



Digite um termo que deseja encontrar

Buscar



07/03/2018



## Projeto eleva autoconfiança de empregadas em área operacional da Vale

*A iniciativa tem como foco o empoderamento feminino*

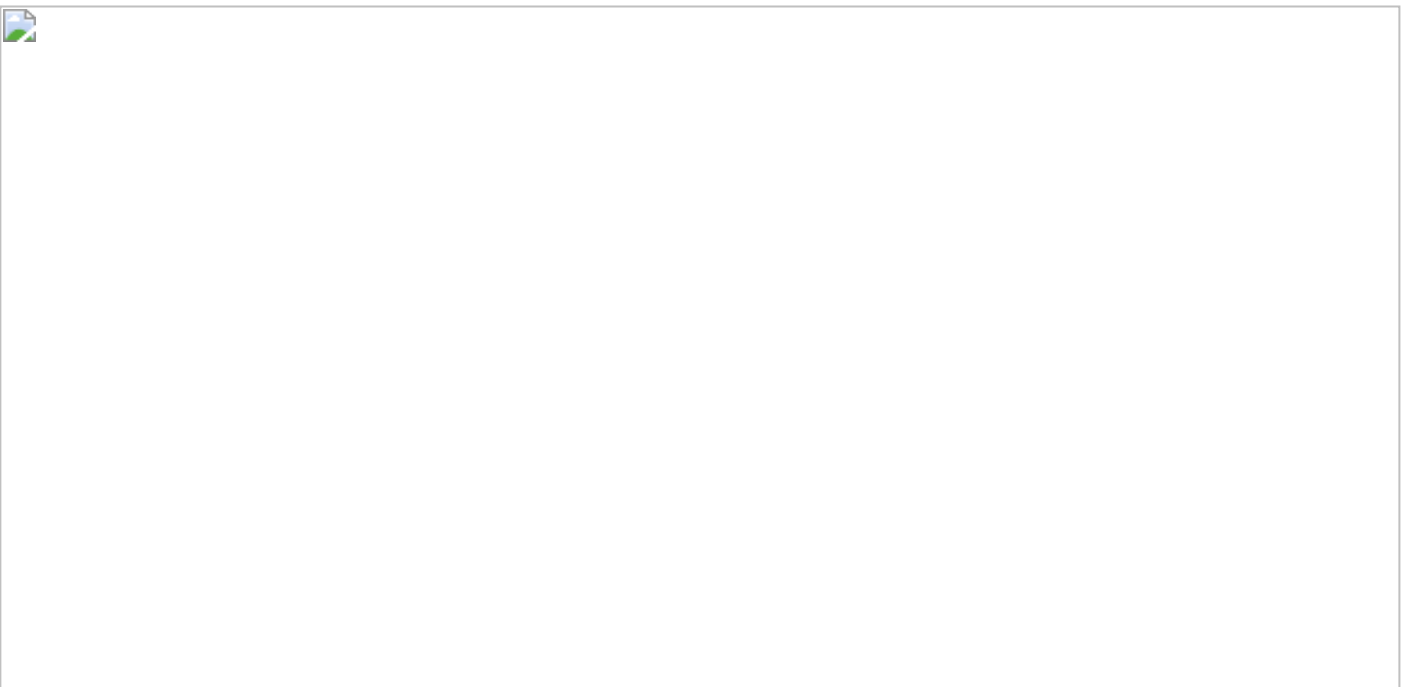
A Vale implantou um projeto no Terminal Marítimo de Ponta da Madeira, em São Luís (MA), para estimular as mulheres a buscarem o protagonismo na carreira. Elas trabalham em uma área operacional onde a maior parte da mão de obra ainda é masculina. Todas as 18 empregadas da gerência de Energia discutiram o tema do empoderamento feminino e conheceram as histórias de 11 mulheres que ocupam posições de liderança no porto.

Apesar de o foco do projeto ser o desenvolvimento da carreira e não a movimentação vertical, foi constatado que 39% das participantes tiveram alguma promoção ao longo do ano passado. Esse número é mais que o dobro da média da empresa, considerando mudanças de cargo e alterações de faixa salarial dentro do mesmo cargo.

A iniciativa foi orientada por Gabriela Castro, que há quatro anos ocupa o cargo de supervisora de Operação e Descarregamento do Porto.

"Queríamos mostrar para esse grupo de profissionais que o sucesso na carreira só depende delas. Vimos pesquisas que mostram que 60% das promoções no trabalho ocorrem porque o profissional se expôs, por isso a confiança é tão importante", explica Gabriela, que recebeu o incentivo do gerente de Energia, Cássio Borges.

As participantes do projeto são responsáveis por tarefas como a manutenção das instalações elétricas, de subestações de energia e de equipamentos de automação do porto. Algumas atuam em tarefas administrativas.



## Participantes do programa de empoderamento feminino após a cerimônia de encerramento

Iniciado em abril, o projeto partiu da leitura do livro "Faça acontecer - Mulheres, trabalho e a vontade de liderar", de Sheryl Sandberg, atual diretora de Operações do Facebook. Na obra, a autora investiga as dificuldades para o crescimento das mulheres na carreira e oferece soluções para que elas atinjam todo o seu potencial.

As participantes liam um capítulo do livro a cada duas semanas e em seguida participavam de uma roda de conversa com uma mulher que tenha se destacado profissionalmente na operação da Vale em São Luís. Os temas das conversas giravam em torno dos desafios das mulheres na vida e na carreira. Ao todo foram 11 encontros.

Ao final do projeto, em setembro, as mulheres participaram de um workshop sobre protagonismo de carreira com uma agente educacional da Vale, Hanna Meirelles, que tem larga experiência como facilitadora de desenvolvimento em vários países.

A técnica em automação Maionary Silva, que atua como inspetora, foi uma das profissionais que participou da iniciativa. Ela foi promovida de técnico I a técnico II no ano passado. "Esse projeto foi muito bom para perder o medo que eu tinha, por ser um ambiente em que tem mais homens trabalhando. Eu cheguei a achar que nunca teria oportunidade de ir mais longe. Mas vendo o exemplo de outras mulheres que chegaram lá percebi que posso ter meu espaço. O projeto abriu minha mente", conta Maionary, que está cursando Engenharia Elétrica e tem a meta de ser promovida a supervisora.

A iniciativa foi considerada um sucesso pela empresa e está sendo estudada a possibilidade de estendê-la para todas as operações do Sistema Norte, que inclui Maranhão e Pará.

"Nós da Vale queremos valorizar o talento e a capacidade da mulher sem criar um ambiente discriminatório", explica a gerente de RH do Corredor Norte, Vera Martins. "Acreditamos que empoderar as mulheres que atuam nas áreas operacionais para se tornarem protagonistas de suas carreiras é um grande passo nesse sentido".

### **Protagonismo de carreira**

O projeto segue a visão da Vale sobre carreira. A empresa está buscando apoiar os empregados na transição rumo a um novo modelo de carreira, que não é mais baseado em promoções, mas sim no crescimento por meio da soma de experiências e desafios. O objetivo é que o empregado seja o protagonista da sua própria carreira, o que também deve trazer ganhos à empresa: aumento do engajamento e da retenção, estímulo à educação continuada e reforço da reputação positiva.

### **Diversidade na Vale**

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

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

Como resultado, a Vale aumentou sua representação feminina em 2017. No nível gerencial a porcentagem de mulheres alcançou 20%, semelhante ao do restante da indústria de mineração. Pela primeira vez, a Vale tem três mulheres no Conselho de Administração (25% do total). Em funções corporativas, a porcentagem

de mulheres na empresa é de cerca de 40%. Na área jurídica, por exemplo, as mulheres são maioria: 60% da força de trabalho.

---

Mais informações



**Daniel Kaz**

daniel.kaz@vale.com

Rio de Janeiro

+55 (21) 3485-3619

---