



CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO
REGIONAL

ALYNE MARCELY FERNANDES DE SOUZA

**MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO SETOR EXTRATIVISTA
MINERAL NO MUNICÍPIO DE CANAÃ DOS CARAJÁS, ESTADO DO PARÁ**

BELÉM

2022

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO
REGIONAL

ALYNE MARCELY FERNANDES DE SOUZA

**MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO SETOR EXTRATIVISTA
MINERAL NO MUNICÍPIO DE CANAÃ DOS CARAJÁS, ESTADO DO PARÁ**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Orientadora: Profa. Dra. Juliana Rodrigues Freitas

BELÉM

2022

Dados Internacionais de Catalogação na publicação (CIP)
Biblioteca do Cesupa, Belém – PA

S719m Souza, Alyne Marceley Fernandes de.
Mulheres no mercado de trabalho no setor extrativista mineral no município de Canaã dos Carajás, Estado do Pará / Alyne Marceley Fernandes de Souza. – 2022.
92f.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Juliana Rodrigues Freitas
Dissertação (Mestrado) – Centro Universitário do Estado do Pará,
Programa de Pós-Graduação em Direito, Belém, 2022.

1. Mercado de trabalho. 2. Mineração. 3. Divisão social do trabalho. 4. Mulheres - Brasil. I. Título.

CDD 342.6

ALYNE MARCELY FERNANDES DE SOUZA

**MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO SETOR EXTRATIVISTA
MINERAL NO MUNICÍPIO DE CANAÃ DOS CARAJÁS, ESTADO DO PARÁ**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Data da defesa:

Conceito:

Banca Examinadora:

Prof. Juliana Rodrigues Freitas - Orientadora

Doutora em Direitos (UFPA/ *Università di Pisa* – Itália)

Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará – PPGD /CESUPA

Prof. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury – Examinadora interna

Doutora em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará – PPGD /CESUPA

Prof. Raquel Cavalcanti Ramos Machado – Examinadora externa

Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo (USP)

Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará – PPGD /UFC

Ao meu pai (*in memoriam*) que tanto me incentivou, nas grandes transformações da minha vida profissional e pessoal.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela força constante que me levantou em vários momentos de queda, nesses dois anos de mestrado, sem a fé que tenho em Ti, não teria conseguido.

Ao meu pai, Célio Souza, que se encontra na espiritualidade, agradeço por absolutamente tudo, foi quem me motivou a entrar no mestrado, você que construiu sua vida acadêmica, com tanta batalha e excelência, foste Doutor em Engenharia Química pela Unicamp, sabias o quanto o mestrado era importante para mim e acreditou na minha vitória profissional e pessoal, você, pai, sem dúvida, é responsável por esse título, não vou cansar nunca de agradecer o que tu fizeste por mim durante este período, nunca duvidou da minha superação e da minha felicidade, independentemente de qualquer coisa.

A minha mãe, Maria do Socorro, agradeço do fundo do meu coração a educação e amor doados durante toda minha vida educacional e maternal, ser amada, incondicionalmente por você me fez forte em vários momentos, principalmente, nesses dois anos que enfrentamos o maior desafio de nossas vidas.

Aos meus filhos, Maria Fernanda e Thiago Filho, que são as minhas razões diárias, são meus sorrisos a cada amanhecer, e por vocês, muitas vezes, me levantei. Ser mãe, sem dúvida, me transformou num ser mais aguerrido e de luta, entrei num universo de barreiras e discriminações, simplesmente, por ser mulher e mãe, por vocês, meus filhos, que alimentam a minha alma, tenho os motivos necessários para seguir em frente.

Ao meu irmão Alan Souza, minha cunhada Tayná, e meu sobrinho Bento, obrigada por cada mão erguida no intuito de me ajudar. Ver o nosso Bento sorrindo é uma das melhores emoções que já senti.

A minha amiga e funcionária, Fernanda Gomes, que é a minha rede de apoio com os meus filhos e minha casa. Muitíssimo obrigada, Fernanda, sem a tua presença e confiança, sem dúvida, seria mais difícil.

A minha tia Elita, que sempre torceu por mim, e alegre nossa família com sua presença.

A minha orientadora, Juliana Freitas, que já era merecedora da minha admiração como docente e, no fim dessa jornada, mostrou-se essencial pelas ponderações e apoio

A todos os professores do PPGD/CESUPA que enfrentaram essa turma em plena pandemia do COVID19 (fase 1 e 2), meus sinceros agradecimentos, pela oportunidade de continuar esse mestrado, que muito me é caro. Não posso deixar de citar as professoras Beth Reymão e Suzy Koury, que, além de seu arcabouço de conhecimento, têm sabedoria para lidar com seus alunos.

Ao grupo de pesquisa MinAmazônia, que muito me inspirou e contribuiu para definir o tema da presente dissertação. Sou muitíssimo grata a esse grupo de pesquisa comandado por mulheres pesquisadoras competentes da Amazônia.

Aos amigos Humberto Farias e Patrícia Bahia, que em vários momentos descontraíram-me com suas conversas.

Ao meu amigo Alexandre Sousa, a amizade e apoio mútuo foram essenciais para atravessar essa caminhada.

Aos funcionários do CESUPA, acima de tudo à Lilian, por sua paciência e simpatia.

Aos meus colegas de mestrado, que passamos esses dois anos atípicos, trancados em nossas casas, em frente ao notebook, assistindo e comentando aulas e obras, juntos, muitas vezes nos apoiando mutuamente. Tenho certeza de que esse momento nos manteve a sanidade necessária para continuarmos as etapas deste estimado mestrado.

A todos e todas que direta ou indiretamente contribuíram de alguma maneira para que eu chegasse aqui. Muito obrigada!

*“O sonho pelo qual eu luto exige que eu invente em mim a coragem de lutar, ao lado da
coragem de amar.” (Paulo Freire)*

RESUMO

Esta dissertação de mestrado propõe um estudo sobre a mulher no mercado de trabalho no setor extrativista mineral, no município de Canaã dos Carajás, no estado do Pará (Brasil). A pesquisa tem por objetivo investigar sobre políticas adequadas para o incentivo à inclusão, ao ingresso, à permanência e ao crescimento profissional das mulheres em cargos nesse nicho de trabalho. A questão é relevante, pois busca descrever e enfrentar a problemática da discriminação da mulher no mercado de trabalho, notadamente, no que tange ao enfrentamento de questões complexas envolvendo a divisão sexual e racial do trabalho. A perspectiva da (des)valorização da força de trabalho a partir de uma perspectiva de gênero tem sido cada vez mais debatida no cenário nacional. Apesar do sistema jurídico brasileiro e o internacional disporem leis e normas que versem sobre o combate da discriminação e da violência contra a mulher, há uma necessidade crescente de se aliar esse arcabouço legal à relação interdisciplinar entre o Direito, a Economia, a Política e o Desenvolvimento, para o enfrentamento dessa mazela, que não é apenas social. Diante dessa conjuntura nacional, surge, então, a questão de se perquirir sobre a eventual simbiose do crescimento econômico, produzido pelo setor extrativista mineral, e do desenvolvimento, no que tange à igualdade de gênero nesse ambiente. Ocorre que a concretização dessa prática não envolve somente aspectos legais, mas também a análise da comunidade local, de ferramentas de teor feminista que afirmam autonomia à mulher, tendo em vista que, pela carga cultural em nosso país, a mulher estaria fadada a se manter apenas no ambiente doméstico, voltada à maternidade e cuidados do lar e das pessoas, espectro que recebe contornos outros no ambiente da mineração. Nesse diapasão, há preocupantes diferenças em desfavor das mulheres no mercado de trabalho analisado, fazendo-se necessário identificar essa dimensão da divisão sexual do trabalho.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Mineração; Gênero; Crescimento Econômico; Desenvolvimento.

ABSTRACT

This master's dissertation proposes a study on women in the labor market in the mineral extractive sector, in the municipality of Canaã dos Carajás, in the state of Pará (Brazil). The research aims to propose an investigation into adequate policies to encourage the inclusion, entry, permanence and professional growth of women in positions in this job niche. The issue is relevant, as it seeks to describe and address the issue of discrimination against women in the labor market, notably, in terms of dealing with complex issues involving the sexual and racial division of labor. The issue of (de)valuing the workforce from a gender perspective has been increasingly debated on the national scene. Although the Brazilian and international legal systems have laws and norms that deal with the fight against discrimination and violence against women, there is a growing need to combine this legal framework with the interdisciplinary relationship between Law, Economics, Politics and Development, in order to face of this malady, which is not just social. In view of this national conjuncture, the question arises of investigating the possible symbiosis of economic growth, produced by the mineral extractive sector, and human development, with regard to gender equality in this environment. It so happens that the implementation of this practice does not only involve legal aspects, but also the analysis of the local community, of tools of a feminist content that give women autonomy, considering that, due to the cultural load in our country, women would be doomed to maintain themselves. only in the domestic environment, focused on motherhood and care of the home and people. In this vein, there are worrying differences to the disadvantage of women in the analyzed labor market, making it necessary to identify this dimension of the sexual division of labor.

Keywords: Labor Market; Mining; Gender; Economic growth; Human development.

LISTA DE SIGLAS

ONU	Organização das Nações Unidas
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PIB	Produto Interno Bruto
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
CEDAW	Convenção pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
OEA	Organização dos Estados Americanos
CSW	Comissão de <i>Status</i> da Mulher
OIT	Organização Internacional do Trabalho
CORTE IDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 A DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO.....	17
2.1 DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO NA MINERAÇÃO	33
3 O TRABALHO DAS MULHERES NO SETOR EXTRATIVISTA MINERAL	39
3.1 BREVE HISTÓRICO DA MULHER NA MINERAÇÃO	40
3.2 A MULHER NA MINERAÇÃO EM ÂMBITO NACIONAL.....	44
4 O PLANO DIRETOR DO MUNICÍPIO DE CANAÃ DOS CARAJÁS-PA	48
4.1 O SETOR EXTRATIVISTA NO MUNICÍPIO DE CANAÃ DOS CARAJÁS-PA	49
5 OS IMPACTOS PROMOVIDOS PELA DIVERGÊNCIA ENTRE O “DESENVOLVIMENTO” DO SETOR EXTRATIVISTA MINERAL E A IGUALDADE DE GÊNERO	61
5.1 OS DESAFIOS DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO MINERÁRIO.....	70
6 CONCLUSÃO.....	75
REFERÊNCIAS.....	79
ANEXOS.....	89

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo, o sistema político econômico capitalista no Brasil produziu uma série de imposições comportamentais, o que garantiu o controle e a padronização da grande maioria dos integrantes da sociedade na pós-modernidade, sendo certo que a população de mulheres está entre os grupos mais vulneráveis nesse contexto. Nesse sentido, o capitalismo e a sua lógica industrial utilizam as diferenças biológicas sexuais para potencializar as construções sociais de gênero e explorar os estereótipos do masculino/feminino (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Parte-se do princípio de que o mercado de trabalho, na atualidade, traz a dimensão opressão/dominação, acompanhada de uma hierarquia clara do ponto de vista das relações sexuais e de poder, sendo estruturado por um princípio hierárquico no qual o trabalho masculino tem mais valor (HIRATA; KERGOAT, 2007)

De fato, em diversos países, inclusive no Brasil, é latente a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Segundo o Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2012 (BANCO MUNDIAL, 2012), a não valorização das aptidões e dos talentos das mulheres representa um alto e crescente custo econômico, em virtude do impacto sobre a produtividade, na medida em que as mulheres somam mais de 40% (quarenta por cento) da mão de obra global, 43% (quarenta e três por cento) da força de trabalho e mais da metade de estudantes em universidades no mundo.

Porém, de acordo com levantamentos de produções científicas e dados estatísticos (BRASIL, 2020), a valorização do trabalho da mulher não é a nossa realidade, pois o trabalho das mulheres é marginalizado, em virtude da discriminação que enfrentam no mercado de trabalho. Isso as impede de concluir a sua educação, de ocupar determinados cargos e de receber os mesmos salários dos homens; os resultados são perdas econômicas, para a sociedade.

Especificamente no setor mineral, o quantitativo de profissionais homens alcança a média de 90% (noventa por cento). Além disso, em todas as áreas, o salário da mulher, em comparação ao dos homens é menor, e na área de extração de petróleo e gás não é diferente, o salário mensal das mulheres profissionais é, em média, 50% (cinquenta por cento) inferior ao dos homens. (ESMERIS; MONTEIRO; CARNEIRO, 1993). No entanto, a análise histórica dessa assimetria, no nicho da presente pesquisa, torna-se complexa, uma vez que não há uma gama de obras que se preocupem em registrar e catalogar o trabalho formal da mulher na mineração.

No entanto, há um arcabouço normativo internacional e nacional em prol do combate à discriminação da mulher no mercado de trabalho. Destacam-se, entre esses, o artigo 5º da Constituição Federal de 1988 (CF/88), os artigos 372 a 400 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a Lei 9.029/95, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Declaração Universal dos Direitos Humanos, e mais recentemente, a agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que traz como o objetivo de desenvolvimento sustentável de número 5, a promoção de igualdade de gênero e o empoderamento de meninas.

Outrossim, a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), no ano de 2017, divulgou o relatório “Em busca da igualdade de gênero: uma batalha difícil”. Uma das constatações mais relevantes do relatório é a de que, nos últimos cinco anos, os países progrediram pouco para diminuir a desigualdade de gênero. A pesquisa da OCDE também demonstra que, nos países que a integram, inclusive o Brasil, as mulheres estão acima dos homens nos resultados escolares, no entanto, as desigualdades em desfavor da mulher, no empreendedorismo, no emprego e na vida pública permanecem alarmantes (OCDE, 2017).

Para estudarmos o trabalho da mulher, é necessário adotar uma perspectiva de análise em duas dimensões separadas, porém interconectadas: a do trabalho produtivo, externo ao ambiente doméstico, suportado por relações extrafamiliares e vinculado estritamente a uma remuneração; e a do trabalho reprodutivo, referenciado, espacial e funcionalmente ao lar, às relações familiares e ao trabalho doméstico, e sobretudo à maternidade e aos cuidados de algum enfermo na família.

Segundo os estudos de Kergoat (2003), a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão decorrente das relações sociais de sexo, adaptada historicamente e de acordo com cada sociedade, que tem como característica a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva, e das mulheres, à esfera reprodutiva.

Demonstra-se inequivocamente esse fenômeno na sociedade atual, dando ênfase a um tipo de preocupação recorrente, que é o combate à discriminação contra a mulher, em um estudo científico embasado na análise de bibliografias atinentes ao tema, e em dados estatísticos oficiais, com a consolidação de entendimentos de forma paradigmática, fincados em bases estruturais.

Nesse sentido, o presente estudo será realizado a partir da perspectiva amazônica, mais especificamente, do setor minerário do município de Canaã dos Carajás, no estado do Pará, no qual prepondera a atividade de extração de minérios.

Carrilho (2016) afirma que a mineração constitui espaço profissional marcado como símbolo do desenvolvimento capitalista, mantido à custa do trabalho degradante e que

representa um contraditório reduto histórico de negação das mulheres, sempre presentes e necessárias, porém invisibilizadas e marginalizadas. Argumentos como a brutalidade e a insalubridade da atividade, ou a escassez de mulheres com capacitações específicas, têm justificado a quase inexistência de trabalhadoras na área, o que reafirma a necessidade de pesquisas que tenham centralidade na divisão sexual do trabalho neste universo.

A mineração é a principal atividade econômica do estado do Pará, correspondendo a 13,5% (treze e meio por cento) do Produto Interno Bruto (PIB) e 89% (oitenta e nove por cento) das exportações do Estado, o que possibilita uma geração de US\$ 18,3 bilhões em divisas para o país. Isto equivale a um PIB da Islândia ou Jamaica todos os anos, e com perspectivas de crescimento (HENRIQUEZ, 2021).

De acordo com Lopes (2019), a superação das efetivas desigualdades não é apenas uma obrigação jurídica imposta pela legislação existente, mas, antes de tudo, encontra consonância no o espírito norteador de um verdadeiro Estado Democrático de Direito.

Sachs (2008) defende que todos os cidadãos e cidadãs devem ter acesso, em igualdade de condições, a programas de assistência para deficientes, para mães e filhos, idosos, voltados para a compensação das desigualdades e que o desenvolvimento, para ser incluyente requer, acima de tudo, a garantia do exercício dos direitos civis, cívicos e políticos.

Em se tratando de pesquisas em segmentos industriais específicos, apesar de o setor de mineração ser de grande relevância histórica e social para o Brasil e para o Estado do Pará, sobretudo pelas exportações, empregando milhares de trabalhadores, ainda são raras as pesquisas nesse campo que discutem questões relacionadas aos trabalhadores de modo geral e às trabalhadoras de maneira especial.

A questão-problema que surge para a nossa reflexão é: o combate à discriminação contra a mulher no mercado de trabalho foi assegurado, no setor extrativista mineral, mais especificamente, em Canaã dos Carajás, no estado do Pará, no quadriênio de 2016 a 2019, com base nos termos definidos pelas legislações nacionais e internacionais?

Diante desse cenário, o objetivo da pesquisa é analisar, a partir de dados obtidos em *sites* oficiais, da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) nos anos de 2016 a 2019, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho extrativista mineral, no município de Canaã dos Carajás, no estado do Pará e discutir medidas para garantir um desenvolvimento econômico aderente ao desenvolvimento humano, no que tange à igualdade de gênero nesse nicho de trabalho. Objetiva-se, também, de maneira mais específica, analisar a divisão sexual do trabalho sob a perspectiva de gênero e raça, e seu amparo nos contextos internacional e nacional, abordar a participação da mulher no mercado de trabalho no setor extrativista mineral,

sob a perspectiva interseccional, e discutir o trabalho das mulheres no setor extrativista mineral, buscando definições históricas da posição da mão de obra da mulher nesse setor, trazendo abordagem em nível internacional e nacional.

Em termos metodológicos, este estudo utilizou o método dedutivo e foi elaborado com base em referências bibliográficas nacionais, internacionais e em análise de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2019 (BRASIL, 2019), disponibilizado pelo Ministério da Economia.

No intuito de não se utilizar apenas os dados obtidos na base de dados do governo federal (BRASIL, 2019), houve a tentativa de estar presencialmente no município de Canaã dos Carajás-PA, objeto de estudo dessa dissertação, em novembro de 2021, porém, restou, sem sucesso, uma vez que a empresa minerária do município não estava recebendo pessoas externas para visita, devido à pandemia do COVID-19.

A hipótese trabalhada é a de que a presença das mulheres no setor extrativista mineral gera melhor desenvolvimento econômico e humano, conforme o conceito de desenvolvimento de Ignacy Sachs (2008)

O presente estudo justifica-se pela importância na atualidade de efetivação dos direitos fundamentais de forma mais concreta, subjetiva e material, por meio da criação de políticas públicas de inclusão. E, nessa seara, este estudo acadêmico propõe-se a dar subsídios analíticos e metodológicos para contribuir com a análise acerca da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

A pesquisa foi dividida em quatro seções, além desta introdução. A segunda tratará sobre a divisão sexual do trabalho, sob a perspectiva de gênero e raça, e seu amparo legal nos contextos internacional e nacional. Nesse sentido, Kergoat (2010), afirma que as relações sociais estão envolvidas intrinsecamente umas com as outras, interagem mutuamente e estruturam a totalidade do campo social. Reafirma-se a necessidade de proceder às análises do trabalho sob as perspectivas de classe, gênero e raça de forma “coextensiva” e “consustancial”, pois cada relação social se entrecruza com a outra, imprime sua marca, ajusta-se às outras e constrói-se de maneira recíproca. Ainda que apenas uma das relações sociais seja delimitada como o objeto central da pesquisa, as demais relações não podem passar despercebidas. Deve-se buscar enxergar os entrecruzamentos e as interpenetrações, e, conforme a mesma autora, identificar o “nó que as relações de classe, sexo e raça formam no seio de uma individualidade ou de um grupo” (2010, p.123).

A terceira seção abordará a participação da mulher no mercado de trabalho no setor extrativista mineral, mas é insuficiente fazê-lo a partir de uma perspectiva que não seja a

interseccional. Tal perspectiva considera as mulheres como um grupo heterogêneo, sujeitas a diferentes formas de opressão — não somente em função de seu sexo, mas também de sua raça, de sua sexualidade, de sua classe social etc. —, as quais só podem ser entendidas de forma interseccional, como fenômenos conectados que produzem experiências singulares (CRENSHAW, 1991).

Na quarta seção será discutido o trabalho das mulheres no setor extrativista mineral. Iniciar-se-á abordando a análise da coleta de dados do mercado de trabalho do setor extrativista mineral do município paraense de Canaã dos Carajás, com base na RAIS do Ministério da Economia (BRASIL, 2019), para que, à luz da Teoria Feminista e da Divisão Sexual do Trabalho, possa se identificar suas nuances dos mesmos. Primitivamente, averiguar-se-á os dados dos gastos gerais do estado do Pará nessa perspectiva; e, então, analisar-se-á o impacto desses dados na realidade socioeconômica da população local. Buscar-se-á demonstrar soluções possíveis para garantir a igualdade de gênero no mercado de trabalho em estudo, com medidas que prezam pela eficiência das normas constitucionais e pela dignidade da pessoa humana e bem-estar social dentro de um Estado Democrático e Social de Direito.

Os dados escolhidos justificam-se pela sua inteligência perceptiva, de forma a auxiliar na melhor e mais fácil compreensão dos mesmos e, também, pela sua fiel reprodução da concretude da problemática enfrentada neste estudo acadêmico.

A derradeira seção tratará dos impactos decorrentes da divergência entre o desenvolvimento econômico do setor extrativista mineral e a igualdade de gênero, assim como os desafios da igualdade de gênero nesse nicho de trabalho, contribuindo para a pesquisa os ensinamentos de Ignacy Sachs (2008) acerca de um conceito de desenvolvimento econômico que seja incluyente.

Por fim, é importante que se afirme que se pode verificar que a mulher deve ser reconhecida como sujeito de direitos em todas as esferas sociais possíveis, inclusive no mercado de trabalho. Andrade (2016) nos traz a afirmação de que a discriminação é a maior barreira enfrentada pela mulher no mundo do trabalho. Além do preconceito relacionado diretamente ao gênero feminino e à raça negra, a mulher sofre discriminação por origem, região onde habita, idade, orientação sexual, gravidez, doença e deficiência. Além disso, as mulheres são as vítimas mais recorrentes do assédio, em suas mais distintas e cruéis facetas. Também são as que mais sofrem com as doenças ocupacionais, decorrentes de condições inadequadas de trabalho.

Contudo, o progressivo acúmulo de conhecimento sobre as condições de trabalho da mulher possibilita um olhar mais crítico e aprofundado sobre as diferentes formas de sua participação laboral e os reflexos que daí se desdobram.

2 A DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO

O Brasil tem acompanhado as discussões e assinado os tratados internacionais propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU), o que ganha força à medida em que a Constituição Federal assegura, em seu artigo 5º, § 2º, que: “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988).

Com a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, os tratados e as convenções internacionais sobre Direitos Humanos tornaram-se equivalentes às emendas constitucionais, caso aprovados em cada casa do Congresso, em dois turnos, por 3/5 dos votos de seus respectivos membros, conforme denota o artigo 5º, § 3º da Carta Constitucional.

Dos principais instrumentos assinados e ratificados pelo Brasil ao longo dos anos, que, direta ou indiretamente, referem-se às relações de gênero e à cidadania das mulheres, podemos destacar a Carta das Nações Unidas, de 1945, elaborada logo após a Segunda Guerra Mundial e considerada um marco para a consolidação dos Direitos Humanos, que estabelece, em seu artigo primeiro, como um dos propósitos das Nações Unidas, o de alcançar a cooperação internacional para a solução de problemas econômicos, sociais, culturais ou de caráter humanitário, e encorajar o respeito aos Direitos Humanos e às liberdades fundamentais para todos e todas, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião.

Embora, esteja sedimentado um arcabouço legal acerca da não discriminação entre gêneros, faz-se necessário pontuar que uma das bases materiais do patriarcado¹ é a divisão sexual do trabalho, entendida como a divisão social do trabalho entre os sexos. Essa divisão é determinada historicamente e culturalmente por uma hierarquia entre homens e mulheres que vai organizar todas as esferas da vida social (BRITO, 2016)

No entanto, é necessário agregar estratégias que não apenas viabilizem incorporar perspectivas de gênero e raça na gestão pública, mas também permitam integrá-las, incluindo a articulação com outras formas de desigualdades, o que Crenshaw (2002) denomina de interseccionalidades.

¹ Conjunto de opressões que são exercidas pelos homens sobre as mulheres.

Antes mesmo do termo interseccionalidade ser difundido, outras autoras propunham abordagens que se aproximavam dessa conotação, e que seguiram sendo utilizadas, mesmo após o surgimento da nova expressão.

Nesse sentido, podemos citar a reflexão de autoras como Gonzalez (2018), Davis (1981), Lorde (1984), Hooks (2018), Carneiro (1993) e Brah (2006), dentre outras.

O livro “Mulheres, raça e classe”, de Angela Davis (1981), considerou o conceito de interseccionalidade nas análises históricas do feminismo negro norte-americano e das movimentações políticas que aconteciam durante as décadas de 1960 e 1970 pela luta abolicionista nos Estados Unidos.

Bell Hooks (2018) propôs interessantes discussões sobre a intelectualidade da mulher negra, a transgressão como prática libertadora na educação, o amor nas comunidades negras e algumas discussões sobre estética negra e racismo.

Já Audre Lorde destaca-se por trazer, para além da raça, as discussões sobre sexualidade de maneira explícita, ao falar a partir do lugar da mulher negra lésbica.

Avtar Brah (2006), que nos permite pensar feminismos das diferenças sobre a lente da experiência de mulheres não brancas no Reino Unido.

Sueli Carneiro é uma das autoras brasileiras que abordam a interseccionalidade em outros termos. “Quando falamos do mito da fragilidade feminina, que justificou historicamente a proteção paternalista dos homens sobre as mulheres, de que mulheres estamos falando?” (CARNEIRO, 1993, p. 11) . Como uma das mais conceituadas intelectuais negras do Brasil, Sueli Carneiro pode ser considerada uma das precursoras em pensar a condição da mulher negra no Brasil.

É visando construir uma outra imagem positiva em relação às mulheres negras que os feminismos negros vêm combatendo aquilo que a intelectual negra norte-americana Patricia Hill Collins denominou como imagens de controle, essa perspectiva em relação aos corpos de mulheres negras (COLLINS, 2000).

Ainda que a autora que tenha sistematizado essa reflexão tenha sido Crenshaw (2002), muitas outras tiveram uma contribuição decisiva, como Collins (2000). No Brasil, podemos mencionar Akotirene (2018), que propõe uma revisão teórica sobre o conceito de interseccionalidade, que vai desde a sua criação até as principais diferenças analíticas propostas por diferentes intelectuais negras, bem como as críticas que vêm sendo construídas sobre o uso que foge da ideia inicial dessa ferramenta metodológica. A autora faz a relação entre os feminismos negros e interseccionalidade da seguinte maneira:

O Feminismo Negro dialoga concomitantemente entre/com as encruzilhadas, digo, avenidas identitárias do racismo, cisheteropatriarcado e capitalismo. O letramento produzido neste campo discursivo precisa ser aprendido por Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer e Intersexos (LGBTQI), pessoas de cientes, indígenas, religiosos do candomblé e trabalhadoras (AKOTIRENE, 2018, p. 19)

Há, ainda, quem tenha proposto uma outra nomenclatura para demarcar diferenças em relação à abordagem interseccional. É o caso de Kergoat (2016), que utiliza, como uma alternativa, o conceito de consubstancialidade. Nesse sentido, toma-se como pressuposto fundamental que as análises, necessariamente, têm que partir da imbricação entre as relações sociais de raça, de sexo e de classe, sem haver uma hierarquia e sim uma movimentação entre elas. Portanto, em determinados momentos, uma pode estar mais aparente do que outra, mas, sem significar a sua exclusão, assim como nos indica a metáfora do nó (KERGOAT, 2016)

Desta feita, é possível apresentar alguns elementos da história da interseccionalidade, que, inicialmente, é uma formulação original de mulheres, mais especificamente de mulheres que refletem e praticam feminismos no Norte e no Sul Global², embora a responsável por fomentar o termo seja estadunidense e parte notável da produção sobre o tema seja original deste país.

Quanto à origem do termo interseccionalidade, segue-se, aqui, o percurso proposto por Teixeira (2017), Hill Collins e Bilge (2021), segundo as quais um dos primeiros registros de uma abordagem interseccional nos remete à metade do século XIX, nos Estados Unidos. Ainda de acordo com ambas, identifica-se que, nos movimentos de mulheres negras, especialmente a partir da década de 1960, surgiram propostas de articular gênero e sexualidades com raça, etnia, classe e outros marcadores sociais da diferença.

Assim, no caso dos Estados Unidos, podemos citar o coletivo de mulheres negras *Combahee River Collective*. Já no Brasil, na década de 1980, é fundamental a discussão proposta por Gonzalez (2018), que evidenciava a impossibilidade de abordar o sexismo sem discutir o racismo.

No pensamento de Lélia Gonzalez (2018), racismo e sexismo são apresentados como eixos estruturantes de opressão e exploração, e o redimensionamento do sexismo pela raça faz submergir as desigualdades de gênero que colocam as mulheres negras em uma dimensão das

² Tal classificação remete à nova divisão internacional surgida no pós-Guerra Fria, em que o mundo não mais seria dividido entre Leste (países comunistas) e Oeste (países capitalistas), mas entre Norte (países desenvolvidos, industrializados no século XIX) e Sul (países em desenvolvimento, ex-colônias e de industrialização tardia (Ver <https://www.obs.org.br/cooperacao/662-o-sul-global-na-politica-e-academia#:~:text=Ele%20remete%20C3%A0%20nova%20divis%C3%A3o,col%C3%B4nias%20e%20de%20industrializa%C3%A7%C3%A3o%20tardia>).

relações sociais diferente das mulheres brancas. Diz ainda que as mulheres negras, nas sociedades americanas, têm sua humanidade negada, são vistas como:

burros de carga do sexo (de que as mulatas brasileiras são um modelo) expressão das relações patriarcais racistas. Desse modo, se constata como a super exploração sócio-econômica se faz aliada à super exploração sexual das mulheres amefricanas. (GONZALEZ, 2018, p. 139).

Na transição da década de 1980 para 1990, Crenshaw (2002) sistematizou essas reflexões que vinham surgindo em distintos locais e propôs o conceito da interseccionalidade para subsidiar as estratégias jurídicas para questionar medidas discriminatórias, especialmente no mercado de trabalho.

De maneira pontual, Crenshaw (2002) define a metodologia interseccional da seguinte maneira:

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento. (CRENSHAW, 2002, p.177)

A jurista buscou em casos discutidos em tribunais a base para sua reflexão. Um desses casos foi o do processo ajuizado contra a *General Motors* (GM) por discriminação de mulheres negras, em cujo julgamento, o Judiciário entendeu que não havia discriminação, porque havia mulheres e pessoas negras trabalhando na empresa. No entanto, Crenshaw (2002) percebeu que as mulheres contratadas eram brancas e as pessoas negras eram homens.

A partir desses casos, Crenshaw (2002) pensou as desigualdades a partir da metáfora da intersecção. Os eixos que estruturam essas realidades seriam como avenidas, por meio das quais as dinâmicas de poder e de dominação ocorrem. Essas avenidas entrecruzam-se e, nessas encruzilhadas, realidades como a discriminação vão sendo experimentadas pelas mulheres negras, como no caso da GM: (AKOTIRENE, 2018)

A importância de desenvolver uma perspectiva que revele e analise a discriminação interseccional reside não apenas no valor das descrições mais precisas sobre as experiências vividas por mulheres racializadas, mas também no fato de que intervenções baseadas em compreensíveis parciais e por vezes

distorcidas das condições das mulheres são, muito provavelmente, ineficientes e talvez até contraproducentes. Somente através de um exame mais detalhado das dinâmicas variáveis que formam a subordinação de mulheres racialmente marcadas pode-se desenvolver intervenções e proteções mais eficazes (CRENSHAW, 2002, p. 177).

Esta formulação da interseccionalidade foi criticada por Kergoat (2016) que, a partir de uma reflexão marxista sobre as relações sociais, trabalha com a concepção de consubstancialidade, por entender que relações de gênero, raça e classe estão imbricadas. Já autoras como Hirata e Kergoat (2007) assumem que é possível utilizar interseccionalidade ou consubstancialidade, uma vez que elas possuem denominadores comuns. Nessas bases, é possível, ao definir o conceito, assumir aspectos da crítica de Kergoat (2016), sem deixar de utilizar o termo interseccionalidade, que já está consagrado na teoria e nas práticas feministas.

Tomando os ensinamentos de Marcondes et al. (2021, p. 8), podemos compreender a interseccionalidade como:

[...] uma forma de pensar criticamente e agir para transformar a realidade social, na qual se compreende que relações de poder, como raça, etnia, classe, gênero/sexualidade, são indissociáveis e se influenciam reciprocamente na (re)produção de desigualdades.

Em termos práticos, isso significa que, na realidade, as desigualdades enfrentadas devem ser consideradas tendo em vista que são atravessadas por múltiplas relações que produzem desigualdades (gênero, raça, classe, dentre outras), e que essas relações não podem ser fracionadas ou hierarquizadas.

A realidade que a interseccionalidade busca transformar é a das desigualdades sociais, que resultam da combinação indissociável das relações de poder e de dominação por meio do gênero e sexualidades, raça, classe e etnia³.

³ Os exemplos mais conhecidos de opressão interseccional são geralmente os mais trágicos: a violência contra as mulheres baseada na raça ou na etnia. Essa violência pode ser concebida como uma subordinação interseccional intencional, já que o racismo e o sexismo manifestados em tais violências refletem um enquadramento racial ou étnico das mulheres, a fim de concretizar uma violação explícita de gênero. Tragédias recentes na Bósnia, em Ruanda, no Burundi e em Kosovo ilustram tristemente o fato de que a longa história de violência étnica contra as mulheres não está relegada a um passado distante. Enquanto esses são os exemplos mais recentes e conhecidos de violência interseccional, essa vulnerabilidade específica não assumiu papel importante apenas no conflito armado, mas também em outros contextos. 1. Os trágicos incidentes de estupro motivados por questões raciais são as vezes precedidos de outras manifestações de opressão interseccional, ou seja, a disseminação de propaganda racista ou sexista explicitamente direcionada as mulheres em um esforço para racionalizar a agressão sexual contra elas. Isso foi abertamente usado na Bósnia e em Ruanda, conforme relatos do *Human Rights Watch*. As mulheres não são as únicas vítimas de tal subordinação interseccional. Estereótipos racializados de gênero também foram usados contra homens para racionalizar uma forma de violência de conotação sexual contra eles. Nos Estados Unidos, por exemplo, a propaganda racista frequentemente precedeu e subsequentemente racionalizou o linchamento de homens afro-americanos. Nos Estados Unidos, as mulheres negras e latinas raramente veem os homens acusados

Ainda que essas relações possam ser estruturais e ter um alto grau de complexidade, envolvem a realidade cotidiana das pessoas e também das instituições, o que significa que devem ser compreendidas em diferentes contextos. Trata-se, assim, de uma visão que não permite separar essas relações, tampouco hierarquizá-las, mas impõe uma abordagem complexa e relacional sobre o tema.

A interseccionalidade, por ser uma prática crítica e transformadora, é orientada por um projeto de justiça social, que promove a igualdade e a inclusão; por isso, é fundamental para ajudar a refletir sobre políticas públicas que incorporem uma perspectiva de gênero e raça.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, estabeleceu um paradigma para a solução de conflitos individuais, internos e internacionais, entre os povos, o qual foi reafirmado em todos os instrumentos posteriores, emanados de conferências internacionais ou regionais, declarações, tratados e qualquer outro documento relativo aos Direitos Humanos, à cidadania, ao combate à discriminação, à autonomia dos povos, ao respeito e à tolerância. O princípio mais importante da Declaração Universal dos Direitos Humanos é o de que os direitos humanos são universais, indivisíveis e inalienáveis.

Na temática do presente estudo, cite-se a Conferência Mundial de Direitos Humanos, em Viena, em 1993, na qual as mulheres celebraram a inclusão do seguinte dispositivo:

Os Direitos do homem, das mulheres e das crianças do sexo feminino constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais. A participação plena e igual das mulheres na vida política, civil, econômica, social e cultural, a nível nacional, regional e internacional, e a erradicação de todas as formas de discriminação com base no sexo constituem objetivos prioritários da comunidade internacional (ONU, 1993, online).

Importante ressaltar, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (ONU, 1966a) e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais (ONU, 1966b), que

de estuprá-las sendo processados e presos. Estudos sugerem que a identidade racial da vítima assume um papel significativo na determinação de tais resultados, e há evidências de que os jurados podem ser levados, pela propaganda sexualizada, a acreditar na maior probabilidade de que mulheres racializadas consentam em ter relações sexuais, em circunstâncias que eles achariam pouco prováveis se a vítima não fosse de uma minoria racial. A propaganda sexualizada direcionada às mulheres racializadas também pode contribuir com a subordinação política delas, especialmente em contextos relacionados às políticas reprodutivas e de bem-estar social. As justificativas para políticas que comprometem os direitos reprodutivos de mulheres pobres e de minorias, tais como a esterilização, o controle forçado da natalidade e a imposição de punições econômicas e outros desestímulos à gravidez, são, muitas vezes, baseadas em imagens preexistentes de mulheres pobres ou étnicas como sendo sexualmente indisciplinadas. Isso poderia ser enquadrado como discriminação interseccional, já que os aspectos da subordinação nessas imagens derivam, simultaneamente, de estereótipos de gênero preexistentes que apontam diferenças entre mulheres, baseados em percepções da conduta sexual e, também, de estereótipos raciais e étnicos, os quais caracterizam alguns grupos como sexualmente indisciplinados. Consequentemente, as mulheres que estão na intersecção desses estereótipos tornam-se especialmente vulneráveis a medidas punitivas, baseadas em como suas identidades são percebidas pelos outros (CRENSHAW, 2002, p. 178)

têm como base a Declaração Universal dos Direitos Humanos e são referências obrigatórias como instrumentos normativos de proteção internacional dos Direitos Humanos.

O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos estabelece direitos individuais, com aplicação imediata. Já o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais estabelece deveres ao Estado para com os indivíduos, que deverão ser alcançados progressivamente. Porém, ambos os Pactos não tratam especificamente da situação das mulheres e das relações de gênero, pois são documentos amplos e não abordam a singularidade dos segmentos sociais, tampouco a questão de raça.

O fortalecimento da luta desses segmentos e o tratamento específico de determinadas temáticas só passaram a ser efetivados mediante a realização das Conferências Internacionais e de Convenções específicas, cabendo destacar como especialmente importantes aos movimentos de mulheres, a Convenção pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Convenção da Mulher ou CEDAW), em 1979, e a Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará) (OEA, 1994).

A Convenção da Mulher foi aprovada pela Assembleia-Geral da ONU em 1979, impondo aos países signatários o compromisso de combater todas as discriminações contra as mulheres (ONU, 2006). No Brasil, o Congresso Nacional ratificou a assinatura, com reservas, em 1984, suspensa em 1994 pelo Decreto Legislativo n.º 26 (BRASIL, 1994). Apesar do marco significativo desse primeiro instrumento global, a construção da cidadania das mulheres ainda é um grande desafio.

A CEDAW (1979) é a grande Carta Magna dos direitos das mulheres e simboliza o resultado de inúmeros avanços principiológicos, normativos e políticos construídos nas últimas décadas, em um grande esforço global de edificação de uma ordem internacional de respeito à dignidade de todo e qualquer ser humano. Resultou de iniciativas tomadas pela Comissão de *Status* da Mulher (CSW, sigla em inglês) da ONU, órgão criado dentro do sistema das Nações Unidas, em 1946, com o objetivo de analisar e criar recomendações de formulações de políticas aos vários países signatários da Convenção, visando ao aprimoramento do status da mulher.

A Convenção de Belém do Pará (1994) é o primeiro tratado internacional legalmente vinculante que criminaliza todas as formas de violência contra a mulher, em especial a violência sexual, por isso é um marco histórico internacional importante no avanço do combate à violência contra a mulher.

Ainda quanto aos mecanismos internacionais de proteção à mulher, a Assembleia-Geral da ONU de 1999 adotou o Protocolo Facultativo à Convenção da Mulher, que designa um

Comitê para receber denúncias sobre violações dos direitos humanos das mulheres. Em 2001, o Governo brasileiro assinou o protocolo, ratificado pelo Decreto n. 4.316/2002 e promulgado pelo Poder Executivo (BRASIL, 2002).

O Protocolo Facultativo é resultado de muitos e sistemáticos esforços por parte de ativistas para fortalecer a proteção dos direitos humanos da mulher. Na Conferência Mundial de Direitos Humanos de 1993, os grupos que trabalham em prol da mulher e outras organizações não-governamentais (ONG) conseguiram que a comunidade internacional se comprometesse a explorar a necessidade de um procedimento facultativo para a apresentação de denúncias, por meio de petições relacionadas com as violações dos direitos consagrados na Convenção e a emitir pareceres de recomendação. O outro procedimento permite ao Comitê iniciar investigações sobre violações graves ou sistemáticas cometidas por um Estado-parte.

No âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher foi aprovada pela Assembleia Geral em 1994 e ratificada pelo Brasil em 1995. Essa Convenção define a violência contra a mulher como “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada” (OEA, 1994), e aponta os direitos a serem protegidos, os deveres dos Estados e os mecanismos interamericanos de proteção.

Especificamente sobre Convenções a respeito do trabalho, cabe ressaltar que o Brasil assinou diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) referentes à desigualdade de gênero no âmbito laboral, tais como: a Convenção 100/1951 (OIT, 1951) sobre igualdade de remuneração de homens e de mulheres por trabalho de igual valor; a Convenção 111/1958 (OIT, 1958), que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação; a Convenção 156/1981 (OIT, 1981), sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadoras com encargo de família; a Convenção 103/1952 (OIT, 1952) (revisão da Convenção 3/1919), relativa ao amparo à maternidade; e a Convenção 171/1990 (OIT, 1990) (revisão da Convenção 89/1948), referente ao trabalho noturno.

Cabe salientar, ainda, o programa na área de educação da ONU Mulheres, “O Valente não é Violento”, implementado nas escolas, que discute gênero, masculinidade, violência e outros assuntos (NASCIMENTO; ARRUDA, 2014).

Todavia, ainda que exista uma gama de legislações e documentos internacionais, percebe-se a permanência da violação dos direitos humanos das mulheres em muitos países, como é possível notar em diversos julgamentos constantes do *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 4: Derechos Humanos Y Mujeres* (OEA,

2018) da Corte Interamericana foi o *González e outros vs. México*, também conhecido pelo nome de “*Campo algodonoero*”.

Na sentença proferida em 16 de novembro de 2009, o Estado mexicano foi condenado como responsável pelo desaparecimento e morte de três mulheres, duas delas menores de idade: as jovens Claudia Ivette González, Esmeralda Herrera Monreal e Laura Berenice Ramos Monárrez, cujos corpos foram encontrados em um campo de algodão, na cidade de Ciudad Juárez, em 6 de novembro de 2001.

Segundo Sara Irma Chávez-Pérez (2017, p. 4):

A lo largo de la historia de México, la mujer ha tenido que enfrentar muchos obstáculos para lograr un reconocimiento en la sociedad. Sin embargo, la lucha no ha sido material pues resulta muy difícil luchar contra los ideales tan arraigados en una comunidad.

Por essa razão, a autora afirma que deve ser demonstrada a situação das mulheres no México, uma vez que tem sido possível rotular mulheres em situação de inferioridade e codependência econômica e social, o que resultou na construção de estereótipos na sociedade mexicana (CHÁVEZ-PÉREZ, 2017).

Reflexo desse estigma resultou na sentença do caso “*Campo Algodonoero*”, na qual foi decidido que:

132. *La Corte toma nota de que a pesar de la negación del Estado en cuanto a la existencia de algún tipo de patrón en los motivos de los homicidios de mujeres en Ciudad Juárez, éste señaló ante el CEDAW que “están influenciados por una cultura de discriminación contra la mujer basada en una concepción errónea de su inferioridad”. También cabe destacar lo señalado por México en su Informe de Respuesta al CEDAW, en relación a las acciones concretas realizadas para mejorar la situación de subordinación de la mujer en México y en Ciudad Juárez: debe reconocerse que una cultura fuertemente arraigada en estereotipos, **cuya piedra angular es el supuesto de la inferioridad de las mujeres**, no se cambia de la noche a la mañana. El cambio de patrones culturales es una tarea difícil para cualquier gobierno. Más aún cuando los problemas emergentes de la sociedad moderna: alcoholismo, drogadicción, tráfico de drogas, pandillerismo, turismo sexual, etc., contribuyen a agudizar la discriminación que sufren varios sectores de las sociedades, en particular aquellos que ya se encontraban en una situación de desventaja, como es el caso de las mujeres, los y las niñas, los y las indígenas (...) (OEA, 2018, grifo nosso).*

Outro caso emblemático que podemos considerar no presente estudo é a última condenação do estado brasileiro perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso *Márcia Barbosa vs. Brasil*. É considerado um caso paradigmático, pois foi o primeiro caso que

discutiu sobre feminicídio no âmbito da CIDH, e também iniciou os debates sobre as imunidades parlamentares. A Corte deliberou através de uma sessão virtual, durante os dias 6 e 7 de setembro de 2021 (CORTE IDH, 2021, *online*).

Márcia Barbosa era uma mulher negra, jovem, periférica do estado da Paraíba, que foi brutalmente assassinada pelo ex-deputado estadual Aécio Pereira de Lima. Na sentença proferida em 16 de novembro de 2009, o Estado brasileiro foi condenado como responsável pelo homicídio cometido em razão de gênero, que envolve assimetria e imposição de poder econômico e político do agressor, um homem, branco, deputado estadual, à vítima, que teve seu corpo encontrado em um terreno baldio, com indícios de ter sido arrastado, golpeado e violado.

Igualmente, ao caso supramencionado, é possível verificar o estereótipo de gênero através das conclusões da Corte IDH:

146. A Corte verifica que existiu uma intenção de desvalorizar a vítima por meio da neutralização de valores. Com efeito, durante toda a investigação e o processo penal, o comportamento e a sexualidade de Márcia Barbosa passaram a ser um tema de atenção especial, provocando a construção de uma imagem de Márcia como geradora ou merecedora do ocorrido, e desviando o foco das investigações através de estereótipos relacionados com aspectos da vida pessoal de Márcia Barbosa, que por sua vez foram utilizados como fatos relevantes para o próprio processo. O fato de que era uma mulher representou um fator facilitador de que “o significado do ocorrido se construa com base em estereótipos culturais gerais, ao invés de concentrar-se no contexto do ocorrido e nos resultados objetivos apresentados pela investigação”.

147. Com efeito, nas diversas declarações testemunhais tomadas no curso da investigação policial e no processo penal, nota-se a reiteração de perguntas sobre a sexualidade de Márcia Barbosa. De igual modo, foram identificadas perguntas sobre o consumo de drogas e álcool. Por sua vez, o exame químico toxicológico levado a cabo nos primeiros dias das investigações, paralelamente à autópsia, havia registrado uma quantidade insignificante de substâncias em seu sangue, o que permitiria à senhora Barbosa de Souza manter suas faculdades normais de reflexos.

149. Outrossim, durante a tramitação do processo penal contra Aécio Pereira de Lima perante o Tribunal do Júri, o advogado de defesa solicitou a incorporação aos autos do processo de mais de 150 páginas de artigos de jornais que se referiam à prostituição, overdose e suposto suicídio (par. 71 *supra*), para vinculá-los a Márcia Barbosa com a intenção de afetar sua imagem. Adicionalmente, o defensor realizou diversas menções no curso do processo sobre a orientação sexual da vítima, um suposto vício de drogas, comportamentos suicidas e depressão.²⁵⁸ Igualmente, descreveu a Márcia como uma “prostituta” e a Aécio como “o pai de família” que “se deixou levar pelos encantos de uma jovem” e que, em um momento de raiva, teria “cometido um erro”.

150. Tendo em vista as considerações acima, o Tribunal conclui que a investigação e o processo penal pelos fatos relacionados ao homicídio de Márcia Barbosa de Souza tiveram um caráter discriminatório por razão de gênero e não foram conduzidos com uma perspectiva de gênero de acordo com

as obrigações especiais impostas pela Convenção de Belém do Pará. Portanto, o Estado não adotou medidas dirigidas a garantir a igualdade material no direito de acesso à justiça em relação a casos de violência contra as mulheres, em prejuízo dos familiares de Márcia Barbosa de Souza. Esta situação implica que, no presente caso, não foi garantido o direito de acesso à justiça sem discriminação, assim como o direito à igualdade.

Segundo Fachin, Souza, Nakamura, Santos (2021), o caso Márcia Barbosa de Souza chama atenção, pois se mostra como um problema sistêmico e estrutural. Por mais que normativas, programas e ações em prol ao enfrentamento da violência de gênero sejam fomentados em âmbito nacional, ainda faltam dados, formações e capacitações aos agentes públicos, educação de gênero nas escolas, dentre outras questões, o que dificulta a construção de políticas públicas efetivas e eficazes no combate à violência de gênero.

No tocante a essa deficiência dos próprios órgãos estatais vinculados à investigação e apuração dos crimes, traz-se à colação o caso *Velásquez Paiz e outros vs. Guatemala* (CORTE IDH, 2015), no qual a CIDH reiterou que o estereótipo de gênero se refere a uma concepção de atributos, condutas ou características possuídas ou papéis, que são ou deveriam ser executados por homens, mulheres e pessoas, enfim, de qualquer gênero, e que é possível associar a subordinação da mulher às práticas baseadas em estereótipos de gênero socialmente dominantes e socialmente persistentes, em uma relação hierarquizada e verticalizada de formação social.

Nesse sentido, a sua criação e o seu uso converte-se em uma das causas e consequências da violência de gênero contra a mulher, condições que se agravam quando se refletem, implícita ou explicitamente, em políticas e práticas, particularmente na fundamentação e na linguagem das autoridades estatais.

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que trata especificamente sobre mulheres é o de número 05: “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres” (ONU, 2017, *online*). Um dos alvos perseguidos por esse ODS é o de adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

No entanto, é necessária uma política que seja capaz de reconhecer, em cada comunidade, fatores genuínos, tendo em vista que uma política de gênero, para ser posta em prática, alcança várias áreas e atinge as mais diversas pessoas:

(...) a igualdade entre os gêneros e o empoderamento da mulher, conforme indicam os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (...), são decisivos para o desenvolvimento. Mas pouco pode ser sugerido em planos e programas

institucionais sem um profundo conhecimento sobre a situação real. Por esse motivo, nos últimos anos, vêm se desenvolvendo estudos no sentido de avaliar as diferenças de gênero em diversas áreas (CASTILHO; LIMA; CASTRO, 2006, p. 41).

Portanto, resta claro, a esta altura, que uma rejeição voluntária da igualdade entre homens e mulheres na utilização de argumentos democráticos no direito é incoerente, é desigual e é injusta, baseada em condutas não republicanas e antidemocráticas, tendo em vista que a sociedade civil precisa sopesar, ao mesmo tempo, padrões culturais e comportamentais de retrocesso e de evolução.

A divisão sexual do trabalho é o tema protagonista de diversas discussões jurídicas na sociedade atual, visto que versa acerca do papel da mulher e do homem nas relações de trabalho, no âmbito formal ou informal (doméstico), atingindo a mulher na garantia do direito fundamental à igualdade. Isso porque a mulher fica à margem do mercado de trabalho formal, pois é vista como ocupante do meio ambiente doméstico de trabalho, enquanto o homem deve ocupar a cadeira de trabalho formal (não doméstico).

Hirata e Kergoat (2007) afirmam que a divisão sexual do trabalho é fruto de uma construção social, pautada em dois princípios: “o princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher)” Trata-se de uma legitimidade auferida pela ideologia naturalista, a qual rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduzindo as práticas sociais a “papéis sociais” sexuais (HIRATA; KERGOAT, 2007 p. 599)

Não obstante a isso, mesmo com o advento de novas tecnologias, o trabalho da mulher ainda é desvalorizado. Macedo *et al.* ressaltam que “ainda nessa discussão, tem-se o ambiente doméstico, em que se analisa a divisão sexual do trabalho relacionada à invisibilidade do trabalho das mulheres” (Macedo *et al.*, 2012, p. 220)

Nesse sentido, verifica-se uma espécie de dicotomia no setor produtivo:

(...) as profissões que exigem força física e trabalhos pesados, realizados em ambientes inóspitos, hostis, sujos e insalubres, geralmente são associadas a estereótipos masculinos, visto que requerem coragem e determinação; de outro lado a feminilidade é associada ao trabalho leve, fácil, limpo, que exige paciência e minúcia, o que caracteriza a divisão sexual do trabalho (MACEDO *et al.*, 2012, p. 219).

Por sua vez, o surgimento dos movimentos feministas e dos estudos de gênero desde o final do Século XX, tem imposto o rompimento de paradigmas estabelecidos em sociedade estruturada em um sistema machista, pois as mulheres, além da esfera privada, tornaram-se

presentes, no espaço público, no mercado de trabalho, nas representações políticas e sociais (MACEDO *et al.*, 2012). Todavia, não foi e não é uma luta estanque, uma vez que o trabalho ainda longe está de alcançar o ideal democrático de igualdade de gênero: o patriarcado ainda permanece prevalecendo.

Macedo *et al.* (2012) abordam a divisão sexual do trabalho e defendem que, embora se tenha um ambiente de trabalho mais preparado para inserir mais mulheres em seus postos e mais políticas públicas que incentivem o setor privado e público a se prepararem, por meio de regulamento e até de aporte físico (salas de amamentação adequadas, berçários, creches), essa estrutura será em vão se não houver, no ambiente doméstico, uma divisão equitativa das tarefas com a casa e com a parentalidade.

Essa situação gera um ciclo perpétuo se às mulheres não forem concedidas as mesmas oportunidades de crescimento que aos homens, em virtude de serem mães e donas de casa, o que faz com que “as corporações julguem que o homem pode apresentar maior comprometimento organizacional com a empresa, devendo, portanto, ocupar os cargos mais elevados” (MACEDO *et al.*, 2012, p. 221).

Assim, elas passam a não quebrar a barreira da discriminação por gênero, fazem menos *networking* e, conseqüentemente, possuem menos chances de se incluir e de se manter no mercado de trabalho formal. Esse ciclo perpétuo também gera impactos ligados à relação de poder entre homens e mulheres, visto que quem tem o poder econômico da casa é o homem.

No mesmo sentido, no artigo intitulado “Relações de Gênero e Subjetividade na Mineração”, Macedo *et al.* (2012, p. 233) realizaram uma pesquisa de campo em uma mina do estado de Minas Gerais, constatando que:

A mulher, para combater essa designação preconceituosa, encontra como caminho mais viável negar a si mesma na condição de mulher, comportando-se como homem. Nesse cenário, a mulher pretende ganhar os mesmos espaços que o homem, sendo formal, séria, profissional e extremamente focada no trabalho.

Logo, calcados nos princípios previstos na Constituição Federal de 1988, de igualdade, liberdade, e não discriminação, é que se deve fazer uso desses conceitos e sedimentar que o exercício da cidadania plena, por mulheres, em suas mais diversas particularidades, quais sejam, de raça, etnia, classe, orientação sexual, geração, deficiências, permitem revelar uma posição política no acesso ao combate à discriminação e ao pleno exercício de suas liberdades, não precisando adquirir comportamentos masculinos para tão somente assim ser apta e aceita no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, o conceito da divisão sexual do trabalho deve ser ressignificado, incorporando elementos advindos do movimento feminista, pois é uma ferramenta importante no tocante à efetiva transformação dessa problemática discriminatória que atinge as mulheres.

A origem dessa problemática remonta a omissões prolongadas no tempo, em razão das questões históricas e culturais que afetam sua perpetuação.

No entanto, a doutrina traz o entendimento de que foi na França, no início dos anos 1970, sob o impulso do movimento feminista, que surgiu uma onda de trabalhos que rapidamente assentariam as bases teóricas do conceito de divisão sexual do trabalho, Mathieu (1991) e Tabet (1998) citados por Hirata e Kergoat (2007).

Registre-se que o objeto de estudo é localizar o caráter discriminador e suas lacunas no mercado de trabalho, no qual se percebem discriminações de várias tipologias, como as de cunho sexual, de classe e, no caso das mulheres negras, além das citadas, de cunho racial.

Importante ressaltar a obra de Gonzalez (2018, p. 309), que consagrou essa percepção em seus estudos, com o termo “tripla discriminação” da mulher negra, o que se conhece em tempos hodiernos, como Interseccionalidade:

Tentar [compreender], por exemplo, a divisão sexual do trabalho sem articulá-lo com o correspondente ao nível racial é recair sobre um tipo de racionalismo universal abstrato, típico de um discurso masculinizante branco. Falar da opressão das mulheres latino-americanas é falar de uma generalidade que esconde, enfatiza, que tira de cena a dura realidade vivida por milhões de mulheres que pagam um preço muito alto por não serem brancas.

Não obstante, faz-se necessário exaltar o recorte histórico que coloca em evidência a importância de trazer ao contexto discriminatório a discussão racial, muitas vezes até invisibilizada pelo próprio movimento emancipatório das mulheres.

Todavia, a feminista Sojourner Truth (c. 1797-1883), que foi escrava e empregada doméstica, culminando como oradora política, destaca a condição inerente de inserir as mulheres negras, em seu famoso discurso “*Ain't I a woman?*” (PAINTER, 1997).

Reafirmam Miguel e Birolli (2014) que a contribuição do feminismo se mostrou crucial para a teoria política produzida nas últimas décadas. O debate sobre a dominação masculina nas sociedades contemporâneas — ou o “patriarcado”, como preferem algumas autoras — abriu portas para tematizar, questionar e complexificar as categorias centrais por meio das quais era pensado o universo da política, tais como as noções de indivíduo, de espaço público, de autonomia, de igualdade, de justiça ou de democracia.

Desigualdades de gênero e raça são problemas públicos complexos que desafiam o desenvolvimento econômico, social, cultural e ambiental do Brasil e, ainda, comprometem a garantia de direitos humanos. Existem diversas formas de garantir um direito, porém, mais do que uma estratégia jurídica, é imprescindível pensar que afetam toda a sociedade, em escalas diferentes.

Isso significa que são necessárias ações que (cor)respondam a esses problemas públicos, o que implica comprometer, com a igualdade de gênero e raça, um conjunto de fatores, como conhecimento, orçamento, pessoal e capital político, dentre outros.

A ação precisa romper com o compromisso histórico de reproduzir as desigualdades de gênero e raça. No entanto, um levantamento exclusivo feito por intermédio de uma parceria com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública e o Núcleo de Estudos da Violência da Universidade de São Paulo (USP) constatou que os estados brasileiros não sabem ou não informam a raça de mais de 1/3 das pessoas mortas pela polícia em 2020. Ao menos 11 unidades da federação não passam nenhum tipo de informação sobre a raça/cor da pele das vítimas das duas corporações (polícias Militar e Civil); além disso, mesmo entre os que coletam e disponibilizam os dados, há vários registros de “raça não informada” (SILVA *et al.*, 2021).

Segundo o Fórum e o Núcleo, ao considerar apenas os casos em que a raça é divulgada, os números revelam que 78% dos mortos pelas polícias são negros⁴, dentre homens e mulheres.

No mercado de trabalho, também é possível perceber essa realidade que revela os negros em índices desfavorecidos. A constatação é da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019). Segundo a pesquisa, os negros representam 72,9% dos desocupados do país, de um total de 13,9 milhões de pessoas nessa situação. De acordo com o levantamento, 11,9% dos sem ocupação são pretos e 50,1%, pardos. Apesar de os números representarem queda em relação ao terceiro trimestre de 2020, quando 14,1 milhões de pessoas estavam desempregadas (50,5% pardos; 36,3% brancos e 12,6% pretos), o percentual da população negra ainda é alto.

Há, contudo, importantes avanços. Nas políticas de igualdade racial, nas últimas décadas, houve alguns avanços notáveis. É o caso da instituição do Estatuto de Igualdade Racial (Lei 12.288/2010), que traz ferramentas que contribuem para a igualdade racial⁵. Além disso,

⁴ Ver: <https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/>

⁵ Artigo 4º A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de:
I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social;
II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa;
III - modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica;

houve também a instituição da obrigatoriedade do ensino da história e cultura afro-brasileira nas instituições de ensino do país (Lei 10639/2003)⁶.

Já nas políticas de igualdade de gênero, devemos considerar iniciativas que garantem direitos das mulheres, como a Lei Maria da Penha (Lei 11340/2006)⁷. Outro importante avanço, que beneficiou principalmente mulheres negras e empobrecidas, foi a ampliação de direitos das trabalhadoras domésticas, em 2013 (que ficou conhecida como Proposta de Emenda Constitucional das Domésticas). A Lei Complementar n. 150 de 1º de junho de 2015, que implementa mecanismos de proteção às mulheres que compõem essa classe de emprego.

Houve, ainda, nas últimas décadas, no Brasil, experiências de estruturação de políticas de igualdade voltadas para as mulheres, a comunidade LGBTQIA+ e para a igualdade racial. Isso se deu por meio da criação de estruturas no Executivo federal para coordenar essas iniciativas, a exemplo das Secretarias de Políticas para as Mulheres e Igualdade Racial, SPM e

IV - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais;

V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada;

VI - estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades étnicas, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos;

VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros.

Parágrafo único. Os programas de ação afirmativa constituir-se-ão em políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País.

⁶ Artigo 1º A Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 26-A, 79-A e 79-B:

"Artigo 26-A. Nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio, oficiais e particulares, torna-se obrigatório o ensino sobre História e Cultura Afro-Brasileira.

§ 1º O conteúdo programático a que se refere o caput deste artigo incluirá o estudo da História da África e dos Africanos, a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade nacional, resgatando a contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política pertinentes à História do Brasil.

§ 2º Os conteúdos referentes à História e Cultura Afro-Brasileira serão ministrados no âmbito de todo o currículo escolar, em especial nas áreas de Educação Artística e de Literatura e História Brasileiras.

[...] "Artigo 79-B. O calendário escolar incluirá o dia 20 de novembro como 'Dia Nacional da Consciência Negra'."

⁷ Artigo 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do artigo 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Artigo 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.

Artigo 3º Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

SEPPPIR, respectivamente, ambas criadas em 2003, e, ainda, da Coordenação-Geral de Promoção dos Direitos Humanos LGBT, criada em 2009, na Secretaria de Direitos Humanos, além da instituição de planos nacionais, como o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM).

Outrossim, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil aprovou o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada. A norma, que passou a valer a partir de 1º de janeiro de 2016, institui, dentre outras diretrizes, a criação de manuais de orientação que envolvam igualdade de gênero, apoio à capacitação por meio de cursos, instituição de cotas de membros de cada sexo às comissões da OAB e concessão de benefícios próprios, particularmente em relação às mães.

A estruturação dessas políticas em nível federal, no entanto, esteve especialmente vinculada a experiências de governos de esquerda, tendo havido, nos últimos anos, um esvaziamento dessas iniciativas, principalmente com o governo atual, que se contrapõe à grande parte dessas agendas políticas. Dessa forma, percebe-se uma instabilidade na instituição e manutenção dessas políticas, em razão de serem vistas como de governo e não de Estado. Enquanto for assim, essas políticas públicas contam com baixa institucionalização, restando muito vulneráveis às mudanças políticas.

Além disso, é necessário repensar e inovar ao fazer gestão pública, o que inclui o orçamento, uma vez que os formatos “setorializados” e fragmentados inviabilizam essas políticas, que demandam abordagens transversais e intersetoriais.

2.1 DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO NA MINERAÇÃO

O estudo da temática do trabalho feminino requer a definição do conceito de trabalho que está sendo tratado como objeto da pesquisa. A razão disso se deve ao fato de que o mercado de trabalho formal não dá conta de uma diversidade de atividades secularmente exercidas por mulheres, as quais, na maioria das vezes, não se encontram documentadas e nem constam de estatísticas sociais.

É o caso, por exemplo, do trabalho feminino no setor minerário. Conforme demonstram os estudos da história ocidental, a presença de mulheres nas minas não se trata de um fato novo, uma vez que as evidências históricas pontuam que desde o século XVI, e sobretudo, nos séculos XVIII e XIX, a força de trabalho feminina e infantil, nos diversos nichos da mineração, era tão comum quanto a masculina (CAROLA, 2002, p. 81).

Depreende-se que o conceito de divisão sexual do trabalho, por si só, não é suficiente para analisar a complexa diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A teoria feminista como ferramenta é um importante norte, enquanto “suporte teórico que possibilita a abordagem das trajetórias de gênero e de trabalho feminino” (SILVA, 2012, p. 2).

Nesse enfoque, homens e mulheres formam dois grupos que estão localizados em uma relação social específica, inseridos dentro do ambiente doméstico: mulheres com cuidados maternos e com a casa, e homens com a obrigação de trabalhar no ambiente externo ao doméstico. Estas relações possuem como pano de fundo o trabalho, que se revela por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, denominada de divisão sexual do trabalho.

Tomando como base os estudos de Danièle Kergoat e Helena Hirata, expoentes na formação do conceito de divisão sexual do trabalho, sob o enfoque feminino, passa-se a desenvolver as análises neste trabalho.

A autora Danièle Kergoat (2003) afirma que as antropólogas feministas foram as primeiras a trazer conteúdo novo ao conceito de divisão sexual do trabalho, demonstrando que ela traduzia não uma complementaridade de tarefas, mas uma relação de poder dos homens sobre as mulheres. Dessa forma, conceitua-se divisão sexual do trabalho como sendo:

[...] a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é adaptada historicamente e a cada sociedade. Ela tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.) (KERGOAT, 2003, p. 55-56).

A percepção de que homens e mulheres dediquem-se a diferentes atribuições é tida como natural, falsamente fundamentada por um argumento biologistas. Essa compreensão tem sido ligada com especificidades físicas, intelectuais, emocionais, conforme o sexo feminino ou masculino, o que contribui com um ciclo infinito das ideologias sexistas, consolidadas no âmbito do trabalho (SILVA, 2015).

Sendo assim, essa divisão, pautada com a régua do elemento biológico, torna-se imutável em diversas sociedades, diferenciando não apenas a questão do sexo, como também a de raça. Acrescentam Hirata e Kergoat (2007, p.) que “é preciso refletir não apenas o porquê dessa permanência, mas, principalmente sobre como mudar essa situação”.

Não obstante a isso, afirma Silva (2015, p. 252) que:

A homologação das atividades exercidas pelas mulheres como naturais leva a definir a essência de qualquer trabalho feminino como sexual, biológico,

portanto, não social. Essa concepção a-histórica e naturalista tem anulado uma diversidade de trabalhos exercidos pelas mulheres.

Nesse sentido, contribui para a discussão Bonfante (2019), cujo estudo analisa a possível relação entre a dupla jornada e o dano ao projeto de vida. Nesse contexto, é interessante observar o conceito trazido por Bebbler (2009, p. 28) de que o dano ao projeto de vida seria o fato injusto que frustra o projeto de vida e obriga a pessoa a resignar-se com o seu futuro.

A autora em comento pontua que o dano ao projeto de vida seria consequência da injusta divisão sexual do trabalho, uma vez que a mulher, sendo a mais adequada a estar no ambiente doméstico pela sua característica materna, não dispõe de tempo para se preparar ou simplesmente para realizar um projeto extra, tornando, assim, frustrado o seu projeto de vida.

Dessa forma, a mulher se vê socialmente obrigada a entregar à sociedade um resultado ou uma contribuição positiva para o desenvolvimento da coletividade do núcleo em que se encontra.

Em suma, podemos falar que divisão sexual do trabalho é muito mais do que simplesmente constatar desigualdades, mas também é “articular a descrição do real com uma reflexão sobre os processos pelos quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596).

A mineração ainda é considerada um espaço masculino, construído historicamente assim, a ponto de quando mulheres acessam esses espaços, usualmente se deparam com condições de desigualdade social e trabalhistas alinhadas à violência de gênero (ULLOA, 2016). Outro ponto de destaque é que os benefícios econômicos advindos da atividade mineira são desigualmente distribuídos entre homens e mulheres (MESQUITA et al., 2018). “A masculinização do espaço no trabalho associado com a mineração constrói desigualdades e localiza mulheres na esfera doméstica (real e simbólica) ou como um objeto sexual” (ULLOA, 2016, p.130, tradução nossa), o que ocorre porque homens são interpretados como trabalhadores naturais para a indústria de mineração, enquanto as mulheres são representadas como companheiras afetivas e sexuais (LAHIRI-DUTT, 2019).

Portanto, perseguem-se aqui elementos que contribuam para a desconstrução da relação de poder que se estabelece, que nada mais é do que uma relação de trabalho, na qual quem dita as regras é quem traz o capital para dentro do ambiente doméstico.

No decorrer da presente pesquisa, foi constatado que a presença de mulheres nas minas não consiste, realmente, em um fato novo (CAROLA, 2002, p. 81). No entanto, o autor esclarece que, no século XIX, teve início a criação de uma mentalidade contra o trabalho de

mulheres nas minas, sob a justificativa de que era um trabalho extremamente insalubre e de desgaste físico, e que, portanto, era incompatível aos sujeitos considerados, biologicamente, mais frágeis, ou seja, mulheres e crianças (CAROLA, 2002).

Soma-se a isso a moral religiosa, tendo em vista que atribuía uma má impressão ao fato de mulheres estarem “seminuas” trabalhando ao lado de homens no local escuro que como era subterrâneo das minas, o que acarretou um grande número de filhos “ilegítimos” (CAROLA, 2002, p. 82).

Em sua obra “A situação da classe trabalhadora na Inglaterra”, Friedrich Engels (1985, p. 276) traz importantes considerações sobre a discrepância entre o número de homens e mulheres nas minas:

Nas minas de carvão da Grã-Bretanha, o quantitativo era 115.883 homens e 2.350 mulheres. Nas minas da Cornualha estão empregados cerca de 19 mil homens e 11 mil mulheres e crianças, parte nas galerias subterrâneas e poços.

Ainda que Engels tenha trazido dados que demonstravam assimetria entre homens e mulheres nas minas dos países europeus, torna-se inevitável falar acerca das péssimas condições de trabalho, a exemplo da umidade excessiva, poeira fina do carvão, deficiência da ventilação, alta concentração de gases tóxicos, o risco constante de desmoronamento, as altas taxas de acidentes fatais e o envelhecimento precoce.

Ademais, o autor confirma a tipologia do trabalho realizado por mulheres, que seria de trituração e seleção dos minérios na superfície da mina. No subsolo das minas de carvão e ferro, elas transportavam os minérios em cestos de grande dimensão e sem roda, estando tão ou mais fatigadas que os homens.

Veja que o estereótipo de gênero tem sua origem, quando passamos a analisar trechos como esse da obra de Engels (1985, p. 283-284):

Mas, também aqui, o trabalho da mulher tem as mesmas consequências do trabalho fabril – desagrega a família e torna as mães totalmente incapazes de se desincumbir das tarefas domésticas. Quando foi apresentado ao Parlamento o *Children's Employment Report*, lorde Ashley apressou-se a propor uma lei que proibia o trabalho das mulheres nas minas e limitava notavelmente o trabalho infantil. A lei foi aprovada, mas permaneceu letra morta em quase todas as regiões, uma vez que não foram nomeados inspetores para controlar sua aplicação.

Tal consideração relega à mulher o ônus de estar atenta e não medir esforços para manter o ideal de família. É esdrúxulo pensar, na pós-modernidade, que esse pensamento é razoável, porém, o momento histórico e sociocultural inclinava-se para tal afirmação.

Ainda que o Estado tenha interferido, propondo e aprovando uma lei que proibia o trabalho da mulher, pode-se afirmar ser uma lei sem efetividade alguma, tendo em vista não ter cumprido seu papel transformador de uma realidade nitidamente subalternizada que é o trabalho da mulher.

Não à toa, a OIT (2012, p. 18) constatou que, em função de suas responsabilidades reprodutivas, a definição de estratégias para conciliar as responsabilidades pelas atividades domésticas e de cuidado e aquelas advindas da inserção no mercado de trabalho continua sendo feita pelas mulheres, pois são elas que ajustam sua inserção no mercado de trabalho, seja adiando sua entrada, diminuindo sua permanência ou desenvolvendo trajetórias laborais descontínuas, para atender às demandas domésticas e de cuidado; elas ainda são consideradas uma força de trabalho secundária.

Isso se deve ao fato de as tarefas que essas mulheres exercem não serem consideradas como trabalho, remetendo a um importante debate sobre a economia, que, quando pensada nos marcos do capitalismo patriarcal, tende a ser devida meramente em termos mercantis e monetários, invisibilizando o trabalho das mulheres, que muitas vezes se dá na informalidade (BRITO, 2016).

É o recorte em que se torna cristalino o porquê de as mulheres, mesmo com melhor qualificação, ascenderem menos nas carreiras ou serem remuneradas com salários mais baixos, pelo mesmo cargo, em comparação a um trabalhador homem. Portanto, “o contexto em que vivem homens e mulheres não é o resultado de um destino biológico, como historicamente tentou-se supor, mas sim oriundo de construções sociais” (SILVA, 2015, p. 251).

Com o objetivo de elucidar que há diferenças entre mulheres, Almeida, Videira e Custódio (2014) afirmam que o fato de ser mulher não garante acesso a direitos iguais, inclusive o direito de fala e de ser vista. Entretanto, independentemente da cor, da classe social, da situação econômica e de sua situação educacional, ela não deixa de ser mulher. A classe social e a questão racial são os principais parâmetros para aferir as desigualdades sociais e raciais de gênero entre homens e mulheres e entre mulheres no mundo.

Logo, a palavra “mulher” não dá conta de expressar a diversidade de mulheres brasileiras — por exemplo, as mulheres negras — da mesma maneira que a categoria mulher negra não dá conta de expressar a realidade das diferentes mulheres negras brasileiras, entre elas, as amazônidas. Portanto, para discutir a visibilidade e o protagonismo da mulher negra amazônida, a variável gênero, sozinha, não dá conta.

De acordo com a pesquisadora Flávia Câmara (2017, p. 140), é complexo pesquisar sobre mulheres negras na Amazônia: “Enquanto sujeitas ativas nos processos e a ausência de

material sobre o qual debruçar-se, pesquisar gênero e raça na Amazônia é como garimpar no escuro qualquer reluzir mesmo ao longe”.

No estudo do artigo, publicado em 2021, por Maria das Dores Do Rosário Almeida, Piedade Lino Videira e Elivaldo Serrão Custódio, intitulado: “Mulheres Negras Amazônicas: histórias contadas por outros olhares”, depreende-se que o processo de ocupação do espaço e interação entre os vários grupos étnicos na região amazônica não pode ser compreendido como um fenômeno harmônico, mas, fruto de um sistema econômico que tem suas raízes no sistema colonial.

Esse fato histórico é a raiz motriz da discriminação racial vista até os dias atuais no Brasil, exemplo disso é a ausência de registros escritos sobre a atuação das mulheres negras na formação e no desenvolvimento do Brasil, que deixa lacuna nessa história nos livros didáticos, nos museus, no currículo escolar e nas narrativas oficiais (CONRADO, 2012).

Nesse sentido, é necessário, primeiramente, o aprofundamento acerca do trabalho das mulheres no setor extrativista mineral, de forma geral, em âmbito internacional e nacional para que se possa compreender a importância dos resultados obtidos na pesquisa de dados no IBGE e na RAIS/ME (BRASIL, 2019), especificamente no município de Canaã dos Carajás, no estado do Pará.

3 O TRABALHO DAS MULHERES NO SETOR EXTRATIVISTA MINERAL

A quantidade de obras que tratam da atividade minerária por mulheres é ínfima. A presente pesquisa alcançou três autores brasileiros que abordam essa temática de forma mais profunda: Renato Carola, em seu livro “*Dos subterrâneos da história: as trabalhadoras das minas de carvão de Santa Catarina, 1937-1964*”; Raquel Quirino em sua tese de doutorado, intitulada: “*Mineração também é lugar de mulher! desvendando a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro*” (2011); e Anabelle Carrilho, em sua tese de doutorado, intitulada: “*Mulheres invisíveis, mas necessárias: A negação da Feminização no trabalho da Mineração*” (2011).

Carola (2022) ratifica que, na maior parte das fontes documentais ou oficiais da mineração, a presença das trabalhadoras é praticamente insignificante.

Sobre a questão do trabalho da mulher na mineração, também não existe uma literatura específica, podendo-se dizer que a sua presença nas atividades de mineração é invisível, não sendo identificada nem nos documentos oficiais da história e nem na memória do povo.

Portanto, verifica-se que as análises de gênero estão ainda muito distantes do contexto atual da mineração brasileira.

No entanto, para as autoras Zuleica C. Castilhos e Nuria F. Castro, em seu estudo intitulado “*Mulheres na mineração: Restitutio quae sera tamen*” (2006), mesmo com essa invisibilidade documental e de memória coletiva, ao se entrar em contato com a realidade da mineração informal no Brasil, percebe-se a inserção feminina. As autoras conseguem afirmar que reconhecem, por visitas a áreas de mineração e por meio de registros fotográficos, a presença de atividade femininas. É trazido em seus estudos que, em Brejinho das Ametistas, no Estado da Bahia, centenas de mulheres garimpam ametista em rejeitos de uma cooperativa. Da mesma forma que em outros países, também no Brasil, a maior participação das mulheres aparece na pequena mineração, mas não há estudos detalhados sobre este assunto (CASTILHOS; CASTRO, 2006, pg.46).

Conforme Brito (2016), também é possível encontrar mulheres donas de maquinário de garimpo ou donas de balsa, como ocorre em garimpos do estado do Pará. Além disso, as mulheres desempenham as mais variadas tarefas necessárias para que o garimpo ocorra, sem que esse trabalho seja visível e remunerado ou que com isso elas sejam consideradas mulheres mineradoras. Muitas vezes, as tarefas das mulheres são vistas apenas como uma ajuda ao trabalho que seus companheiros exercem. Em diferentes regiões do país, o garimpo é visto

como um local de oportunidades pelas mulheres, mesmo que exista um mito de que não existem mulheres nesses espaços.

De acordo com Brito (2016), quanto às mulheres que estão inseridas nas grandes mineradoras, o número de mulheres trabalhando formalmente na mineração mais que dobrou, passando de um pouco mais de 10.400 para em torno de 21.400, entre 2006 e 2014.

Dessa forma, o objetivo desta seção é apresentar de que forma as mulheres estão organizadas no setor extrativista mineral.

Para demonstrar informações sobre a inserção das mulheres no setor minerário brasileiro e paraense, serão utilizadas as bases de dados fornecidas pela RAIS (BRASIL, 2019) e pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), assim como a obra “*Dos Subterrâneos da História*”, de autoria de Carlos Renato Carola.

Nesse contexto, a estrutura da seção está fundada em três eixos principais. O primeiro deles centrar-se-á em apresentar um breve histórico da mulher na mineração; o segundo visa demonstrar o trabalho das mulheres no setor minerário no mundo, em diversas épocas; e o terceiro trará o estudo da mulher na mineração no Brasil, o que apoiará, conjuntamente com as análises sobre a influência da organização das mulheres na inserção e permanência no setor extrativo mineral no Estado do Pará.

3.1 BREVE HISTÓRICO DA MULHER NA MINERAÇÃO

Não é uma tarefa simples de encontrar referências sobre a história da mulher na mineração, pela falta de registros e pelo pensamento coletivo de que não há mulher na mineração. Os estudos de Castilhos e Castro (2006) e Carola (2002) trazem importantes contribuições ao esforço de se compreender o percurso da mulher pelas minas desde os primórdios da história e constata a dificuldade de traçar essa trajetória.

Para Castilhos e Castro (2006), na realidade, não é só na atualidade que a mulher desempenha algum papel na mineração. Elas sempre estiveram presentes e tiveram papéis importantes na história da exploração mineral há milhares de anos. As autoras fizeram uma vasta pesquisa e alcançaram dados históricos importantes, como alguns que passamos a demonstrar.

Há vestígios do trabalho feminino em minas da antiguidade, a começar pelo período Neolítico, no sítio arqueológico britânico de Windmill Hill, do ano 4.000 a.C., onde os homens e mulheres comercializavam, com outras sociedades da Irlanda e do continente, diversos bens produzidos ou extraídos lá, como a pederneira (*flint*) para cuja extração, segundo os registros

existentes, era usada mão de obra feminina para carregar o solo e materiais extraídos, sobre a cabeça (CASTILHOS; CASTRO, 2006, p. 9).

Segundo as pesquisas das autoras, no texto considerado como o primeiro tratado sobre a mineração, *De Re Metallica*, escrito em 1506, por Georgius Agricola, as mulheres estavam presentes na mineração egípcia, nas minas e na ciência dos metais, “em uma época em que a química, a medicina, a metalurgia, as superstições e as crenças se misturavam na ciência da alquimia” (CASTILHOS; CASTRO, 2006, p. 10).

Também se encontravam presentes no Império Romano, trabalhando nas minas de ouro no Noroeste Hispânico e na Idade Média, em minas de ouro do Zimbábue, no século XIII.

Na Alta Idade Média, no texto de Agricola, o trabalho nas minas, de forma geral, é descrito de maneira impessoal ou como realizado por homens, mas se encontra nele um pequeno parágrafo referindo-se às “escolhedeiras”: “(...) o trabalho de selecionar o metal puro ou o melhor minério, não é feito somente por homens, mas também por mulheres e crianças” (AGRICOLA, 1950 *apud* CASTILHOS; CASTRO, 2006, p. 50).

Nesse mesmo estudo, encontram-se também várias figuras feitas pelo autor, nas quais aparecem mulheres nas minas da época. Nessas imagens, pode-se ver as mulheres como lavadeiras, seja de filtros ou de minérios, mas, constantemente, com exceção das escolhedeiras, em tarefas auxiliares.

Concluem as autoras que o fato de serem mencionadas no texto, parece indicar que essas atividades eram consideradas, já naquela época, tarefas de “mulheres”, sem importância e não específicas da mineração.

É possível fazer um estudo crítico e feminista desses elementos, o que leva a um desvelamento das exclusões e inferiorizações, propiciando uma desnaturalização da diferença, uma vez que o próprio Estado, o Direito e a política, por séculos permeiam a exclusão das mulheres, a ponto de não perceberem que ela existe.

Segundo Quirino (2011), é na era moderna que o papel da mulher na mineração é mais relevante. Nos séculos XIX e XX, abre-se realmente o acesso das mulheres ao mundo do trabalho fora de casa. A Revolução Industrial precisa de muita mão de obra para seu desenvolvimento e muitas mulheres ingressam em um mundo antes reservado, quase exclusivamente ao sexo masculino.

Carola (2002) relata o crescente movimento de ingresso das mulheres nas minas e nas fábricas, no século XIX, na Europa. De todos os tipos de trabalho industrial, o que mais contrariava a “ordem da natureza” era o trabalho feminino nas minas.

O trabalho feminino foi sendo eliminado da mineração subterrânea entre os séculos XVIII e XX, praticamente em todo o mundo. Em alguns países, essa proibição não foi totalmente respeitada, permitindo-se esse tipo de trabalho para as mulheres, especialmente em períodos de guerra, quando a mão de obra masculina diminuía. Em meados do século XIX, a Inglaterra foi a primeira a proibir esse tipo de trabalho (CASTILHOS; CASTRO, 2006).

Já na Bélgica, apenas em 1911 o trabalho das mulheres em minas subterrâneas foi proibido. Até então, homens e mulheres realizavam normalmente as mesmas tarefas. As mulheres compartilhavam com os homens os perigos e o trabalho duro da mina.

As trabalhadoras das minas representavam o ideal simbólico da nova identidade belga, que foi se formando após a independência, estereotipadas como mulheres jovens, fisicamente fortes, estoicas e esforçadas. As trabalhadoras das minas foram musas inspiradoras de grupos de artistas que, no final do século XIX, dedicaram-se a mostrar, mediante sua arte, trabalhadores de todos os setores. (CASTILHOS; CASTRO, 2006, p. 22).

As autoras esclarecem que, nas minas da Rússia e Japão, em 1917 e 1928 respectivamente, foi proibido definitivamente o trabalho feminino nas minas subterrâneas. Porém, quando perceberam que o salário dos homens não era suficiente e que a remuneração das minas a céu aberto era menor, elas retornaram.

Nos últimos anos, é frequente a presença das mulheres na mineração em países, como o Canadá, Austrália, China e Malásia. Também na Rússia, metade dos trabalhadores que ingressaram nas minas, em 2002, eram mulheres. Nos Estados Unidos, nas comunidades carvoeiras dos Apalaches, as mulheres trabalham nas minas, organizam festas, apoiam as greves, escrevem e cantam suas músicas, além de cumprir suas tarefas de mães e filhas. No Brasil, a maioria das mulheres mineradoras trabalha na pequena mineração ou garimpo e, nas mineradoras médias ou de grande porte, não chegando a 10% do total dos trabalhadores. (CASTILHOS; CASTRO, 2006, p. 25).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT (2019) estima um total de 13 milhões de trabalhadores na mineração em 55 países e entre 80 e 100 milhões de pessoas dependentes dessa atividade. A participação feminina varia nos diferentes continentes: 10% na Ásia, 20% na América Latina e mais de 40% na África. Na mineração artesanal, as mulheres perfazem cerca de um terço do contingente de trabalhadores (MIRANDA apud CASTILHOS; LIMA; CASTRO, 2006).

Em geral, o trabalho da mulher na mineração tem sido pouco visível e reconhecido. Desvalorizado e considerado trabalho leve, complementar, uma extensão das atividades domésticas sem reconhecimento como atividade econômica, de menor gratificação salarial, ou

de nenhuma gratificação, como sugere o índice de 18% de mulheres não remuneradas na mineração brasileira (CASTILHOS; LIMA; CASTRO, 2006, p. 43). É o que também concluiu Oliveira e Ariza (2000) em seu estudo de *División sexual del trabajo y exclusión social*, o qual afirma que, por um processo histórico de segregação ocupacional, são imputadas às mulheres as tarefas mais repetitivas e monótonas

Na pesquisa bibliográfica realizada pelas autoras, verificou-se que as atividades exercidas pelas mulheres aparecem apenas citadas “entrelinhas” em textos que enfocam diversos assuntos relacionados à mineração.

Outras vezes, a atividade que as mulheres desempenham é essencial para a mineração, mas não é sentida desta forma por elas, nem reconhecida pelos homens. Um exemplo é a mineração artesanal de ouro na Bolívia, onde as mulheres suprem a água necessária para os processos da mineração, mas não se sentem, nem são reconhecidas como mineiras. Elas apenas carregam a água, mesmo que isto seja essencial para a atividade de mineração, impossível de ser realizada sem esse insumo (CASTILHOS; LIMA; CASTRO, 2006, p. 43).

As autoras verificam que um dos principais entraves que se encontra ao tentar estudar o papel da mulher na mineração é que esse setor é normalmente percebido como masculino e, portanto, na percepção e na memória coletiva, a mulher não está presente nele.

Segundo Quirino (2011), atualmente, apesar de os avanços tecnológicos, nesse setor, permitirem uma maior inserção da mulher, a participação formal e reconhecida das mulheres na mineração é bem menor que a dos homens. A primeira diferença de gênero encontrada na mineração é a completa invisibilidade da mulher nas representações sociais. Trata-se de uma atividade de domínio masculino e, portanto, sem lugar para as mulheres, na percepção da sociedade.

Ressaltam Castilhos e Castro (2006), as tradições e diversas superstições presentes em diversos países mineradores do mundo que consideram a presença da mulher nas minas um fator de má sorte. Para as comunidades mineradoras de muitos países, se a mulher entrar na mina, acontecerão acidentes e mortes. Para outras, o minério desaparecerá. No caso da cultura japonesa, a deusa da montanha ficará ciumenta e produzirá acidentes.

Nos Estados Unidos, na Pensilvânia, acreditava-se que algumas mulheres podiam amaldiçoar a mina e, inclusive se no caminho para a mina os mineradores encontrassem uma mulher, eles desfaziam o caminho andado e voltavam a sair de casa, e as mulheres que trabalhavam nas minas só podiam entrar depois que todos os homens estivessem dentro.

Em países africanos como a Tanzânia, o azar é relacionado com a menstruação; as mulheres são banidas de áreas de garimpos porque dão azar, especialmente quando se

encontram no período menstrual, que corresponderia a um estado de “impureza” (CASTILHOS; CASTRO, 2006, p. 44-45).

No Japão, quase ninguém hoje pode conceber que, em seu país, milhares de mulheres trabalharam nas minas, sob e sobre a superfície, durante mais de cem anos (HUNTER, 1995, *apud* CASTILHOS; CASTRO, 2006).

Também na mineração brasileira pouco se conhece sobre as condições de trabalho, atividades e inserção econômica das mulheres, ou mesmo sobre o reconhecimento de seu trabalho como pertencente à atividade de mineração e ou de agregação de valor ao produto mineral brasileiro. A força de trabalho feminina está e esteve presente desde há muito tempo na mineração brasileira, mas os registros dessa contribuição permanecem dispersos e sem visibilidade.

3.2 A MULHER NA MINERAÇÃO EM ÂMBITO NACIONAL

A importante contribuição histórica do livro *Brasil 500 Anos: a construção do Brasil e da América Latina pela mineração*, editado pelo Centro de Tecnologia Mineral - CETEM, do Ministério da Ciência e Tecnologia (LINS; LOUREIRO, ALBUQUERQUE 2000), trata sobretudo de aspectos tecnológicos, com recorte ínfimo dos trabalhadores em geral e sem fazer nenhuma inferência sobre a situação das mulheres.

No entanto, o Ciclo de Conferências *A questão de gênero e trabalho infantil na pequena mineração sul-americana*, organizado pelo CETEM em 2005, identifica a presença maciça de mulheres e crianças nos garimpos e nas minerações mais modestas, mas também importantes lacunas no conhecimento de relações de gênero na mineração sul-americana, notadamente pela ausência de informações desagregadas por gênero nos bancos de dados sobre a mineração, nos diversos países: Brasil, Peru, Bolívia e Argentina. Inferiu-se, a partir daí, que as lacunas eram resultado do conceito generalizado de que, novamente, a mineração seja exercida exclusivamente por homens.

Há uma grande dificuldade em se encontrar trabalhos que mostrem as trabalhadoras na mineração, inclusive em países de rica histórica tradição mineral. O que se observa também é a carência de estudos sobre a divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo nas atividades laborativas ligadas à mineração.

Além disso, importantes pesquisadores ao pesquisarem em outras atividades econômicas, não demonstram interesse em trabalhar sobre o tema, devido, em parte, ao pequeno número de trabalhadoras na indústria extrativa mineral – quando comparados ao total de

trabalhadores brasileiros e, também, ao pequeno contingente de mulheres envolvidas na mineração, observado nas estatísticas oficiais de incorporações economicamente ativas.

Tratando-se do setor mineral, *locus* da pesquisa empírica, constata-se pelos dados econômicos e de produtividade do Departamento Nacional de Pesquisa Mineral – DNPM (2018) e do Instituto Brasileiro de Mineração – IBRAM (2017) que tal atividade industrial é de grande importância econômica, histórica e social no desenvolvimento das sociedades humanas, mas, apesar dessa importância, os estudos sobre mineração não têm focado nas trabalhadoras. De modo geral, apenas analisam questões técnicas, econômicas e ambientais diversas, sendo ainda raros os estudos que abordam questões de gênero.

A pesquisa realizada por Quirino (2011), em março de 2010, constante no banco de dados de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes, evidencia este fenômeno. Ao se utilizar as palavras chaves “mineração”, “indústria extrativa mineral” ou “mineração de ferro” no *site* de buscas, um total de 5.132 trabalhos foram encontrados. No entanto, quando se associa a palavra “trabalhador” ao termo “mineração” apenas 14 pesquisas acadêmicas são evidenciadas. Ao se incluir as palavras “gênero” ou “mulher”, apenas 6 trabalhos de pesquisa foram realizados.

Observa-se que quatro dos trabalhos foram elaborados em nível de mestrado; três deles trazem abordagens apenas históricas e um deles discute questões culturais sobre gênero na mineração.

Ainda na pesquisa exploratória, buscando localizar informações sobre o trabalho na mineração, alguns livros literários, relatos históricos e originados de pesquisas, artigos de revistas e jornais especializados em mineração foram localizados, dos quais se destacam aqueles que trazem informações sobre as relações sociais entre trabalhadores e trabalhadoras nas minas.

Analisar a Indústria Extrativa Mineral com ênfase na participação das trabalhadoras, em qualquer dos indicadores do IBGE e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) revela uma baixa taxa de ocupação da mão de obra feminina.

De acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, classificação utilizada nas estatísticas do IBGE e também do Ministério do Trabalho e Emprego, a indústria extrativa inclui os seguintes segmentos de atividade: extração de carvão mineral, extração de petróleo e gás natural e serviços relacionados, extração de minério de ferro, alumínio, estanho, manganês, minerais radioativos, minérios de metais preciosos, minerais para fabricação de adubos e fertilizantes, extração de pedras e outros materiais para construção, outros minerais não-metálicos. Inclui também atividades complementares de beneficiamento

associado à extração, desde que este beneficiamento não altere as características físicas ou químicas dos minerais.

É interessante observar que, mesmo representando 7,18% dos trabalhadores da indústria extrativa em 2000, o estudo da participação feminina por segmento de atividade mostra que estas trabalhadoras tinham maior presença na extração de petróleo e gás natural (16,35% do total de mulheres ocupadas na extrativa), na extração de pedras e outros materiais para construção (24,98%) e na extração de minerais mal especificados (38,35%). Por outro lado, em relação à participação relativa, o destaque é o segmento de extração de petróleo e gás natural e serviços, nos quais 89% dos trabalhadores são homens e 11%, mulheres.

Na indústria extrativa de minerais metálicos, incluindo a mineração de ferro, a representação feminina era de 8,39%. É possível inferir, segundo Jorge e Melo (apud QUIRINO, 2011) que a participação mais forte de mulheres ligadas à extração de petróleo deve-se, provavelmente, à sua inserção em funções administrativas.

Apesar de toda a invisibilidade documental e de memória coletiva, ao se entrar em contato com a realidade da mineração, tanto informal, como em garimpos, quanto em pequenas mineradoras e em empresas de grande porte altamente tecnologicizadas, percebe-se a crescente inserção feminina nos últimos dez anos.

Os estados com maior número de mulheres trabalhando formalmente na mineração são, respectivamente, Minas Gerais, Pará, Rio de Janeiro, São Paulo e Espírito Santo, que juntos empregam em torno de 70% das trabalhadoras do setor. O trabalho dessas mulheres na indústria da mineração dá-se, geralmente, em postos de trabalho que exigem nível médio de qualificação, podendo variar de cargos de secretárias até operadoras de máquinas, supervisoras e técnicas. Parcela menor possui formação superior (BRITO, 2016).

Ao se debater a participação da mulher no setor mineral, procura-se denunciar ideias preconcebidas em relação à sua incapacidade nesse campo, bem como as diferentes formas de discriminação que continuam a pesar sobre ela, no trabalho, na carreira profissional e na sociedade.

No próximo capítulo, será apresentado como o município de Canaã dos Carajás está organizado através do seu Plano Diretor. Serão demonstrados dados socioeconômicos do município em questão, culminando com a apresentação dos dados da RAIS/IBGE acerca da diferença de gênero masculino e feminino no setor extrativista mineral canaãense. A importância do debate, como se demonstrará, é revelar se a igualdade de gênero está aliada ao crescimento econômico da região, uma vez que Canaã dos Carajás foi o município escolhido

por ser a base do maior investimento mineral do Brasil na última década (ENRIQUEZ et al., 2018).

4 O PLANO DIRETOR DO MUNICÍPIO DE CANAÃ DOS CARAJÁS-PA

O Plano Diretor Participativo do Município de Canaã dos Carajás foi elaborado em maio de 2007. O Plano localiza a atividade mineral do município como uma das áreas para atividade específica de mineração, visando potencializar e orientar os investimentos para estimular o desenvolvimento socioeconômico de forma harmônica com as outras atividades exercidas no município, minimizando os impactos da atividade.

Quanto à atividade mineral, o Plano coloca que o município de Canaã dos Carajás deve desenvolver estudos de viabilidade, perseguindo a destinação equilibrada, dos recursos da Compensação Financeira pela Exploração de Recursos Minerais (CFEM), entre as diferentes áreas do município, de maneira a considerar os efetivos impactos da mineração em cada uma destas áreas.

No que diz respeito ao planejamento do desenvolvimento do Município, o Plano pondera que deve se evitar e corrigir as distorções do crescimento urbano e decorrentes efeitos negativos sobre o meio ambiente. Nesse sentido, é possível perceber que não foram abarcadas políticas de gênero capazes de buscar soluções sobre os problemas dessa temática.

Ocorre o mesmo na política municipal de desenvolvimento social prevista no Plano, que tem como objetivo geral a promoção social e econômica, de forma a melhorar a qualidade de vida da população, preservando e incentivando as potencialidades regionais e locais, por meio da articulação das políticas públicas em suas várias dimensões, com o estabelecimento das seguintes diretrizes:

- I – respeito e valorização do indivíduo como cidadão, independentemente da condição socioeconômica, raça, cor ou credo;
- II – a ação social como processo sistêmico e integrado, a partir de base territorial e com foco na família, na cultura local e na inclusão socioeconômica de cada cidadão;
- III – descentralização e intersetorialidade do processo administrativo;
- IV – excelência em serviços públicos de assistência e promoção social, por meio de práticas inovadoras;
- V – integração e complementaridade nos programas, projetos e ações entre os diversos órgãos de governo e a sociedade organizada;
- VI – estímulo à autonomia da população em situação de risco e vulnerabilidade social, em especial na educação, na formação profissional e na geração de oportunidades de trabalho e renda;
- VII – planejar o desenvolvimento social de maneira integrada e complementar ao desenvolvimento econômico e demais atividades setoriais do Município;
- VIII – ampliação no acesso aos serviços de educação e saúde, alocando equipamentos em locais mais adensados, evitando o grande deslocamento dos cidadãos.

No intuito de estimular o desenvolvimento da economia do Município, o referido Plano traz a necessidade de desenvolver um diagnóstico do solo e das cadeias produtivas, para desenvolver um programa de estímulo à dinamização da economia, articulando o comércio e os produtores locais.

Nesse contexto, é preponderante pensar formas de atualizar o Plano Diretor, a fim de que passe a atender o objetivo de Desenvolvimento sustentável da ONU referente à Igualdade de Gênero (ODS-5), previsto no Plano Plurianual de Ação do Estado do Pará (PPA) 2020-2023 conforme Art. 5º, § 1º da Lei Nº 8.966/2019, no tocante a apoiar ideias inovadoras gerenciadas por mulheres, visando promover e reconhecer a participação da mulher no empreendedorismo e inovação, favorecendo a autonomia econômica, o exercício pleno da cidadania, o equilíbrio dos gêneros no ecossistema local, além de contribuir com o desenvolvimento sustentável do município e do estado.

4.1 O SETOR EXTRATIVISTA NO MUNICÍPIO DE CANAÃ DOS CARAJÁS-PA

Canaã dos Carajás está localizado na região sudeste da Amazônia brasileira e a partir do início dos anos 2000, ficou internacionalmente conhecido tanto pela quantidade como pela qualidade de suas reservas minerais. Possui em sua área territorial, duas mineradoras, a Mina Sossego, com a extração de cobre, e a Mina S11D, com extração de ferro – uma das maiores minas de ferro a céu aberto do mundo, o que possibilitou ao município ter uma exponencial arrecadação de Cfem (ENRIQUEZ et al., 2018).

O município em questão tem sua origem em um assentamento agrícola no Pará, através do projeto de assentamento Carajás, implantado em 1982. A Lei Estadual n.º 5860/1994 elevou a título de município a área denominada de Canaã dos Carajás, separado de Parauapebas (CANAÃ DOS CARAJÁS, 2019).

Essa região é famosa pelas minas de ouro, ferro e manganês. Importante registrar que, antes da colonização, esse território era morada para os povos indígenas Karajá e Kaiapó. A cidade possui uma formação basicamente agropecuária, sua economia gira em torno da cultura do arroz, milho, feijão e da cadeia do leite e do gado de corte.

Foi somente no final do século XX que Canaã dos Carajás passou a ser reconhecida pelo seu potencial mineral:

No fim do milênio, com a descoberta de jazidas minerais de cobre, níquel e ferro no município, Canaã dos Carajás começou a receber trabalhadores para implantação de minas e usinas de beneficiamento e processamento do minério. Explorando o cobre, a mina de Sossego foi a primeira a ser construída, com

início de suas operações em 2003. Em 2011, iniciou a construção da mina de S11D, que é uma das maiores do mundo em exploração do ferro (CANAÃ DOS CARAJÁS, 2019).

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), à medida que avançava a atividade de mineração no município, a população de Canaã aumentava de 10.922 em 2000 para 31.062 em 2013 (CANAÃ DOS CARAJÁS, 2019).

Ainda, de acordo com o IBGE (2019):

Em 2019, o salário médio mensal era de 3.0 salários-mínimos. A proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 38.7%. Na comparação com os outros municípios do estado, ocupava as posições 4 de 144 e 1 de 144, respectivamente. Já na comparação com cidades do país todo, ficava na posição 154 de 5570 e 194 de 5570, respectivamente.

Quanto à taxa de mortalidade infantil média, Canaã dos Carajás possui uma média de 13.63 para 1.000 nascidos vivos. Segundo o IBGE (2019), as internações devido às diarreias são de 1.3 para cada 1.000 habitantes. Comparado com todos os municípios do estado, fica nas posições 89 de 144 e 110 de 144, respectivamente.

Em relação ao território e ambiente, a cidade apresenta 35.3% de domicílios com esgotamento sanitário adequado, 42,4% de domicílios urbanos em vias públicas com arborização e 3,7% de domicílios urbanos em vias públicas com urbanização adequada (presença de bueiro, calçada, pavimentação e meio-fio). Quando comparada com os outros municípios do estado, fica na posição 17 de 144, 52 de 144, respectivamente.

Diante desse cenário, é possível levantar o seguinte ponto de partida: não há preocupação em alinhar o fluxo alto da economia do município com questões sociais, que estão diretamente ligadas ao desenvolvimento humano.

Nesse contexto, a presente pesquisa inclina-se em apresentar um estudo sobre o mercado de trabalho do setor extrativista mineral sob uma perspectiva de gênero, mais especificamente relacionado à discriminação que as mulheres encontram nesse nicho de trabalho.

Frise-se que a discriminação de gênero é coibida em nível internacional e nacional, como mencionado na seção 1 desse estudo. Porém, apesar de bem elaboradas, as legislações não exaurem o tema, nem na teoria, nem na prática.

Para corroborar com a linha de raciocínio, será apresentado um panorama dos últimos anos sobre a assimetria entre mulheres e homens no mercado de trabalho do setor extrativista mineral.

Após a obtenção e condensação dos dados, é necessário analisá-los, culminando nos resultados da pesquisa, para, então, obter um diagnóstico a fim de responder a questão-problema deste estudo acadêmico, a partir da Divisão Sexual do Trabalho. Visto que este trabalho acadêmico se preocupa com o impacto da valorização da mão de obra masculina em detrimento da feminina, faz-se o recorte metodológico acerca apenas dos dados obtidos em base de dados oficiais do governo federal, e assim, verificam-se as características dos mesmos, no quadriênio de 2016 a 2019.

Inicialmente, obtiveram-se os dados gerais dos municípios que detêm atividade minerária em sua estrutura, e dentre esses dados específicos, adentrou-se com mais detalhes ao município de Canaã dos Carajás; assim, obteve-se a informação de que, no ano de 2016, o número de homens na atividade minerária nesse município era de 68, e apenas 13 mulheres, no ano de 2017 e em 2018 a quantidade de homens e mulheres se manteve estável, embora dispare, com 23 homens e 2 mulheres, e 27 homens e 5 mulheres, respectivamente. No entanto, o ano de maior quantidade de ambos os sexos foi em 2019, com 3.750 homens e 525 mulheres trabalhando em alguma função do setor extrativo mineral em Canaã dos Carajás.

As nuances verificadas serão de caráter anual, levando em consideração os anos de 2016, 2017, 2018 e 2019, sendo analisados os seguintes pontos: a quantidade de postos de trabalho no setor mineral, por município e sexo, a evolução do emprego formal por sexo, a escolaridade dos trabalhadores por sexo, a faixa de horas contratadas, a faixa etária dos trabalhadores, a remuneração média por sexo, o tempo de emprego médio, o motivo de desligamento dos trabalhadores, a taxa de desligamento por sexo e a quantidade de postos de trabalho do setor extrativo mineral em Canaã dos Carajás, segundo Subgrupo CBO e sexo.

Ressalte-se que a Tabela 1 a seguir é um demonstrativo do panorama do estado do Pará, que já é uma prévia do que essa pesquisa constatou, a esmagadora diferença do número de homens ocupando os postos de trabalho no setor mineral, em detrimento do número de mulheres.

Tabela 1 – Postos de trabalho no setor mineral, por município e sexo (2016-2019).

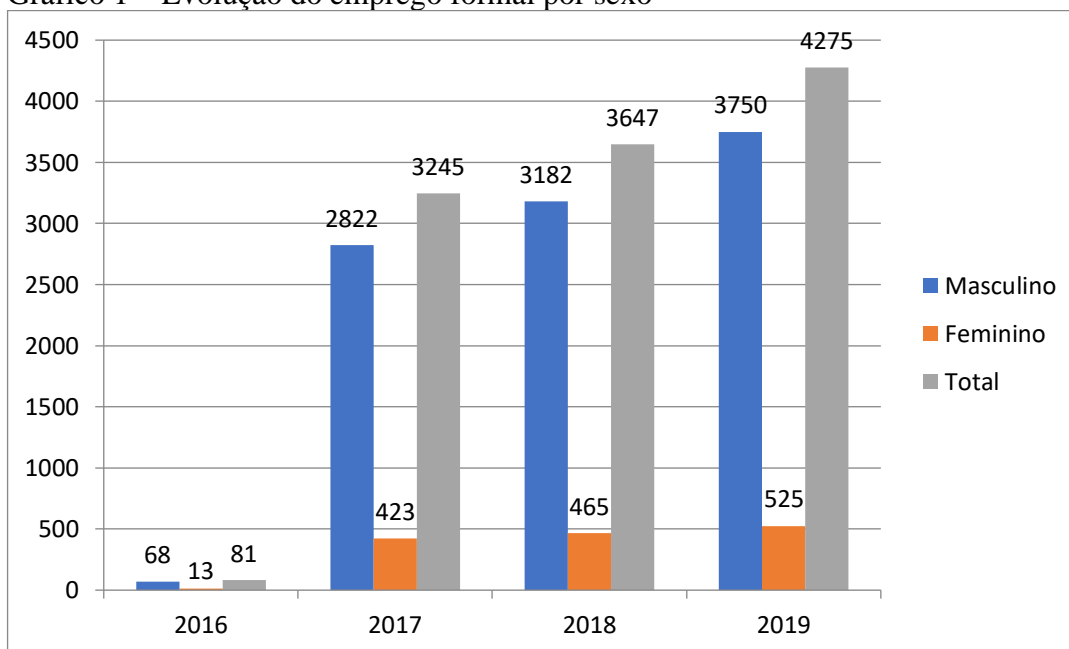
Município	2016			2017			2018			2019		
	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total
BARCARENA	325	47	372	268	36	304	277	34	311	292	38	330
BONITO	129	17	146	108	13	121	109	12	121	0	0	0
CANAÁ DOS CARAJÁS	68	13	81	23	2	25	27	5	32	3.750	525	4.275
CURIONÓPOLIS	181	17	198	233	23	256	247	23	270	702	85	787

IPIXUNA DO PARA	142	14	156	136	12	148	138	10	148	202	14	216
ITAITUBA	444	49	493	46	3	49	19	3	22	521	38	559
JURUTI	362	84	446	0	0	0	0	0	0	364	109	473
MARABÁ	2.081	311	2.392	2	0	2	15	0	15	2.556	364	2.920
ORIXIMINÁ	1.392	103	1.495	0	0	0	0	0	0	1.395	109	1.504
OURILÂNDIA DO NORTE	841	103	944	0	0	0	0	0	0	706	135	841
PARAGOMINAS	1.176	180	1.356	301	21	322	277	16	293	1.347	201	1.548
PARAUPEBAS	9.681	1.596	11.277	4	2	6	36	2	38	6.553	1.127	7.680
Subtotal	16.822	2.534	19.356	1.124	112	1.236	1.148	105	1.253	18.401	2.745	21.146
Demais municípios	886	175	1.061	16.061	2413	18.474	16.564	2535	19.099	742	147	889
Total	17.708	2.709	20.417	17.185	2525	19.710	17.712	2640	20.352	19.143	2.892	22.035

Fonte: BRASIL (2019).

O Gráfico 1 apresenta a evolução do emprego formal no setor extrativo mineral no município em questão, nos anos de 2016 a 2019. Nota-se que é abissal a diferença do número dos empregados do sexo masculino para as empregadas do sexo feminino.

Gráfico 1 – Evolução do emprego formal por sexo



Fonte: BRASIL (2019).

A Tabela 2 apresenta a distribuição dos trabalhadores por sexo e escolaridade no setor extrativo mineral em Canaã dos Carajás nos anos 2016 a 2019. A maioria dos trabalhadores possui o nível médio completo.

Tabela 2 – Escolaridade dos trabalhadores por sexo.

Escolaridade	2016		2017		2018		2019	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Até 5ª Incompleto	1	0	1	0	1	0	0	0
5ª Completo Fundamental	0	0	0	1	0	1	0	1
6ª a 9ª Fundamental	5	0	2	0	4	0	1	0
Fundamental Completo	4	0	2	0	2	0	2	0
Médio Incompleto	4	2	13	3	11	3	11	3
Médio Completo	24	6	2.371	303	2.666	323	3.161	360
Superior Incompleto	4	1	32	6	29	9	32	11
Superior Completo	26	4	401	110	469	129	543	150

Fonte: BRASIL (2019).

A Tabela 3 apresenta a distribuição dos trabalhadores de acordo com a faixa de horas contratada pelo empregador, por sexo, no setor extrativo mineral em Canaã dos Carajás, nos anos 2016 a 2019. A maioria dos trabalhadores trabalha de 31 a 40 horas semanais.

Tabela 3 – Faixa de horas contratadas

Ano	Sexo	Faixa de Horas Contratada				
		16 a 20 horas	21 a 30 horas	31 a 40 horas	41 a 44 horas	{ñ class} *
2016	Masculino	0	0	6	62	0
	Feminino	0	0	4	9	0
2017	Masculino	32	18	2.748	24	0
	Feminino	18	24	379	2	0
2018	Masculino	66	0	2.331	785	0
	Feminino	53	2	332	78	0

2019	Masculino	15	47	3.599	49	40
	Feminino	25	24	463	9	4

*Horas não especificadas, podendo ser abaixo da menor faixa ou acima da maior faixa de horas.

Fonte: BRASIL (2019).

A Tabela 4 apresenta a distribuição dos trabalhadores de acordo com a faixa etária e sexo no setor extrativo mineral em Canaã dos Carajás nos anos 2016 a 2019. A maioria dos trabalhadores possui idade de 30 a 39 anos. Além disso, nota-se que a discrepância entre sexos entre a população economicamente ativa aumentou com o passar dos anos, chegando, em 2019, à marca de 1.820 trabalhadores e apenas 243 trabalhadoras.

Tabela 4 – Faixa Etária dos trabalhadores

Faixa Etária	2016		2017		2018		2019	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
18 a 24	0	1	307	101	350	119	333	112
25 a 29	14	2	507	91	551	82	645	96
30 a 39	26	6	1.340	188	1.508	207	1.820	243
40 a 49	14	1	500	36	578	49	742	65
50 a 64	14	3	162	7	186	8	201	9
65 ou mais	0	0	6	0	9	0	9	0

Fonte: BRASIL (2019).

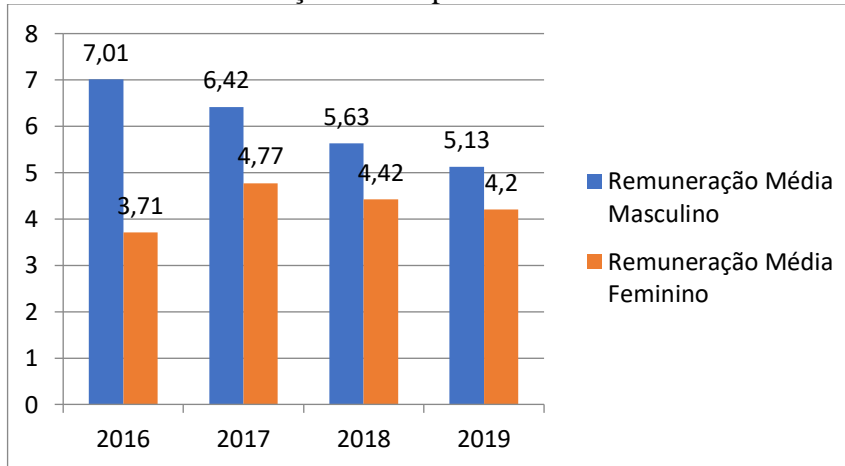
O Gráfico 2 apresenta a remuneração média dos trabalhadores por sexo, em quantidade de salários-mínimos, no setor extrativo mineral em Canaã dos Carajás nos anos 2016 a 2019. Mais uma vez, é evidenciada a disparidade de salários entre o trabalho masculino e o feminino, que, em nenhum momento, foi igual ou ultrapassou o salário dos homens.

Em primeiro lugar, observa-se a permanência de significativas diferenças salariais entre homens e mulheres, mesmo quando são comparadas com pessoas do mesmo nível de qualificação que ocupam postos de trabalho iguais.

As diferenças salariais entre homens e mulheres podem ser fruto de discriminação direta e indireta. A primeira se dá quando se estabelece um tratamento desigual fundado em razões arbitrárias e desmotivadas, enquanto, a discriminação indireta ocorre quando se confere um tratamento formalmente igual, mas que no resultado se traduz em efeito diverso sobre determinados grupos acarretando a desigualdade (CARLOS, 2019, p. 89).

Sachsida e Loureiro (1998) denominam o termo “elasticidade-preço” cruzada da demanda por trabalho feminino negativa, o que significa que um aumento do salário médio dos homens causa redução no nível de emprego das mulheres.

Gráfico 2 – Remuneração média por sexo



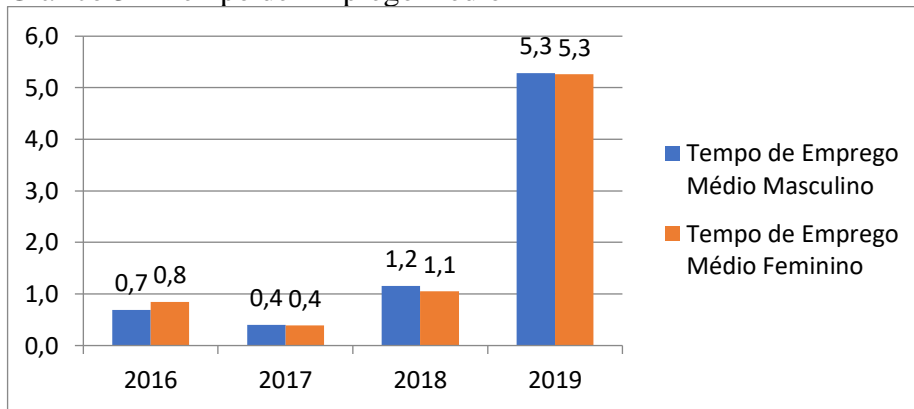
Fonte: BRASIL (2019).

Ainda sobre a discrepância de remuneração entre homens e mulheres, reitera-se que, em 2018, a 107ª Conferência Internacional do Trabalho promovida anualmente pela OIT em Genebra debateu a universalidade da disparidade salarial entre o gênero feminino e masculino. Embora as explicações mais frequentes para este prejuízo sejam a divisão sexual do trabalho, como visto na seção 1, a diferença na educação, as oportunidades desiguais de trabalho e ascensão na carreira ou até mesmo o fato de as mulheres engravidarem, é necessário atentar para o discurso do Diretor Geral na Conferência, Guy Ryder, que também a violência no trabalho é um fator importante nessa dispare equação salarial.

O Relatório do Ibase (BRITO, 2016) constata que é recorrente que as mulheres não recebam o mesmo salário que os homens para exercerem a mesma função. No que se refere à participação em processos seletivos para concorrerem a vagas em empresas de mineração, as mulheres acabam sempre precisando ter mais qualificação profissional do que os homens para disputarem uma mesma vaga. Há registros de mulheres que perderam vagas em processos seletivos em empresas de mineração mesmo tendo maior qualificação do que o homem com quem concorria.

O Gráfico 3 apresenta a evolução do tempo médio de permanência dos trabalhadores no emprego em anos, por sexo, no setor extrativo mineral em Canaã dos Carajás nos anos 2016 a 2019.

Gráfico 3 – Tempo de Emprego médio



Fonte: BRASIL (2019).

O Gráfico 3 traz uma leitura crítica, uma vez que os dados tendem a se manter iguais, no período pesquisado. Então não se vislumbra maior prejuízo no tempo médio de permanência de mulheres em relação a homens no emprego. No entanto, os dados precisam ser lidos, concomitantemente. Lê-se na Figura 1 – Evolução do emprego formal por sexo, que o número de mulheres ocupando o emprego formal é de 525, em desvantagem aos homens que ocupam na quantidade de 3.750 cargos formais de trabalho, em 2019. Ora, cruzando a taxa de permanência ao número de ocupação feminina, parece óbvio que a força de trabalho das mulheres é vista menos tempo no setor estudado.

A Tabela 5 apresenta a distribuição do desligamento dos trabalhadores de acordo com os motivos de desligamento, por sexo, no setor extrativo mineral em Canaã dos Carajás nos anos 2016 a 2019. A maioria dos trabalhadores é demitida sem justa causa.

Tabela 5 – Motivo de Desligamento dos trabalhadores

Ano	Sexo	Motivo do Desligamento					
		Demissão com Justa Causa	Demissão sem Justa Causa	Término Contrato	Desligamento sem Justa Causa	Transferência	Falecimento
2016	Masculino	0	53	54	4	3	0
	Feminino	0	6	2	0	1	0
2017	Masculino	5	88	15	28	52	0
	Feminino	1	20	22	9	19	0
2018	Masculino	17	146	14	60	207	1
	Feminino	0	23	15	31	46	1
2019	Masculino	12	192	2	49	64	3

	Feminino	0	26	0	8	15	1
--	-----------------	---	----	---	---	----	---

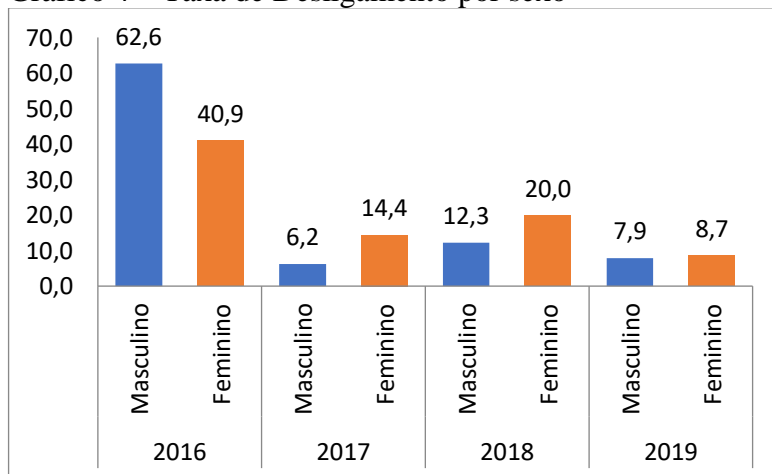
Nota: Considera-se Demissão quando a desvinculação do trabalhador se dá por iniciativa do empregador e Desligamento quando a desvinculação do trabalhador se dá por iniciativa do empregado.

Fonte: BRASIL (2019).

No Gráfico 4, apresenta-se a taxa de desligamento dos trabalhadores por sexo, no setor extrativo mineral em Canaã dos Carajás, nos anos de 2016 a 2019. A taxa de desligamento relaciona o número de desligamentos no mês de referência da pesquisa com o número total de pessoas ocupadas assalariadas no mês imediatamente anterior, representando a porcentagem do número de trabalhadores desligados no total de trabalhadores (vínculos ativos).

Nos anos de 2017, 2018 e 2019 percebe-se que o número de desligamentos entre as trabalhadoras se tornou maior que dos trabalhadores, embora mulheres ocupem postos de trabalhos, constantemente, em menor escala em comparação aos homens, conforme depreende-se da Tabela 1 – Postos de trabalho no setor mineral, por município e sexo (2016-2019).

Gráfico 4 – Taxa de Desligamento por sexo



Fonte: BRASIL (2019).

A lista extensa de postos de trabalho (ANEXO A) justifica-se pelo fato de que quando se consideram os dirigentes dos referidos postos, apenas em quatro o número de mulheres supera o de homens (escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos, técnicos da ciência da saúde humana, profissionais de organização e administração de empresas e afins, cientistas sociais, psicólogos e afins).

Geralmente são as mulheres que ocupam os postos de trabalho em cargos mais “sensíveis”, “leves” e “femininos”. Quando esse ciclo é rompido as condições e o ambiente de trabalho podem também ser danosos para sua saúde. Um exemplo é o caso de trabalhadoras da mineração na cidade de Divinópolis, MG, que ocupavam a função de motoristas de caminhões

que transportam rejeitos e minérios. Os longos turnos associados a falta de banheiros femininos fazem com que as trabalhadoras passem por situações degradantes como urinar nas calças, além de resultarem em muitos casos de incontinência urinária. Uma das razões pelas quais isso ocorre é o fato da infraestrutura da mineração ter sido pensada por homens e para homens (BRITO, 2016)

No entanto, é possível afirmar que existe um descompasso quantitativo entre quem atua no cotidiano dos serviços e quem determina os rumos e caminhos destas corporações, ainda que as mulheres constituam uma pequena maioria do total de dirigentes. Esse dado, contudo, não é uma novidade, pois inúmeros estudos já demonstraram, ao longo dos anos, e para as mais diversas áreas, as dificuldades que as mulheres enfrentam para ocupar cargos de poder e direção, relacionando essa dificuldade, inclusive, com a questão das responsabilidades pelo trabalho reprodutivo.

Outrossim, muitos desses cargos são ocupados por profissionais oriundos dos cursos de ciências exatas, que já possui uma desigualdade histórica. Segundo dados do CNPq, as mulheres representam apenas 33% do total de bolsistas de Produtividade em Pesquisa do CNPq. Nas áreas de Ciências Exatas, Engenharias e Computação a desigualdade é maior. Os homens assinam 75% dos artigos nas áreas de Computação e de Matemática. Esse resultado se deve a diversos e múltiplos obstáculos, em especial nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, conhecidas pela sigla STEM em inglês (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), para o acesso, permanência e ascensão de mulheres nas carreiras científicas e tecnológicas.

A pesquisa sobre gênero envolvendo as desigualdades nas chamadas áreas STEM também ressaltou que a busca de equilíbrio entre a carreira e a vida pessoal interferiu na produtividade de publicações e no avanço das mulheres na carreira. Ao contrário dos seus colegas homens, elas têm um caminho não linear e são mais passíveis de abandonar o caminho acadêmico devido a fatores pessoais, como licença-maternidade. Essas disparidades de gênero podem afetar, além do número de publicações, os padrões de colaboração entre pesquisadores.

Conforme publicado no Portal do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, vinculado ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, em 2021, a manutenção das mulheres com escolaridade maior demonstra que o impacto no trabalho é reduzido quando a mulher conta com uma rede de apoio aos cuidados com a criança por intermédio de serviços particulares: coletivos (creche) ou individual (babá). Nesse caso, a ausência de lei que obrigue a adequação do ambiente de trabalho que ignora a necessidade da

mulher e da criança, torna o ambiente hostil e distante da inserção e da manutenção da mulher no mercado de trabalho (BRASIL, 2021).

Além dessas já citadas, uma rede de apoio pode ser criada em diferentes perspectivas, sendo interessante notar que pesquisadoras não contavam com licença-maternidade quando bolsistas de Pós-Graduação. Apenas em dezembro de 2017, foi publicada a Lei 15.536 que autoriza a prorrogação por até 120 dias dos prazos de vigência de bolsas de estudo concedidas por agências de fomento à pesquisa em casos de maternidade e adoção. É legislação fazendo jus ao princípio da proteção da família que é dever do Estado e das instituições que o compõem, sejam elas públicas ou privadas.

Esse suporte é importante pois mantém talento e mão de obra feminina e contribui para dados como os da pesquisa da FGV, de 2016, conforme a qual metade das mulheres que saem em licença-maternidade ficam fora do mercado de trabalho após 24 meses. Uma pesquisa da *International Finance Corporation*, de 2018, com dados publicados pelo jornal *El País*, descobriu que empregadas de empresas brasileiras cujos filhos estão em creches privadas cometem menos erros e não faltam com frequência. Ou seja, o investimento no auxílio-creche tem retorno garantido: a dedicação da mãe que, sem ele, teria uma preocupação extra, desviando sua atenção para fora do escritório.

Muitas outras medidas podem ajudar nesse sentido, como um espaço adequado para amamentação, flexibilização de horários, licenças estendidas e previdência privada corporativa.

Não obstante, a necessidade de se firmar a autonomia das mulheres e a sua condição de sujeito individual e coletivo, é importante considerar que, dadas as históricas formações das sociedades sexistas, em que às mulheres são culturalmente destinados os cuidados domésticos e a atenção aos vulneráveis, como crianças, enfermos e idosos, a falta de paridade no mercado de trabalho extrativo mineral, dela decorrentes, atingem gravemente seu bem-estar individual e o das suas famílias e comunidades.

Segundo o Relatório da Missão de Investigação e Incidência que trata sobre a Mineração e Violações de Direitos: O projeto Ferro Carajás S11D, da VALE S.A revelava no seu ano de publicação, em 2013, a realidade vista nos gráficos e tabelas acima:

Os impactos da mineração sobre a vida das mulheres também foram denunciados durante a reunião: A mineração é machista. Não tem trazido nenhum futuro para as mulheres. Primeiro, porque emprega só duas ou três mulheres. As vagas que sobram são muito ruins. As mulheres não são priorizadas. E o salário ainda é diferenciado. Segundo, porque há um crescente número de crianças e adolescentes ficando grávidas de homens que não moram aqui, que fazem os meninos e vão embora. E, terceiro, porque quando

contratam mulheres, é para a gente ficar longe dos filhos. Mãe trabalhadora sofre. Não tem vantagem. Fui convidada para trabalhar na Vale como agente ambiental, mas seria para trabalhar na mata e ficar longe da família. A Vale não emprega mães com filhos de 1 e 2 anos. Tem cursos para homens, mas não tem cursos para mulheres. Isso é colocado nos editais (CENTRO DE DEFESA DA VIDA E DOS DIREITOS HUMANOS, 2013, p. 62).

Nessa perspectiva, o entendimento das relações de gênero tratadas aqui passa forçosamente por uma análise de sua estrutura, da atuação das empresas e da regulação do Estado. Não é possível entender estas relações contextuais somente com a utilização dos dados elencados.

Importante também acrescentar que a privatização dos territórios e a contaminação ambiental agravam as constantes perdas das possibilidades de exercício dos trabalhos tradicionais, como a agricultura e a pesca, comprometendo a soberania alimentar das populações que utilizam o território e inferindo e regulando o tempo de ir e vir, além de agravar as condições de saúde e aumentar a carga de trabalho doméstico, o que atinge, especialmente, as mulheres, conseqüentemente, tornando-as mais distantes do mercado produtivo de trabalho (FAUSTINO; FURTADO, 2013, p. 23).

Ademais, os riscos de agravos na vida das mulheres e da população jovem, acentuando desigualdades de gênero e problemas geracionais, tais como: precarização do acesso à maternidade segura e aos serviços de saúde; exploração sexual, abuso sexual, violência contra as mulheres, gravidez indesejada e elevação dos indicadores de doenças sexualmente transmissíveis (DSTs); aumento das vulnerabilidades de crianças e idosos e da violência típica da urbanização forçada, por sua vez marcada pela segregação racial.

Portanto, os direitos humanos, como mecanismo de produção do bem-estar da nação, têm como um de seus sentidos históricos construir equidade e superar injustiças e desigualdades que afetam grupos sociais vulnerabilizados, no caso do presente estudo, as mulheres, que como visto, são atingidas por sofrimentos sociais gerados pelos projetos de desenvolvimento econômico, de um modo geral, e pela atividade de mineração, em particular.

Ao concluir esta análise material, a partir dos dados do município de Canaã dos Carajás, constata-se que há uma discrepância entre a quantidade de homens e mulheres no setor extrativista mineral. A igualdade de gênero tem previsão legal, assim como valor moral baseado na cidadania e na democracia. Por sua vez, o valor moral, reside no compromisso com a responsabilidade social que a análise de gênero no mercado de trabalho deve ter. No próximo capítulo, pretende-se demonstrar que a igualdade de gênero se relaciona ao desenvolvimento humano.

5 OS IMPACTOS DA DIVERGÊNCIA ENTRE O “DESENVOLVIMENTO” DO SETOR EXTRATIVISTA MINERAL E A IGUALDADE DE GÊNERO

O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – Ibase, em cartilha intitulada *Mulheres e Mineração no Brasil* (BRITO, 2016), evidencia que, no Brasil, assim como nos demais países da região, o Estado é o proprietário dos recursos naturais e, por meio da legislação, atua como regulador de seu acesso e exploração. Ele concede os direitos de exploração a terceiros, por intermédio de títulos. A promoção da extração de recursos naturais por parte do Estado em associação com empresas transnacionais tem se acentuado cada vez mais, pois essa atividade é considerada um dos motores do desenvolvimento.

No entanto, as expectativas otimistas da expansão da atividade minerária escondem as consequências desse processo para os brasileiros e brasileiras.

O desenvolvimento no Brasil é visto como um processo associado ao progresso, à modernização e ao crescimento econômico; justificando, assim, o avanço de empresas transnacionais nos territórios. Esse tipo de desenvolvimento voltado para a expansão do capitalismo isenta a responsabilidade governamental de intervir em situações prejudiciais às pessoas e ao meio ambiente, permitindo que as empresas atuem como verdadeiras “donas da lei”.

Durante certo tempo, o Direito ao Desenvolvimento foi considerado como um simples objeto de estudo das Ciências Econômicas, dirigido exclusivamente ao cumprimento de políticas públicas de ordem econômica, voltadas ao avanço da sociedade.

A discussão sobre o Direito ao Desenvolvimento comportava, dentre outros aspectos, reflexões sobre as diferentes interpretações referentes à sua natureza, mais pontualmente, no que se refere à possibilidade de ser admitido como uma expressão do Direito e, nesse sentido, ser dotado de natureza jurídica.

Isto porque alguns doutrinadores, ou mesmo chefes de Estado, acreditam que o Desenvolvimento não deve ser considerado como um direito ou um objeto de estudo da Ciência Jurídica, mas, ao contrário, deve ser admitido como uma simples meta a ser alcançada a partir da elaboração de políticas públicas por parte de um Estado, em prol de um determinado grupo social, e, portanto, seria, essencialmente um elemento das Ciências Econômicas.

Conforme o pensamento de alguns doutrinadores e mesmo de Estados, o desenvolvimento seria um mero interesse ou meta a atingir, inicialmente no sentido da igualdade Norte-Sul e posteriormente tendo como centro a pessoa

humana, mas não um direito, razão pela qual deveria ser objeto de outras ciências, principalmente da economia. Ao contrário, outros acreditam ser plausível conferir valor jurídico ao desenvolvimento e reconhecê-lo como potencial objeto de direito no âmbito internacional (ANJOS FILHO, 2010, p. 117)

A previsão do Direito ao Desenvolvimento como um direito humano ocorreu, inicialmente, com a elaboração da Resolução n. 4, da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), publicada em 4 de março de 1979, que recomendou ao Conselho Econômico e Social a realização de um estudo focado nas dimensões regionais e internacionais desse direito, com especial relevo às dificuldades encontradas pelos países subdesenvolvidos em garantir a sua efetivação.

Em 4 de dezembro de 1986, a Resolução 41/128, da Assembleia-Geral das Nações Unidas, aprovou a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, adotada pela ONU, a partir de quando se tornou inquestionável que o aspecto econômico seria apenas uma faceta do desenvolvimento, que englobava uma dimensão muito mais ampla, estando assim dirimidas as dúvidas quanto ao seu caráter jurídico e quanto ao seu reconhecimento como um direito humano.

Nos seus artigos 1º e 2º, a Declaração define que o Direito ao Desenvolvimento representa um direito inalienável, em razão do qual todo e qualquer ser humano, sujeito central do desenvolvimento, e todos os povos estão habilitados a participarem do desenvolvimento, em sua perspectiva econômica, social, cultural e política e, assim, contribuir – e dele gozar! – como base e fundamento para a plena e igual realização de todos os direitos humanos e liberdades.

Destaca-se que cabe aos Estados nacionais adotarem medidas capazes de proporcionar o alcance desse direito, como também lhes compete assegurar a igualdade de oportunidades para todos e todas em seu acesso aos recursos básicos, educacionais, aos serviços de saúde, alimentação, habitação, emprego e distribuição equitativa de renda; isto é, medidas econômicas, sociais e políticas apropriadas à erradicação das injustiças sociais e dos desnivelamentos que distanciam os vários grupos que compõem uma sociedade.

Frise-se que a efetivação do Direito ao Desenvolvimento não é uma competência exclusiva dos Estados nacionais, alheia e à margem dos distintos seres que formam o povo de determinado espaço territorial.

Ao contrário disso, a sua efetivação perpassa por uma ação integrada e de cooperação entre os vários atores/atrizes que protagonizam as relações sociais, com a participação direta e ativa de toda a sociedade, em uma relação conjugada da sociedade civil, empresas, academia e

poder público, como sinalizam os termos das normas contidas nos parágrafos 2º e 3º, do artigo 2º, da Declaração:

Artigo 2, parágrafo 2: Todos os seres humanos têm responsabilidade pelo desenvolvimento, individual e coletivamente, levando-se em conta a necessidade de pleno respeito aos seus direitos humanos e liberdades fundamentais, bem como seus deveres para com a comunidade, que sozinhos podem assegurar a realização livre e completa do ser humano, e deveriam por isso promover e proteger uma ordem política, social e econômica apropriada para o desenvolvimento.

Artigo 2, parágrafo 3: Os Estados têm o direito e o dever de formular políticas nacionais adequadas para o desenvolvimento, que visem o constante aprimoramento do bem-estar de toda a população e de todos os indivíduos, com base em sua participação ativa, livre e significativa no desenvolvimento e na distribuição equitativa dos benefícios daí resultantes.

Sen (2000) ratifica as ideias trazidas pelas normas contidas na Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, nos seguintes termos:

O desenvolvimento requer que se removam as principais fontes de privação de liberdade: pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e intolerância ou interferência excessiva dos Estados repressivos. Apesar de aumentos sem precedentes na opulência global, o mundo atual nega liberdades elementares a um grande número de pessoas - talvez até mesmo à maioria (SEN, 2000, p. 18)

Assim, a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento aborda em seu texto três vertentes: duas relacionadas ao contexto interno de um país e a outra ao contexto internacional; e juntas, traduzem o alcance do desenvolvimento como um direito.

No contexto interno, o Direito ao Desenvolvimento deve ser adotado como um elemento de garantia de igualdade de oportunidades concedida a todos e todas, indistintamente, em relação aos bens básicos necessários à garantia de uma vida digna, com a imprescindível participação popular nesse processo.

No cenário internacional, o desenvolvimento não deve ser isolado, de uma nação; todos os Estados devem também ter igualdade de oportunidades não apenas para se desenvolverem em um cenário político-econômico em nível mundial, bem como para instituir o justo e igual Desenvolvimento interno do seu povo, garantindo-lhe, desse modo, o bem-estar social, econômico, político; enfim, o mínimo necessário para a concretização de uma vida plena, digna e feliz, sob o ponto de vista humano.

Acerca do tema, Flávia Piovesan (2010) atribui três dimensões ao Direito ao Desenvolvimento: a justiça social, a participação popular e os programas e as políticas nacionais e a cooperação internacional.

A justiça social, ou o princípio da inclusão, igualdade e não discriminação seria um elemento central à apreensão do conceito desse direito, pois a sua efetivação, inspirada no valor da solidariedade, deve prover a igual oportunidade de acesso ao mínimo básico para uma vida digna.

A participação popular, ou o princípio da participação e da *accountability*, apresenta-se como o elemento democrático essencial à concretização desse direito, sendo dever do Estado estimular tal participação em todos os segmentos ou setores, seja para a elaboração, implementação ou para o monitoramento das políticas realizadas sob o manto desenvolvimentista.

Por fim, a aceção internacional que define o desenvolvimento como princípio da cooperação internacional, com a adoção de medidas capazes de eliminar os obstáculos provenientes da inobservância dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, enfatizando-se a necessidade de cooperação internacional para a garantia da efetivação do Direito ao Desenvolvimento, que, finalmente, tornou-se largamente reconhecido pela sua natureza jurídica, e mais que isso, como um direito protetor da dignidade da pessoa humana.

Apesar da sua positivação não estar capitulada em um título ou em uma seção específica da Constituição Federal de 1988, identifica-se o seu reconhecimento em várias passagens do texto fundamental, ainda que transversalmente.

Com o escopo de garantir uma análise mais coerente sobre o crescimento econômico e a igualdade de gênero no setor extrativista mineral, sob a perspectiva desenvolvimentista, faz-se necessário correlacionar esses elementos para uma melhor compreensão.

Interessante considerar alguns dados econômicos do município em análise, pela ótica do montante arrecadado de Compensação Financeira pela Exploração Mineral (CFEM), que é reflexo do tipo de mineral extraído e da escala da extração, percebe-se nítida concentração em poucos municípios e valores per capita bastante díspares, como se pode verificar pela desproporção entre Canaã dos Carajás, no aporte de R\$ 31.457,00, conforme Estudos da Mineração do Pará de dezembro 2021, da pesquisadora Maria Amélia Enriquez.

Sobre o Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal (IFDM), que é anualmente calculado para todos os municípios brasileiros, de 2005 até 2016, a pesquisadora revela:

Comparando-se os dez primeiros municípios mineradores do Pará em termos de arrecadação de CFEM com os dez primeiros municípios paraenses em termos do IFDM, observa-se que ocorre o alcance simultâneo desses dois parâmetros em apenas três destes: Parauapebas, Paragominas e Canaã dos Carajás, o que reforça o entendimento de que o crescimento da atividade mineradora e o desenvolvimento municipal não ocorrem de forma simultânea e automática (ENRIQUEZ, 2021, s.d.).

Considerando-se o *ranking* estadual do Índice de Emprego & Renda, nenhum município minerador ficou entre os seis primeiros municípios mais bem colocados no Pará (ENRIQUEZ, 2021).

Quanto ao quesito meio ambiente, entre 2001 e 2020, verifica-se que há um aumento da pressão do desmatamento nos municípios mineradores, de acordo com a posição desses municípios no ranking estadual do desmatamento. Chamando atenção de que, quanto mais próximo da 1ª posição, maior o desmatamento, em 2001, Canaã dos Carajás, que ocupava a 109ª entre os 144 municípios do Estado, passou para 85ª, em 2019 (ENRIQUEZ, 2021).

Apesar de nada dessa realidade ser algo novo, nos últimos anos a venda de nossas matérias-primas e de toda a natureza tem sido associada ao sistema financeiro, com a apropriação de territórios por investidores – a chamada financeirização. Esse processo depende da exploração do trabalho e das fontes de matérias-primas, aprofundando a dependência das lógicas empresariais e impedindo a produção e reprodução da vida, afetando diretamente a vida e autonomia das mulheres.

Ademais, os Estudos da Mineração do Pará (2021) trazem importante constatação social, no sentido de que o crescimento da renda per capita dos municípios mineradores foi também acompanhado pelo aumento da violência.

Em 2019, seis dos nove municípios ficaram com médias de homicídio acima da média do Estado do Pará, indício de que o movimento econômico forte gerado pela mineração é um chamariz para o aumento da violência, porém a gestão interna tem importância decisiva.

Entre 2000 e 2019, é nítido o aumento da violência em todo o Estado do Pará, aqui representado pela taxa de homicídios para o conjunto de 100 mil habitantes. No entanto, chama atenção que essa violência se espalha pelo entorno dos municípios mineradores. No período de 2000 a 2019, a taxa de homicídio por mil habitantes no município de Sapucaia, no entorno de Canaã na Região de Carajás, passou de 25 para 84.

Os autores Raquel Giffoni, Tadzio Coelho e Maiana Maia em seu estudo intitulado de *A mineração vem aí... E agora? – Um guia prático em defesa dos territórios* (2019) constataam a relação entre a substituição e a realização de grandes obras de infraestrutura e mineração vem

sendo estabelecidas há anos. O mercado da prostituição desenvolve-se acompanhando o fluxo migratório que segue o ritmo das obras e das atividades de extração mineral. Os autores ratificam que o motivo se deve à presença de muitos homens aglutinados nos canteiros de obras ou nas minas, envolvidos, muitas vezes, no consumo de drogas e com a sensação de estarem em “terra sem lei”, somada ao contexto de empobrecimento das famílias atingidas pela mineração.

Segundo Giffoni, Coelho e Maia (2019) a vida de muitas meninas e mulheres é colocada em segundo plano em nome de algum recurso que conseguem servindo de objeto sexual para os trabalhadores das mineradoras em casas de prostituição clandestinas, disfarçadas de bares e restaurantes montados próximos aos alojamentos. Importa lembrar que o comércio e a exploração sexual de mulheres e meninas são praticados por homens de todos os escalões e não somente por trabalhadores das minas.

muitas das jovens que se relacionam com os trabalhadores que chegaram na região para buscar trabalho na mineração, engravidam e são abandonadas. Obrigadas a criar os filhos sozinhas, já que os homens partem no que as obras terminam ou o emprego acabe, são expostas a situações de maior empobrecimento (GIFFONI, COELHO E MAIA, 2019, p. 37)

A cartilha do IBASE (BRITO, 2016) traz informações relevantes nesse contexto, ao afirmar que uma das consequências da mineração é o aumento da violência sexista. Estima-se que 7 dos principais estados mineradores do Brasil concentram 31% dos casos de violência contra a mulher.

Os empregos muito precarizados e a deterioração das condições de vida acabam gerando aumento dos índices de alcoolismo, drogas e violência (tanto doméstica quanto no espaço público, através do aumento de casos de violência sexual) nas regiões em que grandes projetos de mineração se instalam, deixando todas as mulheres mais sujeitas a situações de violência. No entanto, existem mulheres que sofrem mais violência. A combinação entre o racismo e o patriarcado implica em maior violência contra as mulheres negras.

Sobre esse enfoque, o autor Sachs (2008) traz uma reformulação do conceito de desenvolvimento, baseada em três aspectos: social (inclusivo), ambiental (sustentável), econômico (sustentado). O autor tece importantes considerações acerca de um crescimento econômico que seja mais inclusivo e oportunize trabalho digno para todos.

Logo, vê-se que o crescimento econômico oriundo do mercado extrativista local parece ser baseado em um padrão de crescimento concentrador e excludente. Primeiro, porque os dados dos órgãos oficiais, em âmbito federal, são cristalinos ao apresentar um panorama de

preferência masculina nos postos de trabalho; por conseguinte, a mão de obra feminina é preterida. Segundo, pois se torna excludente essa concentração, na medida em que, ao se afirmar um fator, automaticamente o segundo passa a coexistir.

Corroborando nesse sentido Brito (2016), ao afirmar que é importante ter em conta que quando as empresas agem nos territórios, as desigualdades são reforçadas através do uso das estruturas do capitalismo patriarcal para impulsionar dinâmicas de crescimento econômico que não colocam a vida em primeiro lugar. Ao contrário, as desigualdades que constituem o sistema são reforçadas.

Ademais, Ignacy Sachs traz mais uma razão ao definir crescimento excludente:

Fracá participação na vida política, ou completa exclusão dela de grandes setores da população, pouco instruída, suborganizada e absorvida na luta diária pela sobrevivência, sendo as mulheres, sujeitas à discriminação de gênero, as mais fortemente atingidas (SACHS, 2008, p. 39).

Sachs aprofunda a discussão ao afirmar, influenciado pelo trabalho de Amartya Sen (apud SACHS, 2008), que o genuíno desenvolvimento de uma localidade estaria redefinido pelo exercício efetivo de todos os direitos humanos: políticos, civis, econômicos, sociais e culturais, bem como direitos coletivos ao desenvolvimento e ao ambiente.

Em consonância com Faustino e Furtado (2013), as históricas condições de injustiças sociais, permeadas pelo racismo, sexismo e pelas desigualdades geracionais, não são desconhecidas da sociedade brasileira, nem tampouco das autoridades públicas e empresas privadas. Entretanto, sendo a igualdade de direitos e a equidade no mercado de trabalho mineral o objeto desta pesquisa, impossível não notar o descolamento entre a política econômica e as políticas de garantias institucionais desses direitos.

Por assim ser, urge que sejam garantidos programas de assistência com políticas sociais compensatórias, acesso aos serviços públicos e acesso à educação, uma vez que contribuem para transformação cultural e compreensão dos direitos humanos, aumentando a adaptabilidade e o sentido de autonomia, bem como a autoconfiança, a autoestima e o respeito à moradia.

Segundo Sachs (2008), deve ser dado um tratamento especial ao direito do trabalho, visto seu duplo valor, intrínseco, mas também instrumental, vez que o trabalho decente abre caminho para o exercício de vários outros direitos.

Sobre essa questão é possível encontrar no Relatório da Missão de Investigação e Incidência que trata sobre a Mineração e Violações de Direitos: O projeto Ferro Carajás S11D,

da VALE S.A (2013, p. 18) a falta de aderência entre o desenvolvimento econômico e o desenvolvimento humano:

O discurso da geração de empregos e a influência sobre o PIB como indicadores de desenvolvimento nos territórios ocupados para a mineração criam, sem dúvida, uma espécie de “névoa” sobre as zonas de sacrifício que ela gera e, em muitos aspectos, dificultam o enfrentamento dos conflitos socioambientais. Porém, esses indicadores não resolvem as injustiças históricas que atingem os grupos impactados, de modo que tais conflitos se dão, de antemão, em arena marcada não só pela desigualdade política e cultural, mas pela distância real entre as estatísticas macroeconômicas e o cotidiano dos impactos e sofrimentos diante das perdas, ameaças e riscos efetivos ao meio ambiente, aos bens comuns, às pessoas e aos grupos sociais.

Dessa forma, é importante pensar e trazer para um plano mais pragmático a finalidade do desenvolvimento. Sachs (2008) ratifica que o desenvolvimento pretende habilitar cada ser humano a manifestar suas potencialidades, talentos e imaginação, na procura da autorrealização e da felicidade, mediante empreendimentos individuais e coletivos, numa combinação de trabalho e de tempo dedicado a atividades não produtivas. Em vista disso, a questão de gênero no mercado de trabalho está diretamente interligada ao desenvolvimento humano de dada localidade.

Isso porque investir tempo, capital e planejamento para se pensar em medidas que propiciem igualdade de gênero no mercado de trabalho pode trazer diversas consequências positivas. Do ponto de vista econômico, segundo uma pesquisa feita pelo instituto americano McKinsey Global, constatou-se que US\$ 12 trilhões podem ser adicionados ao PIB global até 2025, promovendo a igualdade das mulheres:

Gender inequality is not only a pressing moral and social issue but also a critical economic challenge. If women—who account for half the world’s working-age population—do not achieve their full economic potential, the global economy will suffer. While all types of inequality have economic consequences, in McKinsey Global Institute (MGI) report, The power of parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth, we focus on the economic implications of lack of parity between men and women (WOETZEL et al., 2015, online).

Da mesma forma, a pesquisadora Claudia Goldin, em seu artigo “A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter” (2014), analisa uma das formas de solução da assimetria de gênero no mercado de trabalho:

But it must involve alterations in the labor market, in particular changing how jobs are structured and remunerated to enhance temporal flexibility. The gender gap in pay would be considerably reduced and might even vanish if firms did not have an incentive to disproportionately reward individuals who worked long hours and who worked particular hours. Such change has already occurred in various sectors, but not in enough. (GOLDIN, 2014, p. 1092).

Pode-se depreender que a análise da autora vem ao encontro da quebra de uma divisão sexual do trabalho enraizada em fatores culturais por séculos, na medida em que, ao priorizar a contratação de uma mulher para seu quadro de empregados, causará impacto na reestruturação de comparações entre contratos de mulheres e homens.

Ainda nesse sentido, o Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2012, produzido pelo Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento/Banco Mundial, traz um estudo minucioso acerca da importância da igualdade de gêneros no mercado de trabalho. Do ponto de vista da eficiência econômica, esse ganho pode ser alcançado a partir das seguintes medidas:

Primeiro, removendo barreiras que impedem as mulheres de ter o mesmo acesso que os homens têm à educação, oportunidades econômicas e insumos produtivos podem gerar enormes ganhos de produtividade — ganhos essenciais em um mundo mais competitivo e globalizado. Segundo melhorar a condição absoluta e relativa das mulheres introduz muitos outros resultados de desenvolvimento, inclusive para seus filhos. Terceiro, o nivelamento das condições de competitividade — onde mulheres e homens têm chances iguais para se tornar social e politicamente ativos, tomar decisões e formular políticas — provavelmente gerará no decorrer do tempo instituições e escolhas de políticas mais representativas e mais inclusivas, levando assim a um melhor caminho de desenvolvimento (BANCO MUNDIAL, 2012, p. 3).

Ainda sobre o Relatório, é importante destacar que, no Brasil, quando as mulheres exercem maior controle sobre os recursos dos domicílios, ocorrem mais investimentos no capital humano de crianças, com efeitos positivos dinâmicos sobre o crescimento econômico. Assim, o documento demonstra que, evidentemente, aumentar a parcela da renda familiar controlada por mulheres muda os gastos de uma forma que beneficia as crianças, ressaltando ainda que, “no Brasil, a renda própria das mulheres não relacionada a trabalho tem um impacto positivo na altura de suas filhas” (BANCO MUNDIAL, 2012, p. 5).

Desse modo, ao demonstrar que, uma vez transposta parte da barreira, que, no caso, é a diferença de tratamento na contratação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, isso gera um custo positivo para toda a sociedade, uma vez que será priorizado, junto ao crescimento econômico, o desenvolvimento humano.

5.1 OS DESAFIOS DA IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO MINERÁRIO

Sob esse enfoque, pretende-se analisar como homens e mulheres se relacionam em um contexto organizacional marcado pelo predomínio histórico de trabalhadores masculinos, uma vez que, em geral, a mineração é uma atividade socialmente reconhecida como mais adequada aos homens, como pontua Quirino (2011).

Por sua vez, contribuem com o debate Macedo *et al.* (2012, p. 233), afirmando que:

[...] na mineração, a mulher é aceita pelos homens se desempenhar as tarefas leves de forma séria, ou seja, cabe a ela desempenhar atividades secundárias adotando um modelo de comportamento masculino.

E, concluem que:

[...] as relações de gênero no ambiente de trabalho da mineração são resultado de uma conjuntura de fatores que apresentam, como pano de fundo, a divisão sexual do trabalho, ou seja, mesmo as mulheres estejam presentes em ambientes predominantemente masculinos, sempre farão atividades consideradas leves e secundárias (MACEDO *et al.*, 2012, p. 233).

A divisão sexual do trabalho também corrobora com o paradigma de que as mulheres são responsáveis pelos afazeres domésticos e os cuidados com as famílias, sobrecarregando-as com a chamada dupla jornada. Assim, nessa lógica, a maternidade e o cuidado com os filhos tornam-se um obstáculo concreto à participação feminina no mercado de trabalho.

Como já demonstrado as mulheres, pelo fato de serem historicamente os principais sujeitos do trabalho reprodutivo, dependem mais do acesso aos bens comuns e, por isso comprometem-se mais com sua defesa.

Para os fins da presente discussão, é interessante citar os impactos diferenciados da mineração para as mulheres, no Relatório da Missão de Investigação e Incidência que trata sobre a Mineração e Violações de Direitos, de autoria de Cristiane Faustino e Fabrina Furtado (2013), que traz relatos de agentes de saúde acerca dos efeitos da poluição dessa atividade para as mulheres: “as mulheres aqui são sobrecarregadas. É muita poluição. Reclamam que precisam passar o tempo todo limpando”.

Mais adiante, o Relatório (2013, p. 90) em comentário coaduna com a divisão sexual do trabalho elencada nesse estudo, pois reflete a desigualdade estrutural entre homens e mulheres:

[...] e normalmente é a mulher que é responsável por carregar o fardo de cuidar dos doentes nas costas. O dia a dia da mulher é uma luta árdua com os filhos, com o marido, com a casa. A gente estende roupa, e se tiver embaixo da árvore tem que lavar tudo de novo. Tem que lavar todos os varais porque estão sempre cheios de pó.

Uma das estratégias que garantem às mulheres certa emancipação é a construção de locais em que seus filhos possam ficar acolhidos em educação e segurança.

Desse modo, Andrade (2016) afirma que o acesso à creche é indispensável para que mais mulheres possam exercer atividades remuneradas; por isso, a disponibilidade de vagas em creche é um importante indicador da autonomia econômica das mulheres, e sua ausência é um dos principais problemas a serem enfrentados em busca da igualdade de gênero no trabalho.

Ainda conforme a autora, a discriminação é talvez a maior barreira enfrentada pela mulher no mundo do trabalho. Ao preconceito relacionado ao sexo feminino e à cor negra, acrescentam-se aspectos como a origem, idade, orientação sexual, estado civil, gravidez, doença e deficiência. Além disso, as mulheres são as vítimas mais recorrentes do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho (ANDRADE, 2016).

Oliveira (2021), que estuda sobre ecofeminismo, mineração e economias populares de mulheres da Amazônia, afirma ser óbvia a necessidade de ter mulheres nas diferentes esferas do governo para fazer avançar políticas que as protejam e beneficiem.

De outro lado, o Estado, apesar de parecer ser a forma natural da organização social e econômica, é estruturado a partir de características consideradas tipicamente masculinas. Por essa razão, o setor público, sobretudo em nível municipal, parece não ter condições ou não ter despertado para o aperfeiçoamento de ferramentas existentes para igualdade de gênero no mercado extrativista de Canaã dos Carajás.

Desde a primeira fase do desenvolvimento capitalista, as mulheres estiveram na linha de frente contra os cercamentos e foram defensoras das culturas comunais, sob ameaça a partir da colonização europeia. Importante ressaltar que essa resistência continua até hoje, com as mulheres como principais opositoras à mercantilização total da natureza.

Segundo o IBASE (BRITO, 2016), na América Latina, nos diversos países onde o extrativismo que não respeita a lógica da vida se instala, é possível constatar o protagonismo das mulheres na defesa dos bens comuns e da vida. Na Argentina, encontramos as mulheres como protagonistas das *Assembleas Vecinais* que buscam defender as comunidades do avanço das empresas e o caso das Mulheres das Quartas-feiras em silêncio (ou Mulheres do Silêncio de Andalgalá) em protesto contra os danos da mineração; na Colômbia, as marchas das mulheres do norte do Cauca contra a mineração legal e ilegal e as nefastas consequências dessa

atividade em suas vidas; além da organização das mulheres de Piedras, Tolima, que protagonizaram a mobilização para a primeira consulta popular contra mineração no país. Impossível não mencionar lideranças latino-americanas como Berta Cáceres, recentemente assassinada, e Máxima Acuña Atalaya, forjadas na luta pelos direitos humanos e da natureza.

O Relatório traz ainda o panorama nacional. No Brasil, as mulheres também protagonizam a defesa dos seus territórios e comunidades, sejam organizadas em movimentos sociais mistos, auto-organizados ou tendo uma atuação local juntamente com outras defensoras e defensores dos direitos humanos e da natureza. As mulheres participam, enquanto atrizes relevantes nesses processos de resistência, porque têm formas de valorização e apropriação social da natureza que diferem daquelas das empresas transnacionais e dos Estados, permeadas pela lógica pseudodesenvolvimentista. Essas diferenças de valoração e apropriação social acabam gerando conflitos socioambientais. No entanto, para além do acesso aos recursos, os conflitos que surgem a partir das contradições geradas pela expansão das transnacionais nas comunidades também se dão em defesa de direitos: direito à participação, à decisão e à autodeterminação.

O processo de engajamento na luta nem sempre é fácil para as mulheres. Se as dimensões de gênero, raça e classe social já proporcionam às mulheres em relação com a mineração uma situação de discriminação, isso se intensifica quando se adiciona a condição de defensoras de direitos humanos e do meio ambiente.

A dicotomia do capitalismo patriarcal entre o espaço público como o espaço de produção e espaço dos homens, e o espaço privado como espaço de reprodução e das mulheres, faz com que a luta política não seja vista como um lugar das mulheres. Frequentemente, mulheres engajadas na luta contra a mineração são vistas ocupando um lugar que não lhes pertence. No entanto, em última instância, sua luta representa um questionamento ao desenvolvimento que não coloca a lógica da vida em primeiro lugar.

Nesse sentido, reconhecendo a importância da luta das mulheres e da mudança de paradigma, no que tange à igualdade de gênero, a Organização das Nações Unidas (ONU) trabalha em mais de 170 países e territórios, auxiliando a erradicação da pobreza, a redução da desigualdade e a exclusão. Durante 15 anos, o PNUD trabalhou para realizar progressos acerca dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, os ODM, com foco em reduzir a pobreza, a HIV/AIDS, auxiliar a governança democrática, desenvolvimento humano, proteger o meio ambiente e pensar em soluções energéticas renováveis e a prevenção e recuperação em situações de crise.

Nesse momento, após a conclusão do prazo dos ODM, em 2015, decidiu-se estabelecer um processo intergovernamental inclusivo e transparente que fosse aberto a todos, o que deu origem aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Em seguida, foi elaborada a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Segundo informações da Plataforma (PNUD, 2017):

A Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal. O plano indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas, para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta. São objetivos e metas claras, para que todos os países adotem de acordo com suas próprias prioridades e atuem no espírito de uma parceria global que orienta as escolhas necessárias para melhorar a vida das pessoas, agora e no futuro.

Ainda segundo a Agenda 2030, os ODS “são integrados e indivisíveis, e mesclam, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental” (PNUD, 2017).

Portanto, é uma forte base de reflexão pensar sobre os ODS, sobretudo o n.º 05, e as soluções para a equidade de gênero no mercado de trabalho, sendo possível, de acordo com a discussão elencada, através de formulação de políticas públicas capazes de tornar efetivo, no campo prático, o arcabouço legal já existente acerca do assunto, assim como os que virão.

A Agenda 2030, que dispõe acerca dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, pode ser uma oportunidade para unir esforços e desenvolver políticas coerentes para impedir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, combatendo suas causas, que ferem preceitos constitucionais e até tratados internacionais, uma vez que na modernidade do século XXI, mulheres e meninas, negras e indígenas continuam sendo, tal como na primeira colonização, o lugar mais “penetrado” do patriarcado racista que “emoldura” o desenvolvimento capitalista e a dominação do Norte sobre o Sul (FAUSTINO; FURTADO, 2013).

A Procuradora do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região/DF, Ludmila Reis Brito Lopes, em seu artigo “Políticas para a promoção de participação feminina em cargos de mando e decisão”, cita as diretrizes gerais de gestão (1-8), as diretrizes gerais de promoção de equidade (9-29) e as diretrizes de combate ao assédio moral e sexual (30-32). Ao todo, são 32 diretrizes que cabem em qualquer empreendimento.

8 – Deve ser promovida a capacitação e sensibilização dos gestores e dos servidores para as questões que envolvem retorno de licenças (ex: maternidade, saúde, e acompanhamento de familiar doente) para evitar a

sobrecarga e discriminação da pessoa que está retornando e/ou doente, prestigiando a humanização das rotinas de trabalho, das práticas de gestão, mormente em relação a jornada, necessidade de abono e avaliação de merecimento e trabalho remoto;

21 – Garantir que conste nos cursos de progressão funcional, obrigatoriamente, a temática de gênero;

22 – Estimular a igualdade e a equidade no desenvolvimento profissional e ascensão dentro do órgão, observando, nas promoções por merecimento a equidade de gênero, bem como reforçando a paridade na participação nos cursos, e igualmente, como palestrantes e participantes de publicações institucionais, nas mesas institucionais, nas atividades de representação, dentre outras. Instituir gradativamente ações afirmativas seguindo a Agenda 2030 do ODS – 5 (Paridade 50/50);

24 – O Comitê poderá instituir grupo de estudo no âmbito do órgão para tratar da criação da licença parental (paridade das licenças maternidade e paternidade) pra que pais possam vivenciar os primeiros meses dos filhos, bem como para que haja equidade no tempo de afastamento do trabalho entre homens e mulheres, assim como para casais homoafetivos, devendo ser formulada e encaminhada a proposta legislativa

25 – Deve ser estimulada a criação e/ou convênio para utilização de creches pelas servidoras e servidores;

28 – Promover a conscientização da questão da divisão sexual do trabalho, da segregação horizontal e dos constrangimentos em relação à maternidade

31 – Propor a criação de comissão no órgão que trate especificamente de assédio moral e sexual, com atribuição de normatizar a temática, dirimir conflitos existentes, fazer mediações e promover capacitação e ações de conscientização dos servidores e gestores (LOPES, 2019, p. 104-107).

Portanto, a compreensão de que o desafio aqui tratado é de múltiplas responsabilidades, ou seja, deve ser tratado nas três esferas de governo, e de forma uníssona planejar ações para analisar e disseminar informações sobre a exploração sexual de mulheres, crianças e adolescentes e a sua relação com a mineração, além de apresentar propostas de políticas de enfrentamento ao patriarcado e discriminação da mão de obra feminina.

6 CONCLUSÃO

Este estudo acadêmico objetivou propor uma investigação sobre políticas adequadas para o incentivo, a inclusão e a permanência e o crescimento profissional das mulheres no setor extrativista mineral, no município de Canaã dos Carajás, nos anos de 2016 a 2019.

A questão é bastante relevante na atualidade, pois a mão de obra da mulher no mercado de trabalho produtivo, nos últimos anos, passou a ser menos invisibilizada, o que trouxe uma série de transformações em todos os setores da sociedade, afetando diretamente as relações econômicas, sociais, políticas e culturais no nível da nova ordem mundial.

Nota-se, também, que no Brasil, concomitantemente com o processo de emancipação das mulheres, houve várias transformações que permitiram a redefinição do papel da Carta Magna de 1988 e de sua importância na interpretação jurídica.

No entanto, apesar das modificações e inovações, ainda há um hiato entre o que estabelece grande parte dessas conquistas e a aplicação prática.

Nesse cenário de transformações, houve um aumento significativo da relevância do conjunto de normas internacionais, sua ratificação pelo Brasil, sua interpretação, aplicação e eficácia, fazendo com que o ordenamento não mais se justifique por si só, mas sua legitimidade tenha aderência à realidade a ser transformada, atingindo todos os sujeitos de direito de forma justa, e igualitária.

Pretendeu-se fazer uma abordagem sobre a divisão sexual do trabalho, discutindo além do gênero, a raça, e adentrar, mais especificamente no setor extrativista mineral, no estado do Pará, através da análise de dados obtidos acerca do assunto.

É inegável que houve um aumento da importância da ruptura dessa estrutura androcêntrica no mercado de trabalho, pois a resolução dessa mazela social desdobra de forma nociva para a sociedade, através da violência contra a mulher e da discriminação da mulher no mercado de trabalho. Com o advento das normas internacionais e dos Direitos Fundamentais, o próprio Poder Judiciário passou a proteger os direitos das mulheres quando ofendidos.

Todavia, a atuação do Estado mostra-se insuficiente e as demandas protetivas do mercado de trabalho no setor privado devem também cumprir seu papel social. Para que haja uma simbiose entre o arcabouço legal e a realidade, de forma efetiva, é necessário a adoção de medidas concretas, planejadas e bem definidas, demanda de prestações positivas por parte dos vários entes envolvidos.

O presente estudo justificou-se pela importância de aliar crescimento econômico do setor extrativista mineral e desenvolvimento humano, no que concerne a tratamento equânime

de trabalhadores e trabalhadoras, a fim de oferecer de forma igualitária emprego à comunidade ali instalada.

Preliminarmente, é importante clarificar que este trabalho partiu do pressuposto de que é cultural a questão da identificação da mulher ao mercado de trabalho reprodutivo, que se concentra no ambiente doméstico, e a identificação de que cabe ao homem a inserção no mercado de trabalho produtivo, ou seja, externo ao ambiente familiar.

Nesse sentido, conforme Bruschini e Lombard (1998), políticas sociais que visem beneficiar as trabalhadoras devem buscar não só a igualdade no mercado e a proteção das trabalhadoras que são mães, mas também criar mecanismos que viabilizem uma nova divisão de papéis na família, cujo integrantes partilham as responsabilidades profissionais e domésticas. Esse é um ideal a ser perseguido no mundo do trabalho feminino, em todas e quaisquer profissões.

No decorrer do presente trabalho, constatou-se que fatores históricos são determinantes para a manutenção do modelo patriarcal, organizando as mulheres no ambiente de trabalho doméstico e os homens no ambiente de trabalho formal, externo ao doméstico.

O breve panorama traçado neste estudo demonstra de forma inequívoca a distância gigantesca entre homens e mulheres no mundo do trabalho, não obstante os avanços verificados em alguns aspectos. As políticas afirmativas, com seus recortes de gênero e raça, estão na base dos progressos verificados e, sem elas, talvez estes não tivessem a dimensão alcançada.

Inicialmente, ressaltou-se a pesquisa de dados da RAIS, tendo sido obtidos, os dados referentes ao quadriênio 2016, 2017, 2018, 2019 (BRASIL, 2019) a respeito do mercado de trabalho no setor minerário, em caráter específico do município de Canaã dos Carajás.

Assim, explicou-se acerca da discrepância entre a quantidade de empregados e empregadas nesse setor a partir da leitura dos dados para, depois, condená-los e chegar a uma avaliação das características discriminatórias, visando uma melhor projeção para a análise das consequências e, em derradeiro, do combate dessa prática.

Os dados escolhidos justificaram-se pela sua inteligência perceptiva, de forma a auxiliar na melhor e mais fácil compreensão dos mesmos e, também, pela sua fiel reprodução da concretude da problemática enfrentada neste estudo acadêmico.

Por assim ser, tais dados foram de grande relevância, pois permitiram a conclusão de que, nas seguintes categorias pesquisadas: quantidade de postos de trabalho no setor mineral, por município e sexo, evolução do emprego formal por sexo, a escolaridade dos trabalhadores por sexo, a faixa de horas contratadas, a faixa etária dos trabalhadores, remuneração média por sexo, o tempo de emprego médio, o motivo de desligamento dos trabalhadores, a taxa de

desligamento por sexo e a quantidade de postos de trabalho do setor extrativo mineral em Canaã dos Carajás, segundo Subgrupo CBO e sexo, as mulheres localizam-se em porcentagens inferiores às dos homens, em que a todo momento a força de trabalho da mulher está em desvantagem quando comparada com a dos homens.

Desde a primeira leitura da quantidade de mulheres no setor extrativista mineral observa-se em menor quantidade a mulher, nos anos de 2016 a 2019. Culminando, em 2019 a discrepância do número de trabalhadores homens em 3.750 e mulheres na ordem de 525.

Depois, apresentou-se a os impactos promovidos pela divergência entre o desenvolvimento econômico do setor extrativista mineral e a igualdade de gênero como também se demonstrou os desafios da igualdade de gênero no mercado de trabalho minerário, adentrou nas nuances do movimento internacional da ONU, através da Agenda 2030 em que se discute objetivos para o desenvolvimento sustentável, em o de número 5 trata sobre a Igualdade de Gênero.

E, então, buscou-se a compreensão de alternativas aliadas à pesquisa, ou seja, estratégias de soluções sob o viés feminista que favorecessem um ambiente propício de mudança de paradigma, uma vez que a discriminação da mulher no mercado de trabalho trata-se de um problema cultural e existe para além da atividade minerária.

Com isso, este estudo acadêmico chegou à conclusão de que as mulheres são profundamente marcadas pela sua pertença de gênero. Todavia, não se pode afastar que a classe social, a raça, a orientação sexual e a geração também atravessam as mulheres, sobrepondo identidades e desigualdades. Além disso, é preciso ressaltar que qualquer ação que envolva gênero não significa desenvolver ferramentas apenas com e para mulheres, e sim com mulheres e homens e com as relações socioculturais estabelecidas entre eles.

Na verificação dos dados da RAIS constatou-se, que, ao considerar os anos 2016, 2017, 2018 e 2019 e somar a quantidade de homens e mulheres que trabalharam, no setor extrativista mineral, o somatório de mulheres corresponde aproximadamente a 14%, em quatro anos pesquisados.

Notadamente, é uma porcentagem ínfima da quantidade de mulheres, considerando que é um setor marcado por estereótipos de que apenas os homens estariam aptos a trabalhar na mina. Entretanto, a alta tecnologia empregada para a extração do minério e para outras atividades por meio de uma empresa mineradora faz declinar esse estereótipo.

Portanto, o enfrentamento à discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho, sobretudo no ambiente minerário, que é, historicamente, masculinizado, e a redução da desigualdade salarial extrapolam os anseios da empresa e requerem ações políticas de educação

desde a idade escolar, até políticas de reciclagem intramuros, com vistas a romper a cultura patriarcal, e assim quem sabe a mulher tenha oportunidade de também ocupar o mercado de trabalho em todas as suas hierarquias.

Referidas ações são iniciativas que devem ser aplicadas de maneira séria e comprometida, para tornarem-se capazes de promover a tão necessária igualdade de gênero no setor extrativista. Todavia, não se deve perder de vista que a luta por liberdade e igualdade é contínua, e para isso devem ser frequentemente monitoradas.

O Estado precisa ir além da proteção dogmática tradicional dos trabalhadores, transpor os desequilíbrios seculares, que comprometem não apenas o projeto de vida da mulher, mas também os direitos humanos, a economia e a democracia.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, T. **Mulheres no Mercado de Trabalho: onde nasce a desigualdade?** Estudo Técnico. Brasília: Câmara dos Deputados, 2016.

ANJOS FILHO, Robério Nunes dos. Fontes do direito ao desenvolvimento no plano internacional. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia Prado (Coord.). **Direito ao desenvolvimento**. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade?** São Paulo: Ed. Letramento, 2018.

ARAÚJO, A. R. de *et al.* (Org.). **Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

AZEVEDO, C. G. de. **Mulheres na política e a divisão sexual do trabalho: retratos da sub-representação feminina na política do Estado do Pará**. 2019. 136 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário do Pará, 2019. Disponível em: https://www.cesupa.br/MestradoDireito/dissertacoes/2019/Dissertacao_Camyla_Galeao.pdf. Acesso em: 22 fev. 2021.

BANCO MUNDIAL. **Relatório sobre o desenvolvimento mundial de 2012: Igualdade de Gênero e Desenvolvimento: visão geral**. Washington, D.C.: Banco Mundial, 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/conselho/relatorio-sobre-desenvolvimento-mundial-2012-2013-2014/igualdade-de-genero-e-desenvolvimento/view>. Acesso em: 22 fev. 2021.

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial) – breves considerações. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 73, n.1, jan. 2009, p.28.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BONFANTE, B. Dupla jornada e dano ao projeto de vida. In: ARAÚJO, A. R. de *et al.* (Org.). **Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019, p. 279-302.

BRAH, Avtar. **Diferença, diversidade, diferenciação**. Caderno Pagu (26), Campinas-SP, Núcleo de Estudos de Gênero-Pagu/Unicamp, 2006.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 fev. 2021.

BRASIL. Decreto nº 4.316, de 30 de julho de 2002. Promulga o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4316.htm. Acesso em: 02 abr. 2021.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 26 de 1994. Aprova o texto da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, assinado pela República

Federativa do Brasil, em Nova Iorque, em 31 de março de 1981, bem como revoga o Decreto Legislativo nº 93, de 1983. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1994/decretolegislativo-26-22-junho-1994-367297-convencao-1-pl.html>. Acesso em: 02 abr. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 15 out 2020.

BRASIL. Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113104.htm. Acesso em: 16 out 2020.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações. **Dia Internacional de Mulheres e Meninas na Ciência**. Portal do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. 11 fev. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/destaque-em-cti/dia-internacional-de-mulheres-e-meninas-na-ciencia>. Acesso em: 15 fev. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Informações para o Sistema Público de Emprego e Renda: Dados por Município**. Canaã dos Carajás. Brasília: RAIS/ISPER, 2019. Disponível em: http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_isper/index.php. Acesso em: 06 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Cartilha mais mulheres nas Política**. Brasília, DF: MMFDH, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/mais-mulheres-na-politica/CartilhaMulheresnaPolitica.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2021.

BRASIL. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para Mulheres**. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/pnpm_compacta.pdf. Acesso em: 22 fev. 2021.

BRITO, M. F. S. de. **Mulheres e Mineração no Brasil**. Rio de Janeiro: Ibase, 2016. Disponível em: <http://fetquim.org.br/publicacoes/mulheres-e-mineracao-no-brasil-0384/>. Acesso em: 12 fev. 2021.

CÂMARA, F. D. da S. **Mulheres Negras Amazônicas frente à Cidade Morena: o lugar da psicologia, os territórios de resistência**. 215f. 2017. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2017.

BUTLER, J. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. Trad. Renato Aguiar. 17. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019.

CANAÃ completa 25 anos: Conheça a História do município. **Portal Canaã**, 05 out. 2019. Disponível em: <https://portalcanaa.com.br/site/canaa-dos-carajas/canaa-completa-25-anos-conheca-a-historia-do-municipio/>. Acesso em: 25 ago. 2021.

CASTILHOS, Z. C.; CASTRO, N. F. Mulheres na mineração: restitutio quae sera tamen. In: **Gênero e trabalho infantil na pequena mineração: Brasil, Peru, Argentina, Bolívia**. Rio de Janeiro: CETEM/CNPq, 2006. p.41-64.

CARNEIRO, Sueli. A Organização Nacional das Mulheres Negras e as Perspectivas Políticas. **Cadernos Geledés**, São Paulo, n. 4, p 13-18, nov. 1993. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2015/05/Mulher-Negra.pdf> Acesso em: 18 mai. 2022.

CARRILHO, A. **Mulheres Invisíveis, mas necessárias: a negação da Feminização no trabalho de Mineração**. 2016. 211f. Tese (Doutorado em Política Social) – Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2016.

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

CARLOS, Vera Lúcia. O princípio da igualdade e não discriminação e a proteção da mulher no mercado de trabalho. In: ARAÚJO, A. R. de *et al.* (Org.). **Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019, p. 279-302.

CASTILHOS, Z. C.; CASTRO, N. F. Mulheres na mineração: *Restitutio quae sera tamen*. In: CASTILHOS, Z. C.; LIMA, M. H. M. R.; CASTRO, N. F. (Org.). **Gênero e Trabalho Infantil na pequena mineração: Brasil, Peru, Argentina, Bolívia**. Rio de Janeiro: CETEM/CNPq, 2006, p. 41-64. Disponível em: <http://mineralis.cetem.gov.br/handle/cetem/592>. Acesso em: 22 fev. 2021.

CASTILHOS, Z. C.; LIMA, M. H. M. R.; CASTRO, N. F. (Org.). **Gênero e Trabalho Infantil na pequena mineração: Brasil, Peru, Argentina, Bolívia**. Rio de Janeiro: CETEM/CNPq, 2006. Disponível em: <http://mineralis.cetem.gov.br/handle/cetem/592>. Acesso em: 22 fev. 2021.

CHÁVEZ PÉREZ, S. I. La sentencia de Campo Algodonero, un antes y un después para la violencia de género en México. In: Congreso Nacional sobre Empoderamiento Femenino, 8., Pachuca, 2017. Mesas de Trabajo. **Anais...** Pachuca: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2017. Disponível em:

https://www.uaeh.edu.mx/xiii_congreso_empoderamiento_fem/documentos/pdf/C013.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021.

CEDAW. Convenção pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. 1979. Disponível em:

https://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos.Interno/BD_1978751583/Protocolo/PP-

[Documento.htm?url=%2FBibliotecaWeb%2FVarios%2FDocumentos.Interno%2FBD_1978751583%2FProtocolo%2FPP-Documento.htm#come](https://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos.Interno/BD_1978751583/Protocolo/PP-Documento.htm?url=%2FBibliotecaWeb%2FVarios%2FDocumentos.Interno%2FBD_1978751583%2FProtocolo%2FPP-Documento.htm#come) Acesso em: 21/02/2021.

COLLINS, Patricia Hill. **The black feminist thought.** London, Routledge, 2000.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade.** Trad.: Rane Souza. São Paulo: Boitempo Editorial, 2021.

CONRADO, Mônica Prates. O protagonismo de mulheres negras. In: Conrado, Mônica Prates et al. **Interseções entre raça, gênero, sexualidade, meio ambiente, e políticas públicas.** Belém: Grupo Nós Mulheres, 2012, p. 22-27

CORTE IDH. **Caso Barbosa de Souza e outros vs. Brasil.** Sentença de 7 de setembro de 2021. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_435_por.pdf Acesso em: 20/10/2021.

CORTE IDH. **Caso Velásquez paiz y otros vs. Guatemala.** Sentencia de 19 de noviembre de 2015. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_307_esp.pdf Acesso em: 20/10/2021.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero”. *Revista de Estudos Feministas*, v. 7, n. 12, 2002.

CRENSHAW, K. W. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, jul. 1991. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/1229039>. Acesso em: 25 ago. 2021.

DAVIS, Ângela. **Mulheres, raça e classe.** São Paulo: Boitempo, 2016.

DAVIS, Angela. **Women, Race and Class.** New York: Vintage Books, 1981.

DO ROSÁRIO ALMEIDA, M. das D. .; LINO VIDEIRA, P.; SERRÃO CUSTÓDIO, E. . Mulheres negras amazônidas: histórias contadas por outros olhares. *Revista Ártemis*, [S. l.], v. 32, n. 1, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/59831>. Acesso em: 23 mar. 2022.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra.** São Paulo: Global. 1985.

ENRIQUEZ, M. A. *et al.* (Coord.). **Contradições do desenvolvimento e o uso da Cfm em Canaã dos Carajás (PA).** Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, 2018. Disponível em: https://ibase.br/pt/wp-content/uploads/dlm_uploads/2018/11/Caderno-SITE-P%C3%81GINA-INDIVIDUAL.pdf. Acesso em: 22 fev. 2021.

ENRIQUEZ, M. A. **Estudos de Mineração do Pará**. Volume 1. Belém: Sidifisco Pará, 2021.

ESMERIS, C.; MONTEIRO, C.; CARNEIRO, L. Mulheres na Mineração. Entrevistador: Projeto Fosfato. **Projeto Fosfato**, 18 set. 2018. Disponível em: <http://projctofosfato.com.br/mulheres-na-mineracao/>. Acesso em: 25 ago. 2021.

FACHIN, M.G. SOUZA, I.L.T.S. NAKAMURA, E.K. SANTOS, S.F. Imunidade Parlamentar e Femicídio: 10ª Condenação do Brasil na Corte IDH, Caso Márcia Barbosa. **Revista Cosmopolita**, 02 dez. 2021. Disponível em: <https://www.cosmopolita.org/post/imunidade-parlamentar-e-femicidio-10%C2%AA-condena%C3%A7%C3%A3o-do-brasil-na-corte-idh-caso-m%C3%A1rcia-barbosa>. Acesso em: 07 mar. 2022.

FÓRUM Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo: FBSP, 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/>. Acesso em: 16 ago. 2020.

FRASER, N. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. Trad. Tereza Tavares. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 63, p. 7-20, out. 2002. Disponível em: <https://www.ces.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/63/RCCS63-Nancy%20Fraser-007-020.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2021.

G1. **Monitor da Violência**. Portal. São Paulo: G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/>. Acesso em: 16 ago. 2020.

GOLDIN, C. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. **The American Economic Review**, Cambridge, v. 104, n. 4, 1 abr. 2014, p. 1091-1119. Disponível em: <https://www.aeaweb.org/issues/333>. Acesso em: 10 jul. 2020.

GONZALEZ, L. Por um feminismo afrolatinoamericano. In: **Primavera para as rosas negras**: Lélia Gonzalez em primeira pessoa. São Paulo: Diáspora Africana, 2018.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n; 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf>. Acesso em: 23 ago. 2021.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo**: políticas arrebatadoras; tradução de Ana Luiza Libânio. – 1 ed. – Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

IBGE. **IBGE Cidades**: Canaã dos Carajás/PA – Panorama. Brasília, DF: IBGE, 2019. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pa/canaa-dos-carajas/panorama>. Acesso em: 23 ago. 2021.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Divulgação Especial: Mulheres no Mercado de Trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Estudos_especiais/Mulheres_no_Mercado_de_Trabalho_2018.pdf. Acesso em: 22 fev. 2021.

IDH – Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala**. Sentencia de 19 de noviembre de 2015 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_307_esp.pdf Acesso em: 21 novembro 2021.

INFOMONEY. **Empresas esperam acabar o período de estabilidade para demitir, mas parte do desemprego é iniciativa das próprias mães**. Disponível em: https://epge.fgv.br/files/default/2017.09.06_cecilia-machado_infomoney-sp.pdf Acesso em: 20/02/2021.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e Consustancialidade das Relações Sociais. **Novos Estudos – CEBRAP**, São Paulo, v.86, mar. 2010.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: SÃO PAULO. Prefeitura Municipal. Coordenadoria Especial da Mulher. **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas**. São Paulo: CEM, 2003, p. 55-64. [Coleção Caderno da Coordenadoria Especial da Mulher n.º 3].

LINS, F. A. F.; LOUREIRO, L. E, V. L.; ALBUQUERQUE, G. A. S. C. (eds.). **Brasil 500 anos, a construção do Brasil e da América Latina: histórico, atualidade e perspectivas**. Rio de Janeiro: CETEM/MCT, 2000. 254p.

LOPES, L. R. B. Políticas para a promoção de participação feminina em cargos de mando e decisão. In: ARAUJO, A. R. et al. (Orgs.). **Direitos Humanos no Trabalho pela perspectiva da Mulher**. Belo Horizonte-MG: Editora RTM, 2019.

LORDE, Audre. **Age, race, class and sex: women rede ning di erence**. Paper del delivered the Copeland Colloquium, Amerst College, Reproduced in: Sister Outsider Crossing Press, California 1984

MACEDO, M. F. F. *et al.* Relações de Gênero e Subjetividade na Mineração: um Estudo a partir da Fenomenologia Social. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16 n. 2, p. 217-236, mar./abr. 2012. Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/927>. Acesso em: 22 fev. 2021.

MACHADO, C.; PINHO NETO, V. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. **Pesquisa Think Tank FGV**, Rio de Janeiro, 26 jun. 2018. Disponível em <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 22 fev. 2021.

MARCONDES et al. Ações públicas para o enfrentamento às desigualdades: uma introdução para o ensino, a pesquisa e a extensão no tema. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA DO CAMPO DE PÚBLICAS, 4., 2021, Evento Virtual. **Anais...** ANEPCP, 2021.

MIGUEL, L. F.; BIROLI, F. **Feminismo e política: uma introdução**. São Paulo: Boitempo, 2014.

NASCIMENTO, M.; ARRUDA, S. **Valente não é violento: inventário**. [S.l.]: ONU, 2014. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/07/valente_inventario.pdf. Acesso em: 22 fev. 2021.

OAB. **Pleno aprova paridade de gênero para as próximas eleições.** OAB, Brasília, 14 dez. 2020. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/58621/conselho-pleno-aprova-paridade-de-genero-para-as-proximas-eleicoes?argumentoPesquisa=valentina>. Acesso em: 29 mar. 2021.

OCDE. **The Pursuit of Gender Equality: an uphill battle.** Paris: OCDE, 2017. Disponível em: <https://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm>. Acesso em: 25 ago. 2021.

OEA. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher.** Belém: OEA, 1994. Disponível em: <http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>. Acesso em: 22 fev. 2021.

OEA. Corte Interamericana de Direitos Humanos. **Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana De Derechos Humanos, nº 4: Derechos Humanos y Mujeres.** San José: CIDH, 2018. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo4.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2021.

OIT. **Convenção sobre a Igualdade de Remuneração.** Genebra: OIT, 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 abr. 2021.

OIT. **Convenção sobre o Amparo à Maternidade (Revista).** Genebra: OIT, 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 abr. 2021.

OIT. **Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão).** Genebra: OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 abr. 2021.

OIT. **Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre os Trabalhadores com Encargos de Família.** Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 abr. 2021.

OIT. **Convenção sobre o Trabalho Noturno.** Genebra: OIT, 1990. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236692/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 abr. 2021.

OIT. **Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego: Módulo 4: equilíbrio entre trabalho e família.** Brasília, DF: OIT, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_430964.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021.

OIT. **Mulheres no Trabalho: Tendências 2016.** Brasília, DF: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_457096/lang--en/index.htm. Acesso em: 23 fev. 2021.

OLIVEIRA, T. Uma leitura (eco) feminista sobre a CFEM. In: OLIVEIRA, T. (Org.); ALCÂNTARA, L. (Coord.). **Mulheres amazônidas: ecofeminismo, mineração e economias populares** Brasília, DF: INESC, 2021. Disponível em: <https://www.inesc.org.br/livro-mulheres-amazonidas-ecofeminismo-mineracao-e-economias-populares/>. Acesso em: 25 ago. 2021.

ONU. **Charter of the United Nations**. São Francisco: ONU, 1945. Disponível em: <https://www.un.org/en/charter-united-nations/>. Acesso em: 22 fev. 2021.

ONU. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW). Apresentação de Silvia Pimentel. In: FROSSARD, H. (Org.) **Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres**. Brasília, DF: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006, p. 13-32.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 02 abr. 2021.

ONU. **Roteiro para a Localização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Implementação e Acompanhamento no nível subnacional**. [S.l.]: ONU, 2016. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20181005074856/https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/06/Roteiro-para-a-Localizacao-dos-ODS.pdf>. Acesso em: 05 out. 2018.

ONU. **Declaração e Programa de Ação de Viena**. Viena: ONU, 1993. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_viena.pdf. Acesso em: 22 fev. 2021.

ONU. **Documentos temáticos: ODS 1, 2, 3, 5, 9, 14**. Brasília, DF: ONU, 2017. Disponível em: <http://www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/publicacoes/documentos-tematicos-ods-07-2017.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2021.

ONU. Assembleia Geral. Resolução A/RES/70/1, de 21 de outubro de 2015. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Trad. UNIC Rio. Rio de Janeiro: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 23 fev. 2021.

ONU. **Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos**. Genebra: ONU, 1966a. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto2.htm>. Acesso em: 02 abr. 2021.

ONU. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Genebra: ONU, 1966b. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto1.htm>. Acesso em: 02 abr. 2021.

OLIVEIRA, Orlandina. de; ARIZA, Maria. Género, trabajo y exclusión social en México. **Estudios Demográficos y Urbanos**. 2000. 15(1), 11–33. <https://doi.org/10.24201/edu.v15i1.1065>

PAINTER, N. I. **Sojourner Truth: A Life, A Symbol**. Nova York: W. W. Norton & Company, 1997.

PIOVESAN, Flávia C. Proteção dos direitos sociais: desafios do ius commune sul-americano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 102-139, out.,dez. 2011.

PNUD. **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York; Brasília, DF: PNUD; IPEA, 2017. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/sobre/>. Acesso em: 25 ago. 2021.

QUIRINO, Raquel. **Mineração também é lugar de mulher!** Desvendando a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro. 289 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, Belo Horizonte, 2011.

SACHS, I. **Desenvolvimento: incluyente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SAFFIOTI, H. I. B. Gênero e patriarcado: violência contra as mulheres. In: VENTURINI, G.; RECAMAN, M.; OLIVEIRA, S. (Org.). **A mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Editora e Fundação Perseu Abramo, 2004.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia de Bolso, 2018. *E-book*.

SILVA et al. **Estados não sabem raça de mais de 1/3 dos mortos pela polícia em 2020; dados disponíveis mostram que 78% das vítimas são negras**. G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/2021/04/22/estados-nao-sabem-raca-de-mais-de-13-dos-mortos-pela-policia-em-2020-dados-disponiveis-mostram-que-78percent-das-vitimas-sao-negras.ghtml>. Acesso em: 13 jun. 2021

SILVA, M. A. da. Abordagem sobre trabalho artesanal em histórias de vida de mulheres. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 55, p. 247-260, jan./mar. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/jPjKVMtsYxWtXznnXM9tT4D/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 ago. 2021.

SILVA, M. A. da. Discutindo gênero através do trabalho artesanal. *In*: ANPED Sul – Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul, 9., Caxias do Sul, 2012. **Anais...** Caxias do Sul: ANPED, 2012. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/paper/viewFile/439/810>. Acesso em: 23 ago. 2021.

TEIXEIRA, M. O. **Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013**. 228 f. 2017. Tese (Doutorado) — Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017. Disponível em: https://web.archive.org/web/20210502204556/http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/330990/1/Teixeira_MarilaneOliveira_D.pdf. Acesso em: 02 maio 2021.

WOETZEL, J. *et al.* How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. **McKinsey Global Institute**, 01 set. 2015. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>. Acesso em: 23 ago. 2021.

ANEXOS

Anexo A - Postos de trabalho do setor extrativo mineral em Canaã dos Carajás, segundo subgrupo CBO e sexo (2016 a 2019)

Subgrupo	2016			2017			2018			2019		
	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total
DIRETORES GERAIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
DIRETORES DE PRODUCAO E OPERACOES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
GERENTES DE PRODUCAO E OPERACOES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	3	28
GERENTES DE AREAS DE APOIO	2	3	5	0	0	0	0	0	0	40	29	69
PROFISSIONAIS DA INFORMATICA	0	0	0	1	0	1	2	0	2	9	0	9
FISICOS, QUIMICOS E AFINS	10	0	10	6	0	6	3	1	4	14	1	15
ENGENHEIROS, ARQUITETOS E AFINS	2	0	2	2	0	2	1	0	1	147	15	162
PROFISSIONAIS DA MEDICINA, SAUDE E AFINS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4
PROFISSIONAIS DA MEDICINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	6
CIENTISTAS SOCIAIS, PSICOLOGOS E AFINS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	17	30
PROFISSIONAIS DE ORGANIZACAO E ADMINISTRACAO DE EMPRESAS E AFINS	2	3	5	2	1	3	3	3	6	9	16	25
PROFISSIONAIS DE RELACOES PUBLICAS, PUBLICIDADE, MARKETING E COMERCIALIZACAO	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TECNICOS MECATRONICOS E ELETROMECHANICOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	9
TECNICOS EM LABORATORIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46	15	61
TECNICO EM CIENCIAS FISICAS E QUIMICAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	15	32
TECNICOS EM CONSTRUCAO CIVIL, DE EDIFICACOES E OBRAS DE INFRAESTRUTURA	1	0	1	0	0	0	0	0	0	20	0	20
TECNICOS EM ELETROELETRONICA E FOTONICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	116	5	121

TECNICOS EM METALMECANICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	176	13	189
TECNICOS EM MINERALOGIA E GEOLOGIA	8	0	8	3	0	3	4	0	4	158	20	178
TECNICOS EM INFORMATICA	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
DESENHISTAS TECNICOS E MODELISTAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	7
TECNICOS DA PRODUCAO AGROPECUARIA	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TECNICOS DA CIENCIA DA SAUDE HUMANA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7
TECNICOS EM TRANSPORTES (LOGISTICA)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TECNICOS DAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	7	0	7	3	0	3	1	0	1	20	8	28
TECNICOS DE NIVEL MEDIO EM OPERACOES COMERCIAIS	2	0	2	1	0	1	2	0	2	7	1	8
TECNICOS DE NIVEL MEDIO EM OPERACOES INDUSTRIAIS	1	0	1	0	0	0	0	0	0	449	49	498
TECNICOS DE APOIO EM PESQUISA E DESENVOLVIMENTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
SUPERVISORES DE SERVICOS ADMINISTRATIVOS (EXCETO DE ATENDIMENTO AO PUBLICO)	1	0	1	0	0	0	0	0	0	7	2	9
ESCRITURARIOS EM GERAL, AGENTES, ASSISTENTES E AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	2	5	7	1	1	2	1	1	2	37	49	86
SECRETARIOS DE EXPEDIENTE E OPERADORES DE MÁQUINAS DE ESCRITORIOS	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCRITURARIOS DE CONTROLE DE MATERIAIS E DE APOIO À PRODUCAO	2	0	2	0	0	0	1	0	1	52	7	59
TRABALHADORES NOS SERVICOS DE ADMINISTRACAO, CONSERVACAO E MANUTENCAO DE EDIFICIOS E	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0
VENDEDORES E DEMONSTRADORES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	3	19
SUPERVISORES DA EXTRACAO MINERAL E DA CONSTRUCAO CIVIL	4	0	4	1	0	1	1	0	1	66	12	78

TRABALHADORES DA EXTRACAO MINERAL	9	0	9	0	0	0	5	0	5	8	0	8
TRABALHADORES DA CONSTRUCAO CIVIL E OBRAS PUBLICAS	2	0	2	0	0	0	0	0	0	903	100	1.003
TRABALHADORES DE USINAGEM DE METAIS E DE COMPOSITOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	3	16
TRABALHADORES DE TRATAMENTO TERMICO E DE SUPERFICIES DE METAIS E DE COMPOSITOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
TRABALHADORES DE MONTAGEM DE TUBULACOES, ESTRUTURAS METALICAS E DE COMPOSITOS	1	0	1	0	0	0	0	0	0	198	12	210
MONTADORES DE MÁQUINAS E APARELHOS MECANICOS	1	0	1	0	0	0	0	0	0	6	1	7
SUPERVISORES DE MONTAGENS E INSTALACOES ELETROELETRONICAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
CONDUTORES DE VEICULOS E OPERADORES DE EQUIPAMENTOS DE ELEVACAO E DE MOVIMENTACAO DE	3	0	3	0	0	0	1	0	1	0	0	0
EMBALADORES E ALIMENTADORES DE PRODUCAO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	2	20
OPERADORES DE INSTALACOES EM INDÚSTRIAS QUIMICAS, PETROQUIMICAS E AFINS	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OPERADORES DE EQUIPAMENTOS NA PREPARACAO DE ALIMENTOS E BEBIDAS	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUPERVISORES EM SERVICOS DE REPARACAO E MANUTENCAO MECANICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
MECANICOS DE MANUTENCAO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS, COMERCIAIS E RESIDENC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	757	83	840
MECANICOS DE MANUTENCAO DE MÁQUINAS PESADAS E EQUIPAMENTOS AGRICOLAS	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1

OUTROS TRABALHADORES NA REPARACAO E MANUTENCAO DE EQUIPAMENTOS	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	30	4	34
SUPERVISORES DE MANUTENCAO ELETROELETRONICA E ELETROMECANICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	72	1	73
ELETRICISTAS ELETRONICOS DE MANUTENCAO INDUSTRIAL, COMERCIAL E RESIDENCIAL	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	187	25	212
MANTENEDORES ELETROMECHANICOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	76	5	81
Total	68	13	81	23	2	25	27	5	32	3.750	525	4.275	

Fonte: RAIS (2019).