipamentos fora de estrada - elementos que evidenciam a criação de novos “guetos” de trabalhos femininos, nos quais a minúcia, habilidade manual e atenção são habilidades requeridas e valorizadas, em detrimento do conhecimento profissional e tecnológico. Essa constatação corrobora as afirmações de Abreu (1994, p.55) na qual a ideia de que as novas tecnologias - ao eliminar trabalhos pesados e sujos - iriam permitir uma real igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda não é uma realidade, pois, verifica-se uma constatação irrefutável da reconstrução continuada das diferenças que mantém o fosso entre o trabalho qualificado dos homens e o trabalho desqualificado das mulheres.

Também a coexistência e consubstancialidade das categorias de gênero, classe e raça aparecem quando da entrevista de trabalhadoras negras, que pela sua condição de mulher, operária e negra, mesmo quando possuem formação superior, ainda temem ser vítimas de mais preconceito do que as demais trabalhadoras.

Percebe-se também um deslocamento das funções ditas masculinas e femininas nas atividades da mineração e uma valorização diferenciada dos trabalhos executados pelos homens e pelas mulheres, ora valorizando o trabalho bem feito realizado por elas e a geração de valor para a empresa, ora menosprezando sua atuação, como se fora um trabalho de menor valor por ter sido “facilitado pela tecnologia” e ser bem executado pelas habilidades adquiridas no trabalho doméstico e não na formação profissional, na aprendizagem e na experiência *on the job*. (KERGOAT, 1982).

Evidencia-se uma “qualificação supérflua” entre as trabalhadoras, pois, em geral, possuem experiências e formações profissionais muito acima e, até díspares, do necessário para os cargos que ocupam (como no caso da operadora de equipamentos graduada em Direito.)

Apesar da tecnologia e do poder geralmente ser conjugados no masculino e associados às carreiras dos homens, portanto, sem lugar para as mulheres em nenhuma dessas duas instâncias, os gestores da mineração têm se deparado com uma situação difícil de conter: o avanço das mulheres na escolarização e na formação profissional, o que, inevitavelmente, as levará a uma ascensão no “Plano de Carreira Profissional em Y” (uma bifurcação em carreira técnica e carreira de gestão) adotado pela empresa. Todavia, embora estejam sendo altamente formadas e qualificadas pelo sistema formal de ensino, inclusive nos programas de formação profissional e graças às bolsas de estudo distribuídas pela empresa, verifica-se que a escolarização e a formação profissional têm proporcionado o ingresso, mas não têm favorecido a ascensão profissional das mulheres nas carreiras de gestão na mineração. Além dos “desvios de função”, é grande a dificuldade das mulheres de ascensão aos cargos de comando e é

frequente a vinculação das trabalhadoras de nível superior aos cargos de carreira técnica, que embora considerados de alto escalão são mais “descartáveis”, facilmente passíveis de terceirização e com menos status e poder agregados que os cargos da carreira de gestão, no outro ramo da carreira em Y.

Além das habilidades consideradas “femininas”, são evidenciadas pelos gestores outras vantagens na contratação das mulheres para os trabalhos na mineração, tais como, a concentração, disciplina, facilidade de comunicação, de seguir normas e regras, e a baixa exposição proposital aos riscos. O pequeno número de acidentes de trabalho sofridos pelas mulheres, assim como a produtividade revelada por elas, o zelo pelos equipamentos e a escolarização superior à dos homens, têm se tornado os diferenciais.

Evidenciam-se na presente pesquisa algumas rupturas nos modelos tradicionais, deslocamentos, permanências e estratégias de resistência das mulheres, além de algumas mudanças na divisão sexual do trabalho no segmento industrial da mineração. Pode-se constatar que embora as fronteiras do trabalho masculino e feminino tenham se deslocado e se tornado mais tênues, ainda não foram totalmente suprimidas.

A necessidade do capital pela competitividade e produtividade e a grande demanda produtiva das empresas mineradoras, graças ao crescimento econômico do Brasil e de outros países consumidores de minério brasileiro nos últimos anos, têm possibilitado oportunidades de trabalho para homens e mulheres e, diante das constatações da presente pesquisa pode-se afirmar que “mineração também lugar de mulher!”

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís A Situação da mulher no mercado de trabalho Latino Americano. In: Textos para debate internacional. **Cadernos Cut**, n. 11, São Paulo, 1998.

ABREU, Alice Rangel de Paula. Especialização flexível e gênero: debates atuais. In: **São Paulo em Perspectiva**, n. 81, ano 1, p. 52-57. Janeiro a março de 1994.

CASTILHOS, Zuleika Carmen. LIMA, Maria Helena Machado Rocha e CASTRO, Núria Fernández. **Gênero e trabalho infantil na pequena mineração**. Centro de Tecnologia Mineral. Ministério da Ciência e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2006.

FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e mudança social**. Brasília: Universidade de Brasília, 2001

FERNÁNDEZ, M. L.; FERNÁNDEZ, M. V. C.; MANGANA, A. M. N. e CASTRO, Y. R. Evolución de la Excelencia Universitaria Demostrada por las Mujeres Expanõlas em Período 1985-2003. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**. Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná. Ano 1, n. 1, fev. /mar./abr. 2005. Curitiba-Pr, 2005.

HIRATA, Helena. Divisão - Relações Sociais de Sexo e do Trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Em Aberto**. Brasília, ano 15, n.65. jan./mar. 1995.

HIRATA, Helena. **Nova Divisão Sexual do Trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena. Flexibilidade, Trabalho e Gênero. In: HIRATA, Helena e SEGNINI, Lílana. (orgs.) **Organização, Trabalho e Gênero**. São Paulo: SENAC, 2007. p. 89-108.

KERGOAT, Danièle. **Les Ouvrières**. Paris: Le Sycomore, 1982.

KERGOAT, Danièle. **Le sexe du travail**: structures familiales et système productif. Paris: P.U.G., 1984.

KERGOAT, Danièle. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, Marta J. M. MEYER, Dagmar E. WALDOW, Vera R. (orgs.) **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. P. 19-27

KERGOAT, Danièle. A Relação Social de Sexo: Da Reprodução das Relações Sociais à sua Subversão. **Pro-Posições**. Vol. 13. N. 1 (37). Jan./abr.2002.

MACHADO, Lucília R. de S. Usos sociais do trabalho e da noção de competências. In: HIRATA, Helena. SEGNINI, Lílana. **Organização, Trabalho e Gênero**. São Paulo: SENAC, 2007.

STEIN, Maria de Lourdes Tomio. CARVALHO, Marília Gomes de. Da cozinha ao chão de fábrica: o trabalho no setor eletroeletrônico paranaense. In: CARVALHO, Marília Gomes de Carvalho (org.). **Relações de Gênero e Tecnologia**. Curitiba: Editora CEFET-PR, 2003.

TOLEDO, Cecília. **Mulheres: o gênero nos une, a classe nos divide**. São Paulo: Sundermann, 2008. 2ª. Edição.