

# Programa de capacitação e treinamento em equidade de gênero

Guia para Cooperativas na Mineração Artesanal e em Pequena Escala (MAPE) no Brasil



# Programa de capacitação e treinamento em equidade de gênero

---

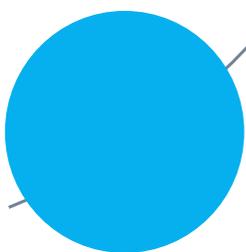
Guia para Cooperativas na  
Mineração Artesanal e em  
Pequena Escala (MAPE) no Brasil

**Responsável:**

Prof.a Dr.a Anabelle Carrilho (Universidade de Brasília)

**Colaboração e revisão:**

Maria da Conceição Bogdezevicius



## **Coordenação Geral**

Prof. Dr. Giorgio de Tomi (NAP.Mineração/USP)

## **Coordenadores técnicos**

Carlos Henrique Xavier Araujo, MSc (NAP.Mineração/USP)

Oswaldo Menta Simonsen Nico, MSc (NAP.Mineração/USP)

## **Consultores Internacionais**

Prof. Dr. Marcello Mariz Veiga (University of British Columbia)

Prof. Dr. André Xavier (University of British Columbia)

## **Especialista em cooperativismo mineral**

Dr. Alex Dos Santos Macedo (Organização das Cooperativas do Brasil)

## **Iniciação científica**

Elisangela Romanelli (Universidade Cruzeiro do Sul)

Sara Wenceslao Ferrarini (Universidade de São Paulo)

Gustavo Ecker Ferreira (Universidade de São Paulo)

Joao Vittor Rodrigues Teixeira (Universidade de São Paulo)

## **PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO**

### **Programa de capacitação e treinamento em governança**

Prof. Dr. André Xavier (University of British Columbia)

Dr. Alex dos Santos Macedo (Organização das Cooperativas do Brasil)

Samuel Soares da Silva, MSc (Universidade Federal de Viçosa)

Tamires Ramalho (Universidade Federal de Viçosa)

Prof. Dr. Alan Ferreira de Freitas (Universidade Federal de Viçosa)

### **Programa de capacitação e treinamento em saúde, segurança e gerenciamento de risco**

Prof. Dr. Sergio Medici de Eston (Universidade de São Paulo)

### **Programa de capacitação e treinamento em meio ambiente e fechamento de mina**

Prof. Dr. Wilson Siguemasa Iramina (Universidade de São Paulo)

### **Programa de capacitação e treinamento em equidade de gênero**

Profa. Dra. Anabelle Carrilho (UnB)

### **Colaboração e revisão da cartilha sobre equidade de gênero**

Maria da Conceição Bogdezevicius

### **Orientações sobre capacitação e treinamento em melhores práticas na MAPE de ouro**

Prof. Dr. Marcello Mariz Veiga (University of British Columbia)

# SUMÁRIO

<b>1. A Mineração Artesanal e em Pequena Escala (MAPE) no Brasil.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Glossário em Equidade de Gênero .....</b>	<b>2</b>
Assédio moral.....	3
Assédio sexual.....	3
Divisão sexual do trabalho.....	3
Gênero e desenvolvimento sustentável.....	3
Equidade de gênero .....	3
Gênero .....	4
Igualdade de gênero .....	4
Raça/Etnia .....	4
Racismo.....	5
Trabalho doméstico.....	5
Trabalho reprodutivo.....	5
Violência de gênero.....	5
<b>3. Relações de Gênero, Trabalho e Vida na Mineração Artesanal e em Pequena Escala .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Realidade Brasileira da Mineração Artesanal e em Pequena Escala de Ouro.....</b>	<b>9</b>
<b>5. Para Onde Queremos Ir? Propostas Rumo à Equidade de Gênero .....</b>	<b>13</b>
Metodologia de construção do Programa de Treinamento .....	13
<b>6. Atividades, Técnicas e Materiais .....</b>	<b>14</b>
Atividades de aquecimento, integração e apresentação .....	14
Considerações finais e recomendações.....	27
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>28</b>
<b>LISTA DE SIGLAS .....</b>	<b>32</b>



Este material faz parte de uma série de programas de capacitação e treinamento que incluem: governança para cooperativas na mineração, saúde, segurança e gerenciamento de riscos, meio ambiente e fechamento de mina e equidade de gênero.

O conteúdo foi elaborado com recursos do Projeto ASGM Co-existência no Brasil, coordenado pelo Núcleo de Pesquisa para a Pequena Mineração Responsável (NAP.Mineração) da Universidade de São Paulo, conta com financiamento do The Extractives Global Programmatic Support (EGPS) do Banco Mundial, referente ao EGPS 2 Emergency Response Window for Artisanal Mining Communities e, também, com a participação de diversos parceiros<sup>1</sup>.

A intenção deste trabalho é apoiar as comunidades locais relacionadas com a Mineração Artesanal e em Pequena Escala (MAPE) nas respostas de curto e médio prazo à Covid-19, relacionadas com a educação, formação e capacitação. Todas as opiniões, pontos de vista e comentários expressos neste trabalho pertencem exclusivamente aos autores e não refletem, necessariamente, o Banco Mundial ou EGPS.

### **Copyright**

Todos os dados e conteúdo escrito do presente relatório estão protegidos pela Licença Creative Commons Atribuição Não Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0). Os leitores são livres para compartilhar e adaptar o material, mas devem fazer as devidas citações, fornecer um link para o material original e indicar se foram feitas alterações. O material publicado não pode ser utilizado para fins comerciais, nem de forma discriminatória, degradante ou distorcida.

---

<sup>1</sup>OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras), UBC (Norman B. Keevil Institute of Mining Engineering da University of British Columbia, Canada), UFV (Universidade Federal de Viçosa), Cooperativa dos Garimpeiros do Vale do Rio Peixoto (COOGAVEPE) e Cooperativa de Mineração dos Garimpeiros do Lourenço (COOGAL).



## APRESENTAÇÃO

Nesta cartilha você vai conhecer mais sobre igualdade e equidade de gênero, pilares fundamentais para qualquer desenvolvimento econômico e social que se pretenda sustentável. Seu objetivo é:

- Identificar a realidade das relações sociais e de gênero no contexto da mineração artesanal e em pequena escala;
- Visibilizar as mulheres garimpeiras e suas necessidades práticas, por meio da escuta qualificada;
- Fornecer conceitos, orientações e metodologias que auxiliem na conscientização sobre igualdade e equidade de gênero para comunidades de pequena mineração;
- Incentivar a mobilização, a organização e a liderança das mulheres em comunidades da pequena mineração.

Bons estudos!

### Como usar este Programa de Capacitação e Treinamento

Os conceitos e metodologias apresentadas neste Programa de Capacitação e Treinamento são de livre utilização para desenvolvimento de materiais educativos, pedagógicos e de conscientização, bem como para realização e facilitação de treinamentos de curta e média duração por multiplicadores locais.

## 1. A MINERAÇÃO ARTESANAL E EM PEQUENA ESCALA (MAPE) NO BRASIL

Para começar, precisamos falar um pouco sobre o que é Mineração Artesanal e em Pequena Escala e qual é o atual cenário da MAPE no Brasil.

A MAPE é considerada um setor complexo e diversificado, que contempla uma gama de situações muito diferentes entre si, o que acaba dificultando sua definição. Entretanto, podemos elencar algumas características que podem ajudar a identificar esse tipo de atividade:

- Exploração de depósitos de pequeno porte;
- Baixo aporte de capital;
- Emprego de técnicas rudimentares de extração;
- Pouca tecnologia no processo produtivo;
- Trabalho intensivo em mão de obra;
- Dificuldade no acesso a mercados formais;
- Informalidade;
- Baixo nível de segurança e saúde ocupacional e altos impactos ambientais e sociais (OIT, 1999; HENTSCHEL et al. (2002); IGF, 2017; WORLD BANK, 2020).



### LEMBRE-SE!

A atividade de mineração artesanal não se limita a essas características. Podemos encontrar mineração em pequena escala em depósitos de média escala, ou com mais acesso ao mercado, por meio de cooperativas, por exemplo.

Para você ter uma ideia da dificuldade de se definir o que se enquadra como MAPE, de acordo com o **Fórum Intergovernamental sobre Mineração, Minerais Metais e Desenvolvimento Sustentável (IGF)**, o setor da Mineração Artesanal e em Pequena Escala é composto desde homens e mulheres, mineiros individuais informais, que usam a extração mineral como meio de subsistência, até entidades comerciais e formais que praticam a mineração em pequena escala e que produzem minerais de maneira responsável.

No Brasil, a Lei n.º 7.805, de 18 de julho de 1989, alterada pelo Decreto n.º 10.966/2022, define MAPE como a atividade de extração de substâncias minerais garimpáveis, nas formas listadas na mesma lei, incluindo o garimpo.

Estima-se que cerca de 861 mil trabalhadores conseguem seu sustento trabalhando com mineração no país. Para se ter uma ideia da importância da extração em pequena escala, em 2017, cerca de 88,2% das minas registradas e em operação no Brasil retiravam até 100 mil toneladas de minérios por ano, sendo, assim, consideradas de micro ou de pequeno porte (IBRAM, 2020).

Por isso é importante olhar para frente e discutir questões que possam contribuir com a evolução do trabalho da MAPE, visando o seu desenvolvimento e seu acesso a mercados formais.



### IMPORTANTE!

Estima-se que a Mineração Artesanal e em Pequena Escala é um meio de subsistência para mais de 40 milhões de pessoas em todo o mundo, principalmente nos países em desenvolvimento.

## 2. GLOSSÁRIO EM EQUIDADE DE GÊNERO

Para entender melhor os temas abordados nesta cartilha, vamos falar um pouco sobre alguns termos que você vai ver com frequência por aqui.

### Assédio moral

Deriva de relações violentas no trabalho, que são formas de pressão exercidas sobre trabalhadores(as) fundamentadas em insultos, ameaças, agressão física ou psicológica por parte de pessoas relacionadas com o local de trabalho (colegas, chefes, fornecedores, clientes etc.) e que se refletem como um risco para a saúde, a segurança e o bem-estar. No cotidiano, apresenta-se como uma “conduta abusiva e intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional”.<sup>1</sup>



### ATENÇÃO!

É muito comum que esse tipo de assédio venha de alguém acima na hierarquia, mas pode partir também de colegas de trabalho ou até mesmo de fornecedores e clientes.

<sup>1</sup> Fontes: Freitas, Heloani e Barreto, 2008; Soares, 2006.



## Assédio sexual

Constrangimento no ambiente de trabalho (cantadas, abordagens e insinuações) com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.<sup>2</sup>

## Divisão sexual do trabalho

Considerada uma das mais antigas divisões do trabalho humano. De um lado, separa e determina social e historicamente atividades de homens, ligadas ao mundo “produtivo”: trabalhos remunerados, considerados para a renda e contabilizados para o desenvolvimento econômico, no setor formal ou informal. De outro lado, separa e determina social e historicamente atividades de mulheres relacionadas à reprodução social (pesquisar trabalho reprodutivo e trabalho doméstico).

Essa separação não funciona de forma complementar em nossa sociedade desigual, mas sim de maneira hierárquica: os conhecimentos e trabalhos tradicionalmente masculinos valem mais em termos de prestígio, salários e proteção. Assim, as mulheres permanecem ocupando áreas que reproduzem as atividades domésticas e de cuidado, menos valorizadas socialmente.<sup>3</sup>

## Gênero e desenvolvimento sustentável

Reconhecimento de que não há sustentabilidade sem a participação efetiva das mulheres em todos os espaços. As relações de gênero não dizem respeito apenas às mulheres, mas a mudanças estruturais em toda a sociedade. Entretanto, há que se considerar que as mulheres estão em situação de desigualdade e desvantagem, o que leva à necessidade de desenvolver ações que promovam a igualdade e equidade de gênero voltadas para as mulheres.<sup>4</sup>

## Equidade de gênero

Conceito que visa concretizar a igualdade de gênero, a partir da compreensão de que a busca pela igualdade passa necessariamente por considerar as diferenças existentes entre os seres humanos. Não apenas as diferenças

---

2 MTE, 2013; BRASIL, 2001.

3 Hirata et al., 2009.

4 Banya, 2013.

individuais, mas entre classes e grupos sociais, a fim de lhes possibilitar o igual acesso aos direitos.<sup>5</sup>

## **Gênero**

Relações construídas socialmente entre homens e mulheres. Enquanto as diferenças de sexo são biológicas e anatômicas, as diferenças de gênero estão nas formas como homens e mulheres aprendem a conviver na sociedade, por meio de códigos de convívio social que incluem saberes, trabalhos, responsabilidades, interesses e expectativas diferentes e socialmente direcionados. As relações de gênero mudam ao longo da história, nas diferentes regiões geográficas, modos de produzir e viver. Diferentes expectativas e estímulos estão na estrutura de desigualdades entre mulheres e homens nas mais diversas áreas: família, mercado de trabalho, entre outras.<sup>6</sup>

## **Igualdade de gênero**

As diferenças nas relações de gênero se revertem em muitas desigualdades para as mulheres, como, por exemplo, dupla jornada de trabalho, salários mais baixos e violência doméstica. Daí decorre a necessidade de afirmar normativamente que mulheres e homens são iguais perante a lei. Portanto, a igualdade de gênero não diz respeito a negar as diferenças existentes entre homens e mulheres ou a diversidade humana, mas sim afirmar que homens e mulheres possuem os mesmos direitos humanos básicos, como o direito à vida, à liberdade, ao trabalho, à educação, entre outros.

## **Raça/Etnia**

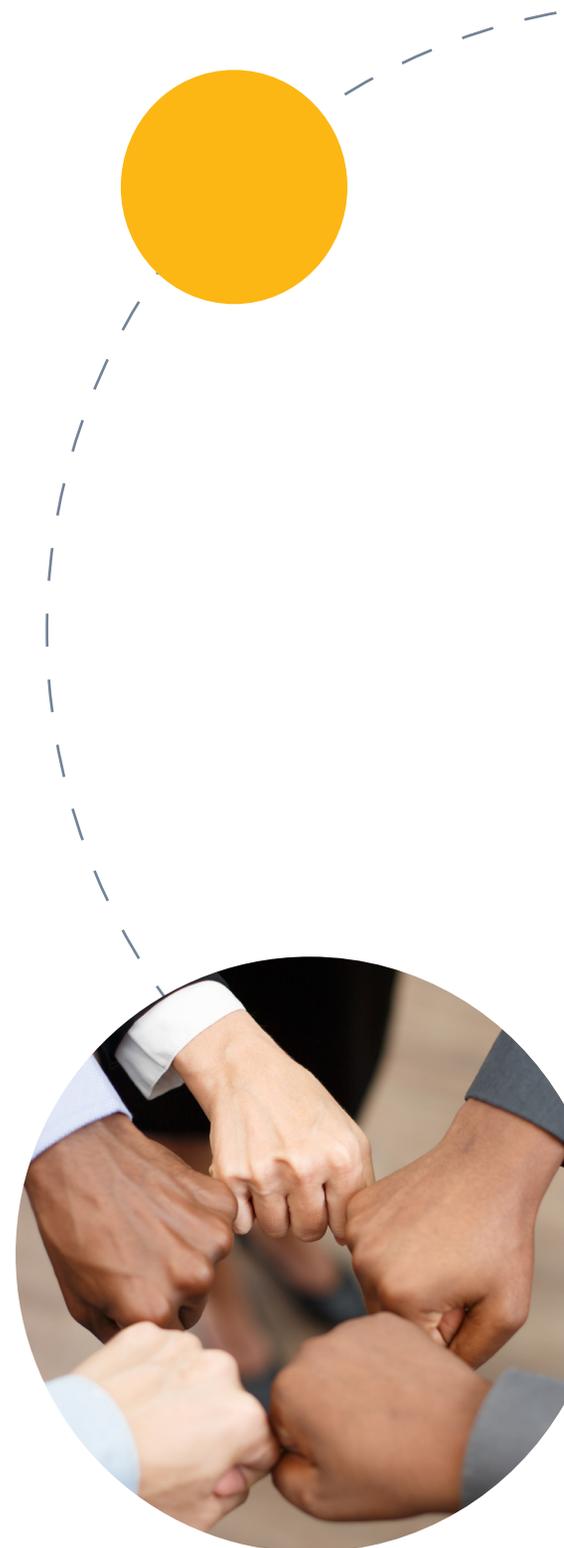
Assim como gênero, a raça se define a partir de relações sociais desiguais, construídas com base em diferenças de cor de pele e(ou) de etnias. Além da cor, tem a ver com a identidade cultural e o pertencimento a determinados grupos sociais. Por exemplo, no Brasil, os cidadãos pretos e pardos (cor) compõem a população negra (raça). É uma categoria histórica, portanto, mutável. Já a etnia é definida pela herança social e cultural transmitida de geração em geração por um povo que compartilhe passado e(ou) ancestralidade em comum. Os dois conceitos não são sinônimos, mas complementares.<sup>7</sup>

---

5 Carrilho e Rodrigues, 2017.

6 SESI-PR, 2011.

7 Eurico, 2013.





## LEMBRE-SE!

Os conceitos de **raça** e **etnia** não são sinônimos, mas complementares.

### Racismo

É um sistema no qual grupos humanos são tratados de modo desigual em termos de acesso econômico, político ou cultural, a partir de suas raças ou por compartilharem determinados traços raciais, como, por exemplo, a mesma cor ou o mesmo tipo de cabelo. Em um país como o Brasil, onde a maioria da população é negra e não tem acesso histórico aos mesmos bens, recursos, serviços e riqueza, pode-se dizer que o racismo é estrutural, mesmo considerando os avanços formais.<sup>8</sup>

### Trabalho doméstico

Atividades realizadas gratuitamente pelas mulheres no contexto das relações familiares e afetivas, relacionadas aos cuidados com as pessoas: limpar, cozinhar, costurar etc. O trabalho doméstico remunerado existe como forma de delegação do trabalho doméstico gratuito, e constitui-se como trabalho precarizado, realizado no Brasil majoritariamente por mulheres pobres e negras, que comumente acumulam as atividades domésticas de seus patrões e de suas próprias famílias.<sup>9</sup>

### Trabalho reprodutivo

Atividades que permitem a reprodução biológica ou social da vida, realizadas histórica e socialmente pelas mulheres, de forma gratuita ou remunerada. Difere do trabalho doméstico por não ser realizado necessariamente no âmbito familiar, apesar de poder abranger também as suas atividades.

### Violência de gênero

Pode ser entendida como a violência contra as mulheres, pois são elas o alvo principal da violência de gênero. Origina-se em uma relação de poder e dominação do homem e de submissão da mulher. Nasce de relações sociais violentas entre os sexos e “indica que a prática desse tipo de

<sup>8</sup> Almeida, 2019; Eurico, 2013.

<sup>9</sup> Melo e Thomé, 2020; Gamba, 2009; Hirata et al, 2009.

violência não é fruto da natureza, mas sim do processo de socialização das pessoas. Ou seja, não é a natureza responsável pelos padrões e limites sociais que determinam os comportamentos agressivos aos homens e dóceis e submissos às mulheres”. A violência de gênero geralmente ocorre no âmbito doméstico e(ou) familiar, o que não restringe outras formas e espaços de violências.<sup>10</sup>



#### LEMBRE-SE!

A violência de gênero geralmente ocorre no âmbito doméstico e(ou) familiar, o que não restringe outras formas e espaços de violências.

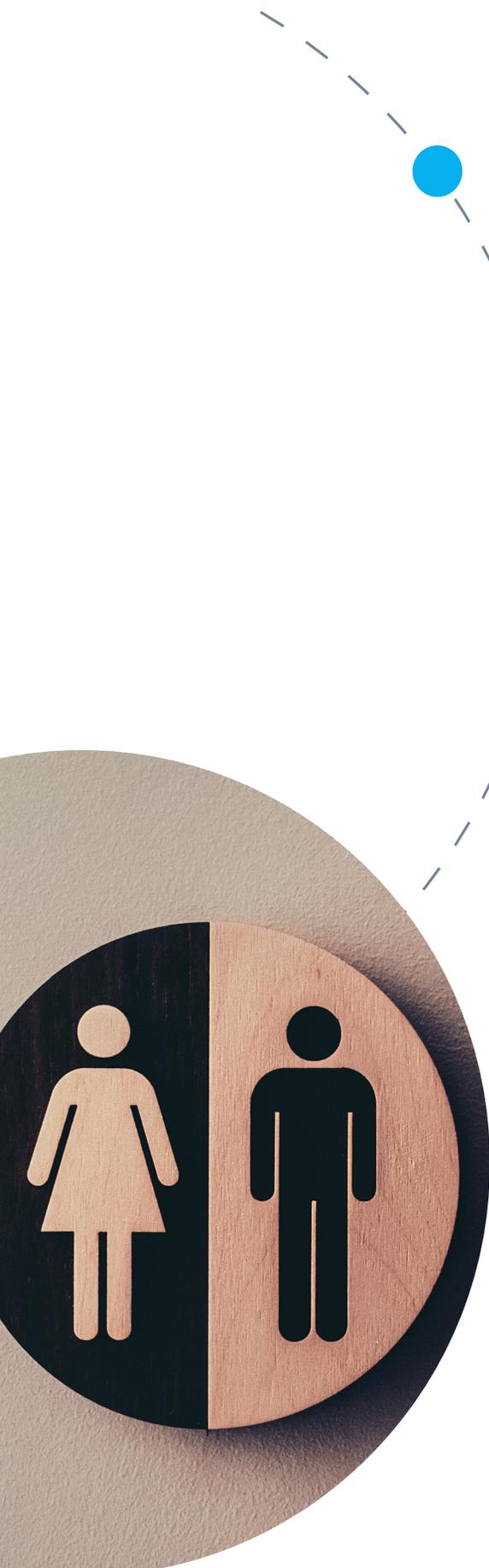
### 3. RELAÇÕES DE GÊNERO, TRABALHO E VIDA NA MINERAÇÃO ARTESANAL E EM PEQUENA ESCALA

Historicamente – e a partir de seus processos produtivos e relações de trabalho –, a mineração no mundo tem sido reconhecida como uma atividade degradante e nociva aos seres humanos e ao meio ambiente (CARRILHO, 2021). Na MAPE, essa associação pode estar ainda mais presente. No Brasil, a atividade garimpeira está frequentemente relacionada à força de trabalho sem qualificação, à precarização das condições de trabalho e à ilegalidade (OLIVEIRA et al., 2019). Essa é uma visão parcial da realidade, uma vez que os garimpos ilegais são apenas aqueles que atuam em áreas de mineração proibida por lei.

Entretanto, o caráter de legalidade não elimina relações de exploração do trabalho e potenciais danos ambientais das atividades mineradoras. Paradoxalmente, muitas vezes a atividade dos garimpos é aquela que garante melhor renda às populações de baixa ou nenhuma qualificação das regiões onde estão instalados, em um cenário de riqueza natural e extrema pobreza humana, regiões estas para as quais a existência de garimpos não garante desenvolvimento ou presença de políticas públicas de diversos setores. Estima-se que a MAPE seja responsável pelo suporte indireto a aproximadamente 150 milhões de pessoas em todo o mundo – metade delas, mulheres (LYSTER; SMITH-ROBERTS; TEKINBAS, 2022) –, sendo muito mais significativa neste quesito do que a mineração de grande escala. Além disso, é inegável a importância econômica da mineração em qualquer escala para o padrão de vida das sociedades atuais.

10 Bandeira e Almeida, 2004; Teles e Melo, 2002.





Nesse contexto, é de interesse social desenvolver de forma conjunta e participativa com os agentes envolvidos (entes públicos locais, organizações garimpeiras, trabalhadores, comunidades de garimpos e movimentos sociais) estratégias que levem a melhores práticas sociais e ambientais, de acordo com as realidades e necessidades locais. No caso da mineração artesanal e em pequena mineração de ouro, como de outros bens naturais, há que se considerar ainda as exigências e a tendência global pela rastreabilidade e confiabilidade em sua extração e produção, por meio do atendimento a padrões mínimos ambientais, sociais e de governança. Além da melhoria das condições de vida em si da população/ comunidades, essa tendência tem potencial de agregar maior valor financeiro à produção e, conseqüentemente, maior geração de empregos e renda.

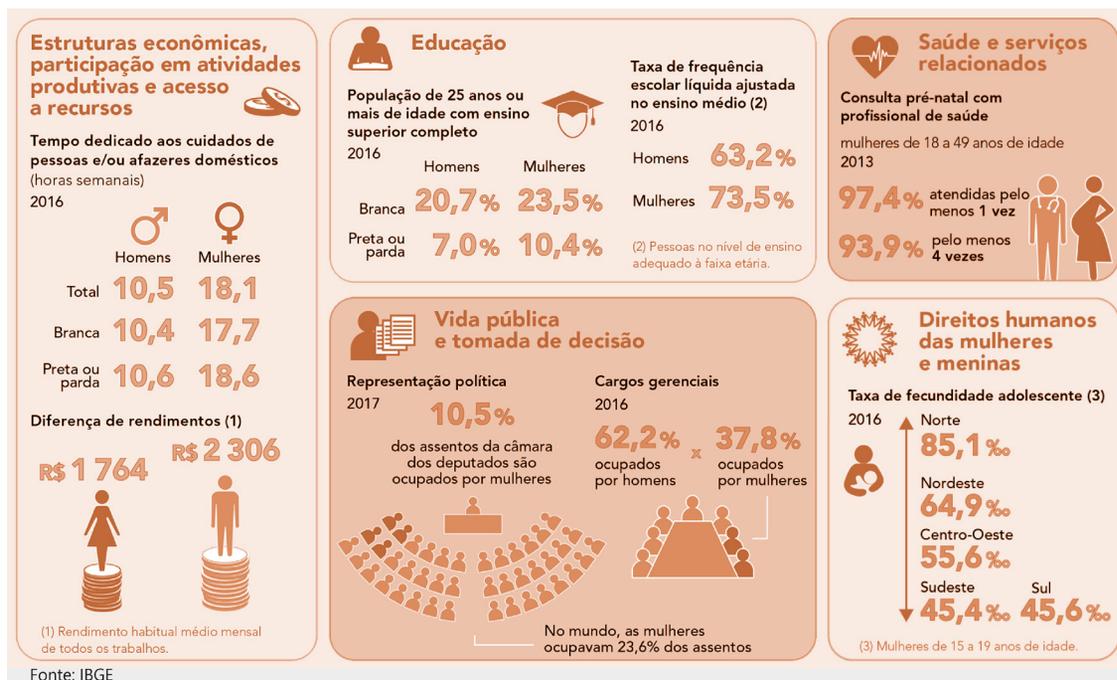
### **Mas, onde a questão do gênero entra nesse contexto?**

Gênero diz respeito às relações sociais entre homens e mulheres, historicamente desiguais em termos de posição social, renda, violência e outros indicadores. Apesar dos avanços em décadas recentes em várias áreas, as mulheres ainda recebem em média 78,7% dos rendimentos dos homens (FJP/CORECON-MG, 2020) e ocupam menos posições políticas e de poder. Quanto à violência, o país continua como o 5.º colocado no ranking do maior número de mortes de mulheres por questões de gênero, e oito mulheres foram agredidas por minuto durante a pandemia de covid-19, de acordo com os dados da 3.ª edição da pesquisa “Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil” (BUENO et al, 2021). Todos esses índices se acirram quando considerados marcadores como raça, classe social e região.

Como um espaço de trabalho histórica e tradicionalmente masculinizado, as mulheres encontram desafios específicos na mineração de pequena ou grande escala. Mecanismos de expulsão diretos ou indiretos, individuais ou coletivos, tais como assédios e violências, desvalorização de suas atividades e habilidades, sabotagens e estereótipos acabam por afastá-las dos melhores postos nas minas e garimpos (CARRILHO, 2021).

Essa é apenas uma pequena amostra de como a desigualdade afeta as mulheres e as pessoas negras, em especial. Na atividade de extração mineral, a situação das mulheres pode ser ainda mais difícil. Elas enfrentam diversos desafios típicos, principalmente na Mineração Artesanal e em Pequena Escala, como assédios, violências, desvalorização do seu trabalho ou de

suas habilidades, entre outros. Chama-se tudo isso de **mecanismos de expulsão**, tendo em vista que, muitas vezes, não só impedem que uma mulher possa ocupar postos melhores nas minas, como também acabam por afastá-la da atividade em si.

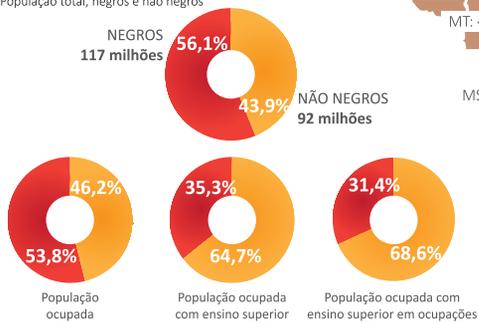


# BRASIL

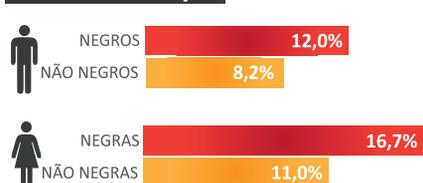
A inserção da população negra no mercado de trabalho

## DADOS GERAIS

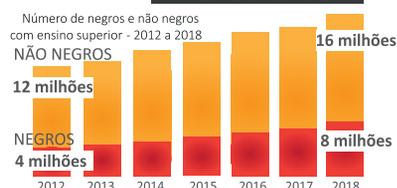
População total, negros e não negros



## TAXA DE DESOCUPAÇÃO



## ESCOLARIDADE



## HORAS TRABALHADAS

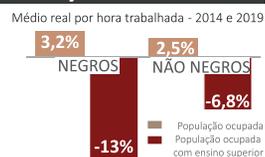
Para ganhar o mesmo que um homem não negro recebe por hora, é preciso trabalhar



## RENDIMENTO MÉDIO POR HORA



## EVOLUÇÃO DO RENDIMENTO





### ATENÇÃO!

Entre outras dificuldades enfrentadas pelas mulheres, encontramos:

- Dificuldades de acesso a financiamentos e à terra;
- Questões sociais desfavoráveis;
- Falta de acesso a políticas e serviços sociais;
- Ausência de sistemas de apoio, redes, associações e informação

Fonte: Lyster; Smith-Roberts; Tekinbas, 2022.

## 4. REALIDADE BRASILEIRA DA MINERAÇÃO ARTESANAL E EM PEQUENA ESCALA DE OURO

No Brasil, as mulheres da MAPE também têm, historicamente, enfrentado diversas barreiras ligadas às desigualdades de gênero, ocupando atividades menos valorizadas, informais e com menores rendimentos e sendo geralmente excluídas do processo de gerenciamento e extração propriamente dito, além de viverem em comunidades de extrema carência de políticas públicas.

Quanto ao escopo do presente Programa de Capacitação e Treinamento de Equidade de Gênero, a análise e as atividades têm se desenvolvido junto com duas cooperativas da MAPE de ouro, em localidades brasileiras com cenários de relações sociais e de gênero bastante distintas. Em uma das cooperativas, localizada na região Centro-Oeste, as mulheres representam 9% dos quase 6.500 cooperados, exercendo em sua maioria funções administrativas e de cozinheiras – estas últimas recebendo salários médios de R\$ 3.500,00. Já na segunda, que fica na região Norte, as mulheres representam 16% dos 708 cooperados e exercem normalmente a função de cozinheiras ou fiscais de produção. Foram também registradas mulheres cooperadas na comunidade local em outras ocupações informais e de baixo retorno financeiro, como cabelereiras, revendedoras de cosméticos e representantes de outros pequenos comércios.

Esses dados tornam as necessidades das mulheres, geralmente cuidadoras, ainda maiores e mais básicas. Nas duas realidades, foram encontrados poucos registros de mulheres donas das frentes de lavra. Em relação ao ofício das cozinheiras, atividade comumente exercida pelas mulheres brasileiras nos garimpos artesanais, Freitas (2016) identificou um perfil de mulheres negras e de baixíssima escolaridade, trabalhando sem carteira de trabalho assinada ou garantias mínimas de direitos e com jornadas exaustivas. Essa precarização e exploração foi confirmada na realidade

deste projeto. Seguem trechos de conversa<sup>11</sup> com uma cozinheira, que relatou fazer comida diariamente sozinha para 35 homens:

*Eu durmo no garimpo, eu levanto 4 horas da manhã, faço café para eles irem trabalhar, 7 horas tem merenda pra todo mundo, 11 horas tem almoço pra todo mundo, 3 horas da tarde tem merenda pra todo mundo de novo, aí quando for 6 ou 7 horas é a hora da janta, todo mundo janta. Aí tem que limpar, deixar tudo limpinho para o outro dia pegar no batente cedo. De noite ali pelas 8 ou 9 horas eu já estou liberada.*

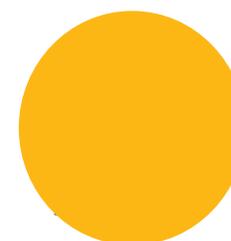
*De domingo a domingo, você não sabe o que é passar um domingo em casa. Nem no dia de sexta-feira santa. Eu não descanso porque pra mim descansar eu tenho que pagar a diária e eu evito porque senão no final do mês vira uma bola de neve né. Já passei até três meses sem descansar.*

*Se eu te falar você não vai nem acreditar, hoje estou com 49 anos e desde a idade de 12 anos eu trabalho no garimpo. E até hoje é a minha profissão. Então eu nunca tive uma profissão assim de sucesso, só cozinhar mesmo. E eu gostaria muito de ter um serviço leve que nem minha menina. Ficar só assim fechada dentro do ar-condicionado, é bom demais. A vida de garimpo é muito sofrida.*

Entretanto, ainda segundo a autora (FREITAS, 2016), cozinhar nos garimpos aparece como a “melhor alternativa” para essas mulheres, vindas de outras ocupações ainda mais precárias, informais e com menores ganhos. Esse cenário se associa à realidade das comunidades, nas quais mulheres sem qualificação e em subempregos sonham ou sentem falta das oportunidades no garimpo, que representam um aumento substancial em suas rendas. Enquanto isso, aquelas que já estão na ocupação do garimpo desejam dela se afastar, continuando ali por necessidade de sobrevivência e independência financeira:

---

11 As entrevistas foram realizadas e gravadas com consentimento das participantes, que receberam orientações sobre sua participação voluntária antes da entrevista. Os nomes das entrevistadas, bem como informações que pudessem expor sua identidade, foram mantidas em sigilo e omitidas, sem alteração do conteúdo original.





*Porque aqui é uma região bem ruim de serviço e a gente tem que se apegar com o que tem. Você cozinha pra esse tanto de gente por esse valor e se você sair hoje amanhã tem dez querendo a tua vaga, tem pouco serviço e muita gente (Trechos de depoimento de cozinheira de garimpo).*

*A única profissão que eu já pensei que eu queria, se eu ainda fosse mais nova, era motorista, caminhoneira. Por falta de oportunidade, agora já tô velha, não tem mais como pensar nisso não. Garimpo acaba com a gente.*

*Aqui é tão ruim de serviço, tão sem opção, que a gente acaba se conformando do jeito que tá, sabe, mas que podia melhorar bastante, podia né. Que nem nesse garimpo: eu pedi muito pra eles colocar duas porque é muito corrido pra mim, e acaba que eles não querem cair a ficha que a gente é ser humano né, que a gente é de carne e osso. Eu que tenho que pagar a diarista, eu que pagava do meu bolso (Trechos de depoimento de cozinheira de garimpo).*

*Hoje eu trabalho em casa, de costureira [...]*

*Mas em outro tempo, eu já trabalhei como cozinheira, mas hoje tô aqui em casa mesmo trabalhando. Dependo da área da produção, porque eu sou costureira e eu trabalho em casa e pagando conta de luz essas coisas, eu dependo do garimpo por conta do sistema financeiro. Tudo depende do garimpo aqui, todo mundo depende direta e indiretamente. [...]*

*Se fosse para viver disso, não daria certo, entendeu? [...]*

*No garimpo ganha melhor. Com certeza é mais arriscado, mas recebe mais, né... (Trechos de depoimento de costureira e ex-cozinheira de garimpo).*

Sobre os rendimentos, identifica-se que as cozinheiras de garimpos, apesar do árduo trabalho, recebem muito menos em relação aos trabalhadores das frentes de lavra. Seguem trechos do depoimento da cozinheira entrevistada:

*Eu ganho mensalmente na grama de ouro, 18 gramas, mas é muito pouco, mulher do céu. Agora até que deve estar melhor o ouro, mas ele tinha dado uma baixada feia. Vendo por 250, mas já vendi até por 219 (reais) a grama. E aqui onde a gente trabalha o ouro é mais barato, é ouro de filão, então não chega nem a isso.*

*É bem menos, aqui não ganha bem pra cozinhar, já em outros lugares até tem, eles pagam a mesma porcentagem dos garimpeiros para as cozinheiras.*

As trabalhadoras garimpeiras nessas atividades precarizadas, comumente cozinheiras, sofrem então um duplo estigma externo, que as coloca contraditoriamente também no lugar de “*admiração, temor e respeito*” (TEDESCO, 2015, p. 256): a indesejável associação automática à prostituição, tendo em vista os diversos preconceitos vividos pelas trabalhadoras sexuais, e a associação direta aos danos sociais e ambientais causados pela atividade garimpeira – que se concretiza na “*privação de direitos sociais como saúde e educação*” e na “*omissão e descaso do poder público*” (FREITAS, 2016, p. 145), destacadamente, no caso de nosso lócus, na configuração da comunidade da segunda cooperativa.

Além disso, elas enfrentam as dificuldades internas de invisibilidade e subalternidade das atividades realizadas, evidenciadas principalmente pelas condições de exploração de trabalho e pela desigualdade de rendimentos percebida por uma cozinheira em relação a homens operadores.

Quanto à violência de gênero, não encontramos nas realidades analisadas relatos que apontassem diretamente casos de violências, o que pode se dever a alguns fatores:

1. **A vulnerabilidade das mulheres garimpeiras às violências** e assédios não é maior do que em outros espaços sociais e de trabalho. Tedesco (2015) chega a apontar os garimpos, em alguma medida, como rotas de fuga e independência financeira para mulheres em situação de violência doméstica, geralmente conjugal.
2. **Naturalização de relações de gênero violentas.** Nesse contexto, estariam vulneráveis apenas aquelas mulheres que “*não se dão ao respeito*” (FREITAS, 2016), lógica muito parecida com a adotada na grande mineração (CARRILHO, 2021).





3. **Desconhecimento dos diferentes tipos de violência** tipificados em acordos internacionais e textos legais brasileiros, sendo o mais conhecido deles a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006), que criou mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher no Brasil: patrimonial, sexual, moral e psicológica, além da física, mais reconhecida.

Portanto, a ausência de relatos explícitos, considerando contatos feitos inicialmente de forma remota, não quer dizer que as trabalhadoras de garimpos e das comunidades garimpeiras não estejam sujeitas aos diversos tipos de violência, assédio e desinformação sobre esses temas, diante da omissão e ausência estatal em que vivem – em especial as mulheres da comunidade da região Norte.

## **5. PARA ONDE QUEREMOS IR? PROPOSTAS RUMO À EQUIDADE DE GÊNERO**

### **Metodologia de construção do Programa de Treinamento**

A construção do presente programa envolveu o estabelecimento de mecanismos de diálogo para identificar necessidades das mulheres garimpeiras nas comunidades escopo do projeto e assim pensar as principais fragilidades e possibilidades no caminho da equidade de gênero. Definido o público-alvo pela equipe do projeto – cooperadas e cooperados das duas cooperativas estudadas, em especial as mulheres garimpeiras e das comunidades de garimpo –, foram realizadas as seguintes atividades entre os meses de fevereiro e abril de 2022:

#### **Cooperativa 1:**

- Um *workshop* virtual com três mulheres representantes da cooperativa no Centro-Oeste.
- Escuta qualificada de três trabalhadoras de garimpo (uma cozinheira, uma PCzeira, uma dona de frente de lavra), por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas por telefone, com duração aproximada de 30 minutos cada.

## Cooperativa 2:

- Escuta qualificada de três mulheres da comunidade (uma costureira, uma cabeleireira, uma desempregada), por meio de entrevistas individuais semiestruturadas realizadas por telefone, com duração aproximada de 30 minutos cada.
- Devido às dificuldades de internet na localidade, não foram realizadas reuniões ou *workshops* virtuais.

A partir dessa aproximação e levantamento iniciais, apresentam-se propostas de atividades e técnicas com indicação de filmografia e bibliografia, que poderão subsidiar o desenvolvimento de treinamentos de curta duração (até quatro horas) e/ou a produção de materiais de divulgação e conscientização em formatos acessíveis (texto, áudio e/ou vídeo). As atividades podem ser combinadas na construção de treinamentos com carga horária maior.

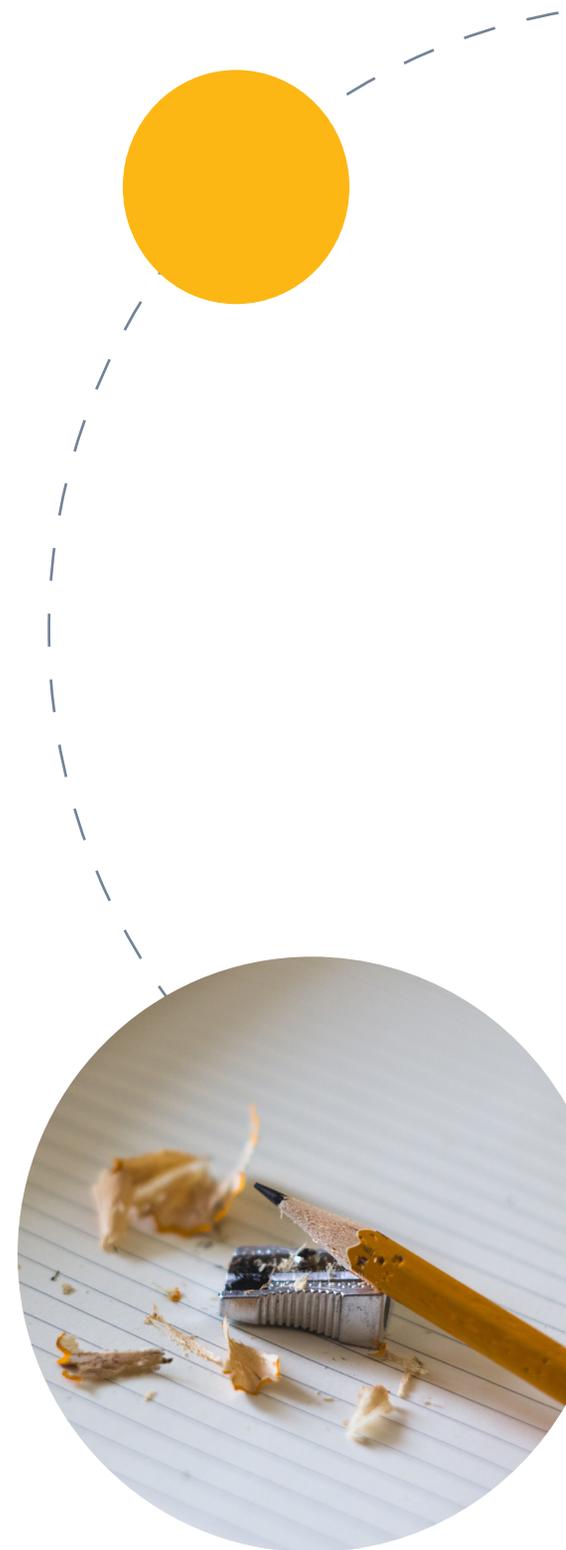
Em relação ao número de participantes, grupos pequenos ou médios, de 10 a 30 pessoas, garantem melhor debate e participação. Entretanto, atividades como a exibição de filmes e jogos podem ser realizadas para grupos maiores, de acordo com a capacidade do local de realização.

As atividades e dinâmicas sugeridas foram adaptadas de metodologias clássicas testadas e aplicadas a diversos públicos e com diferentes propósitos, muitas delas desenvolvidas pelas autoras, junto com a equipe da Secretaria de Equidade de Gênero e Diversidade – SECGD das Centrais Elétricas do Norte do Brasil – Eletrobras Eletronorte.

## 6. ATIVIDADES, TÉCNICAS E MATERIAIS

### Atividades de aquecimento, integração e apresentação

São atividades realizadas antes da abordagem dos temas principais, que visam introduzir brevemente conceitos, conhecer as expectativas ou perfil do grupo, integrar e descontrair participantes. Algumas sugestões:





**QUADRO 1 – DINÂMICAS DE AQUECIMENTO, APRESENTAÇÃO E INTEGRAÇÃO<sup>12</sup>**

Dinâmica e objetivo	Breve descrição	Materiais
<p><b>Árvore do conhecimento:</b> adequada para conhecer o grupo e comparar suas expectativas ao início e ao fim das atividades.</p>	<p>Desenhar em um cartaz uma árvore grande. Distribuir a cada participante antes do início da atividade principal um papel em formato de folha, no qual, em cinco minutos, este(a) deverá escrever: nome, profissão ou trabalho, e expectativa em relação às atividades que serão realizadas.</p> <p>Solicitar que cada participante se apresente e cole sua folha na árvore. Ao fim do dia, voltar à árvore, distribuindo a cada participante um papel em formato de maçã ou outra fruta, na qual ele(a) deverá escrever se as expectativas iniciais foram atendidas. Deixar livre a quem quiser se manifestar sobre suas impressões finais. Todas(os) colam as frutas na árvore, simbolizando o produto ("fruto") desejado: o aprendizado e a transformação das pessoas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cartolina(s) com desenho de árvore grande</li> <li>• Tesoura</li> <li>• Papel em formato de folha, um para cada participante</li> <li>• Papel em formato de fruta, um para cada participante</li> <li>• Canetas</li> <li>• Fita adesiva</li> </ul>
<p><b>Autorretrato:</b> possibilita conhecer um pouco da autoimagem que homens e mulheres fazem de si, individual e socialmente.</p>	<p>Distribuir a cada participante uma folha em branco e pedir que faça um autorretrato em cinco minutos. Posteriormente, solicitar que cada pessoa se apresente, dizendo nome, profissão (ou atividade que realiza), características próprias (físicas ou emocionais) de que goste ou não goste. Pedir que colem os desenhos em um cartaz, representando a diversidade do grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Folhas de papel em branco</li> <li>• Canetinhas coloridas</li> </ul>
<p><b>Duplas:</b> possibilita a integração e descontração entre grupos que não se conhecem.</p>	<p>Pedir que as(os) participantes formem duplas aleatoriamente, atribuindo-lhes números ou cores. Cada dupla terá cinco minutos para se apresentar e conversar. Posteriormente, um integrante da dupla apresenta o colega ao grupo, destacando seu nome, profissão ou atividades, características etc.</p>	<p>—</p>
<p><b>Fósforo:</b> permite uma apresentação rápida em situações em que há pouco tempo. Cuidado para que as pessoas não se queimem nem queimem o ambiente!</p>	<p>Passar para todos(as) os(as) participantes, um(a) a um(a), uma caixa de fósforos, pedindo que risque, se apresente e fale sobre si o máximo que conseguir até que o fósforo apague.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caixa(s) de fósforos</li> </ul>

12 Fonte: elaborado pela autora, a partir de técnicas da SECGD/ Eletronorte.

## Tema principal 1: igualdade e equidade de gênero e raça

**Público-alvo:** mulheres e homens cooperados, trabalhadoras(es) e comunidades garimpeiras. É importante conhecer o perfil do público: escolaridade, faixa etária e outras informações que possibilitem a melhor escolha dos textos e filmes.

**Objetivo:** provocar o debate e possibilitar que as(os) participantes, a seu tempo e com respeito a valores e crenças, desnaturalizem as relações desiguais de gênero por meio da utilização de materiais de apoio.

**Metodologia:** leitura de textos e matérias jornalísticas, exibição e debate de filmes.

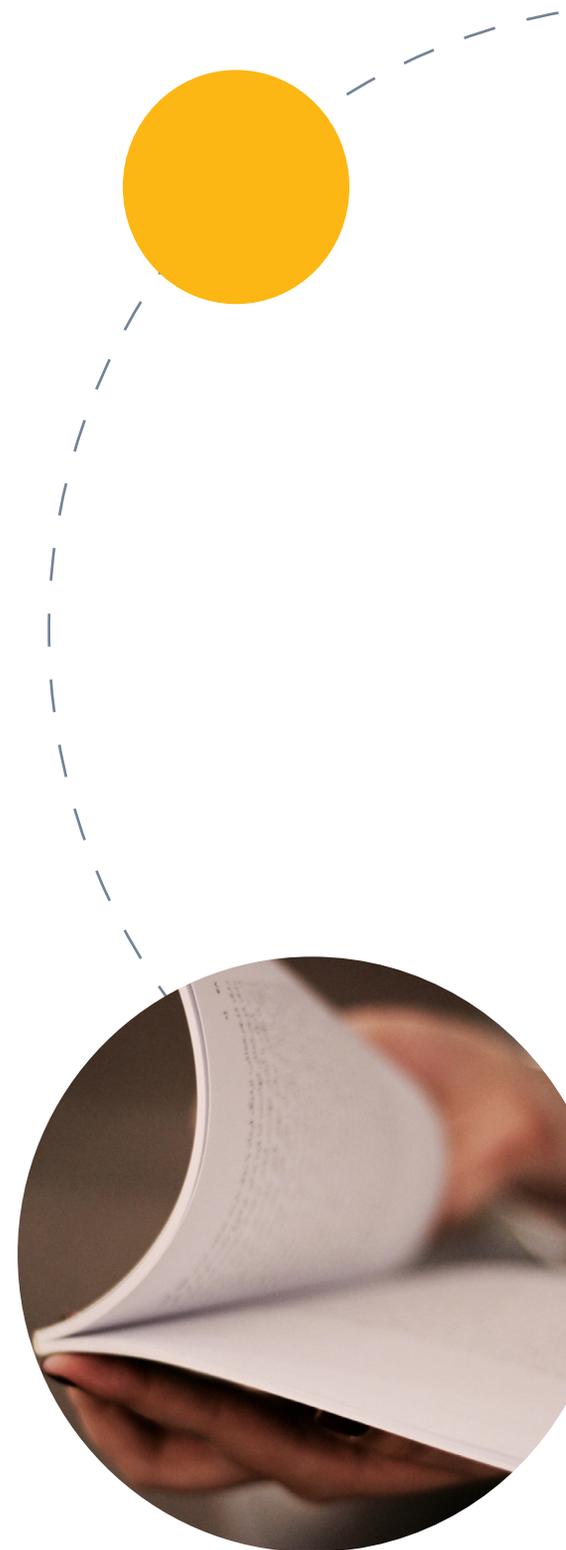
### **Materiais necessários:**

- Textos ou reportagens (completas ou trechos) impressos para distribuição;
- Vídeo/filme e equipamentos para exibição e projeção: conexão à internet ou aparelho de DVD, tela (pode ser projetado em um quadro ou parede branca) e projetor (data show);
- Sala ou ambiente seguro ao ar livre onde os(as) participantes possam se sentar.

### **Descrição:**

#### **TÉCNICA 1: LEITURA DE TEXTOS**

- a. Escolher previamente o(s) texto(s) ou reportagem(ns) jornalística(s) a serem lidos, de acordo com o perfil do grupo.
- b. Definir (previamente ou coletivamente, durante a dinâmica) a técnica de leitura a ser utilizada:





**QUADRO 2 – TÉCNICAS DE LEITURA**

Técnica	Vantagens	Desvantagens
1. Distribuir o texto em pequenos grupos. Cada subgrupo lê uma parte, em seguida apresenta no grupo grande para discussão.	Menor tempo de leitura e maior tempo de debate.	O texto não é lido inteiro.
2. Leitura em pequenos grupos e apresentação (exposição, dramatização, debate, entrevista...).	Indicada quando se tem vários textos para serem compartilhados.	A apresentação pode ficar prejudicada pela preocupação de cada grupo com a sua própria apresentação, deixando de ver a dos demais.
3. Estudo dirigido. Faz-se a leitura com uma lista de questões ou pontos a serem observados e discutidos com o coletivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permite leitura individual ou em grupos;</li> <li>• Garante foco no objeto de estudo.</li> </ul>	Pode limitar o debate.
4. Grupo de Cumbuca. Exige leitura prévia e preparo da apresentação do texto por todos os membros. No dia do debate, sorteia-se a pessoa que vai apresentar. Se ela não estiver preparada, paga uma prenda, decidida previamente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo o grupo se esforça para fazer a leitura;</li> <li>• O debate é mais rico;</li> <li>• Pode ser aplicada para textos longos.</li> </ul>	Alguém pode faltar por não ter lido.
5. Leitura complementar à exposição de conteúdo.	Resgate, fixação, aprofundamento.	—

**Textos e matérias sugeridas**

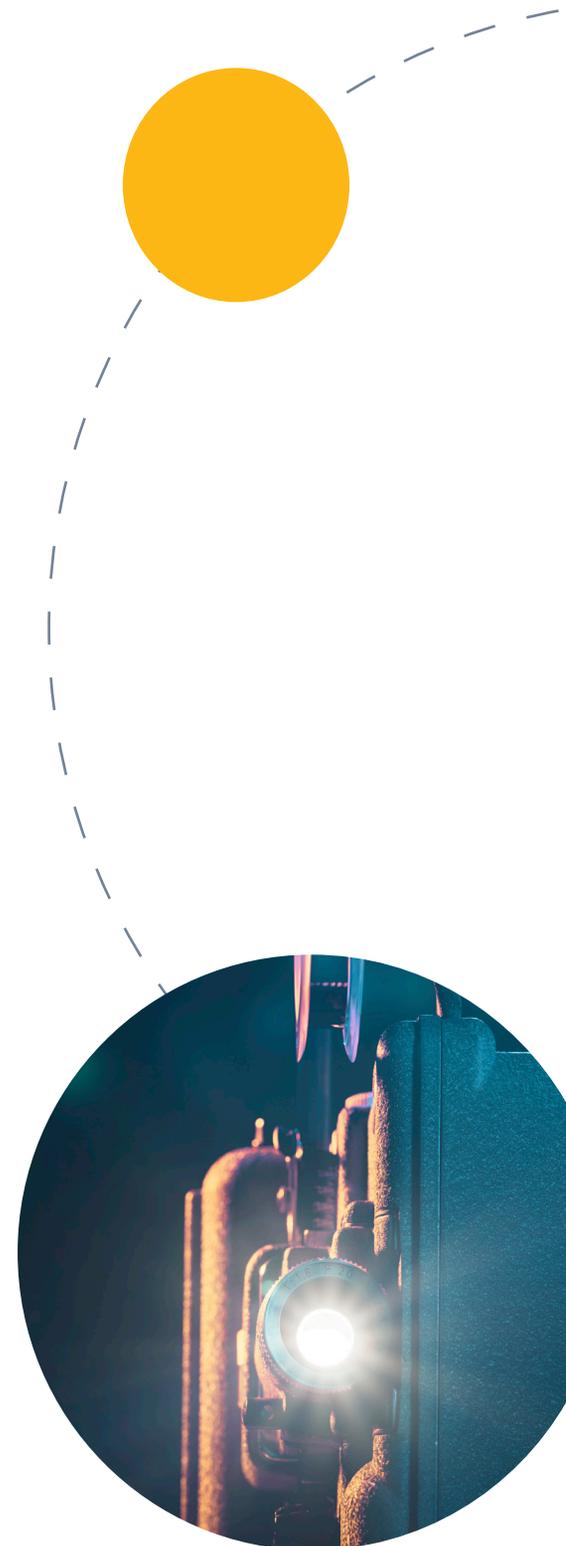
- CARVALHO, Layla Pedreira. **Políticas públicas, transversalidade de gênero e Interseccionalidades**, 2021. Disponível em: [https://issuu.com/mulheresconstruindodemocracia/docs/mulheres\\_pol\\_ticasp\\_blicas\\_volume1](https://issuu.com/mulheresconstruindodemocracia/docs/mulheres_pol_ticasp_blicas_volume1)
- SÁ, Norma; Valle, Mohara; Vale, Sandra. Cartilha promoção do respeito à diversidade nas empresas. **Instituto Promundo**, 2019. Disponível em: <https://promundo.org.br/recursos/cartilha-promocao-do-respeito-a-diversidade-nasempresas/>
- SORICE, Gabriela. **Igualdade de Gênero**. Disponível em: <https://www.ufmg.br/espacodoconhecimento/igualdade-de-genero/>
- TAVASSI, Ana Paula Chudzinski et al. **Equidade de gênero, o que isso quer dizer?** Disponível em: <https://contee.org.br/equidade-de-genero-o-que-isso-quer-dizer/>

## **TÉCNICA 2: DEBATE DE FILMES E VÍDEOS**

- a. Escolher previamente o vídeo, a partir do enfoque pretendido, duração e perfil do grupo.
- b. Apresentar o vídeo.
- c. Em grupos maiores, nos quais não for possível o debate, pode-se trazer um(a) facilitador(a) ou especialista para destacar os pontos importantes do filme.
- d. Em grupos menores, solicitar que cada participante compartilhe, em uma palavra, qual lição ou emoção o filme lhe transmitiu. É um momento de levantamento e de mapeamento dos sentimentos do grupo, evitando explicações.
- e. Com o auxílio de um quadro ou cartaz, realizar com o grupo o levantamento das cenas que chamaram a atenção de cada pessoa. Quando a cena for citada por duas ou mais pessoas, marcar essa informação ao lado. As mais citadas serão escolhidas para ser debatidas.
- f. Organizar as cenas indicadas segundo os critérios:
  - Cenas mais lembradas e
  - Cenas pouco ou não lembradas, mas importantes para o tema.
- g. Agrupar as cenas a debater de acordo com os temas, por exemplo: preconceito e discriminação; desigualdade, equidade, violência etc.

### **Filmografia sugerida**

- **Acorda, Raimundo, acorda!** De Alfredo Alves (15min, 1990). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=snLsvVfF9X8>.
- Chica Garimpeira, de Andréa Guanais. Sobre o filme: <https://www.facebook.com/curtachicagarimpeira/>.
- **Como ela faz?** De Carolina Barreira, Day Rodrigues, Fernanda Polacow, Selma Perez Flora e Tatiana Villela (1h25min, 2021). Disponível pela Globoplay e no link: <https://www.youtube.com/watch?v=t7Nw5L8A8DU>.
- **Filhas de lavadeiras**, de Edileuza Penha de Souza (22min, 2019).
- **O preconceito cega**, de Patrick Thouin (5min, 2012). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=aec-i7n6V48&t=4s>.





- **O silêncio dos homens**, de Ian Leite e Luiza de Castro (60min, 2019). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NRom49UVXCE&t=64s>.
- **O Xadrez em cores**, de Marcio Schiavon (21min, 2004). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NavkKM7w-cc 30>.
- **Que horas ela volta?** De Anna Muylaert (1h50min, 2015). Disponível na Netflix.
- **Vida Maria**, de Marcio Ramos (9min, 2007). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=yFpoG htum4>.

### Notas

- As(os) facilitadoras(es) devem ter conhecimento básico dos temas em debate, escolher previamente, ler, assistir e estudar o material indicado, além de formular um roteiro de debate e pesquisar dados estatísticos recentes e conceitos que envolvam a temática, a fim de conduzir as discussões para além do senso comum.
- É importante que todas as pessoas participem, sejam elas extrovertidas ou tímidas, lembrando que o grupo não precisa ter conhecimento prévio do tema e todos devem manifestar suas opiniões sem preocupação com “certo” e “errado”.
- É desejável que as(os) facilitadoras(es) tenham habilidade em comparar as opiniões, impressões e emoções a dados e conceitos que representem a realidade.
- No caso de vídeos, destaca-se que a discussão deve sempre retornar para os objetivos e temas trabalhados, não para o filme em si.
- No caso dos textos, estes devem ser atualizados, para trazer dados, conceitos e informações dinâmicas sobre a realidade brasileira e mundial.
- Para dar continuidade ao tema ou como alternativa para variação das dinâmicas, sugerimos os exercícios: 14 – Diversidade de direitos: eu e os outros; 15 – Mídia e racismo; 16 – A sociedade e a discriminação; e 17 – É ou não é?, do Caderno de Ferramentas Promoção da Equidade de Gênero em programas de transferência de renda desenvolvido pelo Instituto Promundo (disponível em [https://promundoglobal.org/wpcontent/uploads/2016/07/caderno\\_capas\\_vdigital-1.pdf](https://promundoglobal.org/wpcontent/uploads/2016/07/caderno_capas_vdigital-1.pdf)).

### Tema principal 2: divisão sexual do trabalho

**Público-alvo:** mulheres e homens cooperados, trabalhadoras(es) e comunidades garimpeiras.

## Objetivos:

- Identificar tarefas socialmente atribuídas e realizadas por homens e mulheres no cotidiano familiar e profissional.
- Desnaturalizar lugares tradicionais de gênero.
- Reconhecer as desigualdades, a invisibilidade e a desvalorização dos trabalhos considerados femininos.
- Refletir coletivamente sobre possibilidades e caminhos para a construção de uma divisão mais equitativa de atividades e a valorização das mulheres na realidade dos garimpos.

## Materiais necessários:

- Cartelas impressas do “Jogo do Ouro”;
- Palitos de dente ou canetas;
- Prêmio “simbólico” (chocolate, “barra de ouro” etc.);

## Metodologia: “Jogo do Ouro”<sup>13</sup>.

### Descrição:

1. Distribuir a cada participante um palito de dente ou caneta e uma cartela com imagens que simbolizam atividades cotidianas de trabalho ou lazer realizadas na comunidade, conforme figura 3 abaixo:



13 Elaborada pela autora com imagens da internet ([www.google.com.br](http://www.google.com.br)) e da cartilha “Conheça seus direitos e deveres e seja um garimpeiro legal” desenvolvida pela Associação Nacional do Ouro (ANORO).



2. Verificar se todos(as) os(as) participantes entenderam o significado das figuras da cartela que estão em volta das barras de ouro, explicando que representam atividades realizadas em casa ou no garimpo.
3. 1.<sup>a</sup> rodada: solicitar que furem com o palito ou marquem com a caneta as atividades que realizaram na última semana.
4. 2.<sup>a</sup> rodada: solicitar que façam um segundo furo com o palito ou uma segunda marcação com a caneta nas atividades que mais gostam de fazer ou nas quais se sentem mais valorizadas(os).
5. 3.<sup>a</sup> rodada: solicitar que façam um terceiro furo com o palito ou uma terceira marcação com a caneta nas atividades pelas quais recebem dinheiro ou ouro em troca.
6. Solicitar que cada participante relate, a partir das marcações na cartela, as atividades cotidianas que mais realiza, as de que mais gosta e aquelas pelas quais recebe dinheiro ou ouro ou é valorizado(a).
7. Após ouvir os relatos, pedir que voluntárias(os) apresentem ideias e atitudes que possam contribuir para a valorização do trabalho das mulheres e o compartilhamento das tarefas domésticas.
8. Votar no grupo para escolher a melhor sugestão, que será a ganhadora do jogo. O(A) ganhador(a) poderá receber um prêmio simbólico (moedas douradas de chocolate, "barra de ouro" etc.).

Ao fim, discutir e trazer reflexões sobre a necessidade de valorizar os trabalhos (profissionais ou domésticos) das mulheres e de compartilhar as atividades domésticas e de cuidados. Ressaltar também a importância de garantir o direito de mulheres e homens ao tempo livre e ao lazer. Poderão ser apresentados dados que mostrem as desigualdades de remuneração e uso do tempo, entre outros.

### Notas

- Para dar continuidade ao tema ou como alternativa para variação das dinâmicas, sugerimos os exercícios: 4 – O que é isso chamado gênero?; 7 – O tempo das mulheres e dos homens; 24 – Trabalho de homem e trabalho de mulher; e 25 – Conhecendo os direitos trabalhistas, do Caderno de Ferramentas Promoção da Equidade de Gênero

em programas de transferência de renda desenvolvido pelo Instituto Promundo.<sup>14</sup>

- As dinâmicas devem ser sempre adaptadas ao nível de conhecimento das(os) facilitadoras(es), ao perfil do público participante, à realidade local e aos objetivos pretendidos.
- Textos e filmografias sugeridas: ver Glossário, Tema 1 e Referências Bibliográficas.

### Tema principal 3: Violência de gênero

**Público-alvo:** mulheres cooperadas, trabalhadoras e comunidades garimpeiras.

**Objetivo:** refletir e identificar os diferentes tipos de violência de gênero, reconhecendo que as manifestações de violência contra as mulheres vão além da agressão física e que estão interligadas.

#### Materiais necessários:

- Tiras de papel ou cartelas com situações em imagens, palavras ou frases que representem os diferentes tipos de violências contra as mulheres;
- Cinco cartolinas, cada uma contendo uma etiqueta:
  - Violência Física
  - Violência Sexual
  - Violência Moral
  - Violência Patrimonial
  - Violência Psicológica;
- Sala ou ambiente seguro ao ar livre com mesa grande e cadeiras.

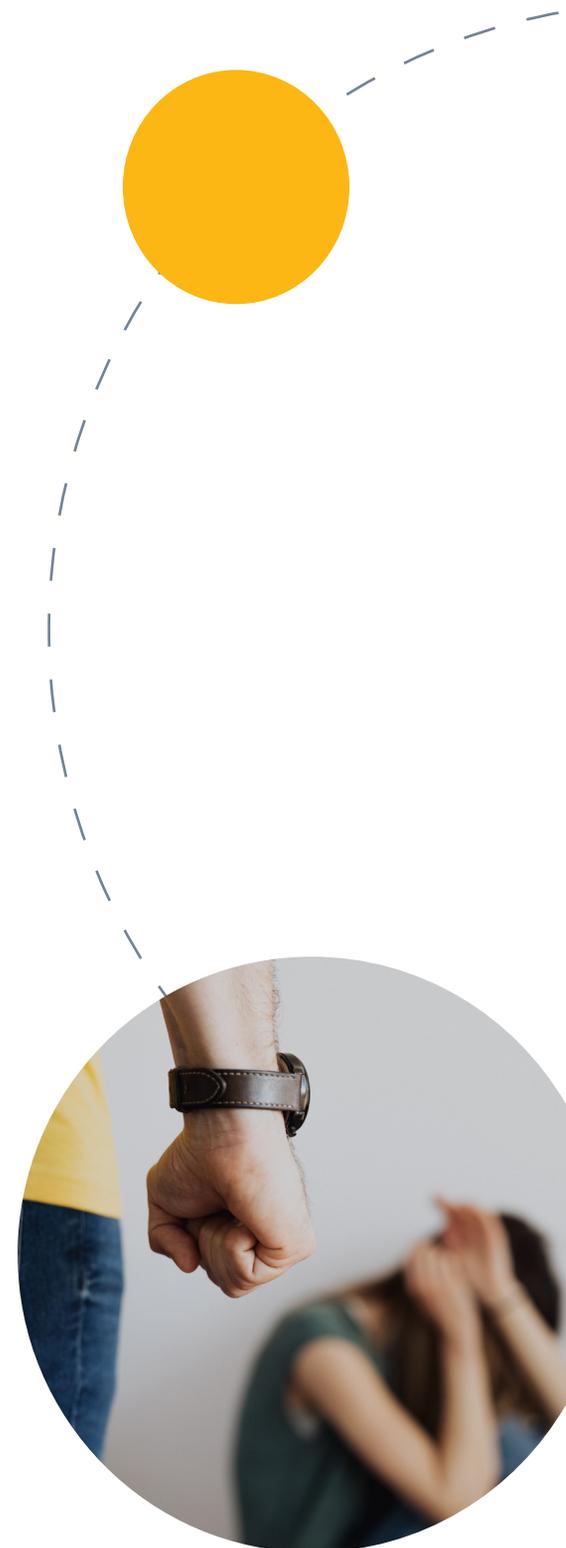
**Metodologia:** Dinâmica e apresentação conceitual

#### Descrição:

1. Espalhar em uma mesa grande cartelas com palavras, frases ou imagens com situações que representem os diferentes tipos de violências contra as mulheres. Importante escolher previamente situações que provavelmente mais se aproximem da realidade vivenciada pelo grupo.

---

<sup>14</sup> Disponível em: [https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2016/07/caderno\\_capas\\_vdigital1.pdf](https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2016/07/caderno_capas_vdigital1.pdf)





2. Em cartazes, colar os nomes dos cinco tipos de violência descritos na Lei Maria da Penha: Física, Sexual, Moral, Patrimonial e Psicológica.
3. Solicitar a cada uma das mulheres do grupo que escolha uma ou mais palavras, frases ou imagens da mesa.
4. Pedir a cada mulher que fale sobre a manifestação de violência que escolheu. É importante que as participantes fiquem à vontade: podem contar histórias que já ouviram ou falar sobre sua própria vida.
5. Após tais falas, solicitar a cada mulher que cole as palavras, frases ou imagens escolhidas no tipo de violência em que mais se encaixa segundo sua opinião. Não é preciso se preocupar com certo e errado.
6. Ao fim, apresentar quais são as manifestações mais comuns em cada tipo de violência, ressaltando que elas não acontecem de forma isolada, mas geralmente se misturam em um ciclo de violências que podem chegar até o feminicídio, se não denunciadas. Apresentar dados recentes sobre violências de gênero.
7. Tipos e situações mais comuns de violência contra as mulheres, segundo o Instituto Maria da Penha<sup>15</sup>.
8. **Violência física:** qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal da mulher.
  - Espancamento
  - Lançamento de objetos, sacudir e apertar os braços
  - Estrangulamento ou sufocamento
  - Lesões com objetos cortantes ou perfurantes
  - Ferimentos causados por queimaduras ou armas de fogo
  - Tortura
- i) **Violência psicológica:** qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima; prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento da mulher; ou vise subordinar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões.

---

15 Retiradas de: <https://www.institutomariadapenha.org.br/>

- Ameaças
- Constrangimento
- Humilhação
- Manipulação
- Isolamento (proibir de estudar e viajar ou de falar com amigos e parentes)
- Vigilância constante
- Perseguição
- Insultos
- Chantagem
- Exploração
- Limitação do direito de ir e vir
- Ridicularização
- Negação da liberdade de crença
- Distorção e omissão de fatos para deixar a mulher em dúvida sobre a sua memória e sanidade (*gaslighting*)

**j) Violência sexual:** qualquer conduta que constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força.

- Estuprar
- Obrigar a mulher a fazer atos sexuais que causam desconforto ou repulsa, mesmo que em relação conjugal
- Impedir o uso de métodos contraceptivos ou forçar a mulher a abortar
- Forçar matrimônio, gravidez ou prostituição por meio de coação, chantagem, subordinação ou manipulação
- Limitar ou anular o exercício dos direitos sexuais e reprodutivos da mulher

**k) Violência patrimonial:** qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades.

- Controlar o dinheiro
- Deixar de pagar pensão alimentícia
- Destruir documentos pessoais
- Furtar, extorquir ou causar dano
- Praticar estelionato
- Privar de bens, valores ou recursos econômicos
- Causar danos propositais a objetos da mulher ou dos quais ela goste





**l) Violência moral:** qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

- Acusar a mulher de traição
- Emitir juízos morais sobre a conduta
- Fazer críticas mentirosas
- Expor a vida íntima
- Rebaixar a mulher por meio de xingamentos que incidem sobre a sua índole
- Desvalorizar a vítima pelo seu modo de se vestir

#### Textos sugeridos

- DINIZ, Clara; Matar, Amanda; Rabelo, Karina. **Gênero e violência: viver (mulher) é perigoso**, 2021. Disponível em: <http://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=1529>.
- RAMOS, Rahellen Miguelista. **O que é violência de gênero e como se manifesta?**, 2020. Disponível em: <https://contee.org.br/o-que-e-violencia-de-genero-e-como-se-manifesta/>.

#### Filmografia sugerida

- **Carne**, de Camila Kater (12min, 2019). Disponível em: <https://www.nytimes.com/video/opinion/100000007491017/carne.html>.
- **O Homem Invisível**, de Leigh Whannel (124min, 2020). Disponível no Amazon Prime Video.
- **O Silêncio das inocentes**, de Ique Gazzola (50min, 2010). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=uxXKiSli9KY>.
- **Um céu de estrelas**, de Tata Amaral (70min, 1996). Disponível no Looke.

#### Notas

- Para dar continuidade ao tema ou como alternativa para variação das dinâmicas, sugerimos os exercícios: 20 – Violências contra a mulher e Lei Maria da Penha e 21 – Rompendo o silêncio e

procurando por ajuda, do Caderno de Ferramentas Promoção da Equidade de Gênero em programas de transferência de renda desenvolvido pelo Instituto Promundo<sup>16</sup>.

- As dinâmicas devem ser sempre adaptadas ao nível de conhecimento das(os) facilitadoras(es), ao perfil do público participante, à realidade local e aos objetivos pretendidos.
- Os tipos de violência apresentados acima não esgotam as formas e manifestações existentes, por isso é importante o estudo e atualização contínuos sobre conceitos e dados por facilitadoras(es).

#### **Tema principal 4: Mobilização e organização social**

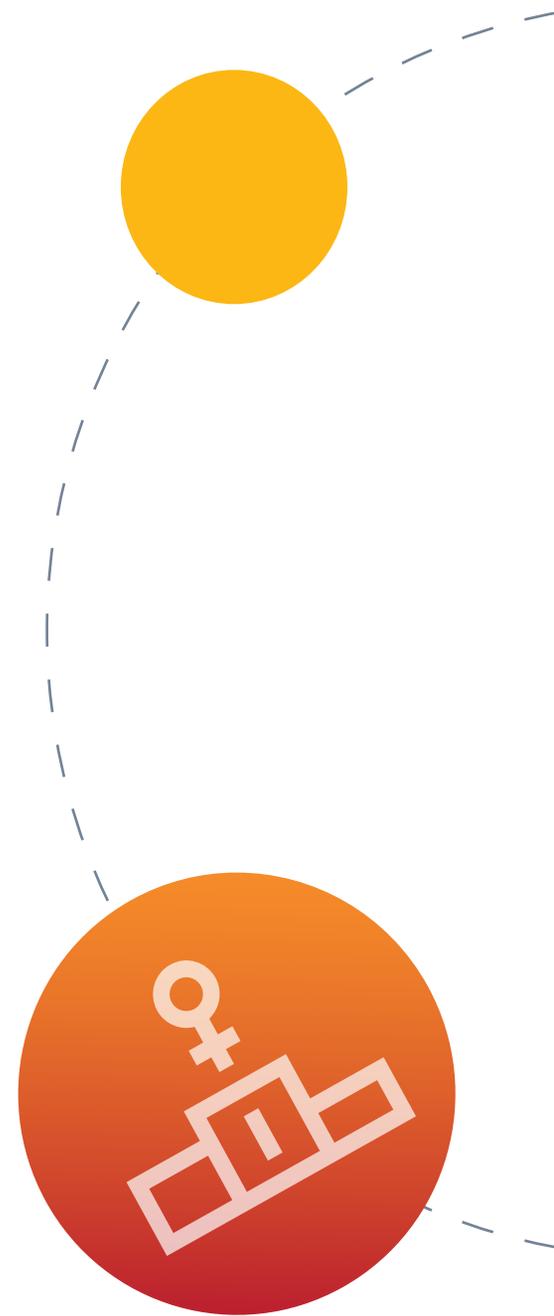
**Objetivo:** incentivar canais e meios de mobilização entre mulheres das comunidades garimpeiras.

**Sugestões de ações para a promoção da mobilização, organização e participação social:**

- a. Coleta de dados quantitativos e qualitativos das mulheres garimpeiras, com apoio da comunidade local.
- b. Eleição/identificação de mulheres que são lideranças comunitárias em diversos espaços.
- c. Formação e formalização (se for o caso) de espaços de mobilização, como grupos e associações de mulheres, em diversos espaços comunitários: igrejas, bairros, garimpos etc.
- d. Elaboração coletiva de planos de ação contendo necessidades práticas e interesses estratégicos das mulheres, a serem entregues ao poder público e outros agentes responsáveis identificados.
- e. Criação de canais de mobilização e participação, como grupos e páginas em redes sociais, que possam integrar o máximo possível de mulheres em torno de discussões coletivas e em que possam circular os materiais de debate sugeridos.
6. Apoio à criação de campanhas com o engajamento das mulheres, considerando suas necessidades e garantindo a elas protagonismo consentido.

---

16 Disponível em [https://promundoglobal.org/wpcontent/uploads/2016/07/caderno\\_capas\\_vdigital-1.pdf](https://promundoglobal.org/wpcontent/uploads/2016/07/caderno_capas_vdigital-1.pdf)





## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. **Racismo Estrutural**. Editora Jandaíra, 2019.

ALMEIDA, T. M. C.; Bandeira, L. **A violência contra as mulheres: do acolhimento à (in)tolerância**. In **Violência contra as mulheres: a experiência de capacitação das DEAMs da Região Centro-Oeste**. Cadernos Agende v.5, 53-78. 2004.

ANORO. **Conheça seus direitos e deveres e seja um garimpeiro legal**.

ARRUDA, S. et al. Caderno de Ferramentas Promoção da Equidade de Gênero em programas de transferência de renda. **Instituto Promundo/ Instituto Papai/ ONU Mulheres**. Disponível em: [https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2016/07/caderno\\_capas\\_vdigital-1.pdf](https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2016/07/caderno_capas_vdigital-1.pdf).

BRASIL. Código Penal Brasileiro, **Lei 10.244, de 15 de maio de 2001** – art. 216-A, dispões sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.

BUENO, S. et al. Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil. **Forum Brasileiro de Segurança Pública**, 2021. Disponível em: <https://dssbr.ensp.fiocruz.br/visivel-e-invisivel%E2%80%8B-a-vitimizacao-de-mulheres-no-brasil/>.

CAROLA, C. R. **Dos subterrâneos da história: as trabalhadoras das minas de carvão de Santa Catarina 1937 – 1964**. Florianópolis: UFSC, 2002.

CARRILHO, A. **Invisíveis, mas necessárias: mulheres trabalhadoras da Mineração**. Curitiba: Appris, 2021.

CARRILHO, A.; Rodrigues, M. T. Feminização do mercado de trabalho e política social: análise a partir da mineração. **Caderno Espaço Feminino**, 2017. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/neguem/article/view/39001>.

CARVALHO, L. P. **Políticas públicas, transversalidade de gênero e Interseccionalidades**. 2021. Disponível em: [https://issuu.com/mulheresconstruindodemocracia/docs/mulheres\\_pol\\_ticas-p\\_blicas\\_volume1](https://issuu.com/mulheresconstruindodemocracia/docs/mulheres_pol_ticas-p_blicas_volume1)

DEUSTSCHE Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. **Encyclopedia of gender and mining**. 2019



DINIZ, C.; Matar, A.; Rabelo, K. **Gênero e violência: viver (mulher) é perigoso**. 2021. Disponível em: <http://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=152945>

ENRÍQUEZ, M. A. **Mineração: Maldição ou dádiva? Os dilemas do desenvolvimento sustentável a partir de uma base mineira**. São Paulo: Signus, 2008.

EURICO, M. **A percepção do assistente social acerca do racismo institucional**. *Serviço Social e Sociedade*, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/8Vhsxg8xGgrBL6GnCjknqyL/abstract/?lang=pt>

FJP/ CORECON-MG. **Pobreza, substantivo feminino**. *Boletim nº 8 do Observatório das Desigualdades: abril de 2020*. Disponível em: <http://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=935>

FREITAS, J. L. G. **Mulheres no garimpo: vulnerabilidades do trabalho feminino na Amazônia**. Curitiba: Appris, 2016.

FREITAS, M. E.; Heloani, R.; Barreto, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: 2008.

GAMBA, S. B. (Coord). **Diccionario de estudios de género y feminismos**. Buenos Aires: Biblos, 2009.

HENTSCHEL, T.; Hruschka, f.; Priester, M. **Global Report on Artisanal and Small Scale Mining**. IISD, 2002. 67 p.

HIRATA et al (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais: 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>.

IBRAM. **Informações sobre a economia mineral brasileira 2020 – Ano base 2019**. 1. ed. Brasília: Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM), 2020.

IGF – Intergovernmental Forum on Mining, Mineral, Metals and sustainable development (2017). **Global trends in artisanal and small-scale mining (ASM): a review of key numbers and issues**. IIED, Winnipeg, Canada, 2017.

IMP. **Tipos de Violência**. Disponível em: <https://www.institutomariadapenha.org.br/>

KUMAH, C. Hilson, G. Quaioco, I. **Poverty, adaptation and vulnerability: An assessment of women's work in Ghana's artisanal gold mining sector**. *Area*, 52(3), p. 617–625, 2020.

LAHIRI-DUTT, K. (Ed.). **Gendering the field: Towards sustainable livelihoods for mining communities**. ANU Press: 2011.

LEOCÁDIO, E. **Guia de multiplicadores para prevenção e enfrentamento de assédios, discriminações e outras violências no trabalho**. SECGD/ Eletronorte, 2017.

LYSTER, O.; Smith-Roberts, A.; Tekinbas, E. **Gendered impacts of covid-19 on artisanal and small-scale mining (ASM)**. IGF/IISD: 2022.

MELO, H. P.; Thome, D. **O retrato do trabalho doméstico em tempos de covid-19**. *Nexo Jornal*, 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/ensaio/debate/2020/O-retrato-do-trabalho-dom%C3%A9stico-em-tempos-de-covid-19>.

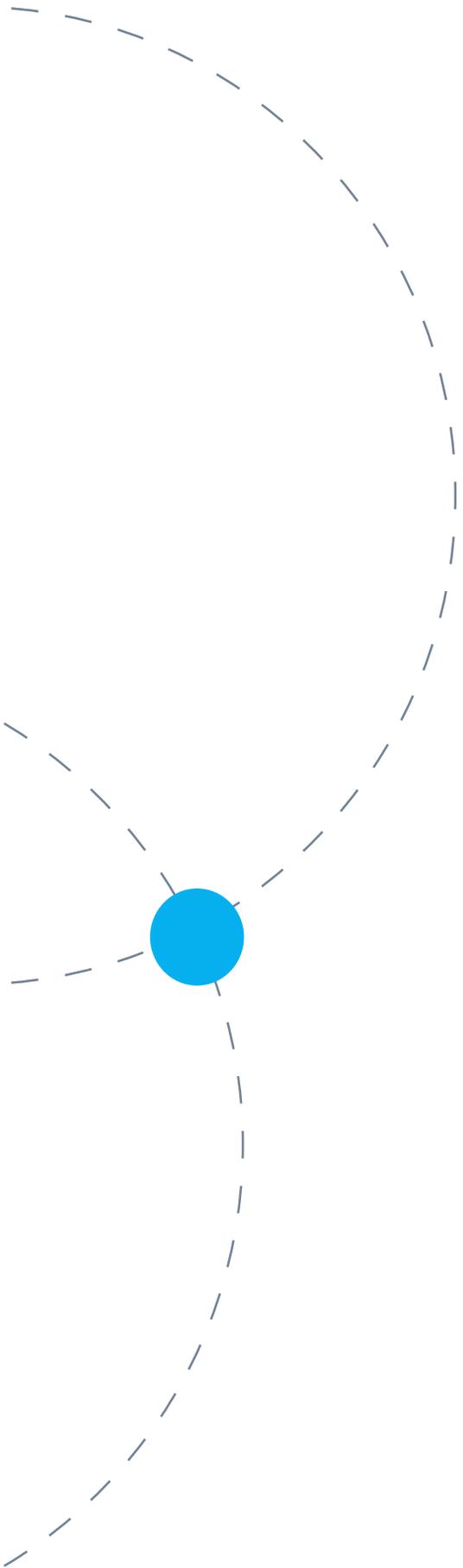
MOLYNEUX, M. **Change and Continuity in Social Protection in Latin America: Mothers at the Service of the State?** Genebra: UNRISD Programme Papers on Gender and Development, 2007.

MTE. **Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho – Ministério do Trabalho e Emprego**, 2013. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>.

OLIVEIRA, F. B. et al. **Relatório do Grupo de Trabalho para discussão do regime de exploração mineral de permissão de lavra garimpeira – PLG**. SGM/MME: 2019.

RAMOS, R. M. **O que é violência de gênero e como se manifesta?** 2020. Disponível em: <https://contee.org.br/o-que-e-violencia-de-genero-e-como-se-manifesta/>.

SÁ, N.; Valle, M.; Vale, S. **Cartilha promoção do respeito à diversidade nas empresas**. Instituto Promundo, 2019. Disponível em: <https://promundo.org.br/recursos/cartilha-promocao-do-respeito-a-diversidade-nas-empresas/>



SESI-PR. **Relações de Gênero na Indústria: Metodologia SESI em Pro da Equidade**, 2011.

SOARES, L. Q. **Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais: “Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”**. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, 2006.

SORICE, G. **Igualdade de Gênero**. Disponível em: <https://www.ufmg.br/espacodoconhecimento/igualdade-de-genero/>

TAVASSI, A. P. C. et al. **Equidade de gênero, o que isso quer dizer?** Disponível em: <https://contee.org.br/equidade-de-genero-o-que-isso-quer-dizer/>

TEDESCO, L. dá L. **No trecho dos garimpos: mobilidade, gênero, e modos de viver na garimpagem de ouro amazônica**. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social (PPGAS – UFRGS) e Departamento de Antropologia Social e Cultural (VU Amsterdam). Amsterdam, 2015.

TELES, M. A; Melo, M. **O que é violência contra as mulheres**. São Paulo: Brasiliense, 2002.

WORLD Bank. **Women and artisanal and small-scale mining**. 2014.

## LISTA DE SIGLAS

Artisanal and small-scale gold mining – ASGM

Associação Nacional do Ouro – ANORO

Centrais Elétricas do Norte do Brasil – Eletrobras Eletronorte

Conselho Regional de Economia do Estado de Minas Gerais – CORECON-MG

Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE

Extractives Global Programmatic Support – EGPS

Fórum Intergovernamental sobre Mineração, Minerais Metais e Desenvolvimento Sustentável – IGF

Fundação João Pinheiro – FJP

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE

Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil – MTE

Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – PNADC

Secretaria de Equidade de Gênero e Diversidade – SECGD

Secretaria de Geologia, Mineração e Transformação Mineral – SGM

Universidade de São Paulo – USP

Universidade Federal de Viçosa – UFV

University of British Columbia – UBC

### Crédito/Banco de imagens:

Unsplash/@andisheh,@angelina-litvin,@blaz-photo,@cdc,@dane-deaner,@gaelle-marcel,@nadine-shaabana,@nguyen-dang,@paul-szewczyk,@tim-mossholder, Pexels/@alex-green,@karolina-grabowska,@liliana-drew,@timur; Crédito foto da capa Maria Joane Rodrigues Torquato.



## **SOBRE O NAP.MINERAÇÃO/USP**

O Núcleo de Pesquisa para a Pequena Mineração Responsável (NAP.Mineração) da Universidade de São Paulo foi fundado em 2012 e desenvolve pesquisa aplicada para a gestão integrada da extração mineral, planejamento de mina e fechamento de mina. A equipe do NAP.Mineração trabalha junto à indústria mineral, cooperativas de mineração, setor governamental e outras instituições, como agências de pesquisa e agências de financiamento internacional. Os resultados dessa atuação incluem um número expressivo de publicações científicas em periódicos de alto impacto. O NAP.Mineração/USP vem atuando no sentido de desenvolver o conceito que a mineração pode ser uma atividade sustentável, tendo como premissa que a MAPE não necessita ser uma atividade puramente extrativista, ela pode estar integrada à comunidade local contribuindo para o desenvolvimento de forma sustentável. Para isso, nosso núcleo de pesquisa promove a comunicação e a integração entre as diferentes áreas do conhecimento relacionadas à atividade da mineração, e apoia o trabalho de pesquisa transdisciplinar, que inclui colaboradores acadêmicos e não acadêmicos. Essa abordagem é inovadora e busca contribuir para a obtenção da licença social, reduzindo as resistências e os prazos de implantação, melhorando a competitividade dos empreendimentos e fomentando o desenvolvimento regional de forma integrada com a mineração.



Administered by  
**THE WORLD BANK**  
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP



**OCB**

Organização das  
Cooperativas Brasileiras

