

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ECONOMIA**

GÊNERO E DESIGUALDADE SALARIAL
**ANÁLISE NO CAMPO DA EXTRAÇÃO MINERAL NO COMPLEXO DE MARIANA-
MG**

ALITA MARTINS BASTOS

**MARIANA-MG
JULHO/2026**

ALITA MARTINS BASTOS

GÊNERO E DESIGUALDADE SALARIAL

ANÁLISE NO CAMPO DA EXTRAÇÃO MINERAL NO COMPLEXO DE MARIANA-
MG

Trabalho de Conclusão de Curso apresentando da
Departamento de Economia do Instituto de Ciências
Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Ouro
Preto como requisito essencial para obtenção do
título de Bacharel em Economia

Orientador: Prof. Dr. Francisco Horácio Pereira de
Oliveira

MARIANA-MG

JULHO/2026

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

B327g Bastos, Alita Martins.

Gênero e desigualdade salarial análise no campo da extração mineral no complexo de Mariana MG. [manuscrito] / Alita Martins Bastos. - 2026. 46 f.: il.: tab..

Orientador: Prof. Dr. Francisco Horácio Pereira de Oliveira.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Ciências Econômicas .

1. Identidade de gênero. 2. Indústria mineral - Mariana (MG). 3. Mulheres - Emprego. 4. Mercado de trabalho. 5. Renda - Distribuição. 6. Salários - Mulheres - Mariana (MG). I. Oliveira, Francisco Horácio Pereira de. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 331.2(815.1)

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa - Bibliotecário CRB6 1407



FOLHA DE APROVAÇÃO

Alita Martins Bastos

Gênero e desigualdade salarial: análise no campo da extração mineral no complexo de Mariana-MG

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas

Aprovada em 30 de julho de 2026

Membros da banca

Doutor em Economia - Francisco Horácio Pereira de Oliveira - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto
Doutor em Desenvolvimento Econômico - André Mourthe de Oliveira - Universidade Federal de Ouro Preto
Doutor em História Econômica - Daniel do Val Cosentino - Universidade Federal de Ouro Preto

Francisco Horácio Pereira de Oliveira, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 30/07/2026



Documento assinado eletronicamente por **Francisco Horacio Pereira de Oliveira, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 30/07/2026, às 13:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1149866** e o código CRC **AE3E60F9**.

Dedico à todas as mulheres que, no passado, lutaram para que nós, mulheres do presente, tivéssemos nossa oportunidade no mercado de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Esta conquista é resultado de muito esforço, dedicação, noites em claro, desafios e superações. Mais do que a conclusão de um curso, ela representa a realização de um sonho que foi construído com o apoio, o amor e a confiança das pessoas que mais amo.

Minha eterna gratidão por fazerem parte desta caminhada e contribuírem para que este sonho se tornasse realidade.

- a Deus, por iluminar meu caminho, fortalecer minha fé e me conceder coragem para enfrentar cada desafio. Nos momentos de incerteza, foi n'Ele que encontrei forças para seguir em frente e acreditar que esse sonho seria possível de ser realizado;
- Aos meus pais, Mônica e Ailton pelo incentivo contínuo, por todas as palavras de conforto, por nunca medirem esforços para que eu pudesse chegar até aqui. Vocês são os maiores responsáveis por essa conquista. Tudo o que sou carrega um pouco dos valores, da dedicação e do amor que recebi de vocês ao longo da vida. Esse título também pertence a vocês.
- A minha querida irmã Aiala, que esteve ao meu lado durante toda essa caminhada. Obrigada pelo carinho, apoio, conversas, incentivo e por tornar os dias difíceis mais leves. Ter você na minha vida é um presente que levarei para sempre.
- Ao meu namorado e companheiro, Lucas, meu mais sincero agradecimento. Obrigada por caminhar ao meu lado, por compreender minhas ausências, respeitar meus momentos de cansaço e por nunca deixar que eu desistisse. Seu amor, paciência, incentivo e confiança foram essenciais para que eu encontrasse forças nos dias mais desafiadores. Compartilhar esta conquista com você torna esse momento ainda mais especial.
- À Universidade Federal de Ouro Preto, instituição que me proporcionou crescimento acadêmico, profissional e pessoal, pela oportunidade de construir conhecimentos e vivenciar experiências que levarei por toda a vida.
- Aos meus orientadores, pela confiança, dedicação, paciência e pelos valiosos ensinamentos compartilhados ao longo desta trajetória. Suas orientações, incentivo e compromisso com a excelência foram fundamentais para a realização deste trabalho e para minha formação.
- A todos que, direta ou indiretamente, me permitiram chegar até aqui.

*“Eu nasci no celeiro da arte
Num berço mineiro
Sou do campo, da serra
Onde impera o minério de ferro...
Sou das Minas de ouro
Das Montanhas Gerais
Eu sou filha dos montes
Das estradas reais”*

Seio de Minas – Paula Fernandes

RESUMO

No mercado de trabalho, sempre houve o princípio de separação em que se discriminavam “trabalho de mulher” e “trabalho de homem”, ela para reprodução e ele para a produção. Essa condição permaneceu durante milênios e ainda permanece, embora de forma reduzida, na atualidade. Foram as ondas de feminismo desde suas lutas por direitos ao voto que conduziram as mulheres a chegarem até a atualidade, com oportunidades em todos os campos de atuação e conhecimento. Este estudo trata dos desafios que a mulher ainda sofre no mercado de trabalho, especificamente no da atividade da mineração, tendo como objeto de estudo o caso o da extração de minério de ferro no complexo minerário de Mariana-MG. Objetiva-se apontar que ainda há desigualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras no referido complexo, um dos maiores do Brasil. Metodologicamente, extraíram-se dados de pesquisa bibliográfica e documental, dando-se preferência a autores da última década. Documentalmente, recorreu-se a um instrumento do governo federal, a saber, RAIS - Relatório Anual de Informações Sociais da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério e da Economia, extrato de 2025 para o devido complexo. Escolheram-se duas variáveis, a saber, nível acadêmico dos trabalhadores e trabalhadoras e valores dos salários recebidos, a saber, renda média recebida em relação a cada nível acadêmico registrado. Concluiu-se que há desigualdade salarial em relação às mulheres que recebem menos do que os homens, evidência maior para quem tem mestrado e doutorado; portanto, o princípio da separação de gênero existe na referida atividade de mineração.

Palavras-chave: Mineração; Mercado de Trabalho; Trabalho Feminino; Desigualdade Social.

ABSTRACT

In the labor market, there has long been a principle of separation distinguishing between "women's work" and "men's work"—the first one associated with reproduction and the last one with production. This condition persisted for millennia and remains present today, although in a reduced way. Successive waves of feminism—starting with the fight for voting rights—have conducted the way for women to reach their current position, with opportunities across all fields of endeavor and knowledge. This study has presented the challenges that women still face in the labor market, specifically within the mining sector, focusing on iron ore extraction at the mining complex in Mariana, Minas Gerais. The study aims to highlight the continued existence of a wage gap between male and female workers at this complex, which is one of the largest in Brazil. Methodologically, data were gathered through a review of literature and official documents, prioritizing sources from the last decade. Regarding documentation, the study utilized a federal government instrument—the RAIS (Annual Social Information Report) from the Ministry of the Economy's Special Secretariat for Social Security and Labor—specifically extracting data from the complex in question to the year 2025. Two variables were selected: the workers' educational attainment and their wage levels (specifically, the average income associated with each recorded level of education). The study has concluded that a wage gap exists, with women earning less than men—a disparity most evident among those holding master's and doctoral degrees; thus, the principle of gender-based occupational separation persists in this mining activity.

Key-words: Mining; Labor Market. Women's Labor; Social Inequality.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Saldo de empregos formais da indústria mineral de Minas Gerais...	20
Tabela 2 Academicidade entre trabalhadores e trabalhadoras no complexo minerário de Mariana-MG	39
Tabela 3 Valores Médios de Salário para homens e mulheres dependendo da academicidade	40

LISTA DE ABREVIATURAS

CFEM	Compensação Financeira pela Exploração Mineral
CNM	Confederação Nacional dos Municípios
CSN	Companhia Siderúrgica Nacional
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
ICSA	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
MG	Minas Gerais
NRs	Normas Reguladoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não-Governamental
ONU Mulheres	Organização das Nações Unidas para Mulheres.
PIB	Produto Interno Bruto
RAIS	Relatório Anual de Informações Sociais
RH	Recursos Humanos
UFOP	Universidade Federal de Ouro Preto

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Justificativa	13
1.2	Hipótese	15
1.3	Objetivos.....	16
1.3.1	Objetivo geral	16
1.3.2	Objetivos específicos.....	16
1.4	Estrutura do estudo	16
2	METODOLOGIA.....	18
3	EMPODERAMENTO FEMININO E RELAÇÕES NO TRABALHO	20
3.1	Histórico da inserção feminina no mercado do trabalho	20
3.2	Empoderamento feminino x mercado de trabalho	22
3.3	A mulher no mercado de trabalho brasileiro	25
4	O TRABALHO FEMININO NO CAMPO DE EXTRAÇÃO MINERAL	29
4.1	A importância econômica das empresas de mineração em Minas Gerais.....	29
4.2	As políticas de inserção das mulheres nas atividades de mineração.....	31
5	O TRABALHO FEMININO NO POLO MINERADOR DA CIDADE DE MARIANA-MG	33
5.1	Mariana-MG e a gênese minerária	33
5.2	Complexo minerário de Mariana-MG.....	34
5.3	Impacto econômico da indústria de extração mineral na região de Mariana-MG ..	35
5.5	A mulher que trabalha nas atividades de extração de minério	36
6	ACADEMICIDADE E SALÁRIOS PARA HOMENS E MULHERES NO COMPLEXO MINERÁRIO DE MARIANA-MG.....	39
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
	REFERÊNCIAS	43

GÊNERO E DESIGUALDADE SALARIAL: ANÁLISE NO CAMPO DA EXTRAÇÃO MINERAL NO COMPLEXO DE MARIANA-MG

1 INTRODUÇÃO

O tema “desigualdade salarial x gênero” não é uma questão atual, como normalmente se pensa. Preocupadas com a diferença salarial entre homens e mulheres, as autoridades políticas e jurídicas já discutiam esse assunto, visto que na Constituição Federal de 1934 ela já era proibida expressamente. A mesma proibição se manteve na Constituição Federal de 1946 enquanto que, no documento de 1988, a equidade salarial é assegurada. Ainda, houve a adesão do Brasil a instrumentos internacionais com o compromisso citado em 1957, a partir da Convenção nº 100 da OIT – Organização Internacional do Trabalho (Rodrigues, 2023). Considerando essa informação, discussões e debates vinculados a esse tema não deveriam mais existir, mas ocorre exatamente o contrário.

A literatura pertinente ao campo em análise aponta variados fatores que influenciam direta ou indiretamente a contratação dos trabalhadores de ambos os sexos¹ e a variável salário, entre eles “o nível educacional dos candidatos, sua capacitação prévia, horas de trabalho, tipo de emprego, pausas na carreira, tempo de duração das jornadas de trabalho (integral e parcial)” (Rodrigues, 2023, p.2). Considerando essas condições, mulheres quase sempre sofrem discriminação no ambiente laboral principalmente por seu papel nas famílias (maternidade, atividades domésticas), por questões hormonais e por um descredenciamento acadêmico, que hoje é totalmente falso. Mantêm-se ainda hoje essas discriminações de gênero, surgidas em passado distante, em que se acreditava que a mulher nasceu para ser rainha do lar, sem a necessidade de frequentar escolas e de se profissionalizar em atividades exercidas externamente à casa de sua família.

Atualmente, o cenário empresarial tem se mostrado favorável à inclusão de mulheres em seus recursos humanos. O empoderamento feminino é tema contemporâneo e as próprias

¹ Os termos sexo e gênero são normalmente utilizados no campo em análise, mas deve se evidenciar que a legislação faz uso do vocábulo sexo e a literatura feminista emprega de modo mais recorrente a palavra gênero para abordar a diferença salarial entre homens e mulheres, deslocando-se o enfoque biológico para as condições históricas e culturais influenciadoras da discriminação de diferentes papéis entre homens e mulheres (Mateus Oka; Carolina Laurenti, 2018, *apud* Rodrigues, 2023). Nesse estudo, falar-se-á de sexo, havendo momentos em que a questão do gênero receberá a evidência necessária.

estatísticas dos governos comprova isso. Há mais mulheres academicamente graduadas e, segundo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos (2025), alcançam 59% da população brasileira e isso as torna melhor capacitadas também profissionalmente para cargos que exigem esse quesito. Além disso, afirma-se que a mulher, por seu instinto maternal, consegue criar ambientes mais humanizados nos espaços em que atuam (Casarotti *et al*, 2023). Todavia, mesmo diante das estatísticas e estudos acadêmicos e empresariais que comprovam esse empoderamento no trabalho fora do lar, a mulher ainda é subestimada nesse campo e registra-se que seus salários são, na grande maioria, inferiores aos dos homens.

O estudo a ser apresentado investiga se é verdadeira a informação da subestimação feminina nas empresas afetando sua remuneração salarial a partir de análise sobre o tema no campo da mineração, optando-se por informações governamentais a respeito da área na região mineradora de Mariana-MG.

1.1 Justificativa

Observam-se na sociedade atual amplos debates sobre a condição das mulheres em diversos campos do conhecimento. Destaca-se, todavia, a visão da antropologia, que estuda o ser humano como ser biológico, social e cultural, permitindo variadas formas de análises acadêmicas. A partir de temas escolhidos, é possível recorrer à antropologia quando a base do conhecimento esteja incluída na área da diversidade cultural, de forma que se possa, a partir de análises e estudos, refletir sobre o “outro”, seu mundo social e cultural e sua interação com todos os “outros” ao seu redor. Este é o caso, por exemplo, de estudos sobre o papel da mulher no campo social como um todo, seus desafios, sua necessidade de ser tratada com dignidade e equidade com o homem, entre outros aspectos.

Azevedo (1985) já expressava que, no campo da antropologia e de outras áreas afins, debates sobre a condição feminina tinham sido empreendidos e sua divulgação surtido efeitos. Temas específicos sobre a situação da mulher em variados grupos e camadas sociais já eram decorrentes naquela época e chegam ao presente ainda mais fortes e impactantes. Se no passado a mulher era por excelência a dona de casa, esposa e mãe de família, raramente podendo ter qualquer atividade fora do lar, na atualidade ela luta por ver seus direitos garantidos, entre eles o da igualdade de condições com o sexo masculino em diversas áreas do trabalho e do conhecimento. Surge, então, um novo obstáculo: a dupla jornada e a discriminação nos

ambientes laborais devido a ela e a problemas tipicamente femininos, como a gravidez e a lactação e todos os impactos provenientes pela maternidade.

Na contemporaneidade, o movimento feminista surge para empoderar a mulher em todos os aspectos, inclusive para afastar dela a herança do passado de subordinação ao homem e invisibilidade social. Berth (2019, p. 35) trata da expressão “feminismos plurais” a partir do argumento de que o movimento feminista busca ressignificar categorias de todas as mulheres “pela premissa da interseccionalidade” e acaba por “reestruturar as bases iniciais para o entendimento e aplicabilidade”, detectando “fissuras e distorções que necessitavam de atenção”. Em outras palavras, não existe um feminismo, mas há várias propostas feministas, cada uma buscando um objetivo específico. Ambas, todavia, objetivam despolitizar o conceito em análise e, ainda, faz refletir sobre o que seja o empoderamento feminino como se pensa que ele é.

A autora supracitada destaca que o empoderamento feminino precisa ser coletivo, embora parte de um proponente individual. Empodera-se um grupo de pessoas que busca o rompimento de determinadas barreiras opressoras sem, contudo, seguir a lógica dos elementos opressores. Empoderamento é instrumento essencial quando percebido como “instrumento importante nas lutas emancipatórias de minorias sociais”; não se pode permitir que o termo seja interpretado de forma rasa e sem relevância prática. O empoderamento individual é o caminho para o coletivo, sendo indissociáveis para o êxito do processo; empoderar só se concretiza quando os resultados do instrumento são desfrutados por todas as pessoas do grupo (Berth, p.36).

Embora as derivações do empoderamento feminino se estendam abrangendo inúmeros projetos e objetivos, observa-se, cada vez mais, sua presença no campo laboral. Casarotti *et al* (2023) registram que esse empoderamento começou a surgir a partir dos períodos das guerras, quando os maridos faleciam nas batalhas ou voltavam feridos e sem capacidade de manterem financeiramente os seus lares, as mulheres precisando buscar formas de sobrevivência para si e para todos de sua família. Não se pode negligenciar o papel da Revolução Industrial para a inserção da mulher nas fábricas; contudo, há de se expressar que essa inserção foi devida ao fato de ela ser considerada mão-de-obra barata, o que pode ser uma das origens, por exemplo, da consolidação da política de salários menores para ela do que para um homem com mesma função na empresa. Os autores ainda salientam que o problema da maternidade era proibitivo para a inserção nas fábricas, o que obrigou que as mulheres tivessem que atestar o uso de contraceptivos para sua admissão. Na contemporaneidade, ainda ocorrem discriminações de

gênero nos ambientes de trabalho, as mulheres recebendo menores proventos do que os homens. Segundo Araújo e Macedo (2023), as causas das discriminações continuam as mesmas do passado e são elas: falsa crença de que duplas jornadas vai interferir na vida profissional; cuidado com filhos e família; problemas decorrentes da maternidade e de ciclos hormonais. Importa afirmar, contudo, que esses desafios têm se atenuado com o tempo visto que as mulheres têm apresentado melhor nível acadêmico e, junto à teoria do empoderamento, lutado por seus direitos, conseguindo superar muitos desses julgamentos.

Alguns setores industriais são altamente rudes e exponencialmente masculinos. Santos (2014) apresenta algumas dessas atividades, entre elas, técnico de engenharia de petróleo, piloto de avião, motorista de carreta e de ônibus, tratorista, vigilante, auxiliar de pedreiro, pintor de paredes. Encontram-se mulheres na prática dessas e de outras profissões que superam todos os preconceitos e argumentos negativos contra o trabalho feminino. A autora registra que se afirma que a fragilidade física das mulheres é inconsistente com essas atividades, mas isso não tem influenciado a mulher trabalhadora nesses campos embora aponte sentir dificuldades em conciliar vida pessoal e profissional, principalmente após maternidade.

O setor mineral brasileiro é um dos que se abriram para a admissão de mulheres principalmente na última década. Caim (2019) aponta que embora sejam em menor número, o risco que se afirma que correm com maior frequência é o do assédio sexual, visto ser um ambiente predominantemente masculino. As empresas evidenciam que seguem as normas reguladoras (NRs) em que o assédio é proibido e punido e que os salários apenas se modificam quando variáveis como tempo de trabalho e mudança de cargo se efetuam.

Diante do exposto acima e considerando a evolução do empoderamento feminino no campo do trabalho, justifica-se a análise do tema apresentado, recorrendo-se à pesquisa documental referente à admissão de mulheres no setor de extração mineral no complexo de Mariana-MG bem como seus rendimentos em comparação com os recebidos pelas equipes laborais masculinas a partir de dados computados no próprio governo federal.

1.2 Hipótese

As mulheres que trabalham em atividades de extração mineral no Brasil não são tratadas com igualdade quanto ao recebimento de salários nesse importante setor da economia brasileira. Pretende-se confirmar ou não se se mantêm no complexo minerário de Mariana-MG, objeto de

estudo de caso, as condições de subestimação salarial feminina diante das presentes na rotina empresarial masculina e se isto se comprova nas empresas em geral.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Procura-se, no estudo apresentado, investigar se há desigualdade remuneratória significativa entre homens e mulheres que trabalham em atividades de mineração na região de Mariana-MG.

1.3.2 Objetivos específicos

- Analisar a dinâmica remuneratória feminina no Brasil sob contexto histórico;
- Apontar como o empoderamento feminino influencia as políticas de equidade remuneratória entre os gêneros nas empresas privadas;
- Apontar como a literatura apresenta a questão remuneratória entre homens e mulheres no Brasil.

1.4 Estrutura do estudo

Além do capítulo 1, a título de Introdução, se apresentam mais sete capítulos abaixo discriminados:

- Capítulo 2: apresenta-se a metodologia aplicada ao estudo, dando-se foco ao seu aspecto descritivo e à coleta de dados estatísticos veiculados no RAIS - Relatório Anual de Informações Sociais - da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério e da Economia.
- Capítulo 3: analisa-se a inserção das mulheres fora do lar, principalmente em empresas e indústrias, buscando-se registrar como esse processo evolui e discriminando o que ainda precisa ser superado. O tema do capítulo é o empoderamento feminino e suas relações com o trabalho.

- Capítulo 4: trabalha-se com as condições de inserção da mulher na área extração mineral no Brasil, a Região dos Inconfidentes sendo evidenciada.
- Capítulo 5: estuda-se o polo minerador de Mariana-MG, seu impacto na economia da região, seu corpo de colaboradores, dando-se especial atenção para o trabalho feminino nas suas empresas de extração de minério de ferro.
- Capítulo 6: trata da análise do grau acadêmico e dos salários pagos no complexo minerário de Mariana-MG para trabalhadores e trabalhadoras

2 METODOLOGIA

Para se ordenar o percurso metodológico, seguir-se-á com o planejamento de Oliveira (2011), segundo o qual uma pesquisa pode ser classificada quanto ao seu objeto de pesquisa, sua natureza, escolha de seu objeto de estudo e também quanto à coleta de dados e tratamento dado a eles.

De acordo com o planejamento acima, registra-se que, quanto ao seu objetivo, o estudo apresentado é descritivo e explicativo. Seu carácter explicativo se fundamenta no fato de que será preciso que se identifiquem os fatores determinantes para que o fenômeno ocorra. É fundamental no contexto apresentado que se analise o que conduziu a subestimação remuneratória feminina no ambiente de trabalho empresarial e como, na atualidade, isso tem se modificado. Da mesma forma, é preciso que essa análise também inclua a questão em epígrafe no campo da mineração de forma genérica no Brasil e com foco especial no polo minerário de Mariana-MG. Quanto ao seu carácter descritivo, ele se faz importante neste caso porque é preciso que se descrevam as características da população estudada (mulheres no ambiente de trabalho empresarial e também no campo designado como tema da pesquisa), dando-se especial atenção para o fato da subestimação salarial feminina no contexto tratado.

Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa descritiva registra e também descreve o que o autor observa, mas não pode haver sua interferência. Estabelecem-se nela os vínculos entre as variáveis. Para este tipo de pesquisa, a coleta de dados deve ser feita tanto pela observação quanto por entrevistas ou formulários de forma a criar o que se chama de levantamento. Ainda segundo esses autores, a pesquisa explicativa busca a razão e a causa das coisas e isso é feito por meio de registros, análises e interpretação do que se observa. No caso em estudo, descreve-se a situação laboral das mulheres e explica-se o que conduz a ela, não havendo a interferência da pesquisadora.

Quanto à sua natureza, o presente estudo se confirma como qualiquantitativo, com a característica quantitativa em evidência. Trata-se de uma pesquisa qualitativa uma vez que percebe um contexto específico dentro de um determinado contexto geral. Explica sua origem, relações e dinâmica de mudanças, buscando discriminar as consequências do fato. O estudo é quantitativo já que, a partir da coleta e análise dos dados, surgem variáveis que permitem o uso de estatísticas, gráficos e tabelas (Oliveira, 2011).

Ainda de acordo com Prodanov e Freitas (2013, p.70), entende-se a pesquisa qualitativa quando se percebe uma relação dinâmica entre “o mundo real e o sujeito”, ou seja, há um vínculo “indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito”, o que não pode ser quantificado. A pesquisa quantitativa, ao contrário, ilustra uma necessidade de análise pormenorizada o que, por sua vez, conduz a dados estatísticos.

Resumidamente, a pesquisa apresentada trata a relação entre a população feminina trabalhadora em indústrias de extração de minério de ferro e sua relação com dados remuneratórios comparados com os da população masculina (qualitativamente) e registra por meio de quadros, tabelas e gráficos os resultados obtidos (quantitativamente).

Quanto à escolha do objeto de estudo, a pesquisa é considerada como “estudo de caso único), cujo objeto é a população feminina no polo industrial analisado, a saber, complexo de Mariana-MG, quanto a seu *status* remuneratório.

Por fim, quanto à coleta de dados, recorrer-se-á à pesquisa bibliográfica e documental. Bibliograficamente, buscar-se-ão artigos, TCCs, dissertações, teses e outras publicações tanto físicos quanto virtuais (em plataformas científicas confiáveis) preferencialmente entre 2015 e 2025 (que capacita análise em uma década). Documentalmente, analisar-se-ão dados registrados no RAIS - Relatório Anual de Informações Sociais - da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério e da Economia, por meio da ferramenta <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZThhY2ZjNDQtNjE0Ni00MjMzLTkxMzUtZjE5ZjE2OGIxNGUzIiwidCI6IjNmYjQ5NDk2LTg3NTUtNGU3Zi04MzljLTk3YWw3M2YxOWEyOCJ9>. Os filtros para a referida coleta estarão vinculados à atividade econômica “extração de minério de ferro” em Mariana-MG, gêneros feminino e masculino, ano 2025, Para redução devida dos dados, que são abrangentes, buscar-se-ão dados sobre academicidade e remuneração. Por fim, dentro do percurso metodológico, afirma-se que uma das formas de tratamento dos dados será exclusivamente a análise de conteúdo, fundamentada em Bardin (2010).

Concluindo, a pesquisa apresentada é caracterizada por ser descritiva e explicativa, com natureza qualiquantitativa. Será um estudo de caso fundamentado em análise de remunerações para trabalhadores de ambos os gêneros em polo minerador de Mariana-MG. A coleta de dados será por meio de busca bibliográfica e pesquisa documental, essa última fundamentada em dados oficiais do governo federal conhecida como RAIS. Todos os dados qualitativos serão tratados pela técnica de análise de conteúdo enquanto que os quantitativos o serão por estatística descritiva dos dados seguindo propostas de Marconi & Lakatos (1996).

3 EMPODERAMENTO FEMININO E RELAÇÕES NO TRABALHO

Neste capítulo, analisar-se-á a inserção das mulheres no trabalho fora do lar, principalmente em empresas e indústrias, registrando a evolução desse processo, principais desafios que precisaram e ainda precisam ser superados e o empoderamento feminino nas relações de trabalho. Busca-se evidenciar como essa inserção é percebida na sociedade e se ainda existem empecilhos que a dificulta.

3.1 Histórico da inserção feminina no mercado do trabalho

Desde os tempos mais remotos, coube à mulher ser a dona de casa, no papel de esposa e mãe, cuidando dos afazeres domésticos enquanto o homem, tido como provedor e mantenedor da família, saía para o trabalho em busca de alguma forma de remuneração salarial. Fontana (2021), por exemplo, ao discriminar a evolução do trabalho ao longo da História, aponta o trabalho masculino já na Pré-História, criando objetos para uso doméstico, caça, pesca e agricultura o que demandava força física e riscos diversos para a saúde. Embora não cite o papel das mulheres nesse período, observa-se que, de forma subtendida, expressa um comportamento passivo tanto nas comunidades ainda nômades como na fixação de moradia (cavernas), principalmente no cuidado da prole e no cozimento dos alimentos. A autora salienta que, naquele período pré-histórico, a concepção de trabalho era diferente da que se teve em outras eras, principalmente devido à ausência de remuneração salarial visto ser algo individual reduzindo-se ao plantio e colheita, obrigações sociais e subsistência tanto individual quanto coletiva.

Quanto ao período conhecido como Idade Antiga (4 mil anos a.C., até o começo da Idade Média, século V d.C.), o ser humano já desenvolvera habilidades vinculadas à agricultura e à pecuária, dominava o fogo para a transformação dos metais e a escrita, podendo-se afirmar que já existia um perfil tecnológico no trabalho. Nesse caso, o trabalho já apresentava forte divisão social e nele se destacavam artesões, militares, produtores de alimentos e, ainda, o trabalho escravo. Na sociedade hierarquizada, a desigualdade, inclusive salarial, já era realidade. Apenas o trabalho relativo ao artesanato não era escravizado e se relacionava com núcleos familiares, habilidades aplicadas a diferentes contextos e exigentes de especificações. Carpinteiros, serralheiros, pintores, escultores, padeiros, confeiteiros,

ceramistas e as diferentes ações manuais que exigiam determinadas técnicas específicas estavam entre esses profissionais. Novamente, embora a autora não cite a presença das mulheres no seu texto, fica claro que, se artesanato era praticado no âmbito familiar, poderia ocorrer o auxílio das mulheres aos maridos em atividades menos árduos como confeitaria, tecelagem e modelagem de peças de cerâmica. Ainda assim, percebe-se o comportamento passivo feminino no mercado de trabalho (Fontana, 2021).

A autora supracitada registra que o trabalho vai ganhar novas significações na Idade Média (século V ao século XV d. C.). Persiste o trabalho escravo, mas ganham evidência o agrícola e o militar. Surgem novas cidades, avança o mercantilismo. Inovações tecnológicas aceleravam os processos produtivos, entre elas um novo sistema de atrelamento de cavalos, a charrua, o moinho hidráulico, relógios mecânicos, protótipos de catapultas e metralhadoras, o estribo, entre outras. Toda essa evolução conduziu à criação da primeira máquina de vapor em 1698 que fez eclodir a Revolução Industrial, entre 1760 e 1850. Novamente, deduz-se que, ainda que não cite o papel da mulher nas relações de trabalho, pode-se deduzir sua atuação como camponesa no período feudal, o que se modificou com a Revolução.

Bottini e Batista (2013, p.4) afirmam que as transformações advindas da chegada da industrialização e as premissas do capitalismo desenvolveram uma subsunção real do trabalho impondo “a passagem do trabalho artesanal para o trabalho manufatureiro e, posteriormente para a grande indústria fundada no sistema de máquinas, aumentando assim o estranhamento do homem que trabalha”. Diante do achatamento dos salários dos homens, as mulheres adentraram no mercado de trabalho e passaram a executar dupla jornada pois não podiam abrir mão do trabalho doméstico. Compensa afirmar que a indústria têxtil foi a principal na eclosão da Revolução Industrial, o algodão ganhando proeminência e a perdendo tempos depois. Os autores afirmam que, com a expansão das indústrias, foi preciso recrutar mão-de-obra mais barata e foram contratadas mulheres e crianças com salários mais baixos do que os dos homens já que, segundo os industriaários, elas não precisavam de muita habilidade para trabalhar nas máquinas que, por si sós, já lhes adiantavam as tarefas. Ainda havia a questão da maternidade, considerada um problema para os empresários e que, assim, era forte argumento para redução dos salários.

Compensa reprisar as informações de Casarotti *et al* (2023) que, além da influência da Revolução Industrial, apontam as guerras como períodos de escassez de mão-de-obra masculina, por ferimentos e óbitos em campo, levando as mulheres (esposas, mães e filhas) ao trabalho para manutenção financeira de suas famílias. Os autores ainda salientam que o fato de

serem férteis era ponto proibitivo para se trabalhar o que as obrigava, por exemplo, a recorrer a métodos contraceptivos para manterem o emprego.

Hoffman (2020), citando Thebault (1991), registra que, após a I Guerra Mundial em 1914, as mulheres representavam 80% da força de trabalho nos papéis de enfermeiras, camponesas e comerciantes além de ter atividades nas indústrias têxteis. A autora declara que, após a consolidação do capitalismo no mundo, a mulher ingressou nos meios acadêmicos e passou a demonstrar maiores eficiência e competência necessárias para diversas áreas do mercado de trabalho, tornando-se mais independente inclusive financeiramente e, por muitas vezes, para sucesso nesse campo, teve que abrir mão da maternidade e da vida familiar. A mulher do final do século XX e início do século XXI, ao mesmo tempo que se mantém dona de casa, também é estudante e profissional; todavia, ainda persiste uma discriminação salarial na maioria das vezes em relação aos proventos recebidos pelos homens. É exatamente esse aspecto que motiva as mulheres na luta pelos seus direitos em busca, principalmente, da prevalência de igualdade de gênero.

3.2 Empoderamento feminino x mercado de trabalho

O movimento feminista foi essencial para o empoderamento feminino e, consequentemente, para a luta por todos os direitos das mulheres inclusive no mercado de trabalho. Todavia, segundo Siqueira e Bussinguer (2020), este processo foi lento e gradativo, as mudanças ocorrendo de maneira árdua e com muitas consequências já que o poder e o espaço só foram cedidos com muita resistência e luta.

Segundo as autoras supracitadas bem como do conteúdo já registrado nesse estudo, culturalmente as mulheres eram aceitas de forma restrita em ambientes públicos e privados, condicionadas “ao papel de etnias ‘inferiores’, uma vez que deveria servir às etnias ‘superiores’”. O movimento feminista lutava contra todas as discriminações negativas contra as mulheres e expressava que se todos são livres e iguais, não há motivos para que mulheres, pessoas pretas e pobres ou quaisquer outras classes consideradas como minorias, fossem vítimas de opressão e exploração (Siqueira, Bussiguer, 2020, p.146).

Para as autoras acima citadas, não há apenas uma forma de feminismo, mas, sim, várias e fundamentadas em cada novo movimento que se inicia. Por razões didáticas, elas apresentam quatro ondas de feminismo, a saber: direitos civis com voto, educação e direito ao trabalho;

direitos reprodutivos e na sexualidade; ligada ao pós-estruturalismo; difusão do tema dentro das redes sociais. Expressam que “ concepções de feminismo, patriarcado, mulher, gênero se constroem e se reconstroem no tempo e na História” e recorrem ao conceito de Gonçalves e Pinto (2011, p.29) que afirmam que a luta feminista tem como base a proposição de que reconhecer a opressão sobre as mulheres é ato específico e sistemático. Essa luta se fundamenta na negatividade do papel que é atribuído às mulheres na sociedade como um todo admitindo-se que elas são naturalmente inferiores ao sexo oposto e que sua função primordial no campo social é cuidar da família, do ambiente doméstico e da maternidade. Os autores evidenciam a declaração de Engels (1981) de que a mulher é a primeira que sofre as opressões e que isso ocorre antes mesmo que ela se insira no mercado de trabalho. Da mesma forma, eles evidenciam que o feminismo possui características internacionais e tem como bandeira o combate à ideologia patriarcal e redução da opressão que as mulheres sofrem em vários setores da vida social.

Para Siqueira e Bussiguer (2020), de forma resumida, o empoderamento da mulher em relação ao trabalho começa com a sua inserção nos ambientes acadêmicos e laborais, fora do ambiente doméstico, na busca de empregos relacionados ao campo intelectual.

Segundo a instituição ONU Mulheres (Organização das Nações Unidas para Mulheres) (2016), os princípios do empoderamento feminino a serem aplicados pelas empresas são os seguintes:

- A liderança promove a igualdade de gênero: deve-se assumir a igualdade de gênero é por meio de alta liderança de forma que ocorram mudanças estruturais na corporação e isso deve estar vinculado aos indicadores de gestão. A liderança deve criar as estruturas institucionais e culturais que sejam a base da organização para que a igualdade de gênero se torne um valor compartilhado por todos os trabalhadores; avanços profissionais devem ser incluídos no processo.
- Igualdade de oportunidades, inclusão e não-discriminação: propondo-se um ambiente empresarial não-discriminatório, todos os trabalhadores devem desfrutar de oportunidades iguais de desenvolvimento profissional o que, para ocorrer, exige que se compreendam os desafios existentes e que precisam, para isso, de medidas específicas. Embora seja importante, a meritocracia, por si só, não é capaz de gerar igualdade de gênero nas empresas.
- Saúde, segurança e fim da violência: aponta-se a influência das necessidades das pessoas em relação à saúde e segurança também pelo seu gênero. Deve-se prezar pela

estrutura das equipes e suas condições de trabalho de forma que a saúde física e emocional de todos os trabalhadores seja mantida ; deve-se, todavia, reconhecer as diferenças de forma a se evitar o reforço a estereótipos de gênero, não admitindo-se que as mulheres são mais onerosas para a empresa devido à licença maternidade ou quaisquer outros problemas que promovam falta ao trabalho.

- Educação e formação: a educação deve ser vista como recurso estratégico na remoção de obstáculos à igualdade de gênero da própria organização bem como instrumento para se superarem os desafios pessoais apresentados pelas funcionárias. Todas as políticas de desenvolvimento devem ser elaboradas considerando as necessidades de homens e mulheres. Oferta de treinamentos e programas de mentoria devem ser ofertados às mulheres e aos gestores e gestoras deve haver a disponibilização de treinamentos para solução de problemas que afetem, mesmo inconscientemente, o trabalho das mulheres, incentivando-as para inovação e desenvolvimento empresarial.
- Desenvolvimento empresarial e práticas da cadeia de fornecedores e de marketing: por meio de políticas da cadeia de suprimentos, é papel das empresas incentivar os fornecedores e fornecedoras a desenvolverem práticas internas de igualdade de gênero bem como incutir em seus próprios compradores e compradoras a mentalidade de identificarem mais empresas fornecedoras lideradas por mulheres.
- Liderança comunitária e envolvimento: o empoderamento das mulheres pode ser reforçado por meio da influência empresarial como mecanismo de promoção de avanço econômico para toda a sociedade. Usando seu próprio exemplo como negócio que valoriza a igualdade de gênero e também pela prática de suas ações sociais, a empresa se beneficia em todos os aspectos.
- Transparência, medição e relatórios: para melhorar constantemente seu cenário de igualdade de gênero, a empresa deve estabelecer metas quantitativas e monitorá-las com frequência pré-determinada. Deve-se publicar todos os seus progressos em relatórios específicos ou indicadores de gênero e, da mesma forma, eles devem ser adicionados aos já existentes.

Segundo Pereira, Gomes e Verma (2022), os princípios de empoderamento da ONU Mulheres já são aplicados em numerosas empresas do Brasil e o termo “empoderamento” tem sido empregado com frequência no mercado de trabalho. Empoderamento é, nesse contexto, usado nos discursos de desenvolvimento alternativo, impulsionando grupos e comunidades nas práticas de ações que proporcionem integração de grupos excluídos.

As autoras em epígrafe destacam que o empoderamento das mulheres oferece a elas a conquista da autonomia e da autodeterminação, ou seja, a mulher se torna capaz de controlar seu próprio destino. Para se tornarem empoderadas, todavia, é preciso ter acesso aos mesmos recursos ofertados aos homens de forma que desenvolvam suas capacidades, tenham mesmas oportunidades e trabalhem em ambientes livres de violência. Por fim, evidenciam que embora haja experiências de empoderamento, as mulheres ainda encontram muitas dificuldades no mercado do trabalho e, entre elas, se salienta o problema de sua própria feminidade quando se afirma ser frágil para certas atividades, ter uma família para cuidar e ser fértil.

3.3 A mulher no mercado de trabalho brasileiro

Quanto à participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, o cenário não é diferente do que se vê em diversos outros países. Com o passar das décadas, ela conseguiu obter vários benefícios, entre eles leis que regulam seus direitos e deveres.

Segundo Santos *et al* (2020), a mulher começou seu ingresso no mercado de trabalho de forma oficial na década de 1970, passando a ter registro em carteira de trabalho e recebendo salários pelos serviços prestados. Todavia, cumpre salientar que os serviços ofertados a elas exigiam formas de cuidados no campo doméstico, hospitalar e educacional bem como no trato da agricultura. Pode-se afirmar que foi o movimento feminista daquela década que promoveu a luta pelos direitos das mulheres inclusive o de trabalhar fora do espaço doméstico. A mesma opinião advém de Siqueira e Bussinguer (2020) que registram o importante papel do movimento feminista pela inserção da mulher brasileira no mercado de trabalho em meio à luta por inclusão no citado mercado juntamente com garantia de seus direitos. As autoras, todavia, afirmam que primeiro foram beneficiadas as mulheres de classes sociais mais favorecidas em vez das que moravam nas periferias ou de classe social mais inferior. Declaram que, em virtude disso, pode-se registrar que a maioria dos movimentos grevistas com presença feminina marcante partiram do grupo de mulheres operárias, em busca de regulamentação de seu trabalho.

Siqueira e Bussinguer (2020), recorrendo a Teles (1999) salientam que o movimento feminista teve sua origem ainda em 1910, com a fundação do Partido Feminino Republicano que buscava preenchimento dos cargos eletivos por pessoas de quaisquer sexos, atitude complementada em 1920, quando Bertha Lutz organizou a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino cujos objetivos eram a inserção da mulher no processo educacional, a garantia do

direito à maternidade da mulher trabalhadora e a propiciação de formação técnica para que ela fosse inserida no mercado de Trabalho.

Santos *et al* (2020) registram que havia grande discriminação em relação às mulheres no campo de trabalho, inclusive desigualdades salariais; questões vinculadas à sexualidade também já eram discutidas nos anos de 1970 já havendo políticas contra a violência contra a mulher e enfrentamento da proposta de que ela só devia ser vista como “a rainha do lar”. A mesma opinião apresentam Siqueira e Bussinguer (2020) que assinalam que as pautas, naquela década, oriundas da segunda onda de feminismo, eram da busca de igualdade entre homem e mulher no campo do trabalho bem como no da sexualidade.

Santos *et al* (2020) afirmam que apenas na década de 1980 foi que se consolidou no Brasil uma força política e social mais concreta principalmente devido ao movimento feminista que legitimou a mulher como um sujeito social particular. Nesse contexto, ela passou a ter atuação mais especializada, em perspectiva mais técnica e profissional. Eles registram que, na busca de especialização, as mulheres brasileiras passaram a se evidenciar no campo acadêmico na referida época enquanto que todas as esferas governamentais começaram a criar conselhos e instituições que defendessem os direitos e a saúde da mulher. O ápice dessa proteção na referida década foi a atenção dada ao coletivo feminino na Constituição Federal de 1988, tratando da igualdade social e trabalhista para todas as cidadãs brasileiras. Não se deve negligenciar que, junto a essas propostas positivas, cresceu também o índice de assédio moral e sexual contra elas em ambientes antes ocupados majoritariamente por homens. Dessa forma, e para reduzir essa violência psicológica, a mulher passou a se qualificar cada vez mais para ocupar cargos para os quais os homens não eram qualificados. Compensa registrar que mesmo com sua inclusão no mercado de trabalho, o tratamento trabalhista dado ao homem era muito diferente do que era dado à mulher. Além disso, a trabalhadora continuava a trabalhar em dupla jornada, cuidando de sua casa e família, o que a tornava fragilizada, cansada e com tendência ao absenteísmo.

Quanto às autoras Siqueira e Bussinguer (2020), além de compartilharem a mesma opinião de Santos *et al* (2020), a complementam ao registrarem que na década de 1980 também se trabalhou com a percepção das diferenças entre mulheres brancas e pretas na perspectiva de surgimento de novas políticas públicas que também privilegiassem as trabalhadoras de origem africana. Nesse aspecto, a partir do processo de reconhecimento das diferenças e evidenciando

a importância da alteridade e da diversidade, também se incluiu no rol das reivindicações o que hoje se chama “relações de gênero”, a Teoria Queer² sendo beneficiada.

Santos *et al* (2020) apontam a década de 1990 como o período em que a militância feminina passou a atuar nas ONGs – Organizações Não-Governamentais – universidades e centros de pesquisa bem como em setores de serviços públicos que lidavam com os temas vinculados às temáticas de gênero. Nesse cenário, a mulher começa a fazer parte da política brasileira. Eles registram, por exemplo, a criação do movimento Articulação de Mulheres Brasileiras com a participação de mais de oitocentos grupos femininos em todo o país. Atividades como essas foram as responsáveis pela elaboração de regras trabalhistas que permitiram maior inserção das mulheres no mercado de trabalho no Brasil com leis que defendiam seus direitos e as protegiam de discriminações que eram comuns a essas trabalhadoras. Expressa-se todavia que muitos dos preconceitos ainda existem nesse campo, como comprova relatório de DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos - em 2025.

Segundo o DIEESE (2025), mesmo havendo um crescimento de 3,5% do PIB – Produto Interno Bruto – além de queda no desemprego e melhoria salarial no Brasil, as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho não modificaram muito. As mulheres continuam com as maiores taxas de desemprego, menores salários e acumulação de tarefas domésticas e cuidados de outras pessoas. A instituição afirma que, desde 2022, as mulheres brasileiras representam 52% da chefia de domicílios (sem a presença do cônjuge, 92%).

Quanto à taxa de desocupação, as mulheres representam 7,7% contra 5,3% dos homens. quase 25% das mulheres negras estão na categoria de mão-de-obra subutilizada. Quanto aos salários e em termos percentuais, as mulheres ganham 22% menos que eles. Se as mulheres têm ensino superior, a diferença para o homem fica em cerca R\$ 2.900,00 para ele; se gestores, a diferença fica em torno de R\$ 3.300,00. Ainda segundo o DIEESE (2025), homens pretos ganham 115% a mais do que mulheres pretas e ambos ganham menos dos homens e mulheres não pretos. Conforme fonte supracitada, mulheres ocupam cargos com menos qualificação formal e 37% ganham um salário mínimo ou menos.

Hoffmann (2020) analisou dados sobre o mercado de trabalho e a participação das mulheres recorrendo a dados do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Nesse cenário, a autora revela que a educação é uma das facetas de desigualdade entre os gêneros, as

² Trata-se de estudo que tem como objeto de estudo a comunidade LGBTQIAPN+, todas as práticas sexuais que existem foram da heterossexualidade.

mulheres ultrapassando os homens nesse quesito. Entre mulheres, 23,5% das brancas têm ensino superior completo enquanto, para mulheres pretas ou pardas, esse índice é de 10,4%. Isso conduz à conclusão de que as mulheres se preocupam mais com a qualificação profissional do que os homens, aumentam suas conquistas e têm mais facilidade de entrar no mercado de trabalho. Todavia, o rendimento financeiro delas equivale proporcionalmente a 76,1% do que é pago aos homens. Considerando dados estatísticos do IBGE no censo de 2018, o rendimento médio delas equivale a 68% deles. Quanto aos dados do RAIS - Relatório Anual de Informações Sociais - da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, entre 2013 e 2017 o salário feminino cresceu 4,4% e o masculino 0,9%, a renda média feminina passando a valer 85,1% da masculina.

Todos os autores citados nesse subcapítulo compartilham as mesmas informações sobre as dificuldades da mulher já inserida no mercado de trabalho ou que não consegue uma vaga nesse mercado. Entre elas, se salientam a necessidade de conciliar uma dupla jornada já que continuam sendo as que mantêm o ambiente familiar/doméstico, o problema da maternidade (mesmo que as empresas saibam que salários-maternidade, licenças e auxílios para creche advêm de políticas governamentais), assédio sexual e moral em espaços majoritariamente masculinos e a valorização como mão-de-obra secundária, mais barata.

4 O TRABALHO FEMININO NO CAMPO DE EXTRAÇÃO MINERAL

Neste capítulo, tratar-se-á das condições de inserção da mulher no campo da extração mineral no Brasil, dando-se especial atenção para o trabalho dela na Região dos Inconfidentes, espaço por excelência rico em minérios diversos.

4.1 A importância econômica das empresas de mineração em Minas Gerais

Mesmo diante de conflitos e debates sobre a ação de empresas de mineração principalmente quanto à questão ambiental, não se pode negar o papel importante dessas atividades na economia nacional. Correa e Costa (2020) definem mineração como um conjunto de processos cujo objetivo é extrair substâncias minerais do solo que pode ocorrer a partir da perfuração ou do contato com as áreas dos depósitos bem como de massas minerais dessas referidas áreas. Os autores afirmam que essas atividades estão ligadas a todas as questões que tratam do crescimento e desenvolvimento no Brasil, tanto econômicas quanto sociais embora continuem sendo objetos de crítica, principalmente vinculados ao meio ambiente. Todavia, gera muitos empregos e grande fluxo de capital sendo responsável pela elevação do PIB indústria desde a instalação da fase de instalação à de lavra, influenciando positivamente em vários setores da economia dos municípios em que se encontram.

Segundo a CNM (Confederação Nacional dos Municípios) (2023), as atividades mineradoras atraem para as regiões consideráveis retornos financeiros e colocam o mercado estrangeiro sempre interessado no solo brasileiro, criando oportunidades de negócios que seguem toda a evolução do setor o que, por sua vez, movimenta serviços diretos e indiretos nesse campo.

De acordo com a instituição supracitada, quatro características muito importantes devem ser consideradas quando na defesa da economia advinda do campo da extração mineral, a saber:

- Equilíbrio econômico: contribuição para os índices de crescimento nacional, principalmente advindos das principais *commodities*, como a do minério de ferro;
- Crescimento e desenvolvimento do PIB Nacional;
- Oferta de produtos para diversos tipos de indústrias;
- Criação de inúmeros empregos diretos e indiretos.

- Utilização do CFEM (Compensação Financeira pela Exploração Mineral) nos municípios minerários para diversos serviços como no campo da educação e na capitalização de fundos de previdência.

O estado de Minas Gerais se destaca no campo da mineração desde os primórdios da colonização portuguesa e é responsável por mais de 53% da produção brasileira de minerais metálicos e, quanto ao total de minerais, acima de 30%. Registra-se que cerca de 250 municípios mineiros têm como uma das fontes de renda a mineração (Rodrigues, 2022).

De acordo com o Observatório da Indústria de Minas Gerais (2026), o PIB da indústria mineral brasileira avançou 1,1% entre o terceiro e quarto trimestres de 2025 e o PIB da mesma indústria em Minas Gerais apresentou forte desempenho nessa margem, crescimento em torno de 13,5%. O setor acumulou alta de 3,1% em 2025.

Ainda segundo o referido Observatório, a indústria mineral brasileira registrou 263 empregos formais (criação líquida), número impulsionado pela extração de minerais metálicos com abertura de 1.624 vagas. Extração de minerais não metálicos fechou 1.379 postos. Quanto ao estado de Minas Gerais, o saldo de empregos formais na indústria mineral alcançou 334 vagas, predominantemente no setor de extração de minerais metálicos. Em dezembro de 2025, o estado contabilizou 79.064 trabalhadores nesse setor, ou seja, 29,5% de todo o estoque nacional. A tabela 1 abaixo ilustra os dados acima registrados.

Tabela 1 Saldo de empregos formais da indústria mineral de Minas Gerais

Atividades	4T25	jan-dez/25	4T24	jan-dez/24
Extração de Minerais Metálicos	517	2.142	-179	2.113
Extração de Minerais Não Metálicos	-82	275	-321	680
Atividades de Apoio à Extração de Minerais	-96	45	-56	6
Extração de Carvão Mineral	-5	-1	-3	-8
Total	334	2.461	-559	2.791

Fonte: Observatório da Indústria de Minas Gerais (março/2026)

Entre outros dados do Observatório citado, as exportações da indústria mineral de Minas Gerais cresceram 9,3% em valor, o saldo do setor aumentando em 7,1%; 28% da indústria mineral brasileira corresponde à participação mineira, reforçando a importância desse estado nesse campo industrial

Quanto às *comodities*, no fim do quarto trimestre de 2025, sua arrecadação nacional totalizou cerca de R\$ 2.2 bilhões, montante impulsionado pelo estado de Minas Gerais, Pará e Bahia. No 4º trimestre, a arrecadação CFEM no Brasil totalizou cerca de R\$ 2,2 bilhões,

representando um aumento de 11,6% em relação ao trimestre anterior. Esse resultado foi impulsionado, principalmente, pelos estados de Minas Gerais, Pará e Bahia. A arrecadação do estado mineiro correspondeu a quase 45,5% do total nacional, cerca de R\$ 1 bilhão. Por fim, o relatório apresentado aponta que em 2026, dentro do cenário da extração mineral no Brasil, Minas Geria terá seu desempenho sustentado pelo minério de ferro e se projeta aumento de produção com ganhos operacionais e continuidade de investimentos.

4.2 As políticas de inserção das mulheres nas atividades de mineração

Conforme já explicitado anteriormente, a divisão histórica e culturalmente entre os sexos coloca o patriarcado em evidência no Brasil e organiza todas as esferas da vida social. Nesse cenário, destina-se o homem à produção e a mulher para a reprodução. O homem trabalha fora do lar para manutenção da família e a mulher lida com os afazeres domésticos. Essa separação de tarefas, de acordo com Brito (2021, p. 16) leva à conclusão de que “o trabalho de um homem vale mais do que o trabalho de uma mulher”.

Brito (2021) analisa o princípio da separação entre homens e mulheres no campo da mineração. Divide seu estudo em mulheres no garimpo e também na grande indústria de extração mineral. No garimpo, se percebe mais a participação feminina, as mulheres indo de cozinheiras a donas de maquinário e de balsas; por sua vez, no campo da extração mineral, a autora registra que a maioria das mulheres ocupa cargos com menor qualificação e, quase sempre, com remuneração menor do que a dos homens. A maioria dos cargos se dividem de secretárias até operadoras de máquinas, incluindo supervisoras e técnicas em alguma área.

Ainda segundo Brito (2021), os estados com maior número de mulheres que trabalham na mineração são, respectivamente, Minas Gerais, Pará, Rio de Janeiro, São Paulo e Espírito Santo, totalizando 70% de todas as trabalhadoras desse setor. A maioria não tem curso superior. No trabalho nas minas, mesmo que exerçam as mesmas funções dos homens, recebem salários menores, tem sua participação restrita em processos seletivos para ocupação de vagas precisando de mais qualificação do que a deles e ocupam cargos mais precarizados.

Diante do fato de que as o ambiente de trabalho na mineração é predominantemente masculino, ele pode ser danoso para a saúde feminina. Muitas vezes, sequer oferece infraestruturas capazes de atender as necessidades femininas em todos os aspectos. Consta também que, nesses ambientes, são comuns casos de assédio moral e sexual, elas estando em

cargos supervisionadas por homens. Os canteiros de obras são inseguros para os trabalhadores, mais inseguros ainda para as mulheres.

Brito (2021) aponta que o trabalho feminino representa um pouco mais de 10% no campo laboral da mineração extrativa o que concretiza que essas atividades são consideradas pouco competitivas para elas. Por outro lado, com os homens trabalhando nas empresas, elas continuam na rotina dos lares e, se incorporadas à empresa, viverão a dupla jornada de trabalho.

As proposições de Brito (2021) dialogam com as de Caim (2019) segundo a qual a mineração, por ser campo de trabalho altamente masculinizado, não se adequa ao trabalho feminino. Caim (2019) aponta os desafios e as barreiras que vive a trabalhadora nesse nicho laboral e evidencia entre eles a infraestrutura que não atende as especificidades femininas, a disputa ilegal pelos cargos, os assédios moral e sexual, a não igualdade dos salários, os riscos à saúde, entre outros. Quanto à porcentagem de mulheres trabalhadoras na mineração, a autora discrimina as estatísticas das principais empresas desse campo em 2017, a saber: empresa Vale - 12,3% ; Empresa KINROSS – 11% ; AngloGold, 8,5%).

Busca-se no próximo capítulo analisar as questões do trabalho feminino nas indústrias de extração mineral na região de Mariana-MG, uma das maiores produtoras de minério de ferro do Brasil.

5 O TRABALHO FEMININO NO POLO MINERADOR DA CIDADE DE MARIANA-MG

Nesse capítulo, estuda-se o perfil do polo minerador de Mariana-MG, seu impacto na economia da região em que a cidade está inserida, seu corpo de colaboradores, dando-se especial atenção para o trabalho feminino nas suas empresas de extração de minério de ferro.

5.1 Mariana-MG e a gênese minerária

A gênese da cidade de Mariana-MG se vincula à mineração. Meira *et al* (2019) salientam que a cidade mineira ganhou evidência desde sua fundação em 16 de julho de 1696, se tornando a primeira vila de Minas Gerais e, em seguida, sede do primeiro bispado além de ser a primeira projetada no estado. Registra-se que, após a descoberta de ouro às margens do Ribeirão do Carmo, surgiu o arraial de Nossa Senhora do Carmo. Alguns anos depois, em 08 de abril de 1711, o arraial se torna Vila do Ribeirão de Nossa Senhora do Carmo, em 1712 confirmando-se outro gentílico, a saber, Vila Real de Nossa Senhora do Carmo, tornando-se a primeira vila nas capitânicas de São Paulo e de Minas do Ouro. Em 1745, em homenagem à rainha Maria Ana d'Áustria, esposa de Dom João V, a vila foi elevada à condição de cidade com o nome de Mariana.

Resumidamente, a história de Mariana-MG está vinculada à história colonial do Brasil, surgindo como cidade relevante diante de um cenário envolto em descobertas, religiosidade, projeção na imprensa e exploração de ouro. Diante de todos os seus valores históricos e culturais, a cidade é conhecida pela sua singularidade e por ser um dos municípios mais importantes tanto do Circuito do Ouro quanto o da Estrada Real, tombada em 1945 como Monumento Nacional (Meira *et al*, 2019).

De acordo com Passos, Correa e Dias (2017), Mariana-MG passou a experimentar uma nova distribuição espacial e demográfica com a chegada das grandes empresas de mineradoras, promovendo o êxodo da população dos distritos e subdistritos para a sede do município. A chegada das empresas do campo da mineração também desencadeou o deslocamento da população dos distritos e subdistritos em direção à sede do município de Mariana. Ressalta-se, contudo, que a expansão das empresas também se aproximou de distritos, como é o caso de Bento Rodrigues onde, na década de 1970, mais precisamente a 3 km da praça onde se situava

a Capela de São Bento, do período colonial, foi aberta a Mina de Germano, pela empresa Samarco Mineração S.A. Ainda hoje, segundo as autoras, a população da sede do município bem como de seus distritos e subdistritos afirma que a expansão da mineração produz muitas oportunidades de emprego enquanto outra discute questões de sustentabilidade e de impactos ambientais, principalmente após a tragédia ambiental e humana advinda do vazamento das Barragens de Fundão e de Santarém.

5.2 Complexo minerário de Mariana-MG

Mariana-MG é uma das cidades que compõem a região conhecida como Quadrilátero Ferrífero. Próxima a Ouro Preto – MG, ambas tiveram sua gênese na atividade da mineração, principalmente na extração de ouro. Segundo Minas Gerais (2022), a atividade extrativa mineral sempre desempenhou um importante papel na economia de Minas Gerais e, devido à descoberta de uma diversidade de ocorrências minerais e em grande volume, o estado se tornou um dos maiores produtores de minerais no Brasil.

Ainda de acordo com a instituição em epígrafe, o Quadrilátero é uma estrutura geológica assemelhada a um quadrado, com área de cerca de 12.000 Km², localizada entre Ouro Preto (a sudeste) e Belo Horizonte (a noroeste), é uma continuação da Serra do Espinhaço. Nessa região, se localizam as principais companhias mineradoras do Estado de Minas Gerais, destacando-se a Vale S.A., Companhia Siderúrgica Nacional – CSN – a Mineração Usiminas, a ArcelorMittal Mineração, a Ferrous Resources, a Vallourec Mineração e a Ferro⁺ Mineração.

Ainda segundo Minas Gerais (2022), a Vale S.A. lavra corpos de minério de alto teor de ferro, além de itabirito enriquecido com teores entre 30 e 60% de ferro. Um de seus principais depósitos se situa no que se chama “Complexo Mariana” que inclui os depósitos de Alegria, Timbopeba, Fábrica Nova, Fazendão e Morro da Mina. No referido município, também se encontra, em parceria com a Vale S.A., a unidade operacional Germano, localizada em Mariana e Ouro Preto. A Samarco Mineração S.A. é uma *joint venture* das empresas Vale (nacional) e BHP Billiton (anglo-australiana), que atua no mercado internacional de minério de ferro desde 1977 e uma de suas minas é a citada do Germano. Registra-se, da mesma forma, a mina da Ferro⁺ Mineração, localizada em Congonhas e Ouro Preto que tem foco na extração,

beneficiamento e comercialização de minério de ferro. A mina tem capacidade produtiva de 2,5 Mt/a³.

A instituição supracitada registra que, dentre os municípios com reservas lavráveis acima de um bilhão de toneladas, Mariana ocupa o primeiro lugar com aproximadamente 5,29 bt⁴. Ainda no seu conteúdo, Minas Gerais (2022) aponta a importância de Mariana/Ouro Preto na extração de outros minérios e minerais como, por exemplo, ouro e bauxita.

Considerando o conteúdo acima discriminado, compensa tratar do impacto das indústrias de extração mineral na economia do complexo tratado, o que se apresenta a seguir.

5.3 Impacto econômico da indústria de extração mineral na região de Mariana-MG

Na região de Mariana-MG, como já indicado anteriormente, a indústria de extração mineral é proeminente, sendo a principal fonte de renda para os moradores e de recursos para a prefeitura, na forma de *royalties*. Simonato, Magalhães e Domingues (2021) afirmam que as empresas atuantes na região, a saber, a Cia. Vale do Rio Doce e a Samarco Mineração se evidenciam como percursoras na dinâmica financeira regional e são decisivas também quanto à geração de empregos diretos e indiretos e na geração de impostos. Quanto aos *royalties*, destaca-se a participação da CFEM- Compensação Financeira pela Exploração de Recursos Minerais - na receita orçamentária do município que, juntamente com o ICMS - Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços - permite que o orçamento municipal seja elevado.

Segundo os autores supracitados, o cálculo da CFEM no caso de municípios onde a extração de minério é muito forte, advém do nível de produção da mineração. Quanto ao ICMS, além de advir também das indústrias, se coleta por meio do setor de serviços e do comércio em geral, diretamente afetados pela indústria de extração. Os autores citados ilustram a dependência que a região de Mariana tem em relação a essa indústria na região de Mariana comentando quanto o orçamento desse e de outros municípios que a compõem sofreu queda e defasagem quando na ocorrência do fechamento das minas após o vazamento das barragens em 2015.

³Milhões de toneladas por ano

⁴ Bilhões de toneladas

5.4 Geração de empregos no complexo minerário de Mariana-MG

O setor mineral é muito importante tanto para a balança comercial quanto para arrecadação de impostos e criação de empregos em diversas regiões. A atividade mineradora é multiplicadora de empregos, gerados ao longo de toda cadeia produtiva. Compensa afirmar que a mineração atrai para a região várias empresas de outros ramos visto a demanda de produtos e serviços. Aumenta-se a população flutuante na região que, por sua vez, vai precisar de morar, comprar, investir em seu território (Simonato, Magalhães e Domingues (2021). É exatamente a atração de mão de obra que permite que a oferta de emprego não pare de crescer.

De acordo com Barbosa (2018), municípios mineradores se tornam regiões em que novas empresas vinculadas à indústria de extração mineral já existentes. Isso permite o surgimento de novas oportunidade de negócios, abertura de empregos diretos e indiretos, implementação do mercado consumidor local e maior arrecadação impostos. Havendo forte dependência dessas empresas, os referidos municípios devem se organizar para evitar colapsos econômicos caso as lavras se esgotem ou tragédias como a de 2015, em Mariana-MG. A autora expressa que um dos segmentos econômicos que mais crescem nos municípios mineradores em relação à oferta de empregos é o da terceirização.

Dentro do cenário crescente de oferta de empregos diretos e indiretos no campo da extração mineral, cresce também a admissão de mulheres em terreno antes considerado predominantemente masculino, assunto a ser tratado a seguir.

5.5 A mulher que trabalha nas atividades de extração de minério

Conforme já exposto no conteúdo dessa pesquisa, a proposição de que lugar de mulher é no ambiente doméstico ainda persiste na atualidade, embora tenha se reduzido bastante. A mulher conquistou seu lugar no ambiente fora do lar e, embora em alguns campos ainda seja minoria (como na política, por exemplo), ela já se encontra ativa mesmo nas atividades que antes só eram praticadas por homens.

Quirino (2011) destaca a necessidade de trocar a expressão “trabalho feminino” para “trabalho de mulher” visto que a primeira conduz à proposição acima citada. Aponta dois princípios que separam ainda hoje as atividades exercidas por homens e mulheres na sociedade

e discrimina como cada um deles afeta mais a mulher. São eles os princípios da separação e da hierarquia.

A autora supracitada evidencia que o princípio da separação coloca o homem na esfera produtiva e a mulher na esfera reprodutiva. Se trabalham em ambiente fora do lar, as mulheres atuam com o cuidado e prestação de serviços, como, por exemplo, enfermeira, secretárias e nutricionistas, extensão do que fazem em casa. Quando se analisa o princípio da hierarquia, salienta-se que o trabalho do homem vale mais do que o da mulher, tanto em ambiente público quanto no privado. Para os homens, há destinação prioritária para funções de valor social mais agregado, enquanto que para as mulheres, mesmo que tenham a mesma profissão dos homens, são menos valorizadas em termos de salário, eles tendo maior prestígio social, antropológico e ético nas empresas.

Quirino (2011), em sua pesquisa de doutorado, afirma que o princípio da separação entre trabalhos praticados por homens e mulheres tem sofrido rupturas na maioria das atividades profissionais, observando-se o aumento das mulheres em campos considerados como majoritariamente masculinos, como mecânica de automóveis e máquinas pesadas, tratoristas, motoristas de caminhão, etc. Todavia, a autora destaca que no campo da extração de minério de ferro, essa ruptura não são facilmente observada. A autora cita que algumas trabalhadoras exercem mesmas funções dos homens, mesmo que isso signifique o uso de uniformes pesados e as atividades ocorram em ambientes sujos e insalubres; todavia, as com nível acadêmico e técnico superiores que ocupam esses mesmos cargos, se sentem deslocadas em seus campos de ação, havendo imposição dos homens nas atividades operacionais e técnicas.

A autora supracitada afirma que as entrevistadas em sua pesquisa afirmaram que, embora aptas para as mesmas atividades, continuaram exercendo atividades tipicamente femininas como limpeza do ambiente de trabalho ou outras atividades que se assemelham ao campo doméstico. Registra que há distinção entre posto de trabalho (divisão técnica) e ocupação de ofício (saber fazer). As mulheres, em sua maioria, afirmam desaprender a profissão para a qual foram contratadas vivendo um contínuo processo de desqualificação. Ainda registra-se que elas se transformam em objeto de curiosidade nas empresas.

Quirino (2011) registrou que até mesmo as mulheres com alta qualificação profissional, embora recebam elogios dos chefes e supervisores, só obtêm promoções para cargos melhores e mais financeiramente rentáveis com muita dificuldade. Afirma-se que elas são fisicamente frágeis, sem “pulso”, muito delicadas e que devem exercer competências que são naturalmente femininas. Elogia-se afirmando-se que mulheres são organizadas, caprichosas e que se

comunicam com facilidade. Da mesma forma, expressa-se que elas não dão conta de trabalho pesado e, assim, mesmo contratadas para isso, farão atividades mais leves e simples no setor.

As entrevistadas da pesquisa de Quirino (2011) destacam que tanto nas áreas de lavra quanto fazendo remoção de material estéril, transportando minério para usinas de beneficiamento ou carregando vagões e até mesmo no corte de taludes e acerto de estradas, mulheres e homens praticam as mesmas atividades. Novamente se destaca o fato de o discurso gerencial e/ou dos colegas de trabalho pautar na área da competência feminina e não na sua competência profissional, destacando-se o cuidado que a mulher tem para com os equipamentos e produtividade que se constata, o que leva à sua admissão frequente.

É importante salientar que a tecnologia digital do presente tem auxiliado bastante a inclusão das mulheres no campo da extração de minério de ferro visto que a maioria dos equipamentos e das técnicas de extração se valem dela e, por serem minuciosas, conduzem mais mulheres para o setor visto que elas, de fato, por terem crescido mais vinculadas ao lar, se atentam a detalhes e, ao mesmo tempo, preservam o maquinário. Há um contingente maior de mulheres com elevado nível acadêmico em todos os campos vinculados à extração de minério de ferro, o que as tornam mais qualificadas do que os homens nesse setor, o que motiva, de alguma forma, a ruptura do princípio da separação já mencionado.

Medeiros *et al* (2024), em consonância com Quirino (2011), apontam que, embora a participação das mulheres na mineração seja essencial e esteja crescendo, ainda há a falta de reconhecimento delas por parte dos homens, o que desvaloriza suas funções na indústria. Mesmo em cargos que não exigem conhecimentos técnicos especializados, como no caso de cozinheiras ou faxineiras de escritórios, suas contribuições normalmente não são valorizadas. Os autores declaram a negatividade de uma “lista de competências” que discrimina o que uma mulher pode ou não fazer no referido campo industrial e como ela continua a mitificação de que a mulher é frágil, incapaz de atividades majoritariamente masculinas, e vinculadas a ações que as remetem ao que fazem em suas casas. Isso afeta também as funcionárias terceirizadas.

O próximo capítulo apresentará o diagnóstico da admissão e permanência das mulheres nos quadros laborais do complexo minerário de Mariana-MG, distinguindo-se dois aspectos em especial, a saber, academicidade e salários pagos, a partir de dados obtidos do relatório RAIS 2025.

6 ACADEMICIDADE E SALÁRIOS PARA HOMENS E MULHERES NO COMPLEXO MINERÁRIO DE MARIANA-MG

O complexo minerário de Mariana-MG é composto pelas minas Capanema, Timbopeba, Fábrica Nova, Alegria e Fazendão que são componentes de três indústrias de extração de minério de ferro, a saber, Cia. Vale do Rio Doce, Samarco e Cedro Mineração.

Segundo o RAIS - Relatório Anual de Informações Sociais - da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério e da Economia – ano de 2025, o complexo de Mariana-MG, na área de extração de minério de ferro mantinha 3133 funcionários entre os quais eram 805 mulheres, totalizando 25,69% de contingente de trabalhadores. A remuneração média é de R\$ 6.277,15.

Compreende-se que a porcentagem de mulheres no polo minerador em análise é um fator de importância quanto à presença feminina nas indústrias em cujos ambientes predomina a presença masculina e considerados como inadequados para mulheres. Não se pode mais ater à proposição de que a mulher é frágil diante de certas atividades laborais, como a mineração, por exemplo. Um quarto dos trabalhadores do complexo analisado é composto por mulheres em todos os níveis acadêmicos e isto é um indicador positivo da abertura industrial para as mulheres brasileiras.

Quanto à academicidade, a tabela 2, abaixo registra as diferenças entre trabalhadores e trabalhadoras:

Tabela 2 Academicidade entre trabalhadores e trabalhadoras no complexo minerário de Mariana-MG

Nível acadêmico	Homens (2328)	Mulheres (805)
Fundamental incompleto	24	2
Fundamental completo	34	2
Médio incompleto	23	3
Médio completo	1649	506
Superior incompleto	76	45
Superior completo	495	235
Mestrado	16	11
Doutorado	11	1

Fonte: elaboração da autora, fundamentada em dados do RAIS 2025

Observa-se a partir da tabela acima que as mulheres com curso superior, com relação ao número de admitidas, superam os homens, sendo 29,19% da equipe enquanto os homens somam apenas 21,26%. Quando aos níveis mestrado e doutorado, as mulheres somam 1,5% enquanto os homens totalizam 1,16%. Considerando ensino médio completo, as mulheres somam 63% de todo o seu contingente enquanto os homens 71%. Dentro desse parâmetro, conclui-se que a mulher que trabalha no complexo minerário de Mariana-MG tem nível acadêmico superior ao do homem, o que está de acordo com a literatura analisada.

Quanto ao aspecto financeiro, na tabela 3 pode-se observar a renda média de cada profissional em relação ao seu grau acadêmico e a diferença dos proventos de trabalhadores e trabalhadoras.

Tabela 3 Valores Médios de Salário para homens e mulheres dependendo da academicidade

Nível acadêmico	Salário médio – homens (R\$)	Salário médio mulheres (R\$)	Diferença
Fundamental incompleto	3.953,82	3.671,99	281,83
Fundamental completo	1.899,66	1.288,98	610,68
Médio incompleto	1.639,90	945,81	694,09
Médio completo	4.589,28	2.861,09	1.728,19
Superior incompleto	6.138,67	2.369,41	3.769,26
Superior completo	13.550,21	10.431,53	3.118,68
Mestrado	23.558,59	15.736,08	7.822,51
Doutorado	13.869,97	6.390,40	7.479,57

Fonte: elaborada pela autora com dados do RAIS 2025

Observou-se a partir da análise comparativa de pagamento de salários vinculados à academicidade, que todas os cargos operados por mulheres sofrem redução de salário, mulheres com níveis superiores e pós-graduação sendo as mais prejudicadas. Mesmo em se conhecendo que há variáveis que promovem melhorias de salários, como tempo de serviço e participação em cursos, isso, por si só, não pode justificar as diferenças apresentadas na tabela acima. Os

dados apontados confirmam o que a literatura do campo registra, a saber, que as mulheres recebem salários menores do que os homens principalmente pelo fato de serem mulheres, ou seja, serem mães e/ou esposas (dupla jornada), apresentarem estrutura físico-corporal frágil e viverem situações provenientes de sua própria feminilidade.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se que a literatura pertinente ao tema desse estudo confirmou a hipótese do tratamento desigual quanto ao recebimento de salários nas atividades de extração mineral no complexo de Mariana-MG, o que, por inferência, se aplica ao complexo minerário nacional bem como a outras indústrias. Da mesma forma, percebeu-se que as mulheres são, em sua maioria, academicamente superiores aos homens, mesmo nessas condições, o que torna a desigualdade ainda mais evidente.

Registrou-se que as mulheres têm adentrado com maior frequência no mercado de trabalho principalmente quando se analisa que 25% delas fazem parte do contingente de trabalhadores no polo minerador de Mariana-MG. Em outras palavras, se em ambiente majoritariamente masculino elas já se evidenciam, em outros campos essa evidência deve ser ainda maior. Compensa salientar, por exemplo, que nas páginas oficiais das empresas mineradoras, opta-se por colocar uma mulher em meio aos trabalhadores, apontando-se que a empresa é receptiva ao trabalho feminino.

Os princípios de separação e de hierarquia precisam ser estudados em outra pesquisa, uma vez que só será possível verificá-los em estudo de campo que busque informação das próprias mulheres trabalhadoras na mineração. Quirino (2011) justifica essa nova proposta de pesquisa quando expressa que as mulheres entrevistadas em sua pesquisa declaram não terem promoções no trabalho ou serem deslocadas de sua real profissão dentro das empresas cujos administradores creem na sua fragilidade.

Conclui-se que o objetivo proposto no estudo, a saber, investigar se há desigualdade remuneratória significativa entre homens e mulheres que trabalham em atividades de mineração na região de Mariana-MG, foi alcançado. Resta saber se as mulheres que trabalham no complexo minerário em análise trabalham em submissão aos homens ou se exercem subfunções, o que só será possível em análise mais abrangente e em estudos de campo, com recursos metodológicos mais específicos. Da mesma forma, não se considera este estudo como concluído visto que o relatório governamental RAIS oferece muitas opções de estudo que devem ser verificadas no futuro e com mais especificidade.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Ana C. de; MACEDO, Karla G. Análise sobre os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. **ECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar**, v.4, n. 5, 2023.
- AZEVEDO, Beatriz R. Z. de Perspectivas antropológicas da mulher. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, vol 6, 1985.
- BARBOSA, Rafaela J. R. **Dependência econômica da cidade de Mariana no segmento de mineração: uma análise do período de 2013 a 2017**. Mariana : UFOP, 2018 (Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Economia da UFOP)
- BARDIN, Lawrence de. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.
- BERTH, Joyce. **Empoderamento**. São Paulo : Sueli Carneiro ; Pólen, 2019. 184 p. (Feminismos Plurais / coordenação de Djamil Ribeiro).
- BOTTINI, Lucia M.; BATISTA, Roberto L. O trabalho da mulher durante a Revolução Industrial Inglesa (1780 a 1850). In.: **os desafios da escola pública paranaense na perspectiva do professor PDE (Artigos)**, Governo do Estado do Paraná, v. 1/2013.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Mulheres representam 59% das matrículas na educação superior**. 03/2025. Disponível em < <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/institucional/mulheres-representam-59-das-matriculas-na-educacao-superior>>, acesso em 25/03/2025.
- BRITO, Marianna F. S. de **Mulheres e mineração no Brasil**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – Ibase, 2021.
- CASAROTTI, Isabella A. et al. **Empoderamento feminino nas empresas**. 2023. Disponível em < <https://unisalesiano.com.br/aracatuba/wp-content/uploads/2023/12/Artigo-Empoderamento-Feminino-Pronto.doc.pdf>>, acesso em 23/03/2025.
- CAIM, Aline C. **Mineração e gênero: uma avaliação das políticas de responsabilidade social corporativa do setor mineral brasileiro**. Juiz de Fora, 2019 (Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na UFJF).
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS MUNICÍPIOS (CNM). **Estudo: Mineração e o impacto financeiro nos Municípios**. Brasília, novembro/2023.
- CORREA, Fernanda R. R; COSTA, Leandro de V. Análise da influência da mineração na economia de Vazante- MG. **Humanidades & Tecnologia em Revista (Finom)**, Ano XIV, vol. 22-, Jan./jul. 2020.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECÔMICOS – DIEESE. **Boletim Especial 8 de março de 2025: Mulher chefia mais domicílios, mas segue com menos direitos e oportunidades no trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2025. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FONTANA, Clarisse P. A evolução do trabalho: da Pré-História até ao teletrabalho. **Revista ibero- americana de humanidades, ciências e educação- REASE**, v.7, n.7, jul./2021.

HOFFMANN, Jéssica R. Participação feminina no mercado de trabalho. Universidade FATEC, Assis, 2020 (Defesa de artigo).

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MEDEIRO, Anike F. de et al. **A mulher na mineração: desafios e perspectivas de estudantes do curso técnico integrado**. CONEDU – Congresso Nacional de Educação (10 anos). 2024.

Disponível em

https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2024/TRABALHO_COMPLETO_E_V200_MD4_ID7162_TB1328_27102024124425.pdf, acesso em 15.07.26.

MEIRA, Daniel et al. **Estudo de caso desastre ambiental da barragem da Samarco e os objetivos do desenvolvimento sustentável**: município de Mariana. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública, 2019.

MINAS GERAIS. SECRETARIA DE ESTADO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Diagnóstico do setor mineral de Minas Gerais**. 2.ed ampliada e revisada, Belo Horizonte, 2022.

OBSERVATÓRIO DA INDÚSTRIA DE MINAS GERAIS. **Boletim da Indústria Mineral Brasil e Minas Gerais** 4º Trimestre de 2025. Belo Horizonte: FIEMG, março/2026.

OLIVEIRA, Maxwell F. de. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em administração. Catalão: UFG, 2011.

ONU MULHERES. **Princípios do empoderamento das mulheres** : igualdade gera negócios. Disponível em https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_WEPs_2016.pdf, acesso 01.07.2026.

PASSOS, Flora L.; COELHO, Polyana; DIAS, Adelaide. (Des)territórios da mineração: planejamento territorial a partir do rompimento em Mariana, MG. **Cad. Metrop.**, São Paulo, v. 19, n. 38, pp. 269-297, jan/abr 2017.

PEREIRA, Marynna L. Q.; GOMES, Ana V. M.; VERMA, Anil. Os Princípios de Empoderamento das Mulheres e a liberdade substancial das mulheres no trabalho: uma análise do caso Natura S.A. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Belo Horizonte, ano 16, n. 47, p. 245-275, jul./dez. 2022.

PRODANOV, Cleber; FREITAS, Ernani C, de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. Ed. Nova Hamburgo: Faculdade FEEVALE, 2013.

QUIRINO, Raquel. **Mineração também é lugar de mulher!** Desvendando a (nova?!) Face da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro. Belo Horizonte. UFMG, 2011 (Tese apresentada ao Programa de PósGraduação: “Conhecimento e Inclusão Social” da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais).

RODRIGUES, Fabiana A. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 31, n.1, 2023.

RODRIGUES, Lídia P. **Mineração em Minas Gerais:** uma análise multidimensional dos municípios afetados pela atividade minerária. Encontro Nacional de Estudos Populacionais, XII, evento online, 07 a 11 de novembro de 2022.

SAMPAIO, Rafael C.; LYCARIÃO, Diógenes. **Análise de conteúdo categorial:** manual de aplicação. Brasília: ENAP, 2021.

SANTOS, Bruna M. P. dos *et al.* **Mulheres no mercado de trabalho:** uma perspectiva teórica e histórica. Disponível em <https://repositorio.ufms.br/bitstream/123456789/5416/1/MULHERES%20NO%20MERCADO%20DE%20TRABALHO%20UMA%20PERSPECTIVA%20TEÓRICA%20E%20HISTÓRICA.pdf>, acesso em 10.06.2026.

SANTOS, Vanda M. dos. **Autoconceito, gênero e trabalho:** mulheres em profissões masculinas/Vanda Martins dos Santos. – Salvador, 2014 (Tese apresentada como requisito para obtenção da titulação de doutora em Psicologia pelo Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia).

SIMONATO, Thiago C.; MAGALHÃES, Aline S.; DOMINGUES, Edson P. Desastres Urbanos e a Conjuntura Econômica: o caso de Mariana, Minas Gerais. **Revista Paranaense De Desenvolvimento**, Curitiba, v.42, n.141, p.41-57, jul./dez. 2021

SIQUEIRA, Carolina B. ; BUSSINGUER, Elda C.de A. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris**, São Paulo, v. 9,n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020.